

Chefen, lönesamtalet och jag

Lena Granqvist Håkan Regnér

APRIL
2007

Förord

SACO har sedan år 2003 arbetat med att bygga upp kunskap om lönebildningen och dess ändrade förutsättningar, samt att analysera konsekvenserna av den decentraliserade lönebildningen. I tidigare studier har fokus legat på decentraliseringens betydelse för akademikers löner och deras uppfattningar om de centrala drivkrafterna i lönebildningen. I denna studie granskas om det finns skillnader mellan akademiker som angett att de haft lönesamtal, respektive inte haft lönesamtal med avseende på olika bakgrundsfaktorer. I synnerhet undersöks om det finns skillnader som hänger ihop med medarbetarens relation till den närmaste chefen och inflytande på arbetsplatsen.

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, konferensuppsats för EALE-konferensen (European Association of Labour Economists).
- Lön och individuella drivkrafter, SACOs rapportserie, 2005.
- Lön, Pocketbiblioteket nr. 17, SNS Förlag, 2006.
- The outcome of individual wage bargaining and the influence of managers' bargaining power: evidence from union data, Working Paper 3/2006, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, 2006
<http://www.sofi.su.se/wp/WP06-3.pdf>.

Stockholm, april 2007

Gunnar Wetterberg
Samhällspolitisk chef

SAMMANFATTNING

Studien undersöker om de personer som har haft lönesamtal skiljer sig från dem som inte har haft lönesamtal med hjälp av enkätdata över akademiker. Enkäten innehåller bland annat flera frågor om medarbetarnas relation till chefen, position i organisationen, organisationens storlek och innehållet i lönesamtalet. Resultaten visar att personer som inte har haft lönesamtal har en sämre relation till den närmaste chefen och är mer missnöjda med sin situation än dem som har haft lönesamtal. Vidare anser personer utan lönesamtal att chefen inte är ett stöd i kritiska situationer, att de har mindre inflytande över sitt arbete, att de inte har möjlighet att påverka uppläggningsen av sitt arbete, och att de inte har inflytande över beslut som fattas på avdelningen. Sammantaget upplever de som inte haft lönesamtal att de har en sämre situation på arbetsplatsen än dem som har haft samtal.

Resultaten från denna studie tyder på att det är många faktorer på en arbetsplats som direkt eller indirekt påverkar förekomsten av lönesamtal, och att lönesamtalet verkar vara en viktig länk mellan chef och medarbetare.

INNEHÅLL

1. Inledning.....	4
2. Lönesamtalsmodellen – en bakgrund	6
3. Data och beskrivning av urvalet	12
4. Finns det skillnader mellan grupper?.....	19
5. Finns det skillnader mellan sektorer?.....	25
6. Anställningstid och lönesamtal	28
7. Avslutande kommentarer	35
Litteratur.....	37
APPENDIX.....	38

1. Inledning

Lönebildningen är för många grupper numera helt decentraliserad, vilket betyder att avtal om lön och arbetsförhållanden sluts på lokal nivå. Det gäller i synnerhet för akademikerna där alla arbetstagare omfattas av lokal lönebildning. Förutsättningarna för de lokala förhandlingarna och kriterierna för lönesättningen anges i ramavtal som sluts på bransch- eller sektorsnivå, men avtalen reglerar inte i detalj vad som ska gälla i en viss situation. Istället hanteras detaljerna av parterna på lokal nivå. I de flesta 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 (såsom individens kompetens och arbetsinsatser) som styr lönesättningen, vilket i sin tur medför att individernas löner blir olika.

Innehållet i avtalen varierar mellan olika förbund och sektorer. Somliga förbund har slutit ramavtal om lägsta nivåer på löneökningarna medan andra inte har några fastställda siffror i avtalen. Det lokala inflytandet och individualiseringen i lönesättningen kan därmed skilja sig åt mellan olika medlemsgrupper. För de flesta gäller dock att lönerevisionen ska ske genom lönesamtalsmodellen. Tanken med modellen är att arbetstagaren och arbetsgivaren träffas regelbundet och diskuterar löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen, samt att arbetstagaren får en lön som stämmer överens med arbetsinsatsen.

Lönesamtalsmodellen har utformats gemensamt av arbetsgivarna och fackförbunden. Modellen introducerades i avtalsform i början av 2000-talet och inom de avtalsområden som tillämpar lönesamtalsmodellen är det angivet att alla medarbetare ska ha lönesamtal. Trots det visar tidigare studier att en stor andel av akademikerna anger att de inte har haft lönesamtal (se t.ex. Granqvist & Regnér, 2004). Exempelvis visar enkätdata för år 2002 att nästan 40 procent av de sysselsatta akademikerna anger att de inte har haft något lönesamtal. Det finns flera tänkbara förklaringar till det mönstret. En förklaring kan vara att arbetstagarna aktivt har valt bort samtalet till exempel på grund av att de vet att de har presterat dåligt eller för att de har en dålig relation till sin närmaste chef. Det är också möjligt att de inte har erbjudits samtal för att chefen inte har förmågan att förklara varför löneökningar uteblir. En annan är att det faktiskt inte har varit ett riktigt samtal utan chefen har bara meddelat den lön som har bestämts i ledningsgruppen. En ytterligare förklaring

kan vara att det lokala facket har skött förhandlingarna. Uppenbarligen är det viktigt att försöka kartlägga varför så stora grupper anser att de inte har haft lönesamtal.

Syftet med den här studien är att närmare granska akademiker som anger att de har haft respektive inte har haft lönesamtal. Studien utnyttjar data som har tagits fram inom ramen för en enkätstudie som genomfördes våren 2006 för att bland annat kartlägga akademikernas arbetsmiljö. En fördel med enkäten är att den innehåller flera frågor om arbetstagarnas relation till chefen, position i organisationen och organisationens storlek. Ytterligare fördelar är att det har ställts frågor om organisationens lönekriterier och innehållet i lönesamtalet.

Tidigare studier visar bland annat att lönerna tenderar att vara högre för dem som har haft lönesamtal jämfört med dem som inte har haft samtal (Granqvist & Regnér 2006). En möjlig förklaring till skillnaden är att arbetsgivarna väljer att ha lönesamtal med dem som de anser har varit mest produktiva. Det betyder att lönesamtalet snarare fångar upp icke observerbara faktorer, som har positiv inverkan på de anställdas produktiva förmåga, än effekter av lönesamtalet i sig. Samtidigt visar resultaten att skillnaderna mellan grupperna är signifikant större i botten av lönefördelningen än i toppen av fördelningen. Arbetsgivarna använder således lönesamtalet till att ge både positiva och negativa lönebesked, vilket sannolikt påverkar arbetstagarnas uppfattning om lönesamtalsmodellen. Ett viktigt motiv för den här studien är att lära oss mer om vilka faktorer som ger upphov till arbetstagarnas uppfattningar om modellen.

Chefens inflytande över lönen har stor betydelse för utfallet av lönesamtalet och löneförhandlingen (Granqvist & Regnér 2006). Arbetstagare som har lönesamtal med en chef som har makt över lönebeslutet har signifikant högre lön än arbetstagare som har samtal med en chef utan sådana befogenheter. En chef utan mandat måste föra beslutet vidare och då är det lätt att den enskilde arbetstagaren behandlas som ett genomsnitt av en avdelning snarare än som en individ. Ytterligare ett motiv för vår studie är att lära oss mer om chefens och organisationens roll för de anställdas uppfattning om lönesamtalet.

Studien är upplagd enligt följande. Nästa avsnitt ger en översiktlig beskrivning av formen för akademikernas lönebildning. I avsnitt 3 presenteras data och en beskrivning av urvalet. I avsnitt 4 analyserar vi olika bakgrundsfaktorerers inverkan på sannolikheten att ha lönesamtal. I avsnitt 5 analyserar vi om det finns skillnader mellan sektorer och i avsnitt 6 analyseras sambandet mellan lönesamtal och anställningstid. Avsnitt 7 innehåller en sammanfattning och avslutande diskussion.

2. Lönesamtalsmodellen – en bakgrund

Alla akademiker som är medlemmar i något av SACO:s medlemsförbund omfattas av decentraliserad lönebildning. Graden av inflytande över lönebildningen varierar mellan olika avtalsområden. Inom vissa avtalsområden finns det inga branschvisa avtal om nivå på löneökningarna utan varje individ förhandlar om sin egen lön. Inom andra områden innehåller avtalen siffror om individuella löneökningar som träder i kraft om parterna på lokal nivå inte kommer överens (så kallade stupstocksregler).¹ En bärande tanke bakom den lokala lönebildningen är att det ska finnas en tydlig koppling mellan lön och enskilda arbetsinsatser. Samtidigt kommer lönen att påverkas av de lokala förutsättningarna som gäller för den enskilda myndigheten och det lokala företaget. När lönerna sätts lokalt och individuellt kommer formen för lönesättningen och utfallet av förhandlingarna variera såväl mellan som inom yrkesgrupper.

För att lägga en struktur på den lokala lönebildningen har parterna på arbetsmarknaden utvecklat lönesamtalsmodellen som innebär att chefen och arbetstagaren möts en eller flera gånger om året för att diskutera lönen. Modellen har använts inom flera sektorer sedan början på 2000-talet, men befinner sig fortfarande i en utvecklingsfas. Flera avtal innehåller skrivningar som säger att lönerrevisionen ska ske genom lönesamtalsmodellen. Tanken är att oavsett om lönerna sätts direkt i dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts av det lokala facket ska den anställde ha ett lönesamtal med sin chef innan lönen slutligen fastställs. När de lokala parterna har enats om att inte tillämpa lönesamtalsmodellen sätts lönen i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga företrädaren, genom att parterna på lokal nivå sluter ett *lokalt kollektivavtal*.

Många av SACO:s medlemsförbund ger råd till sina medlemmar inför lönesamtalet. I Civilekonomernas broschyr *Din Lön 2006* står det till exempel att avsikten med lönesamtalet 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 att lönesamtalet är ett viktigt instrument för arbetsgivaren att stimulera till kreativitet och engagemang. Här betonas

¹ Åren 2005 och 2006 täcktes drygt 40 procent av de sysselsatta akademikerna av avtal utan centralt angivet utrymme. Resten täcktes av avtal med någon form av stupstock eller pott. Appendix innehåller en översikt av de olika avtalsformerna samt information om hur många av de sysselsatta akademikerna som täcks av olika avtalstyper.

också att lönesamtalet ställer stora krav på chefen. Det betonas att det är viktigt att chefen har befogenhet att sätta lönen.

