

Lokal lönebildning i praktiken

Oktober 2009

Håkan Regnér
Lena Granqvist

Omslag: *Cecilia Sundberg* är utbildad byggnadsingenjör och arbetar som konsult och projektledare hos Tyréns AB. Hon har haft möjligheten att under sina år som konsult arbetat med ett antal olika projekt och inriktningar. Det har bland annat medfört utbildningar inom områden som miljö, fastighetsförvaltning, fastighetsjuridik och projektledning.

Cecilia tycker att hennes yrke är spännande och stimulerande eftersom man i förväg inte vet hur ett projekt kommer att utvecklas och genomföras. Som projektledare kan man anses vara spindeln i nätet – man behöver inte veta alla svaren men har kunskap om hur man hittar lösningar på problem som kan uppstå i ett projekt. Att fungera som projektledare bygger på att få ett antal människor att uppnå ett resultat och arbeta mot samma målbild - det kan ofta vara en stor utmaning.

Cecilia Sundberg är medlem i Sacoförbundet Sveriges Ingenjörer.

Foto: *Peter Rosén*

Lokal lönebildning i praktiken

Lena Granqvist, Håkan Regnér

Lokal lönebildning i praktiken

Lena Granqvist, Håkan Regné

Citera gärna ur rapporten, men ange källa

© Saco 2009
Grafisk form C-Convert
Foto Peter Rosén
Papper Lessebo Naturvit
Tryckeri M.E - Produkter
Upplaga 1000 ex

ISBN 91 871 46 58-4

www.saco.se

Förord

Akademikerna har gått i bräschen för övergången till en mer lokal lönebildning med en individuell och differentierad lönesättning. Idag omfattas faktiskt alla akademiker av någon form av lokala avtal. Utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning har dock skett inom kollektivavtalens ramar och skiljer sig på så sätt från utvecklingen i till exempel Storbritannien.

Med en lönebildning där individuella kriterier, såsom kompetens och arbetsinsats, styr lönesättningen får vi en ökad lönespridning mellan medarbetarna. Men för att få till en god lönespridning krävs det en väl fungerande lokal lönebildning, där lönerna sätts efter tydliga kriterier, där medarbetaren har regelbundna lönesamtal med sin närmaste chef och där en individuell löneförhandling alltid sker med en chef som har mandat att sätta lönen.

Allt detta sker inte per automatik utan det krävs ett aktivt fackföreningsarbete både lokalt och centralt för att det ska fungera. I denna lokala lönebildningsprocess får fackföreningen en delvis annan roll med nya och spännande arbetsuppgifter. En viktig uppgift för fackföreningen blir att utveckla formen för den lokala lönebildningen och genom uppföljningar se till att lönesättningen inte blir godtycklig. Det handlar också om att fastställa principer och kriterier för lönesättningen, att ge råd till medlemmarna inför förhandlingen, och att rycka in när förhandlingen mellan medarbetaren och chefen har strandat. Extra viktigt blir det att följa upp, utvärdera och analysera utfallen och erfarenheterna av lönebildningen. Det är upp till arbetsgivarna att tillsammans med fackföreningen utveckla en trovärdig och produktivitetsskapande lokal lönebildning.

I denna studie bidrar Saco med bland annat analyser av akademikernas erfarenheter av den lokala lönebildningen. Sacoekonomerna Lena Granqvist och Håkan Regné analyserar hur akademikerna själva uppfattar den lokala lönebildningen, oberoende av vilken förhandlingsmodell som avtalet föreskriver. Studien ger oss nya kunskaper om förutsättningarna på det lokala planet och ger värdefull kunskap i det kommande arbetet med utvecklingen av den lokala lönebildningen i allmänhet och för akademiker i synnerhet.

Anna Ekström
Ordförande, Saco

Innehåll

Sammanfattning	9
1. Inledning	11
2. Vad är lönebildning?	15
3. Löneenkäterna	21
4. Pratas det lön i lönesamtalet?	25
5. Har kvinnor och män samma erfarenheter av lokal lönebildning?	33
6. Spelar det någon roll vem du är och vad du gör?	35
7. Vilken betydelse har lönesamtalet?	41
8. Har chefens mandat betydelse?	45
9. När behövs fackföreningen i den lokala lönebildningen?	49
10. Avslutande kommentarer	55
Litteraturförteckning	57

Sammanfattning

Bakgrund

Studien granskar akademikers erfarenheter av lokal lönebildning och analyserar om lönerna skiljer sig åt mellan akademiker med olika erfarenheter av den lokala lönebildningen. I synnerhet granskas hur akademikerna själva uppfattar den lokala lönebildningen, oberoende av vilken förhandlingsmodell som avtalet föreskriver. Studien undersöker också om resultaten skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Studien bygger på enkätdata från år 2008 och täcker drygt 165 000 Sacomedlemmar.

Alla akademiker omfattas av lokal lönebildning, men formen varierar mellan olika akademikergrupper. År 2008 täcktes 40 procent av de sysselsatta akademikerna av avtal med centrala lönepotter där fördelningen bestämdes lokalt. Samma år täcktes 39 procent av avtal utan centralt angivet utrymme, så kallade sifferlösa avtal. Drygt 95 procent av akademikerna täcktes av avtal utan individgarantier.

