

Lön och individuella drivkrafter

Lena Granqvist och Håkan Regnér

2005

Förord

SACO har sedan år 2003 arbetat med att bygga upp kunskapen om lönebildningen och dess ändrade förutsättningar, samt att analysera konsekvenserna av den decentraliserade lönebildningen. I tidigare studier har fokus legat på decentraliseringens betydelse för akademikernas löner. I den här rapporten ligger fokus på akademikernas uppfattningar om de centrala drivkrafterna i lönebildningen. Bland annat kartläggs lönens betydelse för arbetsinsatsen och sambandet mellan lönespridning och arbetsinsats. Detta knyter an till ramavtalen som betonar att lönen och lönesättningen ska användas för att uppmuntra personalen att satsa på jobbet och få dem att stanna kvar och utveckla verksamheten.

Resultaten visar att akademikerna anser att det finns fungerande drivkrafter i lönebildningen. Men de visar också att uppfattningarna om drivkrafterna skiljer sig åt mellan kvinnor och män samt mellan personer i olika sektorer. Det kan vara signaler om att genomförandet av den lokala lönebildningen har kommit olika långt inom olika sektorer. Det är också en signal om att det är viktigt att fortsätta bevaka och analysera utvecklingen av den lokala lönebildningen.

Tidigare rapporter av Lena Granqvist och Håkan Regnéér inom lönebildningsprojektet är:

- "Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker", SACO:s rapportserier, 2004.
- Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 10, nr 4, 2004.
- "The individual outcome of decentralized wage formation in Sweden", 2004, konferenssuppsats för EALE-konferensen (European Association of Labour Economists).

Stockholm, november 2005

Gunnar Wetterberg
Samhällspolitisk chef

SAMMANFATTNING

Ramavtalen som anger förutsättningarna för akademikers lönebildning betonar att lönen och lönesättningen ska utnyttjas för att uppmuntra personer att söka sig till arbetsplatsen, förmå dem att stanna kvar och ge dem drivkrafter till goda arbetsinsatser. Syftet med studien är att analysera dessa individuella drivkrafter. Frågor om lörens betydelse för arbetsinsatserna har besvarats av 1 956 anställda akademiker. Vi har analyserat om uppfattningarna i lönebildningsfrågor varierar med avseende på individuella bakgrundsfaktorer.

Vi kan konstatera att akademiker själva överlag anser att det finns fungerande drivkrafter i lönebildningen. Merparten av akademiker anser att arbetsinsatsen är en viktig faktor för deras lönesättning och att lönen och lönestrukturen fyller en viktig funktion att motivera till goda arbetsinsatser. Däremot finns det variationer i attityderna till lönebildning som beror på olika bakgrundsfaktorer såsom ålder, kön, befattning och sektor.

Resultaten visar att akademiker i privat sektor i större utsträckning än akademiker i offentlig sektor anser att arbetsinsatsen påverkar lönen. Chefer anser i större utsträckning än icke-chefer att arbetsinsatsen påverkar lönen. Däremot anser de i mindre utsträckning än icke-chefer att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen negativt. Män anser i större utsträckning än kvinnor att missnöje med lönen har negativ inverkan på arbetsinsatsen. Kvinnor är mer skeptiska än män till påståendet att ökade löneskillnader skulle öka arbetsmotivationen. Resultaten visar också att det är vanligare bland yngre än äldre akademiker att jämföra den egna lönen med kollegernas löner och löner på andra arbetsplatser inför lönesamtal och löneförhandlingar. Yngre personer och chefer anser också i större utsträckning än äldre och icke-chefer att det är bättre att själv förhandla om sin lön.

INNEHÅLL

1. INLEDNING	4
2. DATA OCH BAKGRUNDSFAKTA.....	6
3. LÖN, ARBETSINSATS OCH MOTIVATION.....	9
5. ARBETSTAGARNAS ERFARENHETER AV LÖNESAMTAL OCH FÖRHANDLINGAR	20
6. AVSLUTNING	22

1. Inledning

Akademikernas lönebildning är lokal med en lönesättning som är individuell och differentierad. Förutsättningarna för den lokala lönebildningen anges i centrala ramavtal som sluts på branschnivå. Avtalens löneprinciper visar hur parterna ser på lönebildningen och lönens funktion. Merparten av avtalen betonar att lönen och lönesättningen ska utnyttjas för att uppmuntra personer att söka sig till arbetsplatsen, förmå dem att stanna kvar och ge dem drivkrafter till goda arbetsinsatser. Det finns dock väldigt få studier om hur väl drivkrafterna fungerar i lönebildningen. Ofta utgår de från ett arbetsgivarperspektiv. I den här studien kompletterar vi bilden genom att undersöka hur arbetstagarna ser på sambandet mellan lön och produktiva insatser.

Syftet med studien är att analysera de individuella drivkrafterna i lönebildningen. I synnerhet analyseras om uppfattningarna i lönebildningsfrågor varierar med avseende på individuella bakgrundsfaktorer. Frågorna om lönens betydelse för arbetsinsatserna har ställts till anställda akademiker inom ramen för en större undersökning av akademikernas arbetsmarknad. Ungefär 2 000 personer har svarat på frågorna. Vi undersöker också om individerna tar reda på löneläget på arbetsplatsen och övriga arbetsmarknaden inför förhandlingar om sin egen lön. Undersökningen innehåller även frågor som belyser lönestrukturens betydelse för produktivitet och motivation. Somliga frågor är identiska med dem som tidigare har ställts till arbetsgivarföreträdare (Agell & Benmarker, 2002).

Under 1990-talet har det lokala inflytandet över lönebildningen ökat markant för många yrkesgrupper. Medlingsinstitutets granskning av avtalskonstruktioner visar att det numera finns lokala inslag i lönebildningen för en majoritet av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet 2004). Utvecklingen har gått längst bland akademikerna och numera har alla medlemmar i SACO:s medlemsförbund någon form av

lokalt inflytande i lönebildningsprocessen (Granqvist & Regnér 2004a,b).¹ Dessutom sätts lönen för många medlemmar i direkta förhandlingar mellan den enskilde arbetstagaren och den närmaste chefen. De flesta avtalen för akademiker innehåller skrivningar om hur den lokala lönebildningen ska gå till i praktiken samt vilka faktorer som ska ha betydelse för lönesättningen.²

Tanken om drivkrafter i lönebildningen stämmer väl överens med förutsägelseerna från nationalekonomiska modeller för lönebildning.³ Exempelvis visar effektivitetslöneteorin att arbetsgivarna kan välja att sätta en högre lön just för att uppmuntra till goda arbetsinsatser och hålla nere personalomsättningen.⁴ Kärnan i teorin är att lönen antas påverka arbetstagarnas produktiva insatser, vilket ger arbetsgivaren incitament att sätta höga löner. Agell & Bennmarker (2002) visar i en enkätundersökning av personalchefer att arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden i vissa avseenden argumenterar utifrån ett effektivitetslöneperspektiv.