Lönesamtalet behöver inte innebära att arbetstagarna faktiskt förhandlar om sin lön, det vill säga lönesamtalet är inte alltid ett *lönebestämmande* samtal. Skälet till det 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. Ett annat skäl är att chefen redan har bestämt det individuella lönepåslaget och meddelar det under lönesamtalet. I det här fallet kan arbetstagaren inte genom samtalet påverka sin löneutveckling utan lönesamtalet blir som ett *löneomeddelande* samtal där chefen meddelar det lönepåslag som har bestämts i ledningsgruppen.

De flesta avtal utgår ifrån att lönesamtalet ska handla om lön och arbetsprestation och vara skilt från samtal om exempelvis kompetensutveckling som ska behandlas i utvecklingssamtalet. Vissa yrkes-/medlemsgrupper upplever att arbetsgivarna håller isär de olika samtalen. Exempelvis finner JUSEK i en kartläggning av sina medlemmar år 2006 att 77 procent av medlemmarna i offentlig sektor anser att de har medarbetarsamtal/utvecklingssamtal som är skilt från lönesamtalet (JUSEK 2006). I privat sektor anger 88 procent att de har skilda samtal.

Neu (2006) intervjuar chefer på ett tillverkningsföretag för att få deras syn på lönesamtalet. Resultaten ger en ganska blandad bild. En del anser att det ska vara en dialog mellan chefen och medarbetaren om arbetet och chefens förväntningar. Andra menar att denna diskussion uteslutande ska ske under utvecklingssamtalet. Det fanns också de som anser att utvecklings- och lönesamtalet ska vara helt åtskiljda, samt att lönesamtalet endast är ett tillfälle att meddela den nya lönen och ingenting annat. Uppenbarligen har cheferna olika uppfattningar om vilken funktion som lönesamtalet ska fylla.

Många av SACO:s medlemsförbund följer upp medlemmarnas erfarenheter av lokal lönebildning i allmänhet och lönesamtalsmodellen i synnerhet. JUSEK visar att 82 procent av medlemmarna i kommunal sektor har årliga lönesamtal med sin närmaste chef. Motsvarande siffror för medlemmar i privat och statlig sektor är 79 respektive 63 procent. Endast 31 procent i kommunal sektor, 38 procent i statlig sektor och 47 procent i privat sektor upplevde att de kunde påverka utfallet. Merparten har dock god uppfattning om vilka kriterier som lönen sätts utifrån (73 % privat, 75 % kommunal, 80 % stat).

Har arbetstagarna varit framgångsrika inom ramen för lönesamtalet förväntas deras lön påverkas i positiv riktning. Granqvist och Regnér (2004, 2006) har försökt uppskatta

sambandet mellan lön och lönesamtal genom att jämföra dem som anger att de har haft lönesamtal med dem som anger att de inte har haft samtal. Det finns ett positivt och statistiskt säkerställt samband mellan lönesamtal och lönenivå i alla sektorer för kvinnor. De skattade löneskillnaderna mellan grupperna är större än 2 procent. Det finns ett positivt och signifikant samband för män i kommunal sektor, men inte i privat sektor. I statlig sektor är sambandet negativt, vilket kan vara ett tecken på att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män i statlig sektor.² Resultaten visar att lönerna är högre i botten av lönefördelningen för dem som har haft lönesamtal jämfört med dem som inte har haft samtal, men lägre i toppen av lönefördelningen. Det tyder på att arbetsgivaren använder lönesamtalet som morot och piska för att uppmuntra dem med lägre lön och för att klaga på dem med högre lön.

De flesta avtalen för akademiker innehåller skrivningar 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. Ur ett lönebildningsperspektiv är det viktigt att veta om de enskilda arbetstagarna delar dessa uppfattningar. Granqvist och Regnér (2005) har med hjälp av intervjudata och statistiska sannolikhetsmodeller granskat om yrkesverksamma akademikers uppfattningar överensstämmer med avtalens utformning. Sammantaget tyder resultaten på att akademikerna anser att det finns fungerande drivkrafter i lönebildningen och att arbetsinsatsen är en viktig faktor för deras lönesättning, samt att lönen och lönestrukturen är viktiga för motivation till goda arbetsinsatser. Däremot finns det skillnader i attityderna till lönebildning som beror på olika bakgrundsfaktorer såsom ålder, kön, befattning och sektor. Skillnader i attityder kan i sin tur vara en konsekvens av att många anställda befinner sig på arbetsplatser där avkastningen av den decentraliserade lönebildningen har varit låg.

Sverke, Näswall och Hellgren (2005) har genomfört en liknande studie av statligt anställda. Resultaten tyder på att de anställdas syn på individuell lönesättning överlag är positiv. Högavlönade män är mest positiva och yngre personer är mer positiva än äldre. Chefer och personer som inte är fackligt organiserade är också positiva till individuell lön. Ett annat resultat är att tillfredsställelse med lönen, attityd till individuell lön, lönerättvisa och jämställdhet i lönefrågor bidrar till positiva arbetsrelaterade attityder, såsom

² Det kan också betyda att en myndighet ett visst år valt att göra särskilda kvinnosatser genom att ge särskilda påslag till kvinnor. En annan möjlig förklaring är att det i ej-lönesamtalsgruppen finns mansdominerade yrkesgrupper som har haft starkare löneutveckling än andra yrkesgrupper med lönesamtal.

arbetstrivsel. Förekomsten av lönesamtal minskar individens önskan att frivilligt avsluta sin anställning.

Chefens roll som bedömare av medarbetarnas prestationer har blivit betydligt viktigare genom decentraliseringen av lönesättningen. När lönerna sätts lokalt kommer arbetsprestationer och individens sociala kompetens sannolikt slå igenom tydligare än i system där lönerna sätts på central nivå. Men även den okunniga chefen avslöjas när lönerna sätts lokalt. I ett sådant system måste chefen värdera individernas relativa prestationer och tydligt motivera sina beslut. I ett centralt system kan man hänvisa till beslut som har fattats på en annan nivå.

Sverke, Näswall och Hellgren (2005) konstaterar att arbetslivsforskningen under lång tid dokumenterat fördelarna med möjligheter till inflytande och kontroll för individens allmänna trivsel och välbefinnande. Det syns även i chefsrollens förändrade utformning, där tonvikten läggs på att inspirera och kommunicera snarare än beordra och kontrollera.³ Individuella löner är därför ett naturligt inslag i modern organisationsstyrning.

Där traditionella styrsystem mer inriktats på regelstyrning och kontroll handlar det nya styrtänkandet om att försöka åstadkomma en inre motivation – att få de anställda att vilja utföra arbetet på ett så bra sätt som möjligt. Det syns också i modeller som går ut på att decentralisera ansvar, stärka den anställdes initiativförmåga och för att skapa uppslutning kring verksamheten och dess mål. Sverke m fl (2005) konstaterar att ökade möjligheter att påverka den egna lönen kan vara ett naturligt inslag i ett arbetsliv som allt mer lägger tonvikt på individens utrymme att själv påverka sin situation. Enligt författarna kan individualiserade lönesystem vara ett medel att nå ett sundare arbetsliv, med starkare känsla av meningsfullhet och mindre risker för stress.

Lönesamtalet spelar en central roll för individualiserade lönesystem. Det är tänkbart att psykosociala faktorer kan kopplas till själva lönesamtalet. Hur lönesamtalet fungerar kan vara en indikator på hur väl relationen mellan chef och medarbetare fungerar, inflytande och allmän trivsel på arbetsplatsen. En positiv effekt av lönesamtalet hänger samman med att medarbetare har behov av att bli sedda av chefen, och av att ha en mer direkt kontakt med chefen. Genom lönesamtalet blir också chefen tvungen att engagera sig i den enskilda medarbetaren. Den tillfredsställelse lönesamtalet skapar kan därför ha indirekt påverkan på produktiviteten genom att en nöjd medarbetare presterar bättre.

³ Wallenberg (2003) och Neu (2006) för liknande resonemang om den förändrade chefsrollen.

Det finns studier som ger stöd för dessa tankegångar. Trots att man är missnöjd med hur lönesamtalet genomförs är ändå personer som haft lönesamtal i snitt mer nöjda än personer som inte har haft lönesamtal. En kartläggning av hur den individuella lönesättningen fungerar för Kommunals medlemmar⁴ bekräftar lönesamtalens betydelse för att den individuella och differentierade lönesättningen ska fungera (Strandås 2003). Hon finner att medlemmar som har lönesamtal är mer nöjda än medlemmar som inte har lönesamtal.

En utvärdering av lönesättande samtal för SACO-S medlemmar vid AMS i Skåne bekräftar den bild som ges av Kommunals medlemmar. De flesta medarbetare upplevde att de hade en större möjlighet att påverka sin lön genom det lönesättande samtalet än vid traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och det lokala facket. Även personer som inte fått den löneökning som de velat ha förespråkar en fortsatt användning av modellen eftersom de hade fått ta del av motiveringen till den nya lönen. De hade också fått möjlighet att kommentera motiveringen och ge sin syn på saken. Detta påpekade de flesta var det mesta positiva med modellen. Flera medarbetare påpekade det utvecklande och värdefulla i att själva få föra sin talan och presentera sina motiveringar istället för att sakna insyn i hur andra gör sina värderingar vid förhandlingsbordet. En medarbetares kommentar var: ”jag är inte nöjd med löneutfallet men fick tillfredsställelsen av att själv diskutera mina prestationer”. Även de flesta cheferna var positiva till modellen. Flertalet chefer gav uttryck för att det kändes som ett ärligare ledarskap att förhandla direkt med den person som berördes av beslutet.

Neu (2006) konstaterar dock att lönesamtalen upplevs som en rätt känslomässig verksamhet av både chefer och medarbetare. Den period under vilken lönesamtalen genomförs upplevs generellt som mycket ansträngande för de lönesättande cheferna. Lönesamtalen kräver förberedelser och är känslomässigt laddade att genomföra. En del av cheferna menar också att hela verksamheten ofta störs i en period efter lönerevisionen – det blir lite oro i arbetslagen. Cheferna menar att de medarbetare som är missnöjda med sin löneförhöjning jobbar sämre under en period efter lönesamtalet, men att det också går över.