Akademikernas erfarenheter

- År 2008 hade 71 procent av akademikerna i privat sektor, 77 procent i kommunal och 66 procent i statlig sektor lönesamtal. Motsvarande siffra för alla akademiker år 2002 var 60 procent.
- En stor andel anger att de inom ramen för lönesamtalet diskuterade vad som påverkar lönen. Andelarna uppgick till 78 procent i statlig sektor, 76 procent i kommunal sektor och 74 procent i privat sektor.
- En lägre andel anger att de diskuterade vad de ska göra för att höja lönen. I privat och statlig sektor var det ungefär 30 procent av dem som har haft lönesamtal som diskuterade vad som krävs för att höja lönen. I kommunal sektor var det 25 procent som diskuterade vad de ska göra för att höja lönen.

- 85 procent av akademikerna i privat sektor säger att chefen meddelade lönen i lönesamtalet. I kommunal sektor uppgick andelen till 80 procent och i statlig sektor till 79 procent.
- Av de anställda i privat sektor anger 68 procent att chefen som de hade lönesamtal med hade mandat att sätta lönen. I de andra sektorerna ligger siffrorna på cirka 65 procent. 14 procent anger att de inte vet om chefen hade mandat eller inte.
- 20 procent anger att de kontaktade en facklig företrädare i samband med lönerevisionen. Statsanställda tog kontakt med fackföreningen i större utsträckning än anställda inom andra sektorer. Minst kontakt hade anställda i privat sektor.
- 24 procent anger att en facklig företrädare förhandlade deras lön. En större andel i statlig sektor anger att en facklig företrädare förhandlade lönen än i de andra sektorerna.

Beräknade lönesamtalsgap och mandatgap

- Månadslönen är något högre för personer som har haft lönesamtal jämfört med dem som inte har haft lönesamtal (*lönesamtalsgapet*). Lönesamtalsgapet uppgår till cirka 1 procent för genomsnittet av akademikerna. Gapet är lägst i privat sektor, 0,7 procent, och högst i statlig sektor, 2,1 procent.
- Lönerna är signifikant högre för kvinnor som har haft lönesamtal jämfört med kvinnor som inte har haft det. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap för män. Kvinnor verkar således i större utsträckning än män dra nytta av samtalet med chefen.
- De som har haft samtal med en chef som har mandat att sätta lönen har högre lön än de som har pratat med en chef som inte har något mandat (*mandatgapet*). Det gäller både kvinnor och män, samt i alla arbetsmarknadssektorer. Mandatgapet är 3,4 procent bland män och 2,4 procent bland kvinnor. I både privat och kommunal sektor uppgår mandatgapet till drygt 3 procent. I statlig sektor är gapet ungefär hälften så stort.

1. Inledning

I den här studien analyserar vi akademikernas erfarenheter av lokal lönebildning med hjälp av enkätdata från år 2008. I synnerhet vill vi granska hur akademikerna själva uppfattar den lokala lönebildningen, oberoende av vilken förhandlingsmodell som avtalet föreskriver. Data innehåller delvis liknande frågor som enkäter från tidigare år men även många nya frågor, vilket betyder att vi både kan göra vissa jämförelser med tidigare studier och ta fram nya resultat om den lokala lönebildningen. Bland annat jämförs om lönesamtalet och chefens mandat att sätta lön har liknande betydelse för lönen år 2008 som i början på 2000-talet. Jämförelsen är intressant eftersom formerna för den lokala lönebildningen har utvecklats och förankrats under 2000-talet. Vi granskar även om resultaten skiljer sig åt mellan kvinnor och män, samt mellan arbetsmarknadssektorer. Skälen är att det dels finns ett könslönegap på arbetsmarknaden som kan slå igenom även i våra analyser, dels att förutsättningarna för den lokala lönebildningen varierar mellan sektorer.

Under hösten 2008 gick den svenska ekonomin in i en lågkonjunktur. Sedan dess har konjunkturläget förvärrats och de flesta bedömare tror att ekonomin kommer utvecklas mycket svagt de kommande åren. Exempelvis tror Konjunkturinstitutet att ekonomin krymper (negativ BNP-tillväxt) år 2009, samt att den utvecklats mycket svagt under år 2010. Sysselsättningen beräknas minska och arbetslösheten stiga till nästan 9 procent av arbetskraften. Arbetslösheten bedöms ligga kvar på en hög nivå fram till år 2012. Det ekonomiska läget kommer således vara mycket svagt under den kommande avtalsrörelsen år 2010.¹

Lönebildningen som är den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden har stor betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt och den samhällsekonomiska utvecklingen. För arbetsgivarna är lönen en kostnad, vilket betyder att alltför höga löneökningar kan leda till kostnadsökningar, som i sin tur kan tvinga fram personalnedskärningar. För arbetstagarna är lönen intäkten för utfört arbete och arbetstagarna vill ha så bra betalt som

1 Avtalsrörelsen 2010 omfattar cirka 500 avtal och 3 miljoner anställda, vilket motsvarar 75 procent av alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden (Konjunkturinstitutet, 2009).

möjligt för sina arbetsinsatser. Har produktiviteten förbättrats under året har de anställda ökat löneutrymmet och på så vis kan de ställa relativt högre krav utan att det leder till ökade kostnader för företaget. Att komma överens om löneökningar som gör att kostnaderna inte blir för höga för företaget samtidigt som lönen blir så pass hög att den uppmuntrar till ökade arbetsinsatser utgör ett kärnproblem i löneförhandlingen.