Hur väl drivkrafterna i lönebildningen fungerar kan bero på hur själva lönestrukturen är uppbyggd. I teorin kan löneskillnaderna på arbetsplatsen ha såväl positiva som negativa effekter på de anställdas produktivitet. Lazear & Rosen (1981) visar i sin modell hur arbetstagarna tävlar mot varandra för att nå de högst betala jobben. Tävlingsmomentet sporrar till goda arbetsinsatser, vilket betyder att löneskillnaderna får en positiv effekt på de anställdas produktivitet. Akerlof & Yellen (1990) kommer fram till den motsatta slutsatsen. De argumenterar för att löneskillnaderna skapar motsättningar mellan de anställda och till och med kan leda till att de saboterar varandras

¹ Majoriteten av akademikerna som är medlemmar i något av SACOs medlemsförbund omfattas av avtal som inte har några förhandlade lägsta nivåer för löneutvecklingen.

² Granqvist & Regnér (2004c) visar att löneutfallet av individuella förhandlingar och lönesamtal varierar mellan olika arbetstagare. Exempelvis är löneutfallet av den egna löneförhandlingen signifikant större för arbetstagare i toppen av lönefördelningen jämfört med dem i botten av lönefördelningen. Däremot är utfallet av lönesamtalet signifikant lägre för anställda som befinner sig i toppen av fördelningen jämfört med dem som är i botten av fördelningen. Dessa resultat kan vara en indikation på att decentraliseringen och individualiseringen av lönebildningen har lett till en ökad lönespridning bland akademikerna. Lundborg (2005) argumenterar att decentraliseringen har lett till en ökad lönespridning.

³ Se Granqvist & Regnér (2004a) för en översikt av teorier om lönebildning.

⁴ Se till exempel Akerlof & Yellen (1986) och Weiss (1991) för översikter av effektivitetslöneteorin.

arbete. I perspektivet av dessa teorier är det viktigt att analysera hur de anställda ser på löneskillnaderna på arbetsplatsen.

På vilken nivå i lönebildningsprocessen lönerna sätts kan också ha betydelse för drivkrafterna. När lönerna sätts på central nivå eller branschnivå fastställer parterna lönerna för merparten av de anställda på arbetsmarknaden eller inom yrkesområdet. En sådan situation medför att arbetstagare som är mer produktiva än de genomsnittliga arbetstagarna kommer att få en lön som inte motsvarar deras produktiva förmåga. Det omvända gäller för dem som har lägre produktivitet. När lönebildningen är lokal har arbetsgivaren större möjligheter att välja andra normer för lönesättningen samtidigt som den enskilde arbetstagaren får större inflytande över den egna lönen. Men om arbetsgivaren är stark kan det vara svårt för de enskilde arbetstagarna att få igenom sina krav, samtidigt som arbetsgivaren kan utnyttja sin position för att hålla tillbaka lönerna. Den decentraliserade lönebildningen kan då få negativa konsekvenser för arbetstagarens möjligheter. Detta är ytterligare ett motiv till att kartlägga arbetstagarnas uppfattningar om lönens roll på arbetsplatsen.

Rapporten är disponerad enligt följande. Avsnitt 2 innehåller en presentation av data. I avsnitt 3 granskar vi lönens betydelse för motivation och arbetsprestation. I avsnitt 4 analyseras akademikernas uppfattningar om lönesamtal och egna löneförhandlingar, medan vi i avsnitt 5 analyserar erfarenheter av lönesamtal och förhandlingar. Avsnitt 6 innehåller några avslutande kommentarer.

2. Data och bakgrundsfakta

Data har tagits fram genom skriftliga enkäter till ett representativt urval av SACO:s sysselsatta förbundsmedlemmar i åldrarna 26-64.⁵ Undersökningen genomfördes av TEMO under sensvåren år 2003. Enkäterna gick ut till 4 200

⁵ Se Bengtsson (2003) för en presentation av ursprungsundersökningen. I databearbetningarna har materialet vägts i förhållande till det totala antalet medlemmar i målgruppen inom respektive län. Bortfallsanalyserna som TEMO har genomfört visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan dem som har svarat respektive inte svarat på frågorna.

personer och 2 895 personer svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 69 procent. Alla individerna har dock inte svarat på alla frågor. När vi lägger på restriktionen att individer ska ha svarat på samtliga frågor som vi analyserar minskar urvalet med ytterligare cirka 30 procent.⁶ Det innebär att vårt analyserade urval omfattar 1 944 sysselsatta akademiker.

Tabell 2.1 innehåller bakgrundsinformation om urvalet som analyseras i den här studien. Det framgår att genomsnittsåldern för urvalet är 44 år och årsmedelinkomsten uppgår till cirka 360 000 kronor. Hälften av urvalet är kvinnor och nästan en fjärdedel är chefer. Drygt 40 procent arbetar i den kommunala sektorn, 34 procent i den privata sektorn och 22 procent i den statliga sektorn. Omkring 2 procent uppger att de arbetar i annan sektor. Exempel på yrkesgrupper som anger annan sektor är akademiker som jobbar inom Svenska Kyrkan och Försäkringskassan. 11 procent av urvalet arbetar deltid.

I avsnitten som följer analyserar vi fördelningen av svaren på enkätfrågorna som gäller uppfattningar om lönebildning. Fördelningen ger intressant information men ska liksom alla svarsfördelningar tolkas med viss försiktighet. Ett skäl är att individerna kan uppfatta frågorna på ett annat sätt än vad frågeställarna hade tänkt sig när de formulerade frågorna. Ett annat skäl är att individerna kan välja att avge svar som de tror frågeställaren vill ha istället för att avge svar som överensstämmer med de verkliga förhållandena på arbetsplatsen. Vi är dock främst intresserade av att undersöka om svaren varierar systematiskt med avseende på individuella bakgrundsfaktorer, och sådana analyser påverkas inte av dessa problem.