För att lönedifferentieringens syften ska kunna uppnås krävs det en bedömning av varje medarbetares arbetsprestation. För att låta prestationerna styra lönesättningen måste

⁴ Undersökningen behandlar enbart arbetet med individuella löner inom kommuner och landsting. De sektioner som svarat att de främst organiserar anställda inom privat sektor ingår inte i analysen.

chefen ha ett system för att bedöma medarbetarnas beteende och prestationer, det vill säga någon form av bedömningsmodell som beskriver vilka företagsspecifika kriterier medarbetarna bör uppfylla. Syftet med prestationsbedömningen är att värdera hur väl medarbetarna utför sitt arbete och i vilken grad medarbetarna uppfyller de uppställda kriterierna. Kriterierna kan utgöras av teknisk kompetens, engagemang, självständighet, samarbetsförmåga etc.

Enligt Neu (2006) är bedömningen som chefen gör relativ på två sätt. Arbetsprestationerna bedöms dels i förhållande till de krav som ställs på varje medarbetare genom hans befattning eller funktion, dels hur väl medarbetaren utfört sitt arbete i förhållande till andra medarbetare. Förutsättningen för att lönen ska kunna fungera som styrmedel är att det finns en tydlig lönepolicy med tydliga och väl förankrade lönekriterier. Därför är det viktigt att medarbetarna involveras i processen att ta fram kriterier för lönesättningen.

Tydliga lönekriterier hänger nära samman med i vilken utsträckning medarbetarna accepterar löneskillnader på arbetsplatsen. Enligt undersökningen av Sverke, Näswall och Hellgren (2005) är en av de absolut viktigaste förklaringsfaktorerna för individens attityd till individuell lön att löneskillnaderna kopplas till skillnader i arbetsresultat. När lönen tydligt relateras till det faktiska arbetsresultatet kommer individen att reagera med en ökad förståelse för vad som ligger till grund för löneskillnader. Löneskillnader behövs för att medarbetarna ska kunna förändra sin egen lön. Därför är kriterierna för vad som ska ligga till grund för löneskillnader mycket viktiga.

Personer som deltar i lönesamtal eller själva förhandlar om sin lön kan ha andra egenskaper än dem som inte har lönesamtal eller förhandlar om sin lön. Skillnaderna kan vara observerbara och mätbara (till exempel åldersskillnader) eller icke observerbara (till exempel framåtanda och ambition). I analyserna som följer kommer vi att granska skillnader som beror på sådant som kan observeras. En del av dessa faktorer har dock tidigare inte varit möjliga att observera.

3. Data och beskrivning av urvalet

Data har tagits fram genom skriftliga enkäter till ett urval av sysselsatta medlemmar i åldrarna 26-64 från 24 av SACO:s 25 förbund⁵. Undersökningen genomfördes av Synovate Temo under perioden 10 januari till 21 februari 2006. För undersökningen drogs ett slumpmässigt urval om 10 065 medlemmar. Enkäterna gick ut till 8 825 medlemmar som utgör undersökningens målgrupp (anställd hel- eller deltid eller egen företagare som huvudsaklig sysselsättning). 5 384 personer svarade på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 61 procent.⁶ Urvalet minskar ytterligare när vi lägger på restriktionen att individerna ska ha svarat på samtliga frågor som analyseras i den här studien. Vi har också lagt en nedre inkomstrestriktion vid 10 000 kronor. Det betyder att analyserna i den här studien bygger på 3 611 sysselsatta akademiker fördelade på 24 SACO-förbund.⁷

Tabell 3.1 innehåller bakgrundsinformation om urvalet som analyseras i den här studien.⁸ Eftersom syftet med studien är att undersöka om det finns systematiska skillnader mellan dem som har haft lönesamtal och dem som inte har haft samtal presenterar vi data separat för dessa grupper. Individerna anger själva om de har haft samtal eller inte. Det betyder att somliga kan ha haft samtal men anger att de inte har haft det. Skälet till det kan vara att det tyckte att det handlade om något annat än lönen eller att de var allmänt missnöjda med samtalet.

⁵ Sveriges Reservofficersförbund ingick inte i undersökningen. Flertalet av förbundets medlemmar är dock medlemmar i något av de övriga SACO-förbunden.

⁶ En bortfallsanalys på det slumpmässiga urvalet visar att svarsfrekvensen är något lägre bland de yngsta och de äldsta åldersgrupperna. En del av dessa grupper försvinner dock automatiskt i urvalet som omfattar undersökningens målgrupp. I databearbetningarna har materialet också vägts i förhållande till det totala antalet medlemmar avseende variabeln ålder med åldersgrupperna 26-38, 39-51 och 52-64

⁷ Vi har jämfört vårt analysurval med gruppen som vi tagit bort, dvs de som inte svarat på alla frågorna. Vi har testat skillnader mellan grupperna i några centrala variabler: Det finns ingen signifikant skillnad i lön, medan den borttagna gruppen har en något högre genomsnittlig anställningstid, är något äldre, har en lägre andel som arbetar inom stat och privat sektor och har en något lägre andel av personer med lång universitetsutbildning. I analyserna lägger vi in kontroller för skillnader i bakgrundsfaktorer.

Tabell 3.1 Beskrivning av urvalet, procent av urvalet, standardavvikelser i parentes

VARIABLER	HELA URVALET	LÖNE-SAMTAL	EJ LÖNE-SAMTAL
Månadslön, heltid	32 497 (20 430)	32 813 (21 201)	31 757 (18 478)
<i>Lönefördelning:</i>			
– 20 000	5,7	4,5*	8,5
20 001 – 25 000	28,1	27,9	28,6
25 001 – 30 000	25,0	25,3	23,6
30 001 – 40 000	23,6	24,1	22,5
40 001 – 50 000	10,1	10,6	9,1
50 001 – 60 000	4,9	4,6	5,6
60 001 –	2,7	3,0	2,0
Ålder	42,7 (10,7)	43,0 (10,6)	42,3 (10,9)
Anställningstid på nuvarande arbete, år	9,0 (8,9)	9,0 (8,8)	8,9 (9,2)
Andel kvinnor	52,6	53,6*	50,1
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>			
Grundskola / gymnasium, annat	5,2	4,8	6,1
Högskoleutbildning i högst 3 år	16,8	17,2	15,8
Högskoleutbildning i mer än 3 år	70,5	71,8*	67,2
Forskarutbildning	7,6	6,2*	10,9
<i>Huvudarbetsgivare:</i>			
Privat sektor	34,3	35,7*	31,1
Statlig sektor	25,2	22,4*	31,6
Kommun och landsting	37,7	39,1*	34,7
Annan arbetsgivare	2,9	2,9	2,7
<i>Anställningsform:</i>			
Fast anställning	90,6	93,0*	85,1
Vikariat	4,2	3,6*	5,6
Projektanställning	1,7	1,7	1,8
Doktorandtjänst	1,3	0,3*	3,6
Annan tidsbegränsad anställning	2,4	1,7*	4,1
<i>Arbetstid:</i>			
Arbetar deltid	11,9	11,8	12,1
Arbetar ingen övertid	17,3	16,6*	18,8
ANTAL INDIVIDER	3 611	2 533	1 078

Anm: Standardavvikelser i parentes. Annan arbetsgivare är t ex Svenska Kyrkan.

*Statistiskt säkerställd skillnad på 5%-nivån mellan lönesamtalsgrupperna.

Tabellen innehåller även information om hela urvalet. Av urvalsstorlekarna framgår att drygt 70 procent har haft lönesamtal. Den genomsnittliga månadsinkomsten är drygt 1 000 kronor högre i lönesamtalsgruppen än i gruppen som inte har haft lönesamtal, men skillnaden är inte statistiskt säkerställd. Fördelningen över lönegrupper visar att det är relativt stora andelar i botten av lönefördelning i gruppen som inte har haft lönesamtal. Det finns även andra skillnader mellan grupperna. Det är en lägre andel kvinnor och personer med lång högskoleutbildning (förutom forskarutbildning) bland dem som inte har haft

⁸ Tabell A.2 i Appendix visar fördelningen av antal individer över förbund.

lönesamtal. Vidare återfinns en större andel av dem som uppger att de inte har haft lönesamtal i statlig sektor och en mindre andel i privat och kommunal sektor. Det är också en större andel som inte har en fast anställning och som inte arbetar övertid i gruppen som inte har haft lönesamtal.

Tidigare studier visar att erfarenheterna av lönesamtalsmodellen varierar såväl mellan sektorer som mellan arbetstagare inom sektorn. En del anser att modellen fungerar bra och har gett dem större inflytande över den egna löneutvecklingen, medan andra anser att den fungerar dåligt och inte är ett riktigt samtal om lönen. En annan viktig erfarenhet från tidigare studier är att chefens inställning till lönesamtalet och förmåga att genomföra det är avgörande för utfallet. Det är också möjligt att individerna som har haft lönesamtal har en annan uppfattning om chefens förmåga än dem som anger att de inte har haft lönesamtal. Även relationen till chefen kan variera mellan grupperna. Enkäten ger oss vissa möjligheter att undersöka om uppfattningarna om chefen skiljer sig åt mellan grupperna.

Tabell 3.2 innehåller information om individens egna erfarenheter av chefskap och uppfattningar om den egna chefen. Lönesamtalsgruppen har ungefär samma erfarenheter av chefskap över både personal och verksamhet som gruppen som inte har haft lönesamtal. Information om den egna chefen skiljer sig däremot åt i större utsträckning. Nästan 40 procent av lönesamtalsgruppen anger att de har en chef som är kvinna medan den motsvarande siffran i ej-lönesamtalsgruppen uppgår till strax under 35 procent⁹. Dessutom har cheferna för lönesamtalsgruppen i snitt nästan fem fler medarbetare än cheferna för ej-lönesamtalsgruppen. Detta kan tyda på att de som inte har haft lönesamtal befinner sig på något mindre arbetsplatser än dem som har haft samtal.¹⁰

Det finns även tydliga skillnader mellan grupperna i hur man uppfattar chefens kompetens inom det egna sakområdet. De som inte har haft lönesamtal anger i större utsträckning att chefen inte är kompetent inom det egna sakområdet. En tolkning är att personerna kanske väljer bort samtalet för att de anser att de har en chef som inte förstår vad de arbetar med.¹¹ Det kan också vara en missnöjesyttring - personerna är allmänt

⁹ Se Hultin och Szulkin (1997) för en diskussion om sambandet mellan chefens kön och individens lön.