Arbetsmarknadsläget skiljer sig ofta åt mellan företag, branscher och individer. Skillnaderna kan ibland vara stora även inom branscher. Företag som verkar vid teknikfronten kan mycket väl vara i en tillväxtfas samtidigt som andra med föråldrad teknik riskerar nedläggning.² Personer med rätt formell kompetens, arbetslivserfarenhet och som befinner sig i rätt företag kan därmed få högre lön samtidigt som andra förlorar jobb och inkomster. Det betyder att det oavsett konjunkturläge kan vara stora skillnader i inkomster och arbetslöshet mellan individer i olika företag. Skillnaderna kan vara stora även mellan olika delar av landet. Detta är viktiga motiv för att genomföra analyser på företags- och individnivå (mikrobaserade analyser). Dessutom kan mikrobaserade analyser tidigare fånga upp förändringar i ekonomin än analyser som fokuserar på hela ekonomin.

Det finns även en koppling mellan den makroekonomiska och den mikroekonomiska nivån som går via de så kallade institutionerna på arbetsmarknaden.³ Till exempel, när lönerna sätts i samordnade centrala förhandlingar tar parterna hänsyn till att alltför höga löneökningar kan leda till ökad arbetslöshet. De tar också hänsyn till att för höga löneökningar för en grupp (relativlöneökningar) kan leda till kompensationskrav från andra grupper. Centrala förhandlingar kan således resultera i en löneutveckling som bidrar positivt till den samhällsekonomiska utvecklingen. De brukar även ge en mer sammanpressad lönestruktur än förhandlingar på andra nivåer.

Decentraliserad lönebildning kan leda till en liknande total löneutveckling som den som ges av samordnade centrala förhandlingar. Skälet till det är att parterna på lokal nivå är nära verksamheten och väl känner till att alltför höga löneökningar kan leda till arbetslöshet. Däremot kan lönespridningen bli större eftersom det är lättare på lokal nivå att koppla lön till de individuella arbetsinsatserna. Lönespridningen speglar helt enkelt skillnader i de anställdas produktivitet.

2 Granqvist och Regnér (2007) diskuterar teknikutveckling och omställningen på arbetsmarknaden i en rapport om akademikerna och globaliseringen.

3 Med institutioner avses oftast arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Men arbetsrättslagstiftning och lagstadgade minimilöner som förekommer i flera europeiska länder betraktas också som institutioner på arbetsmarknaden.

Under nuvarande lågkonjunktur har parterna på lokal nivå inom olika områden kommit överens om arbetstidsförkortningar (med lönejustering) istället för nedskärningar av verksamheten. Konstruktionerna verkar skilja sig åt mellan företag. I debatten hävdar vissa att det är en dålig lösning, eftersom det endast skjuter upp nedskärningar som ändå kommer att genomföras. Andra hävdar att det är ett sätt att hålla igång verksamheten när efterfrågan är låg, ger företagen möjlighet att behålla viktig personal, samt bidrar till att företagen snabbt kan öka produktionen när väl ekonomin vänder. Vi vet inte hur många som täcks av dessa avtal eller exakt hur avtalen är utformade.⁴ Vi vet inte heller om de lokala lösningarna påverkar arbetslösheten eller företagens överlevnad. Detta är viktiga frågor som man skulle kunna besvara med väl utformade mikroekonomiska analyser. Det finns således många skäl att analysera utvecklingen på individ- och företagsnivå.

År 2008 omfattades alla akademiker i Sverige av någon form av lokal lönebildning. Statistik från Medlingsinstitutet visar att det är vanligt med lokal lönebildning även för andra grupper på arbetsmarknaden. Deras statistik visar att omkring 90 procent av alla arbetstagare omfattades av någon form av lokal lönebildning år 2008 (Medlingsinstitutet, 2009). Resultat från analyser av akademikerna kan därför ge en signal om hur resultaten kan se ut för andra grupper på arbetsmarknaden.

Resten av studien är upplagd på följande sätt. I nästa avsnitt ges en kort presentation av lönebildning i allmänhet och för akademikerna i synnerhet. Avsnitt 3 presenterar data. Avsnitt 4 beskriver akademikernas erfarenheter av den lokala lönebildningen år 2008 i olika sektorer och avsnitt 5 diskuterar skillnader i erfarenheter mellan kvinnor och män. Avsnitt 6 diskuterar om skillnader i individuella bakgrundsfaktorer påverkar uppfattningarna om den lokala lönebildningen. Avsnitt 7 presenterar beräkningar av löneskillnaderna mellan personer som har haft lönesamtal och de som inte har haft samtal. Avsnitt 8 beräknar lönegapet mellan de som har haft lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön och de som har haft samtal med en chef som saknar mandat. Avsnitt 9 diskuterar arbetstagarnas kontakter med fackföreningen i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Avsnitt 10 innehåller några avslutande kommentarer.

