



2009 | Lena Granqvist

# Inte bara lön

En studie av akademikernas  
löneförmåner och bonus

**Inte bara lön**

En studie av akademikernas löneförmåner och bonus

Författare: Lena Granqvist

Citera gärna ur skriften, men ange källa

© Saco mars 2009

[www.saco.se](http://www.saco.se)

# Förord

För några år sedan tog Saco initiativet till ett stort lönebildningsprojekt, som skulle löpa på flera års sikt och drivas av kvalificerade forskare. Bakgrunden var att forskningen om den svenska lönebildningen i hög grad utgick från 1970- och 1980-talets förhållanden, trots att förhållandena sedan 1990-talets mitt gått igenom stora förändringar, inte minst när det gäller decentralisering och individualisering.

Under årens lopp har projektet grenat ut sig och fångat allt fler aspekter på lönerna och deras funktion i samhället. I den här rapporten återvänder Lena Granqvist till sin tidigare forskning om olika slags löneförmåner. Det handlar om lönevillkor som sällan fångas i statistiska sammanställningar men som ändå kan spela en viktig roll, både för medarbetarna och i företagens personalpolitiska strategier.

*Gunnar Wetterberg*

samhällspolitisk chef, Saco

# Innehåll

## Sammanfattning

<b>1. Bakgrund</b>	<b>6</b>
<b>2. Varför finns det löneförmåner och bonus?</b>	<b>8</b>
Skatteeffekter	8
Löneväxling, brutto- och nettolöneavdrag	9
Klistereffekten	10
Arbetsorganisation	10
Incitamentsprogram	11
Skillnader mellan kvinnor och män	12
Ett urval av tidigare studier	12
<b>3. Data</b>	<b>14</b>
<b>4. Finns det skillnader mellan grupper?</b>	<b>16</b>
Löneförmåner	16
Bonus	19
<b>5. Betydelsen av arbetsvillkor</b>	<b>20</b>
Löneförmåner	21
Bonus	23
<b>6. Sammanfattning och slutsatser</b>	<b>25</b>
<b>Källor</b>	<b>26</b>

# Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att beskriva några av de alternativ till lön som finns idag och att studera om det finns skillnader i förekomsten av förmåner mellan olika grupper av akademiker, särskilt mellan akademikerkvinnor och akademikermän. Förmånerna som analyseras är naturaförmåner (t ex lunchsubventioner, fri bil), härnäst *löneförmåner*, och prestationsbaserad lön (t ex bonus, provision, ackord), härnäst *bonus*. I studien används data som tagits fram inom ramen för en enkätstudie om arbetsmiljö som genomfördes år 2006 bland Sacos förbundsmedlemmar.

Resultaten visar att förekomsten av löneförmåner och bonus är ojämnt fördelad mellan olika akademikergrupper:

## Löneförmåner:

- Bland män är andelen löneförmåner 10,3 procent och bland kvinnor 5,7 procent.
- Andelen kvinnor i gruppen som har löneförmåner är 39 procent (män 61 procent).
- Men skillnaderna beror till stor del på att kvinnor och män arbetar inom olika yrken - det finns inga oförklarade skillnader i förekomsten av löneförmåner mellan kvinnor och män.
- För både kvinnor och män gäller att en god relation till chefen ökar sannolikheten att ha löneförmåner.
- Eget inflytande på arbetsplatsen ökar sannolikheten att ha löneförmåner enbart för män.

## Bonus:

- Bland män är andelen bonus 11,7 procent och bland kvinnor 5,2 procent.
- Andelen kvinnor i gruppen som har bonus är 34 procent (män 66 procent).
- Skillnaderna mellan kvinnor och män kvarstår även när hänsyn tas till olika bakgrundsfaktorer – det finns oförklarade skillnader i förekomsten av bonus.
- Inflytande över arbetet har betydelse för förekomsten av bonus enbart för män.
- För både kvinnor och män gäller det att om de har svårt att få tid för återhämtning på grund av en alltför stor arbetsbörda, ökar sannolikheten för att ha bonus.
- Sambandet fångar antagligen upp den "bonusstress" som finns i vissa akademikerjobb.

# 1. Bakgrund

I den anställdes totala ersättning ingår inte bara lönen utan alla förmåner som är en följd av anställningen. Förmånerna kan vara av typen anställningsrelaterade försäkringsförmåner, såsom kollektivavtalade pensionsförsäkringar eller försäkringar som arbetsgivaren tecknar direkt för sina anställda. Andra förmåner är naturaförmåner, såsom tjänstebilar, lunchförmåner och hushållsnära tjänster. Olika vinstdelningsprogram och annan prestationsbaserad ersättning såsom bonus ingår också i den totala ersättningen.<sup>1</sup>

Att betala ut en del av ersättningen som alternativ till rena kontanter är inte något nytt fenomen på arbetsmarknaden. Däremot ser vi att ersättningsformerna påverkas av det som sker i omvärlden. Både inhemska och internationella trender syns i förmånspaketet, som också kan återspegla attityder hos olika grupper på arbetsmarknaden. Idag finns det en flora av förmåner. Vilka typer av förmåner arbetsgivaren erbjuder och vilka arbetstagarna efterfrågar kan också vara konjunkturberoende.

I vardagligt tal benämns ofta förmånerna som "fringisar" (efter engelskans "fringe benefits"). Tidigare var tjänstebil och subventionerad lunch vanliga förmåner, men under de senaste decennierna har en uppsjö av nya typer av förmåner dykt upp på den svenska arbetsmarknaden. Man kan kanske beskriva utvecklingen så här: Åttioalet var "fringisarnas" årtionde då allt fler förmåner växte fram vid sidan av lönen. Nittioalet var årtiondet då "kringisarna" började växa fram. De anställda får hjälp med det "runt omkring" som tar tid från jobbet och fritiden. Företagen satsar på kringaktiviteter vid sidan av arbetet, såsom städtjänster och barnpassning. Arbetsliv och fritid flyter ihop, och den anställde med familj blir i allt större utsträckning knuten till företaget. 00-talet kanske kan beskrivas som de individuella försäkringsförmånernas årtionde. Förändringarna i trygghetssystemen gör att människor blivit mer medvetna om att en trygg ålderdom kanske inte längre är självklar utan egna insatser. Detta påverkar hur man organiserar sitt privata sparande, men också hur företagen ser på sina anställdas väl och ve - de erbjuder "tryggisar" till sina anställda.

I spåren av finanskrisen har frågan om "varande eller icke-varande" för bonus och andra former av prestationslöner hamnat i fokus.

Syftet med denna rapport är att beskriva några av de alternativ till lön som finns idag och att studera om det finns skillnader i förekomsten av förmåner mellan olika grupper av akademiker, särskilt mellan akademikerkvinnor och akademikermän.