⁶ Vi har testat om det finns skillnader mellan gruppen som inte har svarat på någon av frågorna om lönebildning (118 st) och gruppen som svarat på frågorna (1 944 st). De som inte svarat på frågorna är lite äldre än dem som har svarat. Det är också något större andel kvinnor och deltidsarbetande i bortfallet.

Tabell 2.1 Beskrivning av urvalet

VARIABLER	MEDELVÄRDEN
1. Ålder	44, 1 (10,5)
2. Årslön år 2002	353 459 (157 654)
3. % kvinnor	51
4. % chef	22
5. % i privat sektor	34
6. % i kommunal sektor	29
7. % i landstingskommunal sektor	13
8. % i statlig sektor	22
9. % annan sektor	2
10. % arbetar deltid	11
Antal individer	1 944

Not: Standardavvikelse är inom parentes. Medelvärdena är viktade.

Flera faktorer kan påverka individernas uppfattningar om frågor som rör lönebildning. Svaren kan skilja sig åt mellan personer som arbetat i olika sektorer eftersom tillämpningen och erfarenheterna av decentraliserad lönebildning varierar mellan sektorer. Tjänstemän i privat sektor har lång erfarenhet av lokal lönebildning medan delar av den offentliga sektorn fortfarande håller på att hitta formen för lönebildningen. Uppfattningarna kan sannolikt också skilja sig åt mellan personer som arbetar heltid och deltid.

Det kan även finnas könsskillnader och åldersskillnader i svarsfrekvenserna. Flera studier har visat att kvinnor och män har olika uppfattningar och erfarenheter av lönebildningsprocessen. Granqvist & Regné (2004a, 2004b, 2004c) visar att det finns signifikanta könsskillnader i lönesamtals betydelse för lönerna, vilket kan tyda på att lönesamtalsmodellen används på olika sätt för kvinnor och män. De visar också att användningen av lönesamtalsmodellen varierar mellan sektorer samt att sambandet mellan lönesamtal och lönenivå är tydligare i vissa sektorer än i andra.

Säve-Söderbergh (2003) visar att högskoleutbildade kvinnor begär lägre ingångslön än män samt att arbetsgivarna erbjuder kvinnor lägre ingångslön än män. Skillnaderna i ingångslönerna kan påverka kvinnors krav i kommande löneförhandlingar. De kan även ha betydelse för kvinnornas benägenhet att byta arbetsgivare och inställning till löneskillnader. Detta indikerar också att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och uppfattningar om lönebildning.

Det finns resultat som visar att personalchefer i företag där andelen anställda kvinnor är stor är mindre rädda för att personer med en låg lön ska prestera sämre (Agell & Bennmarker 2002). Dessa företag är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger duktiga medarbetare chans till befordran. Det kan vara tecken på att kvinnor känner en större lojalitet gentemot sin arbetsgivare samt att de har svårare att få igenom sina krav i löneförhandlingarna.

Inflytandet över verksamheten skiljer sig åt mellan individer med olika befattningar. Även uppfattningarna om lönesättningen kan variera mellan personer med olika befattningar. En chef har oftast större överblick av verksamheten och kan vara mer positiv till att använda lönen för att uppmuntra anställda till goda arbetsinsatser och förmå personer att sluta. Chefen kan också vara mer positiv till ett system där löneutvecklingen kopplas till positionsbyten inom företaget.

3. Lön, arbetsinsats och motivation

En viktig utgångspunkt i många nationalekonomiska teorier är att det finns ett entydigt samband mellan de anställdas lön och produktivitet. Sambandet står även inskrivet i de avtal som arbetsgivare och arbetstagare har slutit. I praktiken innebär det att man utgår ifrån att det är möjligt att mäta (eller uppskatta) de enskilda arbetstagarnas arbetsprestationer och prissätta dem i termer av lön. I yrken där det finns en entydig relation mellan arbetsinsats och produktionsresultat är det fullt möjligt att koppla löneutvecklingen till den individuella produktiviteten. I andra yrken, som till exempel i vissa

tjänstemannayrken där stor del av arbetsinsatsen består av olika möten och nätverksbyggande, är det svårare att mäta individuella arbetsinsatser. Därför är det intressant att undersöka hur de anställda uppfattar sambandet mellan arbetsprestation och lön.

Det finns även andra skäl till ett svagt samband mellan arbetsprestation och lön. Sambandet kan vara oklart när arbetsgivarna väljer att ge generella lönepåslag som är lika stora för alla arbetstagare oberoende av de individuella insatserna. Å ena sidan kan en lokal och individualiserad lönebildning eliminera det problemet eftersom den enskilde arbetstagaren då har större möjligheter att påverka löneutfallet. Å andra sidan kan en individualiserad lönebildning medföra att andra faktorer får relativt större betydelse för lönesättningen än den enskilda arbetsinsatsen. Arbetsgivare som har begränsat utrymme för löneökningar kan till exempel välja att använda utrymmet till att minska löneskillnaderna mellan vissa grupper eller endast premiera dem som varit mer produktiva än genomsnittet.

Även lönenivån i företaget och lönestrukturen på arbetsplatsen kan påverka arbetsinsats och motivation. Individer som anser att de har låg lön jämfört med sina närmaste kolleger kan anstränga sig mindre på arbetet än andra. Löneskillnaderna kan till och med medföra att de anställda saboterar varandras arbetsinsatser. Löneskillnader kan även ha positiv inverkan på arbetstagarnas produktivitet. Exempelvis kan löneskillnader på arbetsplatsen sporra arbetstagarna att anstränga sig mer på jobbet om ökade arbetsinsatser medför att de befordras till bättre betalda positioner i företaget. Enkätundersökningen innehåller en fråga om hur de anställda ser på löneskillnader på arbetsplatsen.

Tabell 3.1 visar arbetstagarnas svar på tre frågor om arbetsinsats och motivation. Svaren på den första frågan visar att drygt 60 procent av akademikerna anser att arbetsinsatsen påverkar lönen i hög eller viss utsträckning. Endast 13 procent anger att arbetsinsatsen inte alls påverkar deras lön. Merparten av akademikerna anser således att arbetsinsatsen är en viktig faktor för deras lönesättning. Svaren på fråga två tyder också på att

arbetstagarna anser att det finns en omvänd relation, det vill säga lönen påverkar arbetsinsatsen. Nästan 60 procent anger att missnöje med lönen har negativ inverkan på deras arbetsprestation. Endast 10 procent av akademikerna anger att lönen inte har någon betydelse för arbetsinsatsen. Frekvenserna indikerar att lönen fyller en viktig funktion för att motivera akademikerna till goda arbetsinsatser.