4 Teknikföretagen har studerat de lokala krisöverenskommelserna i teknikföretagen. Deras beräkningar visar att nästan 400 företag vid halvårsskiftet 2009 hade tecknat lokala avtal. Det motsvarar 12,5 procent av medlemsföretagen och drygt 50 000 medarbetare. (Se "Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag", www.teknikforetagen.se).

2. Vad är lönebildning?

Lönebildning är ett vitt begrepp och omfattar hela den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. Ramen anges av efterfrågan på och utbudet av arbetskraft. När efterfrågan på arbetskraft minskar ökar konkurrensen om jobben och det blir ett tryck nedåt på lönerna. Det gäller även när utbudet av arbetskraft ökar.⁵ Hade det inte funnits inbyggda stelheter på arbetsmarknaden som gör att lönerna är trögrörliga, hade lönerna helt fastställts genom utbuds- och efterfrågeförändringar. Det finns dock ytterst få ekonomier där lönerna fastställs enbart på det sättet. I själva verket finns det alltid institutioner (arbetsgivare, fackföreningar, lagstadgade minimilöner mm) som påverkar utfallet, och i teorin leder det till något högre löner (och lägre sysselsättning) än om de inte skulle ha funnits.

Men institutioner kan även bidra till att effektivisera beslutsfattandet i företaget och minska transaktionskostnaderna i lönebildningen. Arbetsgivaren behöver exempelvis endast vända sig till ett fåtal personer istället för alla anställda och på så vis snabbt få fram viktig information om verksamheten. De tjänar också tid genom att förhandlingar för alla anställda kan genomföras med några personer som representerar hela arbetsstyrkan. Finns det fastställda lönenivåer för en bransch eller grupp av människor minskar transaktionskostnaderna ytterligare. Samtidigt kan en fackförening bidra till att ge de anställda en röst i andra frågor än löner. Det kan gälla såväl säkerheten på arbetsplatsen som förbättringar av produktionsprocesser.

Lönebildningen i Sverige har sett (och ser) olika ut för olika kollektiv. Till exempel har LO-kollektivet en lång tradition av samordnade centrala uppgörelser, medan Sacokollektivet tidigt förhandlade på bransch- eller lokalnivå.⁶

5 Se Björklund m fl (2006) för en pedagogisk genomgång av grundläggande arbetsmarknadsekonomi.

6 Se t ex Elvander och Holmlund (1997), Hibbs och Locking (2000), Nycander (2002), Lundh (2002), och Lundh (2008) för historiska översikter av den svenska lönebildningen. Granqvist och Regnér (2004, 2006) diskuterar utvecklingen av akademikernas lönebildning.

Men sedan 1980-talet har det funnits ett tryck mot en mer lokal lönebildning för många grupper på arbetsmarknaden. Det är dock först i och med Medlingsinstitutets sammanställningar och kartläggningar som vi har fått siffror på omfattningen av olika avtalsformer.

Utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning har skett inom de ramar som anges av kollektivavtalen. Kollektivavtal sluts mellan arbetsgivare och fackförening på branschnivå eller lokal nivå. Kollektivavtalen gäller mestadels såväl fackligt ansluten arbetskraft som icke-ansluten arbetskraft och innehåller regler om grundläggande anställningsvillkor.

Tonvikten i avtalen ligger på det lokala planet snarare än på det individuella, och inflytandet från branschnivån är fortfarande stort inom många avtalsområden. Idag finns det olika former av decentraliserad lönebildning med varierande grad av inflytande från den enskilde arbetstagaren och den lokala fackföreningen.

Den nya formen av lokal lönebildning skiljer sig från tidigare former främst genom att den i vissa avseenden har formaliserats. Fackföreningen och arbetsgivaren har helt enkelt kommit överens om att lönebildningen ska vara lokal, samt hur den lokala lönebildningen i stora drag ska gå till. Det finns många olika avtal på den svenska arbetsmarknaden. Vissa avtal anger exakt hur stora löneökningarna minst ska vara för hela arbetsplatsen och för enskilda individer. Andra innehåller ingen information om löner, utan anger bara principer och riktlinjer för lönesättningen. Ju mindre som sägs om lönenivåer i avtalen, desto mindre säger de om kommande löneökningar i hela ekonomin. Det omvända gäller för avtal med hög detaljeringsgrad. Men heltäckande detaljerade avtal kan öka behoven för kompensation utöver avtal, till exempel i företag på växande marknader och för att rekrytera och behålla produktiv arbetskraft.⁷ Därför kan lönespridningen öka även när en stor del av arbetsmarknaden täcks av avtal som anger nivån på löneökningarna inom olika branscher.

Efterfrågan på och utbudet av arbetskraft slår oftast igenom på lönebildningen oavsett hur avtalen är utformade. Men avtalen kan i sig också ge olika

7 Under de perioder Sverige har haft en central och samordnad lönebildning har löneglidning periodvis utgjort mer än 50 procent av de totala löneökningarna (se t ex Friberg och Udden, 2001). Inom ramen för centrala avtal är det svårt att ta hänsyn till företagens olika förutsättningar. Löneglidning kan därför ses som kompensation för regionala och individuella produktivitetsskillnader.

utfall.⁸ Ur ett makroekonomiskt perspektiv är det förstås viktigt att veta hur avtalen är utformade och hur de fördelar sig över arbetsmarknaden, eftersom de ger tidiga signaler om hur lönerna kommer att utvecklas. Trots det finns det få studier som har utnyttjat avtalsinformation för analyser av lönebildningen.⁹

Medlingsinstitutet kategoriserar avtalen på den svenska arbetsmarknaden efter graden av decentralisering eller hur mycket av lönebildningen som sker lokalt. Genomgången av avtalsrörelsen år 2008 visar att 90 procent av de anställda på den svenska arbetsmarknaden omfattades av någon form av lokal lönebildning (Medlingsinstitutet 2009).