---

<sup>1</sup> Även mer svårsmätbara förmåner såsom möjlighet till en flexibel arbetstid och karriärmöjligheter skulle kunna inbegripas i det totala ersättningsbegreppet.

Den första förmånsgruppen som analyseras är naturaförmåner (t ex lunchsubventioner, fri bil). Härefter kallas de *löneförmåner*. Den andra förmånsgruppen är prestationsbaserad lön (t ex bonus, provision, ackord). Härefter kallas de *bonus*. I studien används data som tagits fram inom ramen för en enkätstudie om arbetsmiljö som genomfördes år 2006 bland Sacos förbundsmedlemmar.

Varför är det viktigt att studera förekomsten av löneförmåner och bonus? Ett motiv är att lönebildningen decentraliserats och individualiserats, vilket betyder att lönerna i stor utsträckning sätts ute på den enskilda arbetsplatsen, ofta i form av lönesamtal och individuella förhandlingar. Den bakomliggande tanken är att lön och prestation bör hänga ihop. Akademikerna har gått allra längst i denna utveckling.<sup>2</sup> Decentraliseringen och individualiseringen av lönebildningen kan ha gjort att möjligheterna att förhandla om individuellt anpassade ersättningspaket blivit större.

Ett annat motiv är globaliseringen. Globaliseringen ger direkta avtryck, till exempel genom att multinationella lönesystem blir allt vanligare på svenska arbetsplatser. Hittills har många hävdade att de fasta ersättningarna kommer att minska i framtiden till förmån för de rörliga kompensationserna, bonus och aktiebaserade incitamentsprogram, allt enligt utländsk modell<sup>3</sup>. Indirekt påverkar globaliseringen genom att den ställer krav på att företagen snabbt kan ställa om till förändringar i omvärlden, vilket också skapar ett förändringstryck mot en mer flexibel lönebildning.

Ett tredje motiv är förändrade former av hur arbetet organiseras: projektstyrda organisationer kräver nya former av lönesystem.

I diskussioner som spänner från allt om hur vi ska möta globaliseringens krav till hur framtidens chefrekrytering ska säkras, poängteras ofta kravet på flexibilitet i sättet att ersätta arbete. Argumentet är att dagens unga inte kommer att nöja sig med stela förmånssystem och att kollektivavtalen måste individanpassas mycket mer så att de tillåter ett flexibelt synsätt på löner och förmåner. Det ligger i linje med den trend vi ser i samhället i övrigt – betoningen flyttas från kollektivet till individen. Att få välja själv är något som i sig ges ett värde.

Därför görs attitydundersökningar om synen på karriär och förmåner för att försöka fånga upp detta förändringstryck. Redan idag har en del kollektivavtal blivit mer individanpassade genom så kallade enskilda överenskommelser, som ger en möjlighet att påverka villkoren.

Det har visat sig att akademikerna gått i bräschen för allehanda förändringar på arbetsmarknaden. Därför är det också intressant att studera hur löneformerna ser ut för akademikerna. En förändrad

<sup>2</sup> Se Granqvist och Regné (2006; 2007a,b; 2008) för analyser av akademikernas lönebildning,

<sup>3</sup> Se [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

arbetsmarknad med nya typer av anställningsformer påverkar givetvis också existensen av olika löneformer. Det är möjligt att alla dessa förändringar påverkar grupper olika och återspeglas i förekomsten av löneförmåner, exempelvis bland kvinnor och män.

Studien är upplagd enligt följande. Nästa avsnitt ger en översikt av förklaringar till att det finns löneförmåner och bonus på arbetsmarknaden. I avsnitt 3 presenteras data och i avsnitten 4 och 5 analyseras om det finns skillnader mellan olika grupper. Avsnitt 6 innehåller en sammanfattning och slutsatser.

## 2. Varför finns det löneförmåner och bonus?

Det finns många förklaringar till förekomsten av löneförmåner och bonus<sup>4</sup>. I detta avsnitt presenteras några motiv och exempel på utformningen av löneförmåns- och bonussystem på den svenska arbetsmarknaden.

### Skatteeffekter

Institutionella förhållanden såsom skattesystemet kan påverka förekomsten av löneförmåner. Typiskt för löneförmåner är att de vanligtvis är individuella och inte kan överlåtas till någon annan person. De begränsar dessutom arbetstagarens konsumtionsmöjligheter. För den kontanta lönen kan arbetstagaren köpa vad han eller hon vill. Det talar för att den anställde vill ha ut all sin ersättning i form av lön. Men resonemanget förändras om beskattningen av lönen och löneförmånerna skiljer sig från varandra på så sätt att löneförmåner har en lägre beskattning. Höga marginalskatter på lönen gör att skattefördelen av de lägre beskattade löneförmånerna är störst för dem med höga inkomster. Arbetsgivaren kan också ha skattefördelar av att byta ut en del av arbetsersättningen mot löneförmåner om arbetsgivaravgifter/löneskatter är lägre på löneförmåner än på löner. Förändringar i skatteregler och avdragsregler gör också att olika typer av förmåner uppstår och försvinner.

Enligt Skattverkets<sup>5</sup> definition är huvudregeln att en förmån är skattepliktig om det inte särskilt reglerats att den är skattefri, och värderas normalt till marknadsvärdet. I vissa fall görs värderingen

---

<sup>4</sup> Detta avsnitt bygger delvis på Granqvist och Ståhlberg (2002).

<sup>5</sup> Huvudregeln i svensk skatterätt innebär att löner, arvoden, förmåner och alla andra inkomster som erhålls på grund av tjänst och/eller uppdrag beskattas i inkomstslaget tjänst. Se [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).



schablonmässigt. Om den anställde betalar för en skattepliktig förmån ska förmånsvärdet sättas ned med det belopp som betalats ut.

Det är inte helt lätt att beskriva och kategorisera de förmåner som förekommer på svensk arbetsmarknad idag. Olika undersökningar visar till exempel att olika former av sjukvårdsförmåner blir populärare. Även här kan specifika regler i skattesystemet påverka populariteten av förmånen. Skatteverkets nuvarande regler säger att om arbetsgivaren bekostar offentligt finansierad sjukvård, till exempel i form av patientavgifter för den anställde, är detta en skattepliktig förmån. Arbetsgivaren har i detta fall avdragsrätt för kostnaden. Om arbetsgivaren däremot bekostar privat sjukvård för en anställd, det vill säga vård som inte är offentligt finansierad, är detta en skattefri förmån. Arbetsgivaren har å andra sidan ingen avdragsrätt för kostnaden.