Av nationalekonomiska teorier följer att lönespridningen på arbetsplatsen kan ha såväl positiva som negativa effekter på individernas arbetsprestation. De positiva effekterna uppstår när individer med lägre löner ser kollegornas högre löner som drivkrafter för det egna arbetet. Drivkrafterna saknas om löneskillnaderna istället skapar avundsjuka och improduktiva konflikter på arbetsplatsen. En jämn lönefördelning kan därmed skapa en gruppkänsla och leda till att alla arbetstagare strävar i samma riktning. Den problematiken belyses delvis i den sista frågan i tabell 3.1. Det framgår att drygt 36 procent anser att deras arbetsmotivation inte alls skulle påverkas av en ökad lönespridning på arbetsplatsen. Drygt 60 procent anger att arbetsmotivationen skulle öka i någon (liten, viss och hög) utsträckning om lönespridningen skulle öka på arbetsplatsen. Svartsfördelningen indikerar att det finns ett positivt samband mellan löneskillnader och arbetsmotivation.⁷

Individernas bakgrund och erfarenhet kan ha betydelse för hur de svarar på frågorna. Därför använder vi logistisk regressionsanalys för att ta hänsyn till skillnader som kan bero på individuella bakgrundsfaktorer. Bakgrundsfaktorerna som vi har tillgång till är kön, ålder, arbetsmarknadssektor, befattning (chef eller inte chef), deltidsarbete, förbundstillhörighet och årslön. Ålder och årslön är indelade i kategorier för att ge rikare information om eventuella ålders- och inkomsteffekter.

⁷ Sverke, Näsvalld & Hellegren (2005) finner i en studie av statligt anställda (både högskoleutbildade och icke-högskoleutbildade) att drygt 70 procent anser att skillnader i arbetsresultat mellan anställda ska resultera i löneskillnader. Det kan tyda på att statligt anställda i allmänhet är positivt inställda till löneskillnader.

Tabell 3.1 Svartsfördelningar på frågor om arbetsinsats och motivation, %

	<i>Min arbetsinsats påverkar den lön jag får (1)</i>	<i>Om jag är missnöjd med min lön påverkar det min arbetsprestation negativt (2)</i>
<i>Gäller mig i:</i>		
Hög utsträckning	15,5	16,7
Viss utsträckning	43,8	42,9
Liten utsträckning	27,6	31,0
Inte alls	13,0	9,5
	<i>Ökade löneskillnader mellan anställda på min arbetsplats skulle göra att min egen arbetsmotivation ökade (3)</i>	
<i>Gäller mig i:</i>		
Hög utsträckning	6,2	
Viss utsträckning	23,5	
Liten utsträckning	33,7	
Inte alls	36,6	

Vi har konstruerat tre utfallsmått med utgångspunkt från frågorna 1-3 i tabell 3.1. Det första utfallsmåttet, som bygger på den första frågan, är 1 om individen svarar att arbetsinsatsen påverkar lönen i hög eller i viss utsträckning och 0 annars. Det andra utfallsmåttet som har konstruerats från fråga två är 1 om individen svarar att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen i hög eller i viss utsträckning och 0 annars. Det tredje utfallsmåttet som bygger på fråga tre är 1 om individen svarar att ökade löneskillnader på arbetsplatsen skulle göra att den egna arbetsmotivationen ökade i hög eller viss utsträckning och 0 annars. Det betyder att vi analyserar om det finns skillnader mellan personer som svarar att påståendena gäller dem i viss eller hög utsträckning och personer som svarar att de gäller dem i liten utsträckning eller inte alls.

Resultaten av de logistiska regressionsanalyserna presenteras i tabell 3.2. Tabellen innehåller så kallade oddskvoter. Oddskvoten är kvoten mellan

sannolikheten att påståendet om arbetsinsats och motivation stämmer (=1) och sannolikheten att samma påstående *inte* stämmer (=0). Oddskvoten visar inverkan av en viss faktor, t ex kön, ostört av annat som kan inverka. Ett värde större än 1 betyder att faktorn (t ex att vara kvinna jämfört med man) ökar chansen att påståendet stämmer, givet de andra faktorerna. Ett värde mindre än 1 betyder att faktorn minskar chansen.⁸

Inom parentes rapporterar vi så kallade sannolikhetsvärden eller *p*-värden. Värdet anger sannolikheten att det beräknade värdet är statistiskt säkerställt (signifikant) på en viss nivå. Tar vi variabeln "kvinna" i kolumn 1 som exempel, visar *p*-värdet 0,194 att effekten är statistiskt säkerställd på knappt 20-procentsnivån. I de fall vi skriver statistiskt säkerställd syftar vi på den traditionella 5-procentsnivån (*p*-värde < 0,050). Vi väljer att rapportera *p*-värdet för att det ger en mer detaljerad bild av signifikansnivåerna.⁹

Resultaten i den första kolumnen visar analyser av påståendet "min arbetsinsats påverkar i hög eller viss utsträckning den lön jag får". Det finns skillnader mellan personer i statlig och privat sektor. Akademiker som arbetar i privat sektor anser i större utsträckning än akademiker i statlig sektor att lönen påverkar arbetsinsatsen. Chefer anser i större utsträckning att arbetsinsatsen påverkar lönen än personer som inte är chefer. Deltidsarbetande anser i mindre uträkning än personer som är heltidsanställda att arbetsprestationen påverkar lönen. Däremot finns det inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män eller mellan personer i olika åldrar. Det är inte heller några säkerställda skillnader mellan personer som har olika årslöner. Wald chi2-testet visar att modellen är signifikant och pseudo-R² visar modellens förklaringsvärde.¹⁰

⁸ Se t ex Statistiskskolan på SCB:s hemsida under rubriken "Oddskvoter berättar" http://www.scb.se/templates/Listning2___19969.asp.

⁹ Vi kan säga att *p*-värdet är den exakta signifikansnivån för just det värde på teststatistikan som vi beräknat. Ett lågt *p*-värde betyder att nollhypotesen ska förkastas.

¹⁰ Pseudo-R²-värdena är i samma storleksordning som de som rapporteras i Agell & Bennmärkers logistiska regressionsanalyser av enkätdata för arbetsgivare (Agell & Bennmärker 2002).