Av tabell 1 framgår att formen för den lokala lönebildningen och graden av det individuella inflytandet varierar mellan olika arbetsmarknadssektorer. Avtalstyp 1 som är den mest decentraliserade formen av lönebildning är vanligare i statlig och kommunal sektor än i privat sektor. I den typen av avtal finns det inga riktgivande siffror i avtalen. Istället bestäms både lönenivån och fördelningen av löneökningarna i lokala förhandlingar antingen mellan parterna eller mellan den enskilde arbetstagaren och den närmaste chefen. De centrala avtalen anger ibland vad som gäller om parterna inte kommer överens på lokal nivå.

Vi vill dock betona att även om avtalen på central nivå är sifferlösa, kan ändå parterna på lokal nivå avtala om en pott som ska gälla för den lokala nivån. De kan även avtala om hur själva lönerevisionen ska gå till, t ex genom en traditionell förhandling mellan den lokala fackföreningen och arbetsgivaren, eller som en förhandling (lönesättande samtal) mellan chef och medarbetare.

Avtalstyp 7 är den mest centraliserade formen av lönebildning och omfattar cirka 10 procent av de sysselsatta i privat sektor. Avtalstypen finns enbart i privat sektor och den innebär att parterna på branschnivå har förhandlat fram nivån på löneökningarna för alla individer inom avtalsområdet. Även avtalstyp 6 finns enbart i privat sektor och precis som avtalstyp 7 innehåller avtalet en generell utläggning av löneökningen. Men till skillnad från avtalstyp 7 finns det en centralt förhandlad lönepott som fördelas lokalt.

8 Karlsson m fl (2009) går igenom några länder med olika former av decentraliserad lönebildning och finner att decentraliseringen har bidragit till att hålla ned inflation och arbetslöshet. De betonar att resultaten ska tolkas med försiktighet eftersom det är svårt att fastställa orsakssambanden.

9 Konjunkturinstitutet (2007) granskar lönespridningens utveckling inom några avtalsområden.

Tabell 1 Avtalstyper för hela arbetsmarknaden åren 2008* och 2002**, procent av sysselsatta

AVTALSKONSTRUKTION	ANDEL ANSTÄLLDA I PROCENT					
	PRIVAT		STAT		KOMMUN	
	2008	2002	2008	2002	2008	2002
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	7	38	32	5	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8	5				
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	8	62	68		
4. Lönepott utan individgaranti	11	7			46	24
5. Lönepott med individgaranti alt. Stupstock om individgaranti	35	45			49	48
6. Generell utläggning och lönepott	18	18				
7. Generell utläggning	11	10				

Källa: Medlingsinstitutets årsrapporter (2003; 2009)

Anm.* Avser läget efter 2007 års förhandlingar (se Medlingsinstitutet, 2007). Några förändringar av betydelse har inte skett i 2008 års avtalsrörelse. **Avser läget efter 2002 års förhandlingar.

Merparten av arbetsmarknaden täcks av avtalstyperna 2-5 som alla innehåller någon form av decentraliserad lönebildning. Avtalstyperna 2 och 3 innebär att lönerna förhandlas lokalt, men om parterna på lokal nivå inte kommer överens gäller de nivåer som har förhandlats fram centralt.¹⁰ Lönepotterna i avtalstyperna 4 och 5 har förhandlats fram centralt, men det är parterna på lokal nivå som avgör hur de ska fördelas. Avtalstyperna 3 och 5 har individgarantier, det vill säga varje enskild arbetstagar får en centralt förhandlad löneökning om parterna inte kommer överens lokalt. Avtalstyperna varierar mer inom privat sektor än inom offentlig sektor. Men det är vanligare med avtal utan centralt angivet löneutrymme i statlig sektor.

Tabell 1 visar också att det är ungefär lika stor andel som omfattas av avtal med generell utläggning av löneökningarna, det vill säga den mest centraliserade formen av lönebildning år 2008 som år 2002. Däremot är det en lägre andel som omfattas av avtal utan centralt angivet löneutrymme, det vill säga den mest decentraliserade formen av lönebildning. Minskningen av dessa avtal beror på förändringar inom den kommunala sektorn. År 2002 omfattades 28 procent av de sysselsatta i kommunal sektor av avtalstyp 1. År 2008 hade andelen fallit till 5 procent. Inom kommunal sektor är det numera vanligare med avtal med någon form av stupstock eller individgaranti.

¹⁰ En stupstock anger hur mycket lönerna vid företaget eller arbetsplatsen ska öka och den träder i kraft om parterna på lokal nivå inte kommer överens.