## **Löneväxling, brutto- och nettolöneavdrag**

Löneväxling är ett annat exempel på att förekomsten av förmåner hänger ihop med skattesystemets utformning. Lönevaxling innebär att en anställd byter en del av sin kontanta bruttolön mot en förmån, till exempel en extra avsättning till pensionssparande. Fördelarna ligger i att företaget betalar lägre arbetsgivaravgift på pensionspremien än på lönen och kan därför för samma kostnad skjuta till en extra pensionsinbetalning. Genom lönevaxling kan arbetsgivaren också erbjuda en större flexibilitet i ersättningspaketen; på så sätt tillgodoses de anställdas individuella önskemål om förmåner.

Bytet kan ske vid ett enstaka tillfälle eller avse en förmån som den anställde får fortlöpande. Vid en lönevaxling, eller om arbetsgivaren inte vill stå för kostnaden själv när det gäller någon annan förmån, är det vanligt att den anställde får betala hela eller en del av kostnaden via löneavdrag. Här är det viktigt att skilja på brutto- och nettolöneavdrag.

Ett *bruttolöneavdrag* innebär att den anställde accepterar en lägre bruttolön i utbyte mot en förmån. Sänkningen innebär att skatten och arbetsgivaravgifterna blir lägre men kan även få återverkningar på den anställdes sjuklön, a-kasseersättning, pension, förskoleavgift. Ett bruttolöneavdrag reducerar inte ett skattepliktigt förmånsvärde.

Ett *nettolöneavdrag* innebär att den anställde behåller sin bruttolön, men att denne gör en kontant betalning till arbetsgivaren av sina skattade pengar. I många fall sker betalningen via ett avdrag från nettolönen.

Även inom ramen för kollektivavtalen går det att lönevaxla. Exempelvis i akademikernas pensionsavtal PA03 för statlig sektor finns det inom ramen för enskild överenskommelse möjlighet att avsätta extra pensionspremier till den framtida pensionen. Utformningen är sådan att man kan avstå en del av bruttolönen (lönevaxling) eller byta semesterdagar mot högre premier.

Saco-S har gett ut en informationsskrift om vad man bör tänka på då den enskilda överenskommelsen utformas. Om man väljer att växla lön till pension är det enbart fördelaktigt för den som tjänar mer än 8,07 basbelopp per år (årsinkomst på 387 000 eller 32 200 per månad år 2008). Det beror på att inkomster upp till 8,07 inkomstbasbelopp påverkar storleken av de lagstadgade pensionerna såsom inkomstpension, premiepension och tilläggs pension. Det löneväxlade beloppet bör också ingå i underlaget för beräkning av tjänstepension och andra avtalsförmåner såsom sjuklön och semesterlön för att inte påverka dessa förmåner negativt. Eftersom pensionsavsättningar beskattas lindrigare än lön (se ovan), finns det ett utrymme för extra premiebetalningar på omkring 8 procent (skillnaden mellan särskild löneskatt och arbetsgivaravgift). Löneväxlingen bör vara kostnadsneutral för arbetsgivaren som betalar in mellanskillnaden som ett premietillägg. Det finns liknande konstruktioner i avtal för akademiker i andra sektorer.

## **Klistereffekten**

Det kan också ligga i arbetsgivarens intresse att erbjuda löneförmåner på grund av att detta kan påverka de anställdas beteende. Vissa branscher, såsom högteknologibranscher, är beroende av högutbildad arbetskraft i större utsträckning än andra branscher. Detta kan till exempel gälla IT-branschen där verksamheten nästan helt byggs upp kring det mänskliga kapitalet. Sådana branscher går också ofta i bräschen för ett annorlunda tänkande vad gäller personalpolitik.

För att hålla kvar och locka till sig den välutbildade arbetskraften kan arbetsgivarna betala ett pålägg i form av till exempel löneförmåner. Att pålägget betalas ut i löneförmåner i stället för lön gör att *klistereffekten*, det vill säga arbetsgivarens möjlighet att binda den anställda till företaget, kan vara större för löneförmåner än för lön - dessa kan vanligtvis inte säljas vidare på en marknad och konsumtion av förmånen är bunden till anställningsförhållandet. En förmånlig företagsbetald individuell tjänstepensionsförsäkring utgör ett exempel på en sådan förmån.

Många förmåner gagnar dessutom både den anställda och företaget. Friskvård och sjukvårdsförsäkringar är sådana exempel. Ökad produktivitet och minskad sjukfrånvaro är två vinster företaget kan göra om medarbetaren får bättre hälsa och vid eventuell sjukdom snabbt kommer till primärvård eller specialist.

## **Arbetsorganisation**

Hur arbetet organiseras påverkar utformningen av lönesystem och löneformer. Allt mer arbete utförs numera i projektstyrda organisationer. Å ena sidan ser vi en ökad specialisering och större krav på

specialistkunskaper; å andra sidan kräver arbeten i holistiska organisationer, som karaktäriseras av lagarbete, färre beslutsnivåer och decentraliserat ansvar, en så kallad "multitasking"-kompetens. Generella och inflexibla lönesystem för stora grupper av arbetstagare fungerar helt enkelt inte i sådana organisationer.

Lönesystemens utformning har blivit ett naturligt inslag i modern organisationsstyrning. Traditionella styrsystem är inriktade på regelstyrning och kontroll, medan de nyare styrformerna försöker åstadkomma en inre motivation – att få de anställda att vilja utföra arbetet på ett så bra sätt som möjligt. Det decentraliserade ansvaret kan även i många fall innebära att den anställda helt eller delvis själv formulerar sina arbetsuppgifter. Målet är ofta att stärka den anställdes initiativförmåga. Det syns även i chefsrollens förändrade utformning, där tonvikten läggs på att inspirera och kommunicera snarare än att beordra och kontrollera (se Sverke, Näswall och Hellgren, 2005).