Tabell 3.2 Beräknade oddskvoter från logistisk regression. *P*-värden i parentes

	Arbetsinsatsen påverkar lönen, (1=ja, 0=nej)	Missnöje med lön påverkar arbetsinsats (1=ja, 0=nej)	Ökade löneskillnader påverkar motivation (1=ja, 0=nej)
Kvinna	1,242 (0,194)	0,666 (0,018)	0,601 (0,005)
<i>Ålder 26-33 referens</i>			
Ålder 34-41	0,922 (0,732)	1,042 (0,870)	0,986 (0,955)
Ålder 42-49	0,799 (0,208)	0,733 (0,241)	0,742 (0,293)
Ålder 50-57	0,913 (0,232)	0,633 (0,079)	0,601 (0,061)
Ålder 58-64	1,424 (0,415)	0,660 (0,171)	0,710 (0,309)
<i>Stat: referens</i>			
Privat	1	1	1
Kommun	2,056 (0,002)	1,121 (0,636)	0,667 (0,075)
Landsting	1,412 (0,301)	1,144 (0,527)	0,813 (0,384)
Annan	0,787 (0,201)	1,154 (0,593)	1,220 (0,457)
Chef	2,487 (0,053)	1,264 (0,547)	0,757 (0,651)
Deltid	1,576 (0,029)	0,525 (0,001)	1,011 (0,961)
<i>Årslön < 50 000 referens</i>			
50 001-150 000	0,498 (0,013)	0,454 (0,004)	0,746 (0,380)
150 001-200 000	0,234 (0,093)	0,699 (0,641)	0,449 (0,402)
200 001-350 000	0,934 (0,900)	1,447 (0,488)	0,563 (0,442)
350 001-450 000	0,876 (0,721)	1,147 (0,670)	0,879 (0,761)
450 001-600 000	1,354 (0,450)	1,374 (0,380)	1,077 (0,871)
> 600 000	1,534 (0,345)	1,178 (0,686)	1,325 (0,557)
Wald chi2(17)	1,742 (0,310)	0,991 (0,986)	0,583 (0,360)
Pseudo R ²	62,41	40,93	31,60
	0,064	0,038	0,017

Not: Ett *p*-värde < 0,050 anger att effekten är statistiskt säkerställd på 5%-nivån.

I kolumn två rapporteras resultaten för påståendet ”om jag är missnöjd med min lön påverkar det min arbetsprestation negativt”. Kvinna, chef och deltid har signifikant betydelse för resultaten. Oddskvoten för kvinna är 0,66, vilket betyder att kvinnor i mindre utsträckning än män låter missnöje påverka arbetsinsatsen. Detta resultat ligger i linje med resultatet som rapporteras i Agell & Bennmarker (2002). De finner att personalchefer i företag med en stor andel anställda kvinnor är mindre rädda för att underbetalda anställda ska prestera sämre. Personer som är chefer låter missnöje påverka arbetsinsatsen i

mindre utsträckning än icke-chefer. Det kan jämföras med resultatet i kolumn 1 som visar att chefer i större utsträckning anser att arbetsinsatsen påverkar lönen än icke-chefer.

Även personer som arbetar deltid anser i mindre utsträckning än heltidsarbetande att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen. Eftersom deltid arbetande i lägre utsträckning anser att missnöje påverkar lönen kan det indirekt också betyda att de inte arbetar deltid för att de är missnöjda med arbetsplatsen utan för att de vill eller för att de är tvungna att arbeta mindre. Det finns också en svag ålderseffekt – endast signifikant på 10-procentsnivån – som indikerar att äldre i mindre utsträckning än yngre anser att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen.

I den tredje och sista kolumnen analyseras vilka bakgrundsfaktorer som påverkar påståendet ”ökade löneskillnader mellan anställda på min arbetsplats skulle göra att min egen arbetsmotivation ökade”. Kvinnor anser i mindre utsträckning än män att löneskillnader ökar arbetsmotivationen. Inga övriga effekter är statistiskt säkerställda på 5-procentsnivån. De enda effekterna som närmar sig den signifikansnivån är effekterna av åldersgruppen 50-57 och anställning i privat sektor. Personer i åldrarna 50-57 anser i mindre utsträckning än yngre personer i åldrarna 26-33 att löneskillnaderna påverkar arbetsmotivationen (signifikanta på 10-procentsnivån).

Vi har även skattat sk multinominal logit-modeller där vi tar hänsyn till den fulla spridningen i utfallsvariabeln, det vill säga vi utnyttjar att enkätsvaren graderats i fyra kategorier. Resultaten av analyserna (presenteras ej här) visar dock att de mer komplicerade multinominal modellerna inte tillför någon ny information om vilka faktorer som påverkar akademikernas uppfattningar om drivkrafter i lönebildningen.

4. Arbetstagarnas uppfattningar om lönesamtal och förhandlingar

Många av SACO:s medlemsförbund har slutit avtal med arbetsgivaren att lönesamtalsmodellen ska användas på lokal nivå. Det innebär att arbetsgivare och arbetstagare kontinuerligt ska träffas och diskutera löner och andra arbetsvillkor. Lönesamtalsmodellen har utvecklats under 1990-talet men började användas systematiskt i samband med avtalen i början på 2000-talet. Granqvist och Regnér (2004a,b) visar att många arbetstagare inte har något lönesamtal trots att avtalen säger att de ska ha samtal med sin chef. Det gäller i synnerhet statlig sektor där nästan 40 procent av arbetstagarna anger att de inte har haft lönesamtal.¹¹ Det är därför troligt att det finns sektorsspecifika skillnader i arbetstagarnas uppfattning om lönesamtalets betydelse och för hur de förbereder sig inför samtalet.¹²

Tabell 4.1 visar svarsfördelningarna över frågor om lönesamtal och individuella löneförhandlingar. Svaren på fråga 1 visar att en tredjedel anser att lönesamtalet inte har någon betydelse för deras arbetsinsatser. Drygt 35 procent anser att lönesamtalet påverkar deras arbetsinsats i liten uträkning. Ungefär en tredjedel anser att lönesamtalet har viss eller stor betydelse för deras arbetsinsatser. Det tyder på att arbetsgivarna använder lönesamtalet till att förmedla information som har begränsad betydelse för arbetsinsatsen för en majoritet av de anställda.