Detta kan tyda på en återgång till en mer branschbaserad lönebildning inom den kommunala sektorn. Men förändringen har skett genom en ökning av avtal som inte innehåller individgarantier. Det kan tolkas som att fackföreningen vill påverka det totala utfallet, men inte fördelningen av det. Möjligheterna till lokal lönespridning är således fortfarande stor.

Inom den statliga sektorn är det däremot något större andel som omfattas av avtalstyp 1 år 2008 än 2002, medan andelen är oförändrad inom privat sektor.

För akademiker innebär decentraliserad lönebildning att avtalen sluts på lokal nivå och ofta också att individen själv förhandlar med sin chef. I alla avtal som omfattar Sacoförbundens medlemmar har det skrivits in att lönebildningen ska vara lokal med en lönesättning som är individuell och differentierad. Individuell lönesättning betyder att det är individuella kriterier (t ex individens kompetens) som styr lönesättningen. Det betyder i sin tur att individernas löner blir differentierade.

Decentraliserad lönebildning är vanligare bland tjänstemän än bland andra yrkesgrupper och bland akademikerna är det den enda formen av lönebildning. Formen varierar mellan olika akademikergrupper, vilket framgår av tabell 2. Avtalsmodell 1 som omfattar avtal utan något centralt angivet löneutrymme är den mest decentraliserade formen. Avtalsmodell 4 är den minst decentraliserade. Modellen omfattar avtal med centralt framförhandlade lönepotter, vars fördelning man förhandlar om på lokal nivå. Det finns inga individgarantier, vilket betyder att en arbetstagare inte är garanterad någon löneökning. Avtalsformerna 2 och 3 innehåller individgarantier, men förhandlingarna om lönerna sker lokalt. Kommer parterna inte överrens träder de centralt förhandlade lönenivåerna i kraft.

De vanligaste avtalsformerna år 2008 var avtal med centralt förhandlade lönepotter där fördelningen av löneökningen förhandlades lokalt (avtalsmodell 4). Nästan lika vanliga var avtal utan centralt angivet utrymme, så kallade sifferlösa avtal (avtalsmodell 1). Ungefär 80 procent av de sysselsatta akademikerna omfattades av dessa avtalsformer.

Tabell 2 Avtalsmodeller för Sacoförbundens medlemmar, procent av sysselsatta

AVTALSMODELLER	2002	2008
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	57	39
2. Lokal lönebildning med stupstocksregler om utrymmets storlek utan individgaranti	21	18
3. Lokal lönebildning med stupstocksregler om utrymmets storlek och individgaranti	3	2
4. Lönepott utan individgaranti (lokala förhandlingar)	18	40
Summa	100	100

Källa: Saco, egna beräkningar

Anm. Egenföretagare, dubbelanslutna och medlemmar på arbetsplatser utan kollektivavtal ingår inte i sammanställningen.

Avtalsmodell 4 har ökat i omfattning sedan 2002 medan avtalsmodell 1 har minskat. Eftersom de två andra avtalsmodellerna är ungefär lika omfattande år 2008 som år 2002, tyder förändringen på att andelen sifferlösa avtal har minskat till förmån för avtal med centralt förhandlade nivåer. Båda avtalsformerna bygger på idén att lönen ska bero av individuella kriterier. Skillnaden ligger i att avtalsform 4 har en angiven pott, medan avtalsform 1 inte har det. En försiktig tolkning av förändringen kan vara att somliga yrkesgrupper ansåg att det totala utfallet blev svagt med de sifferlösa avtalen och därför ville övergå till avtal med ett visst totalutfall. Tanken med att löneökningarna ska fördelas efter individuella kriterier finns dock kvar.

För att den decentraliserade löne modellen ska fungera i praktiken krävs det att individen och den lönesättande chefen regelbundet träffas och diskuterar lönen. Självklart måste också chefen ha tydlig information om den enskilda individens arbetsinsatser både i förhållande till individuella mål och i förhållande till andra medarbetare. All relevant information för lönesättningen ska komma fram i lönesamtalet, vilket betyder att lönesamtalet fyller en mycket viktig funktion för den lokala lönebildningen. Oavsett om lönerna sätts i direkt dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts av den lokala fackföreningen är det meningen att den anställda ska ha ett lönesamtal med chefen innan lönen slutligen fastställs. Har de lokala parterna enats om att inte tillämpa lönesamtalsmodellen sätts lönen i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och den lokala fackföreningen som sluter ett lokalt kollektivavtal.

Lönesamtalet är inte alltid ett lönebestämmande samtal. Ett skäl till det är att samtalet ibland sker med en chef som inte har mandat att sätta lön (se t ex Granqvist och Regné, 2008). Samtalet ger då enbart underlag för den diskussion som sedan sker i ledningsgruppen på arbetsplatsen. Ett annat skäl är att arbetsgivaren ibland använder lönesamtalstillfället som en tidpunkt för möte med medarbetaren och helt enkelt bara rapporterar den löneökning som ledningsgruppen har bestämt.¹¹

11 Granqvist och Regné (2007) analyserar ett urval av akademiker och finner att 56 procent anser att lönesamtalet handlar om lön. Ungefär 30 procent anser att det handlade om annat än lön.