## **Incitamentsprogram**

Att utforma olika incitamentsprogram kan vara en del i att komma åt den ovan beskrivna klistereffekten och organisationsstyrningen. Skatteverkets hemsida innehåller en beskrivning av incitamentsprogram eller belöningsprogram. Programmen riktar sig till anställda och uppdragstagare. Syftet kan vara att rekrytera, motivera och behålla medarbetare eller uppmuntra till deläggande i företaget eller koncernen. Många former av belöningsprogram är aktierelaterade och storleken på belöningen är kopplad till aktiekursens utveckling.<sup>6</sup>

Mer allmänt kan man kalla lönesystem som uppmuntrar de anställda att anstränga sig på jobbet för incitamentsskapande belöningsystem. Olika former av rena prestationslöner, såsom bonus, ackord och provisioner hör också till denna grupp. I allmänhet är det arbetets karaktär som avgör hur belöningsystemen eller anställningskontrakten utformas. Exempelvis kan lönen inom somliga yrken kopplas till produktionsresultaten, medan lönen i andra yrken kopplas till arbetsinsatsen. Ofta utgör de rena prestationslönerna enbart en del av den totala ersättningen. Kontrakten utformas så att en del av ersättningen betalas ut som fast lön medan resten är prestationsbaserad. Exempelvis bonus uppfattas ju vanligtvis som "något extra" som läggs på lönen, även om många akademiker idag har relativt stor andel av sin lön i form av olika rörliga delar. Därför kan många av förklaringarna till att löneförmåner existerar vara tillämpliga även här. Bonus och

---

<sup>6</sup> Några exempel är aktier med inskränkande villkor, aktiesparprogram, köpoptioner, teckningsoptioner, personaloptioner och syntetiska optioner. Exempel på utländska termer som avser belöningsprogram är; Stock Options, Restricted Stock, Restricted Stock Units, SARs (Stock Appreciation Rights).

vinstdelningsprogram lyfts ju ofta fram som ett medel att rekrytera och behålla medarbetare.

## **Skillnader mellan kvinnor och män**

I detta avsnitt behandlas tänkbara förklaringar till skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män (se Granqvist, 1997). En förklaring till att det finns skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män hänger samman med att män har relativt sett högre arbetsinkomster, som kan bestå av både lön och löneförmåner. Om män har högre totalinkomster kan de ha både högre löner och mer löneförmåner än kvinnor. De högre lönerna gör det också mer lönsamt för männen att ta ut en större del av den totala arbetsinkomsten i form av löneförmåner, till exempel på grund av skatteskal. Könsskillnader i löneförmåner kan därför delvis bero på att kvinnor i större utsträckning än män har låga löner.

En annan förklaring till skillnader i förekomsten av löneförmåner mellan kvinnor och män kan vara att kvinnor och män arbetar på olika delar av arbetsmarknaden och att förmånerna förekommer i mindre utsträckning där kvinnor arbetar.

Skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män kan också bero på diskriminering. Förekommer det direkt lönediskriminering av kvinnor kan det också förekomma diskriminering rörande löneförmåner. Det kan också finnas diskriminering när det gäller löneförmåner, som inte märks på lönen. Det är säkert lättare för arbetsgivaren att utnyttja löneförmåner än lön för att favorisera vissa arbetstagare. Om sådana löneskillnader inte syns i den reguljära lönestatistiken kan löneförmånerna i så fall utgöra en form av "dolt diskrimineringsinstrument".

## **Ett urval av tidigare studier**

Det finns inte särskilt mycket forskning om löneförmåner och bonus eftersom det inte funnits information om dessa förmåner i olika datamängder. Med jämna mellanrum görs dock numera på uppdrag av olika organisationer både större och mindre enkätundersökningar om förekomsten av olika löneförmåner. Nedan presenteras några resultat från ett urval av sådana studier som har relevans för akademikergruppen och/eller belyser skillnader mellan kvinnor och män.

Den fackliga organisationen Ledarna har undersökt förekomsten av och önskemålen om olika löneförmåner bland sina medlemmar som utgörs av chefer och ledare. Lönekartläggningen från 2008 visar att den vanligast förekommande förmånen är bonus, tantiem och rörliga lönedelar följt av bilförmånen. Chefsbarometern (2008) visar att cheferna helst vill ha pensionssparande följt av extra semester. Först på tredje plats kommer bonus/resultatbonus. Hälften av cheferna vill byta ut en del av lönen mot förmåner.

I företaget Universums undersökning Karriärbarometern (2008) har ett stort antal yrkesverksamma yngre akademiker inom ekonomi, teknik data/IT, samhällsvetenskap/humaniora, juridik svarat på frågor om bland annat synen på karriär och pengar. Frågor ställdes om det faktiska innehavet och om det önskade innehavet av löneförmåner.<sup>7</sup> Den allra vanligast förekommande förmånen bland alla de undersökta grupperna är friskvårdsförmåner (t ex gymkort). Extra semesterdagar är den mest önskade förmånen. Det finns dock en viss skillnad mellan kvinnor och män när det gäller synen på karriär och pengar: Kvinnor önskar i större utsträckning friskvårdsförmåner, föräldraförmåner och extra semesterdagar, medan männen önskar prestationsrelaterad bonus, vinstdelning och aktier/optioner.

En LO-studie<sup>8</sup> (Röster om facket och jobbet, rapport 4, 2007) visar att fler män än kvinnor har löneförmåner. I rapporten konstateras också att de förmåner som studerats tillfaller LO-, TCO- och Sacomedlemmar i ungefär lika hög grad. Sacokvinnorna har lägre andel löneförmåner än Sacomännen i alla fall utom ett: motionsförmånen. Studien visar också att Sacomännen har klart högre andel i delaktighet i vinst genom vinstandelar än Sacokvinnorna. Men detta kan bero på att de arbetar inom olika yrken.

Gemensamt för studierna ovan är att analyserna av förekomsten av förmåner enbart bygger på procentuella andelar inom olika grupper, till exempel kvinnor och män. För att få en djupare förståelse för vilka faktorer som är viktiga för att förklara varför en del har förmåner och andra inte, krävs mer avancerade analyser till exempel i form av så kallade logistiska regressionsanalyser. I dessa skattas sannolikheten/chansen att ha en förmån då man samtidigt tar hänsyn till skillnader som beror på flera olika faktorer. Denna typ av analyser av löneförmåner finns det hittills väldigt få av.

En tidig studie är Granqvist (1997) där skillnader i förekomsten av ett antal löneförmåner<sup>9</sup> mellan kvinnor och män på svenska data analyseras. Huvudresultaten är att: 1) "vara kvinna" jämfört med att "vara man" minskar sannolikheten för att ha alla förmåner utom lunchförmån, 2) ha barn minskar sannolikheten att ha de flesta förmåner för kvinnor, men inte för män, 3) lönen är en viktig förklaringsfaktor för att ha nästan alla förmåner, åtminstone för män, det vill säga ju högre lön, desto större

<sup>7</sup> Bortsett från grundlön, vad av de följande är inkluderat i ditt förmånspaket? Oavsett vad som är inkluderat i ditt nuvarande paket, vad av följande skulle du vilja ha i ditt förmånspaket bortsett från grundlön. Tjänstebil, friskvårdsförmåner (t ex gymkort), hushållsrelaterade förmåner (t ex städhjälp), overtidsersättning, extra semesterdagar, prestationsrelaterad bonus, vinstdelning, aktier/optioner, föräldraförmåner (t ex tillägg i föräldrapenning), utökade pensionsförmåner, privat sjukförsäkring, tillgång till karriärcoach/mentor, kompetensutveckling, betald extern högre utbildning (t ex MBA), annat.