¹⁰ Det är inte helt entydigt hur frågan "Hur många underställda har din närmaste chef?" bör tolkas. Det är tänkbart att vissa respondenter uppfattar projektledaren som sin närmaste chef som t ex leder ett tiotal medarbetare, medan den formella chefen för hela avdelningen har ett trettiotal underställda.

¹¹ Detta resonemang får stöd av en ny studie av Gregård (2007). Det kan också vara fråga om personer som är den enda specialisten i arbetsgruppen där de andra medarbetarna inklusive chefen representerar andra yrkesgrupper.

irriterade över sin arbetssituation och skyller på chefen. Det är också något vanligare bland personerna som inte har haft lönesamtal att vara i konflikt med ledningen.

Bilden av att personer som inte har haft lönesamtal har en sämre relation till chefen än de som har haft samtal förstärks när vi tittar på svaren på övriga frågor om den närmaste chefen. Personer som inte har haft lönesamtal är genomgående mer negativa än de som har haft lönesamtal. De anser att de har sämre möjligheter att prata om svårigheter i arbetet, de får inte den uppmuntran de behöver, de får inte tillräckligt med information, och de får inte det stöd som de behöver i sitt arbete.¹²

Fördelningarna i tabell 3.3 visar att grupperna skiljer sig åt även med avseende på vilket inflytande de har över sitt arbete. Personer som inte har haft lönesamtal anser att de har sämre möjligheter att påverka sitt arbete. De har inte heller lika stort inflytande över besluten på avdelningen och de har sämre möjligheter att skjuta upp planerat arbete. Gruppen som inte har haft lönesamtal arbetar under tidspress i större utsträckning de som har haft samtal.¹³

¹² Påståendena om relationen till närmaste chef har graderats på en femgradig skala där ”stämmer inte alls” har det lägsta värdet och ”stämmer helt” det högsta värdet.

¹³ Svaren på frågorna som handlar om inflytande och delaktighet har graderats enligt: ”ja, alltid”, ”ja, ofta”, ”ibland”, ”nej, sällan”, ”nej, aldrig”.

Tabell 3.2 Eget chefskap och uppfattning om den närmaste chefen, procent av urvalet

VARIABLER	HELA URVALET	LÖNE-SAMTAL	EJ LÖNE-SAMTAL
<i>Eget chefskap:</i>			
Ledningsansvar för personal	29,9	29,7	30,4
Ledningsansvar för verksamhet	55,0	55,6	53,6
<i>Din chef:</i>			
Närmaste chef är kvinna	37,8	39,1*	34,6
Antal underställda för din närmsta chef	45,5 (112,1)	46,8 (121,9)	42,3 (84,6)
Fördelning av antal underställda			
0-5	10,1	8,8*	13,0
6-10	18,0	17,8	18,4
11-15	14,8	15,7*	12,5
16-25	20,2	21,3*	17,8
26-50	22,0	21,8	22,4
51-	15,0	14,6	15,9
Chefen har ej kompetens inom sakområdet	17,2	15,9*	20,1
Har konflikt med ledningen	11,7	10,8*	13,8
<i>Förhållandet till närmaste chef (andel som svarat "stämmer helt"):</i>			
a) Jag har möjligheter att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef	74,0	77,6*	65,4
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef	50,3	54,0*	41,6
c) Jag får information om förhållanden på arbetsplatsen som jag behöver för att fullfölja mina arbetsuppgifter	61,9	65,3*	53,9
d) Jag får information om förändringar som kan ha betydelse för mitt arbete	62,0	65,2*	54,2
e) Jag har möjlighet att få professionellt stöd och handledning i mitt arbete	43,3	45,6*	38,0
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer	52,6	56,4*	43,8
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter	61,1	63,6*	55,2
ANTAL INDIVIDER	3 611	2 533	1 078

Anm. Påståendena om relationen till närmaste chef har graderats på en femgradig skala där "stämmer inte alls" har det lägsta värdet och "stämmer helt" det högsta värdet.

* Statistiskt säkerställd skillnad på 5%-nivån mellan lönesamtalsgrupperna.

Tabell 3.3 Inflytande över det egna arbetet. Procent i urvalet som svarat ”ja alltid” eller ”ja ofta”

VARIABLER	HELA URVALET	LÖNE-SAMTAL	EJ LÖNE-SAMTAL
<i>Inflytande och delaktighet: (ja alltid, ja ofta)</i>			
a) Har du möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen i stort av ditt arbete?	79,0	81,0*	74,4
b) Har du inflytande i beslut som gäller den avdelning där du arbetar?	53,4	55,8*	48,0
c) Har du sådant inflytande över ditt arbete att du kan skjuta upp saker som var planerade – om du exempelvis får för mycket att göra?	51,7	52,8*	49,2
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?	24,6	23,3*	27,7
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?	23,6	22,2*	26,6
f) Har du svårt att sova pga tankar på jobbet?	11,4	10,8	13,0
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?	18,2	17,6	19,8
ANTAL INDIVIDER	3 611	2 533	1 078

Anm. Svaren på frågorna som handlar om inflytande och delaktighet har graderats enligt: ”ja, alltid”, ”ja, ofta”, ”ibland”, ”nej, sällan”, ”nej, aldrig”.

* Statistiskt säkerställd skillnad på 5%-nivån mellan lönesamtalsgrupperna.

Löneformerna varierar något mellan grupperna. Tabell 3.4 visar att förekomsten av prestationslöner såsom bonus och provision är vanligare i gruppen som har haft lönesamtal. Det gäller även förekomsten av naturaförmåner. Däremot är ersättning för jour och beredskap vanligare i gruppen som inte har haft lönesamtal.¹⁴ Grupperna skiljer sig även åt med avseende på synen på lönesättningen. Personer som har haft lönesamtal anser i större utsträckning att kriterierna för lönesättningen är relevanta. Däremot finns det ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna för påståendena att lönen påverkar arbetsinsatsen och att tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke.

¹⁴ Gruppen som inte har haft lönesamtal och fått ersättning för jour och beredskap domineras av läkare och officerare.

Tabell 3.4 Löneformer och uppfattning om lönesättning, procent i urvalet

VARIABLER	HELA URVALET	LÖNE-SAMTAL	EJ LÖNE-SAMTAL
<i>Löneformer:</i>			
Fast lön	99,2	99,5*	98,5
Bonus, provision, ackord etc.	8,6	9,4*	6,8
Jour och beredskap	7,8	6,9*	9,7
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)	8,1	9,1*	5,8
Intäkt från eget företag	1,2	1,1	1,5
Annat	1,5	1,4	1,7
<i>Uppfattning om lön och lönesättning(stämmer helt):</i>			
Kriterierna för lönesättningen är relevanta	18,6	20,7*	13,5
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke	17,1	17,2	17,2
Lönen påverkar min arbetsinsats	15,3	15,0	16,0
ANTAL INDIVIDER	3 611	2 533	1 078

Anm. * Statistiskt säkerställd skillnad på 5%-nivån mellan lönesamtalsgrupperna.

Påståendena om lön och lönesättning har graderats på en femgradig skala där ”stämmer inte alls” har det lägsta värdet och ”stämmer helt” det högsta värdet.

Lönesamtalet ska enligt avtalen handla om arbetstagarens lön. På en väl fungerande arbetsplats är lönekriterierna tydliga och den enskilda arbetstagaren vet vad som påverkar löneutvecklingen. Det finns exempel på lönesamtal som fungerar bra men också på sådana som fungerar dåligt. Enkätdata innehåller viss information om innehållet i lönesamtalet och presenteras i tabell 3.5. Det framgår att drygt 56 procent anger att de diskuterade vad som påverkar lönen. Arbetsinsatsen verkar dock ha stått i centrum för de flesta lönesamtalen, nästan 78 procent anger att de diskuterade arbetsinsatsen. Däremot säger endast 15 procent av dem som har haft lönesamtal att de diskuterade vad de ska göra för att höja lönen. Drygt 30 procent säger att de talade om annat än lönen.

Tabell 3.5 Innehåll i lönesamtalet, procent i urvalet som har lönesamtal

	<i>Svarar ja</i>
<i>Vad pratade Ni om under lönesamtalet?</i>	
Vad som påverkar din lön	56,3
Dina arbetsinsatser	77,6
Vad du ska göra för att höja din lön	14,6
Annat	30,2
ANTAL INDIVIDER	2 522

Genomgången i det här avsnittet tyder på att det finns skillnader mellan dem som har haft lönesamtal och dem som inte har haft det. I synnerhet tycks det vara skillnader med avseende på relation till och uppfattning om chefen. Detta kan i sin tur bero på att personerna har en viss bakgrund eller befinner sig i sektorer där lönesamtalsmodellen inte har fungerat som det var tänkt. I nästa avsnitt använder vi logistisk regressionssteknik för att undersöka om det finns variabler som har signifikant betydelse för sannolikheten att ha samtal, samtidigt som vi tar hänsyn till individuella bakgrundsfaktorer.

4. Finns det skillnader mellan grupper?

De anställdas bakgrund och erfarenheter har oftast betydelse för hur de svarar på enkätfrågor. Därför använder vi logistisk regressionsanalys för att granska om olika individuella faktorer påverkar sannolikheten att ha ett lönesamtal. En positiv koefficient betyder att den undersökta variabeln ökar sannolikheten för att ha lönesamtal (rensat från inverkan av övriga variabler), medan en negativ koefficient minskar sannolikheten. Vi är inte intresserade av storleken på de skattade koefficienterna utan bara av tecknen, det vill säga om variabeln signifikant ökar eller minskar sannolikheten att ha ett lönesamtal.