3. Löneenkäterna

Sacos medlemsförbund har sedan en lång tid tillbaka samlat in data om medlemmarnas löner med hjälp av löneenkäter. Enkäterna skickas ut av förbunden som även bearbetar och redovisar resultaten för förbundets medlemmar. Sacos statistiker bearbetar och analyserar materialet för alla deltagande förbund. Ett syfte med enkäterna är samla in lönedata från anställda inom privat sektor.¹² Ett annat syfte är att samla in information om medlemmar som inte finns i andra statistikkällor.

Den här rapporten bygger på enkätdata från åren 2002 och 2008. År 2002 medverkade 17 av Sacos dåvarande 26 medlemsförbund, vilket motsvarade knappt 40 procent av antalet yrkesverksamma medlemmar (men cirka 75 procent av medlemmarna i privat sektor). Men endast 10 förbund hade en eller flera frågor om lönesamtal.¹³

Löneenkäten för år 2008 omfattar 15 av Sacos nuvarande 23 medlemsförbund och 14 förbund hade någon fråga om lönesamtal. Följande förbund ställde frågor om lönesamtal och ingår i grundurvalet för analyserna: Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund och SRAT. Vissa förbund faller bort i vissa analyser på grund av att de inte har ställt samma typ av frågor. Därför använder vi olika urval för olika typer av analyser, men det framgår tydligt i varje avsnitt vilka urval som används. Tabell 3 beskriver de urval som ligger till grund för analyserna.

Urval 1 innehåller alla personer som har svarat på frågan om de har haft lönesamtal eller inte. Urval 2 som är något mindre, innehåller personer som också har svarat på en fråga om de är chef eller inte. Enkäten för Lärarnas Riksförbund innehåller inte en sådan fråga och därför ingår inte medlemmar i det förbundet i analyser som bygger på urval 2. Urval 3 innehåller endast personer som anger att 2008 års lönerrevision är klar. Cirka 84 procent av urval

12 Arbetsgivarnas lönestatistik är tillgänglig för medlemmar inom offentlig sektor.

13 Se Granqvist och Regnér (2004) för ytterligare information om 2002 års urval.

2 anger att lönerevisionen är klar.

Urvalen är mycket lika med avseende på de variabler som ingår i tabell 3. Den genomsnittliga månadslönen¹⁴ ökar när urvalen minskar, men lönen är endast 700 kronor högre för urval 3 jämfört med urval 1. Det är en något lägre andel kvinnor i urval 3, något större andel som arbetar i privat sektor och en något lägre andel som arbetar deltid. Det är fler som anger att de har haft lönesamtal och det är en större andel chefer i urval 3. Förbundsfordelningen är ungefär densamma i de olika urvalen.

Tabell 3 Beskrivning av urvalen som ingår i analyserna, år 2008 och 2002

	URVAL 1	URVAL 2	URVAL 3	ÅR 2002
Månadslön, heltid	35 852 (14 552)	36 032 (14 613)	36 544 (14 854)	32 416 (14 100)
Arbetslivserfarenhet, år	14,9 (10,6)	15,0 (10,6)	15,1 (10,6)	13,9 (10,4)
% kvinnor	53	53	53	44
% män	47	47	47	56
% privat sektor	54	53	55	60
% statlig sektor	20	20	18	23
% kommunal sektor	27	27	27	17
% deltid	13	13	12	
% lönesamtal	71	72	76	60
% chefer		17	18	22
Förbund, %				
Civilekonomerna	7	8	8	11
Jusek	19	19	23	28
Leg Sjukgymnasters Riksförbund	3	3	3	7
Lärarnas Riksförbund	1	n.a	n.a	1
Förb Sv Arbetsterapeuter	4	4	4	3
DIK	5	6	5	5
Kyrkans Akademikerförb	2	1	1	
Sveriges Ingenjörer	34	35	34	42
Sv Farmaceutförbund	2	2	2	
Naturvetareförbund	6	6	5	4
Sv Psykologförbund	2	2	2	
Akademikerförbund SSR	11	11	10	2
Sv Veterinärförbund	1	1	1	
SRAT	2	2	2	
Antal observationer	166 973	162 654	136 236	97 810

Anm. Standardavvikelse är inom parenteser. Siffrorna för år 2002 är hämtade från Granqvist och Regné (2008).

14 | Lönen ingår förutom den fasta månadslönen en 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner.

Av tabell 3 framgår att det finns vissa skillnader mellan urvalet från år 2008 och urvalet från år 2002. För det första är det fler observationer år 2008, vilket innebär att precisionen i beräkningarna troligen är bättre år 2008. För det andra är det fler förbund som har ställt frågan om lönesamtalet, vilket betyder att urvalet år 2008 är mer representativt. Det är större andel kvinnor och lägre andel som arbetar i privat sektor år 2008 än i urvalet från år 2002. Notera också att det är en betydligt större andel som har haft lönesamtal år 2008 jämfört med år 2002. Det kan vara ett tecken på att fler har haft ett formellt lönesamtal samt att lönesamtalsmodellen har etablerats under de gångna sex åren.