<sup>8</sup> I studien ingår löneförmånerna subventionerad lunch, leasingbil, vinstandelar, flexibel arbetstid, gratis kaffe, personalutbildning, motionsförmån, subventionerad läkarvård.

<sup>9</sup> Förmånerna är andel i företagets vinst, fri bostad, tjänstebil, telefon, fritidsbostad, aktier, lunchförmån.

sannolikhet för att ha förmånen, 4) sysselsättning inom den privata sektorn är en viktig förklaringsfaktor 5) ju mer kvinnodominerad branschen är, desto lägre är sannolikheten att ha nästan alla förmåner och att, 6) ju mer kvinnodominerad arbetsplatsen är, desto lägre är sannolikheten för förekomsten av några förmåner.

Granqvist (1998) visar att män i Finland har större sannolikhet att ha värdefulla förmåner såsom bil-, bostads- och reseförmåner, medan kvinnor oftare har mindre värdefulla förmåner såsom lunchförmåner och teaterbiljetter.<sup>10</sup>

Tidigare studier av löneförmåner visar således att kvinnor i de flesta fall har färre löneförmåner och mindre värdefulla löneförmåner än män.

### 3. Data

Data har tagits fram genom skriftliga enkäter till ett urval av sysselsatta medlemmar i åldrarna 26-64 från 24 av Sacos 25 förbund<sup>11</sup> under våren 2006 av Synovate Temo. Enkäten innehåller ett stort antal variabler om utbildning, arbetsvillkor, arbetsorganisation och lönebildning.<sup>12</sup>

Svarsfrekvensen var 61 procent. Urvalet minskar ytterligare något då en restriktion läggs på att individerna ska ha svarat på samtliga frågor som används i denna studie. Analyserna i den här studien bygger på 3 839 sysselsatta akademiker.

I enkäten ställdes frågan "Vilken löneform har du?". Ett antal former räknas upp och respondenten hade möjlighet att kryssa i flera alternativ. I urvalet är andelen som svarat att de har prestationsbaserad lön (t ex bonus, provision, ackord) 8,2 procent. Hädanefter benämns denna form som *bonus*. Andelen som svarat att de har naturaförmåner (t ex lunchsubventioner, fri bil) är 7,8 procent. Hädanefter benämns dessa som *löneförmåner*. 2,9 procent anger att de har både löneförmåner och bonus.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Inkomstjämligheten ökar då totalvärdet av löneförmåner inkluderas i lönemåttet. I de högsta tio procenten av lönefördelningen är skillnaderna mellan mäns och kvinnors genomsnittliga förmånsvärden allra störst. Studien visar också att lönegapet mellan kvinnor och män och männens avkastning på investeringar i utbildning underskattas om löneförmåner utelämnas. Granqvist, Selén och Ståhlberg (2005) visar att både könslönegapet och avkastningen på utbildning påverkas då anställningsrelaterade försäkringsförmåner inkluderas i lönemåttet.

<sup>11</sup> Sveriges Reservofficersförbund ingick inte i undersökningen. Flertalet av förbundets medlemmar är dock medlemmar i något av de övriga Sacoförbunden. CF (civilingenjörer) och Ingenjörssförbundet har efter att data samlats in tillsammans bildat Sveriges Ingenjörer. Agrifack och Naturvetareförbundet har tillsammans bildat Naturvetarna.

<sup>12</sup> För ytterligare beskrivningar av data och urval se Granqvist och Regné (2007) och Ljunglöf (2008).

<sup>13</sup> Det är svårt att göra några direkta jämförelser av andelar med resultat från andra studier, eftersom frågorna om löneförmåner och bonus skiljer sig åt och undersökningsgrupperna skiljer sig från varandra.

I tabell 1 framgår att både löneförmåner och bonus är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män: bland männen är andelen löneförmåner 10,3 procent medan andelen bland kvinnor bara är 5,7 procent. För bonus är skillnaden i procentenheter ännu större. Bland männen är andelen nästan 12 procent medan den är enbart 5 procent bland kvinnorna. Ett annat sätt att åskådliggöra skevheten är att uttrycka andelen kvinnor bland gruppen som har löneformen. I gruppen med löneförmåner är andelen kvinnor 39 procent och andelen män 61 procent. För bonus är motsvarande förhållande 34 (kvinnor)/ 66 (män).

Tabell 1 Antal / andel med löneförmåner och bonus i olika grupper

	ALLA N=3839		MÄN N=1785		KVINNOR N=2054		ANDEL KVINNOR/MÄN MED LÖNEFORMEN	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Andelar	
Löneförmåner	299	7,8%	183	10,3%	116	5,7%	39 / 61 %	
Bonus	315	8,2%	208	11,7%	107	5,2%	34 / 66 %	
Både och	111	2,9%	76	4,3%	35	1,7%	32 / 68 %	
	STATLIG SEKTOR N=979		PRIVAT SEKTOR N=1253		KOMMUNER OCH LANDSTING N=1507		ÖVRIGA* N=103	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Löneförmåner	31	3,2%	243	19,4%	19	1,3%	7	6,8%
Bonus	18	1,8%	285	22,8%	8	0,5%	5	4,9%

\*I gruppen Övriga ingår till exempel Svenska Kyrkan.

Löneförmånerna och bonus är som väntat också ojämnt fördelade mellan arbetsmarknadssektorer och Sacoförbund<sup>14</sup>. Vanligast förekommande är båda löneformerna i privat sektor (19 och 23 procent). Allra vanligast är löneförmånerna bland medlemmar i Sveriges Farmaceutförbund (28 procent), följt av Civilekonomerna (19 procent), CF, civilingenjörer (18 procent), Naturvetareförbundet (12 procent).

Bonus är vanligast bland medlemmar i Civilekonomerna (21 procent), CF (21 procent), Sveriges Tandläkarförbund (14 procent), Ingenjörförbundet (9 procent), Jusek (9 procent), Naturvetareförbundet (9 procent).

<sup>14</sup> Förbundsandelarna visas ej i tabellen. Några av förbunden har sedan undersökningen genomfördes bytt namn till följd av sammanslagningar. Se ovan.

## 4. Finns det skillnader mellan grupper?

De anställdas bakgrund och erfarenheter har oftast betydelse för vilka förmåner de har. Därför används logistisk regressionsanalys för att granska om olika individuella faktorer påverkar sannolikheten att ha löneförmåner/bonus. En positiv koefficient betyder att den undersökta variabeln ökar sannolikheten för att ha löneförmåner/bonus (rensat från inverkan av övriga variabler), medan en negativ koefficient minskar sannolikheten att ha löneformen.