Tabell 4.1 rapporterar sambandet mellan vissa bakgrundsfaktorer och sannolikheten att ha lönesamtal. Inom parentes rapporteras så kallade sannolikhetsvärden eller p-värden som anger sannolikheten att det beräknade värdet är statistiskt säkerställt (signifikant) på en viss nivå. Ett högt värde betyder att det inte finns något starkt samband medan ett lågt värde betyder att variabeln påverkar sannolikheten. Exempelvis p-värdet för variabeln ålder är 0,040, vilket betyder att sambandet är statistiskt säkerställt på knappt 4-procentsnivån. I de fall vi skriver statistiskt säkerställt syftar vi på den traditionella 5-procentsnivån som

motsvarar ett p -värde $< 0,050$. Vi väljer att rapportera p -värdet för att det ger en mer detaljerad bild av signifikansnivåerna.¹⁵

I den första modellen (modell 1 i tabell 4.1) ingår de traditionella bakgrundsfaktorerna: kön, ålder, utbildning, sektor, anställningsform, arbetstid och förbundstillhörighet. Av resultaten kan vi se att sannolikheten att ha lönesamtal ökar med åldern men i en avtagande takt. Att ha en forskarutbildning jämfört med kort högskoleutbildning minskar förekomsten av lönesamtal. Eftersom merparten av forskarutbildade finns vid landets högskolor med avtal som säger att alla faktiskt ska ha samtal är detta en signal om att lönesamtalsmodellen inte fungerar som det är tänkt vid högskolorna. Den bilden förstärks av att personer med doktorandtjänst inte har lönesamtal i samma utsträckning som andra. Det är dock ingen skillnad mellan statlig sektor överlag och privat sektor. Däremot är det vanligare att ha lönesamtal i kommunal- och landstingskommunal sektor än i statlig sektor.

Har man ett vikariat eller annan tidsbegränsad anställning är sannolikheten hög att man inte har något lönesamtal. Det gäller även personer som väljer att inte arbeta övertid.

Nästa sekvens av variabler beskriver medarbetarens eget chefskap, relationer till chefen och upplevelser av inflytande och delaktighet på arbetsplatsen. Vi analyserar dessa variablers inverkan separat i modell 2 för att se om de har betydelse för sannolikheten att ha lönesamtal. Om närmaste chefen är kvinna är sannolikheten större att medarbetaren har lönesamtal än om chefen är en man. Att chefen har fler underställda än fem medarbetare ökar också sannolikheten för att ha lönesamtal.

Förhållandet till närmaste chef påverkar också uppenbarligen chansen att ha lönesamtal. Möjlighet att prata om svårigheter i arbetet med den närmaste chefen ger en ökad sannolikhet att ha lönesamtal, såsom stöd av chefen i kritiska situationer. Inflytande och delaktighet har också en viss betydelse för om man har lönesamtal eller inte. Möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen av arbetet och inflytande i beslut som gäller den egna avdelningen påverkar chansen positivt.

I nästa sekvens av variabler analyserar vi om löneformer och uppfattningar om lön och lönesättning påverkar förekomsten av lönesamtal. Det är tänkbart att lönesamtal fångar upp produktivitetseffekter – att de som har lönesamtal är mer produktiva än de som inte har lönesamtal. I så fall är det också tänkbart att lönesamtalsgruppen också har

¹⁵ p -värdet är den exakta signifikansnivån för just det värde på testet som vi beräknat. Ett lågt p -värde betyder att nollhypotesen att variabeln inte är signifikant ska förkastas.

ytterligare löneförmåner. Resultaten i tabell 4.2 visar framför allt att den enskilt viktigaste förklaringsfaktorn är att ha fast lön jämfört med andra löneformer. De som angett att de har olika former av naturaförmåner har också en större chans att höra till lönesamtalsgruppen. Däremot har de som har ersättning för jour och beredskap en större chans att hamna i ej-lönesamtalsgruppen.

Uppfattningar om lön och lönesättning påverkar också till en viss del om man hamnar i lönesamtalsgruppen eller inte. De som tycker att kriterierna för lönesättningen är relevanta har också en större chans att ha lönesamtal än de som inte tycker det.¹⁶ Däremot har påståendet om att lönen påverkar arbetsinsatsen inte någon statistiskt säkerställd effekt på förekomsten av lönesamtal.

I den följande analysen kombinerar vi alla modeller och plockar ut en modell som innehåller basvariablerna i modell 1 och ett urval av signifikanta och nästan signifikanta variabler (5-procentsnivån) från modellerna 2-4. Dessa variabler visar sig vara stabila över olika kombinationer av variabeluppsättningar. Resultaten visas i tabell 5. Samma variabler är statistiskt säkerställda, med några få undantag, när vi kombinerar variablerna i en och samma modell. Den signifikanta effekten av möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen av arbetet försvinner i modell 5. Effekten av naturaförmåner och jour och beredskap försvinner också i denna modell. De som tycker att lönekriterierna är relevanta har större chans att hamna i lönesamtalsgruppen, men det har också de som tycker att tillämpningen av lönekriterierna präglas av godtycke. Inte heller i denna modell har påståendet om att lönen påverkar arbetsinsatsen någon effekt.

¹⁶ Det är dock svårt att bestämma kausaliteten på ett dylikt samband; det är också tänkbart att de som inte har lönesamtal i mindre utsträckning tycker att kriterierna är relevanta.

Tabell 4.1 Betydelsen av individuella egenskaper, uppfattning om chefen och inflytande över jobbet för sannolikheten att delta i lönesamtal. *P*-värden inom parentes

VARIABLER	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Intercept	-0,591 (0,421)	-0,174 (0,231)	0,609 (0,000)
Kvinna	0,016 (0,853)		
Ålder	0,068 (0,040)		
Ålder i kvadrat*1000	-0,750 (0,037)		
Anställningstid på nuvarande arbete	-0,000 (0,944)		
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>			
Grundskola / gymnasium, annat.	0,025 (0,906)		
Högskoleutbildning i högst 3 år, referens	0		
Högskoleutbildning i mer än 3 år	-0,055 (0,791)		
Forskarutbildning	-0,545 (0,003)		
<i>Huvudarbetsgivare, %:</i>			
Statlig sektor, referens	0		
Privat sektor	0,117 (0,317)		
Kommun och landsting	0,232 (0,061)		
Annan arbetsgivare	0,154 (0,589)		
<i>Anställningsform:</i>			
Fast anställning, referens	0		
Vikariat	-0,518 (0,006)		
Projektanställning	-0,058 (0,845)		
Doktorandtjänst	-2,356 (0,001)		
Annan tidsbegränsad anställning	-0,774 (0,001)		
Arbetar deltid	-0,107 (0,368)		
Arbetar ingen övertid	-0,206 (0,037)		
Förbund	ja		
<i>Eget chefskap:</i>			
Ledningsansvar för personal		-0,114 (0,229)	
Ledningsansvar för verksamhet		0,145 (0,095)	
<i>Din chef:</i>			
Närmaste chef är kvinna		0,179(0,022)	
<i>Antal underställda för din närmsta chef:</i>			
0-5 referens		0	
6-10		0,343 (0,015)	
11-15		0,633 (0,001)	
16-25		0,588 (0,001)	
26-50		0,384 (0,005)	
51-		0,350 (0,017)	
Chefen ej kompetent inom sakområdet		-0,068 (0,493)	
Har konflikt med ledningen		-0,045 (0,698)	
<i>Påståenden om förhållandet till närmaste chefen, (stämmer helt):</i>			
a) Jag har möjligheter att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef		0,329 (0,001)	
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef		0,111 (0,272)	
c) Jag får information om förhållanden på arbetsplatsen som jag behöver för att fullfölja mina arbetsuppgifter		0,129 (0,231)	
d) Jag får information om förändringar som kan ha betydelse för mitt arbete		0,119 (0,264)	
e) Jag har möjlighet att få professionellt stöd och handledning i mitt arbete		0,017 (0,850)	

VARIABLER	Modell 1	Modell 2	Modell 3
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer		0,204 (0,045)	
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter		-0,030 (0,748)	
<i>Frågor om inflytande och delaktighet:(ja alltid, ja ofta)</i>			
a) Har du möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen i stort av ditt arbete?			0,240 (0,014)
b) Har du inflytande i beslut som gäller den avdelning där du arbetar?			0,232 (0,004)
c) Har du sådant inflytande över ditt arbete att du kan skjuta upp saker som var planerade – om du exempelvis får för mycket att göra?			-0,001 (0,990)
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?			-0,117 (0,251)
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?			-0,144 (0,161)
f) Har du svårt att sova pga tankar på jobbet?			-0,084 (0,509)
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?			0,070 (0,553)
Likelihood ratio (DF)	217,063 (39)	115,776 (17)	35,498 (7)
ANTAL INDIVIDER	3 611	3 611	3 611

Anm. Ett p-värde < 0,050 innebär att sambandet är statistiskt säkerställt på 5%-nivån.

Tabell 4.2 Löneformer, uppfattning om lön och sannolikheten att delta i lönesamtal. *P*-värden i parentes

VARIABLER	Modell 4
Intercept	-0,666 (0,413)
<i>Löneformer:</i>	
Fast lön	1,442 (0,000)
Bonus, provision, ackord etc.	0,312 (0,159)
Jour och beredskap	-0,357 (0,006)
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)	0,340 (0,028)
Intäkt från eget företag	-0,285 (0,371)
Annat	-0,075 (0,805)
<i>Uppfattning om lön och lönesättning (stämmer helt):</i>	
Kriterierna för lönesättningen är relevanta	0,503 (0,000)
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke	0,079 (0,099)
Lönen påverkar min arbetsinsats	-0,141 (0,169)
Likelihood ratio (DF)	60,132 (9)
ANTAL INDIVIDER	3611

Anm. Ett *p*-värde < 0,050 innebär att sambandet är statistiskt säkerställt på 5%-nivån.