¹¹ Det är möjligt att arbetsgivarna väljer att inte tillämpa avtalen. En annan förklaring till att så många inte har haft lönesamtal kan vara att arbetstagarna väljer att inte delta i lönesamtalet för att de inte tror att det kommer att påverka lönen. Ytterligare en förklaring kan vara att arbetstagarna tycker att lönesamtalet handlar om andra frågor än lön eller att samtalet innebär att chefen enbart förmedlar information om den nya lönen.

¹² Sverke m fl (2005) finner i sin kartläggning av de statliga anställda att 56 procent anger att de har haft lönesamtal med chefen.

Tabell 4.1 Arbetstagarnas uppfattning om lönesamtal och förhandlingar, %

	<i>Jag anstränger mig mer på jobbet om jag har eller skulle ha lönesamtal med min chef (1)</i>	<i>Jag jämför min lön med anställda på min egen arbetsplats inför lönesamtal eller löneförhandlingar (2)</i>
<i>Gäller mig i:</i>		
Hög utsträckning	5,5	15,0
Viss utsträckning	27,1	30,3
Liten utsträckning	35,1	25,6
Inte alls	32,4	29,0
	<i>Jag jämför min lön med anställda på andra arbetsplatser inför lönesamtal eller löneförhandlingar (3)</i>	<i>Genom att själv förhandla om min lön får/skulle jag få högre lön än om någon annan förhandlade om min lön (4)</i>
Hög utsträckning	15,8	15,6
Viss utsträckning	36,9	34,0
Liten utsträckning	25,9	34,1
Inte alls	21,5	16,4

Arbetstagarna bör förbereda sig ordentligt innan de ger sig in i en löneförhandling med chefen. Ett sätt att förbereda sig är att undersöka löneläget på den egna arbetsplatsen. Det kan också vara bra att samla in information om löneläget på den övriga arbetsmarknaden. Siffrorna i tabell 4.1 visar att nästan 30 procent av de tillfrågade inte alls jämför sin lön med anställda på arbetsplatsen. En mindre andel, 21,5 procent, anger att de inte jämför sin lön med anställda på andra arbetsplatser.¹³ Majoriteten jämför sig dock med kollegerna och anställda på övriga arbetsmarknaden. Svarsfrekvenserna tyder på att merparten av de anställda samlar in information om löneläget innan de förhandlar om sin lön.

Drygt 16 procent anser att de inte skulle kunna få högre lön om de själva förhandlade om sin lön. Ungefär lika stor andel anser att de skulle få högre lön om de själva skötte sina förhandlingar.

¹³ Skillnaden kan bero på att det är lättare att få tag i mer övergripande lönestatistik och löneuppgifter för andra arbetsplatser än information om den egna arbetsplatsen.

Tabell 4.2 Beräknade oddskvoter från logistisk regression. *P*-värden i parentes

	Anstränger mig mer på grund av lönesamtal (1=ja, 0=nej)	Jämför lön med anställda på egen arbetsplats (1=ja, 0=nej)	Jämför lön med övriga arbetsmarknaden (1=ja, 0=nej)	Bättre att förhandla själv (1=ja, 0=nej)
Kvinna	0,884 (0,484)	0,985 (0,929)	0,900 (0,527)	0,864 (0,381)
<i>Ålder 26-33 referens</i>	1	1	1	1
Ålder 34-41	1,044 (0,861)	0,801 (0,353)	0,703 (0,148)	0,989 (0,963)
Ålder 42-49	0,852 (0,568)	0,821 (0,454)	0,603 (0,052)	0,609 (0,061)
Ålder 50-57	0,832 (0,500)	0,655 (0,094)	0,363 (0,000)	0,487 (0,004)
Ålder 58-64	1,027 (0,933)	0,282 (0,000)	0,272 (0,000)	0,450 (0,009)
<i>Stat: referens</i>	1	1	1	1
Privat	0,898 (0,648)	0,492 (0,003)	1,291 (0,249)	1,964 (0,003)
Kommun	1,052 (0,824)	0,843 (0,433)	1,281 (0,239)	1,425 (0,101)
Landsting	0,926 (0,779)	1,414 (0,174)	2,108 (0,003)	1,347 (0,238)
Annan	0,606 (0,335)	1,147 (0,710)	1,490 (0,351)	0,819 (0,641)
Chef	1,194 (0,396)	0,738 (0,137)	1,189 (0,385)	1,824 (0,003)
Deltid	0,816 (0,504)	0,684 (0,194)	0,619 (0,073)	0,782 (0,405)
<i>Årslön < 50 000 referens</i>				
50 001-150 000	0,347 (0,127)	1,819 (0,395)	0,158 (0,013)	0,954 (0,953)
150 001-200 000	1,554 (0,448)	1,125 (0,829)	0,720 (0,529)	0,532 (0,283)
200 001-350 000	1,095 (0,807)	1,716 (0,122)	0,723 (0,302)	0,898 (0,774)
350 001-450 000	0,762 (0,512)	1,673 (0,182)	0,749 (0,427)	1,090 (0,834)
450 001-600 000	0,757 (0,526)	1,044 (0,921)	0,881 (0,750)	1,406 (0,448)
> 600 000	0,631 (0,397)	0,713 (0,514)	0,487 (0,151)	1,301 (0,635)
Wald chi2(17)	15,94	50,85	55,25	52,73
Pseudo R ²	0,013	0,060	0,051	0,062

Not: Ett *p*-värde < 0,050 anger att effekten är statistiskt säkerställd på 5%-nivån.