De förklaringar som gavs ovan till att vi kan vänta oss skillnader i löneförmåner (bonus) mellan olika grupper på arbetsmarknaden i allmänhet och mellan kvinnor och män i synnerhet ger en vägledning för vilka bakgrundsfaktorer som ska ingå i analysen. Därtill ger resultaten från tidigare studier en indikation på vilka faktorer som är viktiga. Faktorerna återspeglar egenskaper hos arbetstagaren, arbetsgivaren och anställningsförhållandet. Den centrala variabeln är en könsdummy som i detta fall antar värdet ett för kvinnor och noll för män. Ålder och kvadrerad ålder förväntas fånga upp om sannolikheten att ha en förmån ökar med åldern men att ökningen bara sker upp till en viss ålder för att sedan avta.

Övriga variabler som inkluderas är anställningstid och huvudarbetsgivare där arbete i statlig sektor utgör referenskategori. Variabler för fast anställning, deltid, inget övertidsarbete, född i Sverige, inga hemmaboende barn, civilstånd, eget chefskap och huruvida medarbetarens egen chef är kvinna läggs också in. Eftersom Sacos förbund är organiserade enligt yrkesprincipen fångar förbundsvariablerna till stor del upp skillnader som beror på olika yrken.

Kontant lön läggs också in i vissa av analyserna, eftersom det brukar finnas ett mycket starkt samband mellan lön och löneförmåner: ju högre lön desto större sannolikhet att ha förmånen.<sup>15</sup>

För att se om dessa faktorer är lika viktiga för både kvinnor och män analyseras också grupperna separat. Samma modeller används för att skatta förekomsten av löneförmåner och bonus.

### Löneförmåner

Resultaten från den statistiska analysen visas i tabell 2.<sup>16</sup> Enbart de koefficienter som är statistiskt säkerställda på åtminstone 10-

<sup>15</sup> Ett problem med denna analys är att lönen och löneförmånerna antagligen är simultant bestämda, det vill säga samma faktorer påverkar både lönen och löneförmåner (endogenitetsproblem). Om man lägger in lön som en förklarande variabel i ekvationen som uttrycker sannolikheten att ha löneförmåner är det högt troligt att koefficienten för lönevariabeln blir skev. Se en utförligare diskussion om detta i Granqvist (1998).



procentsnivån redovisas i tabellen. Ett plustecken (minustecken) anger att variabeln signifikant ökar (minskar) sannolikheten att ha en löneförmån. Resultaten i den första modellen (Alla I) visar att kvinnor har lägre sannolikhet att ha löneförmåner än män även när vi tar hänsyn till skillnader som beror på ett antal andra faktorer. Även åldersvariablerna följer det förväntade mönstret, det vill säga sannolikheten att ha en förmån ökar med åldern men ökningen sker bara upp till en viss ålder för att sedan avta.

Jämfört med att jobba inom staten är sannolikheten att ha löneförmåner större i privat sektor<sup>17</sup>. För jobb i kommun och landsting är sannolikheten lägre än i statlig sektor. Andra faktorer som ökar sannolikheten att ha löneförmåner är fast anställning och inget övertidsarbete. Däremot ger deltidsarbete inte någon statistiskt säkerställd negativ effekt som i tidigare studier. Variablerna som fångar upp födelseort, civilstånd och barn har inte någon statistiskt säkerställd effekt. Eget chefsansvar och om den egna chefen är kvinna ger heller ingen effekt.

I nästa modell tar vi hänsyn till akademikernas olika yrkesbakgrund (förbundstillhörighet). Det visar sig att den negativa effekten av att vara kvinna försvinner, vilket betyder att skillnaderna mellan kvinnor och män fångas upp av att de tillhör olika förbund / jobbar inom olika yrken. Koefficienterna för kommun och landsting och fast anställning är inte heller längre signifikanta.<sup>18</sup>

I de två sista kolumnerna presenteras separata resultat för kvinnor och män för att se om bestämningsfaktorerna för att ha förmåner är olika för kvinnor och män. För kvinnor finns det en ålderseffekt men inte för män. För både kvinnor och män är det större chans att ha löneförmåner om de jobbar i privat sektor jämfört om de jobbar i statlig sektor. För män gäller det också jobb för annan arbetsgivare. Att ha fast anställning ökar enbart chanserna för män. Ett något förvånande resultat är att kvinnor som är födda i Sverige har lägre sannolikhet att ha förmåner än kvinnor födda i andra länder.

---

<sup>16</sup> Fullständiga resultat kan fås från författaren.

<sup>17</sup> Det gäller också gruppen Övriga där till exempel Svenska Kyrkan ingår.

<sup>18</sup> När lön läggs in i analysen (visas ej här) uppträder det förväntade positiva sambandet mellan lön och löneförmåner, vilket betyder att ju högre lönen är, desto större chans att ha en förmån. Men som ovan konstaterades bör man tolka detta samband med en viss försiktighet.

Tabell 2 Faktorer som påverkar sannolikheten att ha löneförmåner

VARIABLER	ALLA I	ALLA II	KVINNOR	MÄN
Kvinna	(-)		nej	nej
Ålder	(+)	(+)	(+)	
Ålder i kvadrat*1000	(-)	(-)	(-)	
Anställningstid				
<i>Huvudarbetsgivare</i>				
Statlig sektor, referens				
Privat sektor	(+)	(+)	(+)	(+)
Kommun och landsting	(-)			
Övriga*	(+)	(+)		(+)
Fast anställning	(+)			(+)
Arbetar deltid				
Arbetar ingen övertid	(+)	(+)		
Född i Sverige			(-)	
Inga hemmaboende barn				
Gift eller sammanboende				
<i>Eget chefskap:</i>				
Ledningsansvar för personal				
Ledningsansvar för verksamhet				
<i>Din chef:</i>				
Närmaste chef är kvinna				
Förbund	nej	ja	ja	ja
ANTAL INDIVIDER	3839	3839	2054	1785

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på 10%-nivån. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar sannolikheten. \*I gruppen Övriga ingår till exempel Svenska Kyrkan.

## Bonus

I tabell 3 visas resultaten från analyserna av sannolikheten att ha bonus. I den första modellen (Alla I) ingår alla variabler utom förbundsvariablerna. Att vara kvinna minskar chansen att ha bonus. Ett jobb i privat sektor ökar chansen<sup>19</sup>, medan ett jobb i kommun och landsting minskar chansen. Fast anställning ökar också chansen. Till skillnad från analyserna av löneförmåner visar sig en av chefsvariablerna ha en statistiskt säkerställd effekt på sannolikheten att ha bonus: ledningsansvar för personal.