Tabell 4.3 Betydelsen av individuella egenskaper, relationen till chefen och löneformer för sannolikheten att delta i lönesamtal. *P*-värden i parentes

VARIABLER	Modell 5
Intercept	-3,134 (0,001)
Kvinna	0,007 (0,933)
Ålder	0,069 (0,044)
Ålder i kvadrat*1000	-0,770 (0,046)
Anställningstid på nuvarande arbete	0,000 (0,927)
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>	
Grundskola / gymnasium, annat	0,051 (0,810)
Högskoleutbildning i högst 3 år, referens	0
Högskoleutbildning i mer än 3 år	-0,025 (0,835)
Forskarutbildning	-0,545 (0,004)
<i>Huvudarbetsgivare, %:</i>	
Statlig sektor, referens	0
Privat sektor	0,107 (0,401)
Kommun och landsting	0,241 (0,060)
Annan arbetsgivare	0,201 (0,493)
<i>Anställningsform:</i>	
Fast anställning, referens	0
Vikariat	-0,431 (0,027)
Projektanställning	0,060 (0,846)

VARIABLER	Modell 5
Doktorandtjänst	-2,219 (0,000)
Annan tidsbegränsad anställning	-0,698 (0,004)
Arbetar deltid	-0,089 (0,472)
Arbetar ingen övertid	-0,204 (0,051)
Förbund	ja
<i>Eget chefskap:</i>	
Ledningsansvar för personal	-0,106 (0,311)
Ledningsansvar för verksamhet	0,110 (0,241)
<i>Din chef:</i>	
Närmaste chef är kvinna	0,140 (0,111)
<i>Antal underställda för din närmsta chef:</i>	
0-5 referens	0
6-10	0,322 (0,031)
11-15	0,639 (0,000)
16-25	0,600 (0,000)
26-50	0,429 (0,005)
51-	0,374 (0,022)
Chefen har ej kompetens inom sakområdet	-0,144 (0,166)
Har konflikt med ledningen	-0,044 (0,720)
<i>Påståenden om förhållandet till närmaste chefen, (stämmer helt):</i>	
a) Jag har möjligheter att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef	0,393 (0,000)
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer	0,264 (0,004)
<i>Frågor om inflytande och delaktighet: (ja alltid, ja ofta)</i>	
a) Har du möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen i stort av ditt arbete?	0,115 (0,267)
b) Har du inflytande i beslut som gäller den avdelning där du arbetar?	0,169 (0,067)
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?	-0,167 (0,071)
<i>Löneformer:</i>	
Fast lön	1,433 (0,000)
Bonus, provision, ackord etc.	0,204 (0,229)
Jour och beredskap	0,016 (0,931)
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)	0,275 (0,100)
Intäkt från eget företag	-0,301 (0,374)
Annat	-0,161 (0,623)
<i>Uppfattning om lön och lönesättning (stämmer helt):</i>	
Kriterierna för lönesättningen är relevanta	0,376 (0,001)
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke	0,271 (0,013)
Lönen påverkar min arbetsinsats	-0,094 (0,388)
Likelihood ratio (DF)	362,655 (63)
ANTAL INDIVIDER	3 611

Anm. Ett p-värde < 0,050 innebär att sambandet är statistiskt säkerställt på 5%-nivån.

5. Finns det skillnader mellan sektorer?

Förutsättningarna för och erfarenheterna av lokal lönebildning och individuell lönesättning skiljer sig åt mellan sektorer. Exempelvis har individuell lönesättning funnits sedan lång tid tillbaka för de privata tjänstemännen i verkstadsindustrin, medan tarifföresättning

användes i många andra branscher. I mitten av 80-talet övergavs tarifflönesättningen till förmån för individuell lönesättning i den offentliga sektorn. Globalisering av ekonomierna och krav på teknisk utveckling har gjort att framför allt sektorer som är utsatta för internationell konkurrens har drivit på utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning. Behoven av lokal lönebildning kan även öka när organisationer blir mindre hierarkiska och arbetsuppgifterna mer individualiserade. Det finns således många skäl att granska om de anställdas uppfattning om möjligheterna att delta i lönesamtalet varierar mellan sektorer.

Tabell 5.1 rapporterar resultat från separata skattningar för olika sektorer. Vi gör ingen separat analys för gruppen som angett att de har annan arbetsgivare på grund av för få observationer. För att resultaten ska vara någorlunda överblickbara innehåller tabellen endast information om variabler som är signifikanta på 10-procentsnivån samt tecknet på skattningen. Plus-/minustecken anger att faktorn signifikant ökar/minskar sannolikheten att ha lönesamtal.

Resultaten tyder på att sorteringen till lönesamtalet skiljer sig åt i vissa avseenden mellan sektorer. Det finns ett positivt men avtagande samband mellan ålder och sannolikheten att ha lönesamtal i statlig sektor och i kommun och landsting men inte i privat sektor. Endast i statlig sektor är sannolikheten att delta i lönesamtal lägre för personer som har forskarutbildning och personer som har ett vikariat. Även personer med en doktorandanställning deltar med lägre sannolikhet i lönesamtal. Däremot deltar övertidsarbetande i privat sektor i mindre utsträckning i lönesamtal än dem som inte arbetar övertid. I stat, kommun och landsting påverkar inte övertidsarbete möjligheterna att delta i lönesamtal.

Personer som har chefer som är kvinnor har större sannolikhet att delta i lönesamtal än dem som har män som chefer. Det gäller i såväl statlig som privat sektor. I alla sektorer gäller att personer som har en chef med relativt få underställda har större sannolikhet att delta i lönesamtal än personer med en chef som har många underställda.

Relationen till chefen har betydelse för möjligheterna att delta i lönesamtalet i privat sektor samt i kommun och landsting. Endast i privat sektor har de med fast löneform större sannolikhet att delta. Däremot finns det inte i privat sektor några skillnader mellan personer som har olika uppfattningar om lönesättningskriterierna att delta i lönesamtalet, vilket det gör i stat, kommun och landsting.

Tabell 5.1 Faktorer som påverkar sannolikheten att ha lönesamtal i olika sektorer

VARIABLER	Stat	Privat	Kommun och landsting
Ålder	(+)		(+)
Ålder i kvadrat*1000	(-)		(-)
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>			
Grundskola / gymnasium, annat.			
Högskoleutbildning i högst 3 år, referens			
Högskoleutbildning i mer än 3 år			
Forskarutbildning	(-)		
<i>Anställningsform:</i>			
Fast anställning, referens			
Vikariat	(-)		
Projektanställning			
Doktorandtjänst	(-)		
Annan tidsbegränsad anställning		(-)	(-)
Arbetar deltid			
Arbetar ingen övertid		(-)	
Förbund	ja	ja	ja
<i>Eget chefskap:</i>			
Ledningsansvar för personal	(-)		
Ledningsansvar för verksamhet			
<i>Din chef:</i>			
Närmaste chef är kvinna	(+)	(+)	
<i>Antal underställda för din närmsta chef:</i>			
0-5 referens			
6-10	(+)	(+)	
11-15	(+)		(+)
16-25	(+)	(+)	(+)
26-50			
51-			
Chefen ej kompetent inom sakområdet			(-)
Har konflikt med ledningen			
<i>Påståenden om förhållandet till närmaste chef, (stämmer helt):</i>			
a) Jag har möjligheter att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef		(+)	(+)
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef			(+)
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer		(+)	
<i>Frågor om inflytande och delaktighet:(ja alltid, ja ofta)</i>			
a) Har du möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen i stort av ditt arbete?		(+)	
b) Har du inflytande i beslut som gäller den avdelning där du arbetar?	(+)		
c) Har du sådant inflytande över ditt arbete att du kan skjuta upp saker som var planerade – om du exempelvis får för mycket att göra?			(+)
<i>Löneformer:</i>			
Fast lön		(+)	
Bonus, provision, ackord etc.			

VARIABLER	Stat	Privat	Kommun och landsting
Jour och beredskap			
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)			
Intäkt från eget företag			
Annat	(-)		
<i>Uppfattning om lön och lönesättning (stämmer helt):</i>			
Kriterierna för lönesättningen är relevanta	(+)		(+)
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke			(+)
Lönen påverkar min arbetsinsats			
Likelihood ratio (DF)	172,012 (66)	1416,697 (68)	132,208 (65)
HAR LÖNESAMTAL, ANTAL	572	883	1006
ANTAL INDIVIDER	914	1211	1386

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på 10%-nivån. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar sannolikheten

6. Anställningstid och lönesamtal

Vissa arbeten leder till att den anställde utvecklar sin kompetens och höjer sin framtida produktivitet, medan andra arbeten inte leder till en sådan utveckling¹⁷. Dessutom kan vissa arbeten leda till att den anställde får produktivitetshöjande färdigheter som inte bara är till nytta i det företag där färdigheterna har erhållits utan också på en betydande del av den övriga arbetsmarknaden, så kallad generell kompetens. Arbetsgivare kan därför vara mindre villiga att stå för den utbildningskostnaden. Därför är det möjligt att anställda som får mycket generell kompetens får en något lägre lön än de annars skulle ha fått. En annan konsekvens är att risken är stor att personer med generell kompetens stannar kortare tid i företaget än andra. Anställningstiden kan således bli betydligt kortare än i andra fall.

Det finns även arbeten som ger mera specifika färdigheter. Dessa färdigheter höjer individens produktivitet mer i det företag där kompetensen byggts upp än i andra företag. Eftersom den anställde kan vara ovillig att stå för kostnaden för den specifika kompetensuppbyggnaden kommer arbetsgivaren att bära en del av den genom att ge de anställda något högre lön än andra. När väl den specifika kompetensen är uppbyggd kan det vara svårare eller ta längre tid för den anställde att byta arbete. Anställningstiden blir således längre för personer med mycket specifik kompetens än den blir för andra.

¹⁷ Inledningen till det här avsnittet bygger på Björklund och Regnér (1996).

Personer som deltar i lönesamtal kanske har en specifik kompetens som gör att de är viktigare för verksamheten än de som inte har samtal. Det kan vara svårt och kostsamt för arbetsgivaren att hitta personer med den specifika kompetensen. Därför är arbetsgivaren angelägen att dessa personer stannar i organisationen. Om personer som har haft lönesamtal har en specifik kompetens som värderas högt är det möjligt att arbetsgivaren betalar för det och strävar efter att förmå lönesamtalsgruppen att stanna i organisationen. Personer med lönesamtal skulle därmed stanna längre i verksamheten än andra. Resultaten i tidigare avsnitt tyder på att personer som inte har haft lönesamtal är besvikna på sina chefer och allmänt missnöjda med sin situation, vilket i sin tur kan göra dem mer angelägna än andra att byta arbetsgivare. Å andra sidan kan de vara missnöjda på grund av att de har svårigheter att byta arbete och därför tvingas vara kvar i en verksamhet som de inte trivs med. Därför är det intressant att undersöka om det finns något samband mellan lönesamtal och anställningstid hos nuvarande arbetsgivare.

Det finns även andra mekanismer som kan leda till att personer som har haft lönesamtal stannar längre i verksamheten än dem som inte har samtal. En sådan mekanism är individuella löneförmåner¹⁸. Arbetsgivaren kanske ger lönesamtalarna lunchkuponger, internutbildning i trevlig miljö eller allmän frihet i jobbet. Förmånerna gör att lönesamtalarna knyts hårdare till verksamheten och därför stannar längre på arbetsplatsen än andra. Det är också möjligt att lönesamtalarna / icke-lönesamtalarna av någon icke observerbar anledning är en mindre rörlig grupp.