Tabell 4.2 rapporterar resultaten från de logistiska regressionsanalyserna. Som i föregående avsnitt innehåller tabellen oddskvoter och *p*-värden. Utfallsmåttet i den första kolumnen är 1 om arbetstagarna anstränger sig mer (hög eller viss utsträckning) när de har lönesamtal med sin chef och 0 annars. I kolumn två är utfallsmåttet 1 om de anger att de jämför sin lön med anställda på samma arbetsplats i hög eller viss utsträckning före lönesamtalet/löneförhandlingen och 0 annars. I kolumn tre är utfallsmåttet 1 om arbetstagarna anger att de inför lönesamtal/förhandling jämför sin lön med anställda på den övriga arbetsmarknaden (i hög eller viss utsträckning) och 0 annars. Det fjärde utfallsmåttet är 1 om arbetstagarna tror att de får högre lön om de själva

förhandlar jämfört med om någon annan förhandlar åt dem. Bakgrundsfaktorerna är desamma som i föregående avsnitt.¹⁴

Resultaten i den första kolumnen visar att det inte finns några signifikanta skillnader i uppfattningarna mellan personer med olika bakgrund. Det finns inga ålders- eller könsspecifika effekter och inte heller några sektoreffekter. Det är inte heller några skillnader mellan heltids- och deltidsanställda eller mellan personer med låga respektive höga årslöner. Modellen som helhet är ej heller signifikant.¹⁵

Av resultaten i den andra kolumnen framgår att det är ovanligare för äldre än yngre personer att jämföra sig med anställda på den egna arbetsplatsen inför löneförhandlingarna. Det framgår också att anställda i privat sektor jämför sig i mindre uträkning med kollegerna än personer som arbetar i statlig sektor. Det kan bero på att det är svårare att få information om lönestrukturen på den egna arbetsplatsen i privat sektor jämfört med statlig sektor.

Resultaten i den tredje kolumnen visar att yngre jämför sig med andra i större utsträckning än äldre. Akademiker som arbetar i landstingssektorn jämför sig med anställda på den övriga arbetsmarknaden i större utsträckning än anställda i statlig sektor. Däremot finns det inga skillnader mellan kommunanställda och statsanställda. Uppfattningarna varierar inte heller signifikant mellan privat- och statsanställda. Deltidsanställda jämför sig med andra i mindre utsträckning än heltidsanställda, men effekten är säkerställd endast på 10-procentsnivån.

I den sista kolumnen analyseras påståendet ”genom att själv förhandla om min lön får jag högre lön än om någon annan förhandlar”. Det finns en tydlig ålderseffekt: yngre tror att de lyckas bättre i egna förhandlingar än

¹⁴ Vi har även genomfört analyser med dummyvariabler för de 26 medlemsförbunden, men det förändrar inte den bild som ges av analyserna utan förbundsvariablerna. Däremot finns det signifikanta skillnader mellan olika förbund.

¹⁵ Vi har också lagt till en variabel som visar om individen haft lönesamtal, men den var heller inte signifikant.

äldre.¹⁶ Akademiker i privat sektor tror att de lyckas bättre om de själva förhandlar jämfört med akademiker i statlig sektor. Även personer i chefsställning anser att de klarar sig bättre själva. Det finns inte några signifikanta skillnader mellan akademiker med låga och höga årslöner.

5. Arbetstagarnas erfarenheter av lönesamtal och förhandlingar

I det föregående avsnittet analyserade vi attityderna till lönesamtal och löneförhandlingar. I det här avsnittet ska vi övergå till att granska arbetstagarnas erfarenheter av samtal och förhandling samt om det finns några skillnader mellan dem som deltar respektive inte deltar i lönesamtal och förhandling. I enkäten ingår två frågor som belyser om individerna har haft lönesamtal eller inte, samt om de har förhandlat eller inte. Frågorna lyder "hur ofta har du lönesamtal med din närmaste chef" och "förhandlar du själv din lön med din chef?". Av dem som ingår i urvalet anger 87 procent att de har haft minst ett lönesamtal med sin närmaste chef och 62 procent anger att de själva förhandlar sin lön.

Personer som deltar i samtal eller själva förhandlar om sin lön kan ha andra egenskaper än dem som inte har lönesamtal eller deltar i förhandlingar. Skillnaderna kan vara observerbara (till exempel åldersskillnader) eller icke observerbara (till exempel framåtanda och ambition). I analyserna som följer kommer vi att granska om det finns skillnader med avseende på de observerbara faktorerna.

Vi analyserar frågorna med hjälp av logistisk regression på samma sätt som vi tidigare har analyserat attitydfrågorna. Vi utnyttjar två utfallsmått. Det ena får värdet 1 om individen har haft minst ett lönesamtal och 0 annars. Det andra får värdet 1 om individen själv har förhandlat sin lön och 0 annars. Bakgrundsfaktorerna är desamma som i de tidigare analyserna. Resultaten presenteras i tabell 5.1. Kolumnerna 1 och 2 innehåller resultaten för lönesamtalet och kolumnerna 3 och 4 resultaten för löneförhandling.

¹⁶ Wallenberg (2003) finner liknande resultat i en undersökning om 3500 anställda och 400 chefer inom sjukvård och tandvård i landsting och regioner.

Resultaten i kolumn 1 visar att det inte finns några skillnader mellan kvinnor och män eller mellan personer i olika åldrar. Det betyder att det är lika vanligt att män och kvinnor samt personer i olika åldrar har ett lönesamtal. Däremot är det skillnader mellan personer som arbetar i olika sektorer samt personer som arbetar deltid och heltid. Det är vanligare att akademiker som arbetar i privat sektor, kommunal sektor och i annan sektor har lönesamtal än akademiker i statlig sektor. Chansen är mer än två gånger större att en akademiker i privat sektor har lönesamtal än en akademiker i statlig sektor. Chansen att en deltidsarbetande akademiker har lönesamtal är signifikant lägre än för en heltidsarbetande akademiker. Det finns också en svag inkomsteffekt som tyder på att det är något vanligare att ha samtal om man har höga löner.

I den andra kolumnen har vi även inkluderat dummyvariabler för SACO:s 26 medlemsförbund. Resultaten är något annorlunda. Privat sektor är inte längre signifikant skild från statlig sektor. Det betyder att tidigare observerade sektorsskillnader snarare speglar skillnader mellan olika förbund som är verksamma i sektorerna.

Det finns stora sektorskillnader även i chanserna att förhandla själv (kolumn 3). Chansen att förhandla själv är 2,8 gånger högre i privat sektor än i statlig sektor och 2,2 gånger högre i kommunal än i statlig sektor. Även i landstingssektorn är chansen att förhandla själv större än den är i statlig sektor, men effekten är säkerställd endast på 10-procentsnivån. Det är också vanligare att chefer förhandlar själva.

Till skillnad från analysen av förekomsten av lönesamtal så finns det en ålderseffekt i chansen att själv förhandla. Chansen att själv förhandla om lönen avtar med åldern. Det finns också en signifikant skillnad mellan personer som har mycket höga årslöner och personer som har mycket låga årslöner. Resultaten i den sista kolumnen visar att resultaten står sig även när vi inkluderar förbundsvariablerna.