Även då man tar hänsyn till förbundstillhörighet kvarstår effekterna från de andra variablerna – också den negativa effekten av att vara kvinna. Vi kan med andra ord *inte* säga att skillnaden mellan kvinnor och män beror på att de har olika yrken. De separata analyserna av kvinnor och män visar att den negativa effekten av att jobba i kommun och landsting bara finns för män. Fast anställning ökar sannolikheten för att ha bonus enbart för män, vilket också var fallet för löneförmånerna. Det visar sig också att chefsansvar för personal ökar chansen för män.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Det gäller även gruppen Övriga.

<sup>20</sup> Sambandet mellan lön och bonus är även här positivt - ju högre lön desto större sannolikhet att ha bonus. Det gäller både kvinnor och män (visas ej i tabellen).

Tabell 3 Faktorer som påverkar sannolikheten att ha bonus

VARIABLER	ALLA I	ALLA II	KVINNOR	MÄN
Kvinna	(-)	(-)	nej	nej
Ålder				
Ålder i kvadrat*1000				
Anställningstid				
<i>Huvudarbetsgivare</i>				
Statlig sektor, referens				
Privat sektor	(+)	(+)	(+)	(+)
Kommun och landsting	(-)	(-)		(-)
Övriga*	(+)	(+)	(+)	(+)
Fast anställning	(+)	(+)		(+)
Arbetar deltid				
Arbetar ingen övertid				
Född i Sverige				
Inga hemmaboende barn				
Gift eller sammanboende				
<i>Eget chefskap:</i>				
Ledningsansvar för personal	(+)	(+)		(+)
Ledningsansvar för verksamhet				
<i>Din chef:</i>				
Närmaste chef är kvinna				
Förbund	nej	ja	ja	ja
ANTAL INDIVIDIDER	3839	3839	2054	1785

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på 10%-nivån. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar sannolikheten. \*I gruppen Övriga ingår till exempel Svenska Kyrkan.

## 5. Betydelsen av arbetsvillkor

I de följande analyserna läggs också faktorer som fångar upp arbetsvillkor in i analysen. Det finns två grupper av variabler: variabler som fångar in medarbetarens relation till sin närmaste chef, och variabler som fångar hur medarbetaren upplever graden av inflytande och delaktighet på arbetsplatsen. Det är dock inte givet hur denna typ av variabler kan tänkas samverka med förekomsten av löneförmåner och bonus. Det finns ingen ledning av tidigare studier. Ett tänkbart samband är att förekomsten av olika förmåner återspeglar de nya formerna av styrsystem som nämndes ovan: att åstadkomma en inre motivation hos medarbetarna. Sverke, Näswall och Hellgren (2005) påpekar också att individualiserade

lönesystem kan vara ett medel att nå ett sundare arbetsliv med starkare känsla av meningsfullhet och mindre risker för stress.

Även här delas analyserna upp på kvinnor och män. Det är tänkbart att variabler som fångar upp arbetsvillkor är olika viktiga för kvinnor och män.

## Löneförmåner

I tabell 4 ingår ett antal variabler som fångar upp förhållandet till närmaste chef<sup>21</sup> och inflytande och delaktighet<sup>22</sup>, och hur dessa variabler samvarierar med förekomsten av löneförmåner. Det handlar å ena sidan om allt från stöd och uppmuntran från chefen till chefens professionalitet och tillgänglighet, och å andra sidan om möjligheten att styra sitt eget arbete och upplevd stressnivå.

Resultaten som presenteras i tabellen bygger på en modell som innehåller basvariablerna från modell "Alla II" i tabell 2 och ett urval av faktorer för arbetsvillkor som är stabila över olika specifikationer (är signifikanta eller nästan signifikanta i modeller med olika varibeluppsättningar).

Då hela urvalet analyseras visar det sig att ett fåtal variabler är signifikanta. Att ha möjlighet till professionellt stöd och handledning av den närmaste chefen i arbetet ökar sannolikheten att ha löneförmåner. Sannolikheten ökar också om medarbetaren har möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen av arbetet och därtill kan skjuta upp saker som var planerade om det behövs. Däremot finns det ett negativt samband om medarbetaren har inflytande i beslut som gäller hela avdelningen. Förekomsten av löneförmåner samvarierar med andra ord i viss utsträckning med ett bra arbetsklimat. För kvinnor är det enbart chefens professionella stöd och handledning som ökar sannolikheten. Däremot finns ett något svårförklarigt samband i att kvinnor som angett att har svårt att få tid för återhämtning på grund av en för stor arbetsbörda också har större sannolikhet att ha löneförmåner. En försiktig tolkning är att det kan spegla att kvinnor som finns i mycket karriärinriktade arbeten med höga krav också belönas med förmåner.

För män finns det ett positivt samband mellan löneförmåner och chefens tillgänglighet, möjlighet att diskutera och påverka uppläggningsen av arbete, jämte möjligheten att skjuta upp planerade saker om det behövs.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Svaren på frågorna som handlar om inflytande och delaktighet har graderats enligt: "ja, alltid", "ja, ofta", "ibland", "nej, sällan", "nej, aldrig".

Tabell 4 Faktorer som påverkar sannolikheten att ha löneförmåner. Variabler för arbetsvillkor inkluderade i modellen

VARIABLER	ALLA	KVINNOR	MÄN
Kontroller för variabler i Tabell 2, se modell:	(Alla II)	(Kvinnor)	(Män)
<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			
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef			
c) Jag får information om förhållanden på arbetsplatsen som jag behöver för att fullfölja mina arbetsuppgifter			
d) Jag får information om förändringar som kan ha betydelse för mitt arbete			
e) Jag har möjlighet att få professionellt stöd och handledning i mitt arbete	(+)	(+)	
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer			
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter			(+)
<i>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?	(+)		(+)
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?			
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?			
f) Har du svårt att sova pga tankar på jobbet?			
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?		(+)	
ANTAL INDIVIDIDER	3839	2054	1785

## Bonus

I analysen av förekomsten av bonus används samma variabler över arbetsvillkor som ovan (tabell 5). I de olika modellsammansättningarna visar sig endast två faktorer ha betydelse för att förklara förekomsten av bonus. Att ha så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på möjligheterna att arbeta effektivt minskar chansen att ha bonus. Däremot är förhållandet det omvända i de fall det är svårt att få tid för återhämtning på grund av en för stor arbetsbörda.