Tabell 5.1 presenterar skattningar av sambandet mellan lönesamtalsvariabeln och logaritmen av anställningstid då hänsyn tagits till skillnader som beror på vissa individuella faktorer¹⁹. Resultaten i kolumn 1 tyder på att personer som har haft lönesamtal har längre anställningstid än dem som inte har haft lönesamtal. Koefficienten ($e^{.076}=1,1$) innebär att anställningstiden i genomsnitt är drygt ett år längre för dem som har haft samtal. Resultaten tyder också på att kvinnor har signifikant (10-procentsnivån) kortare anställningstid än män, samt att äldre stannar längre på jobbet än yngre. Personer med grundutbildning har längre anställningstid än personer med kortare universitetsutbildning. Anställningstiden är i genomsnitt kortare i privat sektor än i statlig sektor. Det gäller även dem som uppgett att de har en annan arbetsgivare.

¹⁸ Se Granqvist (1997) för en diskussion om betydelsen av olika typer av förmåner.

¹⁹ Regnér (2002) använder samma utfallsvariabel när han estimerar sambandet mellan anställningstid hos nuvarande arbetsgivare och olika typer av internutbildning.

Tabell 6.1 Sambandet mellan anställningstid och lönesamtal. P-värden i parentes

VARIABLER	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Intercept	-0,485 (0,000)	-1,195 (0,050)	0,395 (0,043)
Lönesamtal	0,076(0,013)	0,043 (0,154)	0,051 (0,095)
Kvinna	-0,053(0,091)	-0,048 (0,118)	-0,033 (0,291)
Ålder	0,052 (0,000)	0,046 (0,000)	0,045 (0,000)
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>			
Grundskola / gymnasium, annat.	0,274 (0,000)	0,278 (0,000)	0,293 (0,000)
Högskoleutbildning i högst 3 år, referens	0	0	0
Högskoleutbildning i mer än 3 år	-0,054 (0,196)	-0,041(0,318)	-0,046 (0,266)
Forskarutbildning	0,057 (0,413)	0,088 (0,195)	0,072 (0,288)
<i>Huvudarbetsgivare, %:</i>			
Statlig sektor, referens	0	0	0
Privat sektor	-0,151 (0,000)	-0,209(0,000)	-0,169 (0,000)
Kommun och landsting	0,017 (0,719)	0,005 (0,908)	-0,005 (0,910)
Annan arbetsgivare	-0,274 (0,008)	-0,241 (0,017)	-0,243 (0,016)
Förbund	ja	ja	ja
<i>Anställningsform:</i>			
Fast anställning, referens		0	0
Vikariat		-0,800 (0,000)	-0,795 (0,000)
Projektanställning		-0,394 (0,000)	-0,374 (0,000)
Doktorandtjänst		-0,219 (0,089)	-0,163 (0,208)
Annan tidsbegränsad anställning		-0,705 (0,000)	-0,659 (0,000)
Arbetar deltid		0,022 (0,603)	0,062 (0,152)
Arbetar ingen övertid		-0,056 (0,036)	-0,027 (0,477)
<i>Eget chefskap:</i>			
Ledningsansvar för personal			0,058 (0,108)
Ledningsansvar för verksamhet			0,073 (0,025)
<i>Din chef:</i>			
Närmaste chef är kvinna			0,002 (0,946)
<i>Antal underställda för chefen:</i>			
0-5 referens			0
6-10			0,077 (0,153)
11-15			0,037 (0,513)
16-25			0,101 (0,063)
26-50			0,113 (0,041)
51-			0,197 (0,001)
Chefen har ej kompetens inom sakområdet			0,013 (0,738)
Har konflikt med ledningen			-0,004 (0,934)
<i>Påståenden om förhållandet till närmaste chefen, (stämmer helt):</i>			
a) Jag har möjligheter att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef			0,004 (0,918)
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef			-0,075 (0,041)
c) Jag får information om förhållanden på arbetsplatsen som jag behöver för att fullfölja mina arbetsuppgifter			0,026 (0,515)
d) Jag får information om förändringar som kan ha betydelse för mitt arbete			0,027 (0,498)
e) Jag har möjlighet att få professionellt stöd och handledning i mitt arbete			-0,002 (0,945)

VARIABLER	Modell 1	Modell 2	Modell 3
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer			-0,062 (0,097)
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter			0,032 (0,358)
<i>Frågor om inflytande och delaktighet:(ja alltid, ja ofta)</i>			
a) Har du möjlighet att diskutera och påverka upplägningen i stort av ditt arbete?			0,017 (0,661)
b) Har du inflytande i beslut som gäller den avdelning där du arbetar?			-0,050 (0,130)
c) Har du sådant inflytande över ditt arbete att du kan skjuta upp saker som var planerade – om du exempelvis får för mycket att göra?			-0,015 (0,614)
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?			0,036 (0,353)
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?			0,046 (0,232)
f) Har du svårt att sova pga tankar på jobbet?			-0,033 (0,450)
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?			-0,067 (0,129)
<i>Löneformer:</i>			
Fast lön			0,068 (0,673)
Bonus, provision, ackord etc.			-0,030 (0,712)
Jour och beredskap			0,366 (0,000)
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)			0,060 (0,270)
Intäkt från eget företag			-0,220 (0,073)
Annat			0,118 (0,302)
<i>Uppfattning om lön och lönesättning (stämmer helt):</i>			
Kriterierna för lönesättningen är relevanta			-0,023 (0,525)
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke			0,139 (0,000)
Lönen påverkar min arbetsinsats			-0,079 (0,000)
Anpassad R ²	0,340	0,370	0,384
Antal individer	3 611	3 611	3 611

Anm. Ett p-värde < 0,050 innebär att sambandet är statistiskt säkerställt på 5%-nivån.

I modell 2 tar vi även hänsyn till skillnader som beror på vilken anställningsform individen har och om han/hon arbetar deltid eller heltid. Den tidigare signifikanta skillnaden mellan lönesamtalsgrupperna försvinner när vi lägger till dessa variabler. Som väntat minskar alla former av tidsbegränsad anställning den genomsnittliga anställningstiden jämfört med fast

anställning. Den som inte alls arbetar övertid har i snitt kortare anställningstid än dem som arbetar över.

Kolumn 3 visar resultat från en modell som även innehåller information om arbetstagarens uppfattning om chefen och löneformer. I den här specifikationen stannar lönesamtalsgruppen signifikant längre i verksamheten än dem som inte har lönesamtal. Vidare tyder resultaten på att personer som har ledningsansvar för verksamheten i genomsnitt har längre anställningstid än dem som inte har det. Anställningstiden är också längre bland personer som arbetar i större organisationer, vilket kan bero på att karriärmöjligheterna är större i stora organisationer än i mindre.

Av påståendena om förhållandet till den närmaste chefen och inflytande på arbetsplatsen finns det bara ett fåtal signifikanta faktorer. Personer som får den uppmuntran och det stöd de behöver av sin närmaste chef har i snitt en kortare anställningstid än personer som inte har det stödet. Detta gäller också personer som angett att den närmaste chefen är ett stöd i kritiska situationer. Personer som är nöjda med sin situation är mer benägna att lämna än andra. Detta beror sannolikt på att personer som är nöjda med sina chefer samtidigt är personer som är attraktiva även för andra arbetsgivare.

Av löneformsvariablerna är det bara ersättning för jour och beredskap och intäkt från eget företag som signifikant ökar anställningstiden. Vidare har personer som anser att lönesättningen präglas av godtycke längre anställningstid än dem som säger att den inte gör det. De som anser att lönen påverkar arbetsinsatsen har kortare anställningstid än de som säger att den inte påverkar insatsen. En omvänd tolkning är att personer som har stannat länge i verksamheten är missnöjda med lönesättningen, samt att de som ser en tydlig koppling mellan lön och prestation lämnar verksamheten för att de är attraktiva på en bredare arbetsmarknad.

Tabell 6.2 rapporterar resultat från separata skattningar för olika sektorer. Vi gör ingen separat analys för gruppen som angett att de har annan arbetsgivare eftersom storleken på gruppen är för liten. För att resultaten ska vara någorlunda överblickbara innehåller tabellen endast information om variabler som är signifikanta på 10-procentnivån samt tecknet på skattningen. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar anställningstiden. Tabellen innehåller endast skattningar av en modell, den med maximalt antal bakgrundsfaktorer.

Till skillnad från analysen på hela urvalet är lönesamtalsvariabeln inte signifikant i någon av sektorerna. Enbart i statlig sektor närmar sig sambandet en konventionell

signifikansnivå (p-värde 0,114).²⁰ Det finns både skillnader och likheter mellan sektorerna med avseende på de övriga variablerna. De som arbetar deltid i privat sektor har längre anställningstid än dem som inte arbetar deltid. Det gäller även personer med ledningsansvar för verksamheten. I statlig sektor har personer med en kvinnlig chef kortare anställningstid än personer med en manlig chef. I privat sektor är det tvärtom. Många underställda för den närmsta chefen ökar anställningstiden för personer som arbetar i statlig eller privat sektor. Ett annat motsatsförhållande mellan sektorerna finns för personer som angett att de har konflikt med ledningen. I privat sektor ökar denna längden på anställningen, medan en konflikt minskar anställningstiden i kommun och landsting. En förklaring till skillnaderna kan vara att det är lättare för personer som hamnar i en konfliktsituation i privat sektor att hitta en annan arbetsgivare än det är för personer som hamnar i en konfliktsituation i kommun och landstinget.

I privat sektor har personer som anger att de får den uppmuntran och det stöd de behöver av chefen kortare anställningstid än dem som inte har fått samma stöd. I staten har personer som angett att den närmaste chefen är tillgänglig i den omfattning som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter längre anställningstid än personer som inte har en lika tillgänglig chef. Att arbeta under ökad tidspress ökar anställningstiden i privat sektor, medan en ännu större press som gör det svårt att finna tid för återhämtning minskar anställningstiden.

I alla sektorer har personer som anger att de får ersättning för jour och beredskap längre anställningstid än andra. De som anger att de har intäkt från eget företag har kortare anställningstid. Personer som anger att de har annan form av ersättning har längre anställningstid om de arbetar i privat sektor. Personer som arbetar inom kommun och landsting och som anser att tillämpningen av lönekriterierna präglas av godtycke har längre anställningstid än personer som inte anser detta.