Tabell 5.1 Beräknade oddskvoter från logistisk regression. *P*-värden i parentes

	Har haft lönesamtal (1=ja, 0=nej)		Har förhandlat själv (1=ja, 0=nej)	
Kvinna	0,921 (0,756)	0,944 (0,832)	1,284 (0,139)	1,256 (0,204)
<i>Ålder 26-33 referens</i>				
Ålder 34-41	0,710 (0,288)	0,748 (0,351)	0,851 (0,527)	0,947 (0,834)
Ålder 42-49	0,522 (0,078)	0,551 (0,099)	0,589 (0,054)	0,693 (0,200)
Ålder 50-57	0,681 (0,259)	0,779 (0,439)	0,476 (0,007)	0,527 (0,021)
Ålder 58-64	0,761 (0,490)	0,780 (0,502)	0,382 (0,003)	0,393 (0,004)
<i>Stat: referens</i>				
Privat	2,136 (0,010)	1,627 (0,128)	2,778 (0,000)	2,785 (0,000)
Kommun	2,561 (0,001)	2,593 (0,024)	2,179 (0,000)	2,669 (0,000)
Landsting	1,897 (0,070)	3,086 (0,012)	1,483 (0,119)	1,610 (0,136)
Annan	11,235(0,000)	10,357(0,005)	2,550 (0,024)	2,915 (0,023)
Chef	0,902 (0,706)	0,971 (0,925)	1,568 (0,033)	1,878 (0,009)
Deltid	0,983 (0,970)	0,835 (0,660)	1,159 (0,619)	0,996 (0,989)
<i>Årslön < 50 000 referens</i>				
50 001-150 000	0,214 (0,132)	0,196 (0,058)	0,539 (0,089)	0,972 (0,172)
150 0001-200 000	0,422 (0,303)	0,364 (0,133)	0,260 (0,092)	0,340 (0,118)
200 0001-350 000	1,441 (0,513)	1,520 (0,325)	0,636 (0,316)	0,751 (0,405)
350 0001-450 000	3,411 (0,045)	4,941 (0,002)	1,129 (0,759)	1,182 (0,665)
450 0001-600 000	1,828 (0,322)	2,226 (0,118)	1,522 (0,346)	1,498 (0,365)
> 600 000	1,978 (0,387)	3,176 (0,164)	3,990 (0,004)	4,174 (0,005)
Förbund	Nej	Ja	Nej	Ja
Wald chi2(17)	53,17		92,63	
Wald chi2(41)			155,86	
Pseudo R ²	0,066	0,136	0,089	0,126

Not: Ett *p*-värde < 0,050 anger att effekten är statistiskt säkerställd på 5%-nivån.

6. Avslutning

Analyserna i den här studien visar att äldre personer anger i mindre uträkning än yngre att de själva har förhandlat om sin lön. Det är vanligare bland yngre personer att jämföra sin lön med anställda på den egna arbetsplatsen och övriga arbetsmarknaden inför lönesamtal och löneförhandling. Yngre personer anser också i större uträkning än äldre att det är bättre att själv förhandla om sin lön.

Det finns också vissa skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor anser i mindre utsträckning än män att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen. Kvinnor är också mer skeptiska till påståendet att ökade löneskillnader skulle göra att arbetsmotivationen ökade. Kvinnor och män jämför sig i samma uträkning med anställda på den egna arbetsplatsen och på övriga arbetsmarknaden inför lönesamtalen och löneförhandlingarna. Inte heller med avseende på deltagande i lönesamtal eller egen löneförhandling är det någon skillnad mellan kvinnor och män.

Uppfattningarna varierar signifikant mellan olika sektorer. Anställda i privat sektor anser i större uträkning än anställda i statlig sektor att arbetsinsatserna påverkar lönen. Det är också mindre vanligt i privat än i statlig sektor att jämföra sin lön med kollegernas inför löneförhandlingar. Lönesamtal och förhandling om sin lön är vanligare i de privata och kommunala sektorerna än i den statliga sektorn.

Personer som är chefer anser i större uträkning än icke-chefer, att arbetsinsatsen påverkar lönen. Cheferna tror dock i mindre utsträckning än icke-chefer att missnöje med lönen påverkar arbetsinsatsen negativt. Chefer tror också i högre utsträckning än icke-chefer att det är bättre att förhandla själv om sin lön.

Avslutningsvis kan vi konstatera att akademikerna anser att det finns fungerande drivkrafter i lönebildningen. Merparten av akademikerna anser att arbetsinsatsen är en viktig faktor för deras lönesättning och att lönen och lönestrukturen fyller en viktig funktion att motivera till goda arbetsinsatser. Däremot finns det variationer i attityderna till lönebildning som beror på olika bakgrundsfaktorer såsom ålder, kön, befattning och sektor.

Litteratur

- Agell, J. & Bennmarker, H. 2002. Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from the inside, Working Paper 2002:12. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Akerlof, G.A. & Yellen, J.L. 1986. *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge University Press.
- Akerlof, G.A. & Yellen, J.L. 1990. The fair-wage hypothesis and unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, 105: 255-283.
- Bengtsson, J. 2003. Akademikerrapport, SACO:s rapportserie.
- Granqvist, L. & Regnér, H. 2004a. Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker. Saco-rapport.
- Granqvist, L. & Regnér, H. 2004b. Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor, *Arbetsmarknad & Arbetsliv 10*, s 233-247.
- Granqvist, L. & Regnér, H. 2004c. The individual outcome of decentralized wage formation in Sweden. Uppsats som presenterades på EALE-konferensen (European Association for Labour Economists) i Lissabon, september 2004.
- Lazear, E. P. 1995, *Personnel Economics*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Lazear, E. & Rosen, S. 1981. Rank-order tournaments as optimum labor contracts, *Journal of Political Economy* 89: 841-864.
- Lundborg, P. 2005. Individual wage setting, wage gaps and productivity. Rapport från FIEF.
- Medlingsinstitutet 2004. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004. Medlingsinstitutets årsrapport.
- Sverke, M., K. Näswall & J. Hellgren 2005. Bättre löner i staten, enkätundersökning om lön, motivation och arbetsvillkor bland statligt anställda, www.ofr.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 i nationalekonomi nr. 59, Institutet för social forskning, Stockholms universitet,

Wallenberg, J. 2003. Lön. Mål eller medel? Landstingsförbundet.

Weiss, A. 1991. *Efficiency wages. Models of unemployment, layoffs and wage dispersion*, Clarendon Press.