I de separata skattningarna för kvinnor och män visar sig fler variabler ha betydelse för förekomsten av bonus för män än för kvinnor. Om kvinnorna har svårt att finna tid för återhämtning på grund av en alltför stor arbetsbörda ökar också chansen för att ha bonus. För män är inflytande i beslut om den egna avdelningen och inflytande över arbetet på så vis att man kan skjuta upp planerade saker positivt relaterat till chansen att ha bonus.

Att ha så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på möjligheterna att arbeta effektivt minskar chansen att ha bonus, men bara för män. Däremot gäller det för både kvinnor och män att chansen påverkas positivt av att ha svårt att få tid för återhämtning på grund av en alltför stor arbetsbörda. Både kvinnor och män upplever uppenbarligen en stress som samvarierar med sannolikheten för att få bonus. Detta samband fångar antagligen upp "bonusstressen" i den typen av arbeten som dessa akademiker har. Att de män som upplever att stressen kan bli så stor att den hämmar effektiviteten har lägre chans att ha bonus kan tolkas som att dessa arbeten inte är av samma prestationsinriktade karaktär som arbeten som ger "bonusstress".

Att vi inte hittar samma mönster för kvinnor kan troligen förklaras av att andelen kvinnor med bonus är lägre och att skattningen därför är osäker (inte statistiskt säkerställd) för kvinnor. Internationella experimentstudier visar dock att kvinnor överlag är mer negativa till prestationsbaserad lön och konkurrensinriktade lönesystem än män (se till exempel Datta Gupta, Poulsen och Villeval, 2005).

Tabell 5 **Faktorer som påverkar sannolikheten att ha bonus, arbetsvillkor ingår i modellen**

VARIABLER	ALLA	KVINNOR	MÄN
Kontroller för variabler i Tabell 3, se modell:	(Alla II)	(Kvinnor)	(Män)
<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			
b) Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste chef			
c) Jag får information om förhållanden på arbetsplatsen som jag behöver för att fullfölja mina arbetsuppgifter			
d) Jag får information om förändringar som kan ha betydelse för mitt arbete			
e) Jag har möjlighet att få professionellt stöd och handledning i mitt arbete			
f) Min närmaste chef är ett stöd för mig i kritiska situationer			
g) Min närmaste chef är tillgänglig i den omfattning som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter			
<i>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?			(+)
d) Händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress?			
e) Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt?	(-)		(-)
f) Har du svårt att sova pga tankar på jobbet?			
g) Har du svårt att få tid för återhämtning pga en alltför stor arbetsbörda?	(+)	(+)	(+)
ANTAL INDIVIDER	3839	2054	1785



## 6. Sammanfattning och slutsatser

Förekomsten av löneförmåner och bonus är ojämnt fördelad mellan olika akademikergrupper. Resultaten visar exempelvis att löneförmånerna är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män, men skillnaderna beror till stor del på att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, det vill säga det finns inga oförklarade skillnader i förekomsten av löneförmåner. För både kvinnor och män gäller att en god relation till chefen ökar sannolikheten att ha löneförmåner. Eget inflytande och delaktighet på arbetsplatsen ökar sannolikheten att ha löneförmåner enbart för män.

Resultaten visar att bonus är en löneform som också är ojämnt fördelad mellan kvinnor och män. Skillnaderna mellan kvinnor och män kvarstår dock även när hänsyn tas till olika bakgrundsfaktorer – det finns oförklarade skillnader i förekomsten av bonus.

Inflytande över arbetet har betydelse för förekomsten av bonus enbart för män. Däremot gäller det för både kvinnor och män att chansen att ha bonus ökar om det är svårt att få tid för återhämtning på grund av en alltför stor arbetsbörda. Både kvinnor och män upplever uppenbarligen en stress som samvarierar med sannolikheten för bonus. Detta samband fångar antagligen upp ”bonusstressen” i den typen av arbeten som dessa akademiker har.

Det framgår inte vilken typ av löneförmåner den anställda har, så vi vet inte på basis av denna studie om det finns värdemässiga skillnader i löneförmånerna mellan kvinnor och män. Det gäller även bonus. Rent värdemässigt vet vi till exempel att ersättningar i form av bonus kan vara väldigt stora. Därför är det viktigt med fördjupade analyser av skillnader i bonus och andra typer av prestationslöner. Bonus är en löneform som kan förstärka redan befintliga skillnader mellan kvinnor och män. Att analysera de värdemässiga skillnaderna av löneförmåner och bonus mellan olika grupper är ett viktigt framtida projekt. En fråga som borde analyseras är till exempel hur stor del av det observerade könslönegapet som drivs av skillnader i löneförmåner och särskilt av bonus och övriga prestationsbaserade ersättningar. Hittills har många hävdats att de fasta ersättningarna kommer att minska i framtiden till förmån för de rörliga kompensationserna, bonus och aktiebaserade incitamentsprogram, allt enligt utländsk modell. För lönestatistiken är detta en utmaning.

## Källor

- Datta Gupta, Nabanita, Poulsen, Anders och Villeval, Marie-Claire (2005) Male and Female Competitive Behavior: Experimental Evidence, IZA Discussion Paper Series No. 1833.
- Granqvist, Lena (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, Lena (1998) *A study of fringe benefits. Analysis based on Finnish micro data*, doktorsavhandling i nationalekonomi, Dissertation Series, no. 33, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Granqvist, Lena och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2002) De nya avtals- och tjänstepensionerna: Ökad jämställdhet - men fortfarande sämre för kvinnor, *Pensionsforum*.
- Granqvist, Lena, Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2005) The gender earnings gap and human capital: does earnings-related insurance cover matter?, Forskningsrapport, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2006) *Lön*, Pocketbiblioteket nr. 17, SNS Förlag, Stockholm.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2007a) Chefen, lönesamtalet och jag. Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2007b) Globaliseringen och akademernas arbetsmarknad. Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2008) Decentralised wage formation in Sweden. *British Journal of Industrial Relations*, vol 46, nr 3, september.
- Karriärbarometer, Universum, (2008).
- Ledarnas lönekartläggning och chefsbarometer, (2008).
- Ljunglöf, Thomas (2008) Hot och våld mot akademiker. Sacos rapportserie.
- Röster om facket och jobbet. Friheter och förmåner i arbetet. Rapport 4 av 7, LO 2007.
- Saco-S, Enskild överenskommelse – en möjlighet för dig att påverka dina villkor, informationsskrift, mars 2008.
- Sverke, Magnus, Näswall, Katharina och Hellgren, Johnny (2005) Bättre löner i staten, enkätundersökning om lön, motivation och arbetsvillkor bland statligt anställda, [www.ofr.se](http://www.ofr.se).
- [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är nära 600 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm  
tel vx: 08-6134800, [www.saco.se](http://www.saco.se)