²⁰ Lönesamtalsvariabeln är positivt och statistiskt signifikant i statlig sektor i den enklare modellen (modell 1 i tabell 6.1). Den är inte statistiskt säkerställd i de andra sektorerna.

Tabell 6.2 Sambandet mellan anställningstid och lönesamtal per sektor

VARIABLER	Stat	Privat	Kommun och landsting
Lönesamtal			
Kvinna	(-)		
Ålder	(+)	(+)	(+)
<i>Högsta avslutade utbildning:</i>			
Grundskola / gymnasium, annat.	(+)		
Högskoleutbildning i högst 3 år, referens	0	0	0
Högskoleutbildning i mer än 3 år	(-)		
Forskarutbildning			
<i>Anställningsform:</i>			
Fast anställning, referens	0	0	0
Vikariat	(-)	(-)	(-)
Projektanställning		(-)	(-)
Doktorandtjänst			
Annan tidsbegränsad anställning	(-)	(-)	(-)
Arbetar deltid		(+)	
Förbund	ja	ja	ja
<i>Eget chefskap:</i>			
Ledningsansvar för verksamhet		(+)	
<i>Din chef:</i>			
Närmaste chef är kvinna	(-)	(+)	
<i>Antal underställda för din närmsta chef:</i>			
0-5 referens	0	0	0
6-10			
11-15			
16-25		(+)	
26-50			
51-	(+)	(+)	
Har konflikt med ledningen		(+)	(-)
<i>Påstående om förhållandet till närmaste chef, (stämmer helt):</i>			
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef		(-)	
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter	(+)		
<i>Frågor om inflytande och delaktighet:(ja alltid, ja ofta)</i>			
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?		(+)	
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?		(-)	
<i>Löneformer:</i>			
Fast lön			
Bonus, provision, ackord etc.			

VARIABLER	Stat	Privat	Kommun och landsting
Jour och beredskap	(+)	(+)	(+)
Naturaförmåner (lunchförmån, bil etc.)			
Intäkt från eget företag		(-)	
Annat		(+)	
<i>Uppfattning om lön och lönesättning (stämmer helt):</i>			
Kriterierna för lönesättningen är relevanta			
Tillämpningen av lönesättningskriterierna präglas av godtycke			(+)
Lönen påverkar min arbetsinsats			
Anpassad R ²	0,380	0,327	0,397
ANTAL INDIVIDER	914	1 211	1 386

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på 10%-nivån. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar anställningstiden.

7. Avslutande kommentarer

Lönesamtalen är en viktig del av den lokala lönebildningen för merparten av SACO-förbundens medlemmar. Inom många avtalsområden är det angivet att alla medarbetare ska ha ett lönesamtal. Trots det är det många anställda akademiker som anger att de inte har haft något samtal. I den här studien har vi undersökt om det finns några systematiska skillnader mellan sysselsatta akademiker som har haft lönesamtal och dem som inte har haft samtal. Resultaten tyder på att grupperna skiljer sig åt i flera avseenden.

De statistiskt säkerställda resultaten visar att det är mindre sannolikt att personer med forskarutbildning har lönesamtal. Det är också mindre sannolikt att personer med doktorand- eller projektanställning har lönesamtal.

Personer som inte har deltagit i lönesamtal anser i större utsträckning än dem som har haft samtal att de inte har möjligheter att prata med sin närmaste chef om svårigheter i arbetet. De anser också att chefen inte är ett stöd i kritiska situationer. Samtidigt anser de att de har mindre inflytande över sitt arbete. De har inte möjlighet att påverka uppläggningsen av sitt arbete och de har inte inflytande över beslut som fattas på avdelningen. Resultaten tyder på att personer som inte har haft lönesamtal har något sämre relation till chefen och mindre inflytande över sina arbetsuppgifter.

Den bild som framträder är att personer som inte har haft lönesamtal är mer missnöjda med sin situation än dem som har haft samtal. Det finns många tänkbara

förklaringar till det mönstret. En är att de är missnöjda just för att de inte har haft ett fungerande lönesamtal. Det är också möjligt att de har haft samtal men på grund av att de har en sämre relation till chefen kanske de också har dåliga lönesamtal. Tycker de att samtalet fungerade dåligt kanske de väljer att rapportera att de inte har haft något. En annan förklaring är att de inte har erbjudits något lönesamtal för chefen tycker att det är besvärligt att tala med dem.

Resultaten från denna studie tyder på att det är många faktorer på en arbetsplats som direkt eller indirekt påverkar förekomsten av lönesamtal, och att lönesamtalet verkar vara en viktig länk mellan chef och medarbetare.

Litteratur

- Björklund, A. och Regnér, H. (1996) Humankapitalteorin och utbildning på arbetsplatserna, i C. le Grand, R. Szulkin, och M. Tåhlin (red), Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning, 2:a upplagan, SNS Förlag, Stockholm.
- Cregård, A. (2007) Att styra sin chef: disciplinering från centrum till periferi, i S. Siverbo m.fl. (red), Demokratisk och effektiv styrning, Studentlitteratur (under utgivning).
- Granqvist, L. (1997) Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män, i I. Persson och E. Wadensjö (red), Kvinnors och mäns löner - varför så olika?, SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2004) Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(4): 5-19.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2005) Lön och individuella drivkrafter, SACOs rapportserie.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2006) The outcome of individual bargaining and the influence of managers' bargaining power: evidence from union data, *Working paper 3/2006*, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.
- Hultin, M. och Szulkin, R. (1997) Chefernas kön och de anställdas lön – en studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser. Kvinnomaktutredningen, SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- JUSEK (2006) Lönesättande samtal 2006 – sammanfattning. http://www.jusek.se/upload/PDF/rapporter/lonesamtal_jusek_2006.pdf.
- Neu, E. (2006) Lönesättning i praktiken. En studie om chefers handlingsutrymme, Doktorsavhandling Nr. 116 vid Företagsekonomiska institutionen vid Uppsala universitet.
- Regnér, H. (2002) The effect of on-the-job training on wages in Sweden. *International Journal of Manpower*, 23(4): 326-344.
- Strandås, K. (2003) Lön för mödan? Hur fungerar den individuella lönesättningen för Kommunals medlemmar?, Rapport, Kommunals lönepolitiska utredning, www.kommunal.se.
- Sverke, M., Näswall, K., och Hellgren, J. (2005) Bättre löner i staten, enkätundersökning om lön, motivation och arbetsvillkor bland statligt anställda, www.ofr.se.
- Wallenberg, J. (2003) Lön. Mål eller medel?, Landstingsförbundet.

APPENDIX

Tabell A.1 Avtalsmodeller för SACO-förbundens medlemmar 2005/2006

Avtalsmodell / Avtal	<i>Antal medlemmar</i>	<i>Andel</i>
Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal):	169 000	41%
SACO-S med Arbetsgivarverket (staten)	81 500	
AkademikerAlliansen för kommun- och landstingssektorn	59 000	
Jusek, Civilekonomerna, CF m.fl. med BAO (bank)	4 500	
Jusek, Civilekonomerna, CF med FAO (försäkring)	2 500	
CF resp. AF med Fastigo	1 000	
CF, Civilekonomerna m.fl. med KFS	4 500	
Kyrkans Akademikerförbund med Svenska Kyrkans Församlingsförbund	5 500	
Sveriges Farmaceutförbund och CF mfl. med Almega	4 500	
Tjänsteförbunden – Apoteket AB		
Övriga, t ex avtal med Vårdföretagarna	6 000	
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek utan individgaranti:	46 500	11%
Akademikerförbunden med Almega Tjänsteförbunden – Svensk Teknik och Design (STD)	13 000	
- Utveckling och Tjänster (UoT)		
Akademikerförbunden med Almega Tjänsteföretagen	5 000	
Akademikerförbunden med Svensk Handel /Medie- och informationsarbetsgivarna	8 000	
Akademikerförbunden med Almega IT-företagen	14 000	
Övriga	6 500	
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti:	10 000	2%
Officersförbundet med Arbetsgivarverket (staten)	10 000	
Lönepott utan individgaranti (lokala förhandlingar)	187 000	45%
CF för industrisektorn (inkluderar även andra akademikerförbund)	73 500	
SSR (med SKTF) för kommun- och landstingssektorn	25 500	
Lärarnas samverkansråd (LR, Skolledarförbundet) för kommun- och landstingssektorn	63 000	
Läkarförbundet* för kommun- och landstingssektorn	25 000	
Summa	412 500	100%

* År 1: Garanterat 2% beräknat på 8 specialiteter, DL och ST-läkare; År 2: Garanterat 2% på hela kollektivet; År 3: Ej preciserat utrymme.

Tabell A.2 Fördelning av personer över medlemsförbund

FÖRBUND	
Civilekonomerna	6,5
Jusek	13,0
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR)	1,9
Lärarnas Riksförbund (LR)	14,3
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)	2,0
Sveriges Skolledarförbund	1,3
Sveriges Arkitekter	1,3
DIK-förbundet	3,7
Kyrkans Akademikerförbund	0,9
Civilingenjörsförbundet	19,7
Agrifack	1,4
Sveriges Fartygsbefälsförening	0,3
Sveriges Farmaceutförbund (SFF)	1,3
Sveriges Läkarförbund	5,9
Naturvetareförbundet	3,9
Sveriges Psykologförbund	1,9
Akademikerförbundet, SSR	8,7
Sveriges Tandläkarförbund	0,9
Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)	2,4
Sveriges Veterinärförbund	0,4
Ingenjörsförbundet	2,0
SACO-förbundet Trafik och Järnväg, TJ	0,8
Officersförbundet	2,7
SRAT	2,6
Antal individer	3 611

Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO, är den samlade organisationen för akademiker. Våra 24 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper som är verksamma inom hela arbetsmarknaden och även som företagare. Sammanlagt är vi närmare 600 000 medlemmar. SACOs uppgift är att påverka samhällspolitiken så att den stimulerar kunskapstillväxt och en positiv välfärdsutveckling. SACO är en partipolitiskt obunden organisation och vi engagerar oss i frågor som är centrala för att vi ska nå vår vision om ett kunskapssamhälle för alla med hög kunskapsnivå, högt välstånd och stor individuell valfrihet under ansvar. Läs mer om SACO och vad vi tycker i olika frågor på vår webbplats www.saco.se



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