4. Pratas det lön i lönesamtalet?

Löner sätts inom ramen för de villkor som gäller på arbetsmarknaden som helhet. När efterfrågan på viss kunskap är begränsad eller när många personer söker samma typ av arbete kan det vara svårt för redan anställda att få igenom sina lönekrav. Arbetsgivarna vet att de snabbt kan få tag i kompetent personal om anställda slutar för att de är missnöjda med lönen. Förhållandena på arbetsmarknaden påverkar lönerna oavsett om de sätts i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening eller i direkta förhandlingar mellan den enskilda individen och chefen. Däremot kan utfallen bli olika. Exempelvis anpassas lönerna snabbare till förändrade efterfrågeförhållanden när lönerna är lokalt bestämda än när de sätts centralt. En snabbare anpassning innebär att arbetslösheten blir lägre åtminstone på kort sikt.

Det finns resultat som tyder på att lönespridningen blir större när lönerna sätts i individuella förhandlingar, eftersom det är enklare att koppla lönen till de anställdas faktiska produktivitet. Lönespridningen kan också bidra till ett produktivare arbetsklimat genom att personer med den relativt lägre lönen kämpar lite extra för att nå den relativt högre lönen. Om arbetsgivarna däremot tror att små löneskillnader innebär att de anställda anstränger sig ungefär lika mycket eller gör att de jobbar som ett team kan arbetsgivarna eftersträva en mer sammanpressad lönestruktur. Därför är det inte självklart vad utfallet blir av en mer decentraliserad och individualiserad lönesättning.

Det är inte helt enkelt att mäta resultaten av löneförhandlingar och de anställdas erfarenheter av lönebildningen. Sacos medlemsförbund har i sina medlemsenkäter under flera år utvecklat frågor som ger information om akademikernas erfarenheter av den lokala lönebildningen. De tidigare enkäterna innehöll frågor om bland annat lönesamtal och egna förhandlingar. I 2008-års löneenkät finns det liknande frågor men även nya frågor som ger fördjupad information om medlemmarnas erfarenheter av den lokala lönebildningen. Andra fördelar med 2008-års enkät är att vissa frågor har förbättrats och blivit tydligare i vad som avses, samt att en del förbund ställer nya frågor.

Formerna för lönebildningen kan skilja sig åt mellan olika sektorer och lönesamtalet kan användas på olika sätt inom sektorerna. I sektorer där det finns branschavtal kanske arbetsgivare använder lönesamtalet för att motivera

lönen, medan det i branscher med sifferlösa avtal används som ett tillfälle för löneförhandling. Det kan även finnas andra skillnader mellan sektorer samt skillnader i avtalsformuleringar som gör att resultaten varierar mellan sektorer.

En fråga som går igen i enkäterna är den om lönesamtalet. Av siffrorna i tabell 5 framgår att en betydligt större andel år 2008 än 2002 säger att de har haft lönesamtal. Det kan förstås bero på att en större andel numera omfattas av lönesamtalsmodellen. Men det är också möjligt att fler faktiskt anser att de har haft ett fungerande lönesamtal. Arbetsgivaren kan ha blivit bättre på att informera om lönesamtalet och cheferna kan ha blivit bättre på att skilja på lönesamtal och andra samtal (t ex utvecklingssamtal).

Ett tecken på att informationen om och hanteringen av lönesamtalet kan ha förbättrats får vi från statlig sektor. Enligt avtal skulle alla inom statlig sektor ha ett lönesamtal redan år 2002. Trots det var det betydligt lägre andel år 2002 än 2008 som angav att de hade lönesamtal (tabell 4). Det är också möjligt att parterna i vissa statliga verksamheter har kommit överens om att inte använda lönesamtalsmodellen. I de andra sektorerna var andelen som angav att de haft lönesamtal mycket högre än i statlig sektor redan år 2002. Även inom dessa sektorer är det en större andel år 2008 än tidigare som anger att de har haft lönesamtal. Ökningen kan vara ett tecken på att lönesamtalsmodellen har förankrats samt att informationen kring den på lokal nivå har förbättrats.

Tabell 4 Andel i procent som anger att de har haft lönesamtal, (urval 1)

	2008			2002		
	PRIVAT	STAT	KOMMUN	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Ja	71	66	77	66	48	53
Nej	29	34	23	34	52	47
Antal obs	90 039	32 684	44 250	58 336	22 831	16 643

Anm. År 2008 ingår 14 förbund och år 2002 ingår 9 förbund.

Lönesamtalet ska främst handla om den anställdes lön. I samtalet tänker vi oss att cheferna säger vad de anser om medarbetarnas arbetsinsatser och tydligt motiverar deras löner. De anställda å sin sida berättar utförligt vad de har utfört under året och lägger fram sakliga argument för sina lönekrav. I väl fungerande lönesamtal ska de anställda få klara besked om kopplingen mellan arbetsinsats och lön samt information om vad de ska göra för att höja lönen. Helst ska det inte finnas några oklarheter efter samtalet och parterna ska vara överens om lönen efter samtalet.

Av tabell 5 framgår att 67 procent av de sysselsatta akademikerna i privat sektor kom överens om den nya lönen i lönesamtalet. Det är ungefär lika stor andel som säger att de har haft lönesamtal. I statlig sektor är det inte heller så stor skillnad mellan andelen som säger att de kom överens om ny lön och som säger att de har haft lönesamtal. Däremot är det en relativt stor skillnad i den kommunala sektorn. I kommunal sektor anger 52 procent att de inte kom överens om lönen i lönesamtalet.

Att man inte kom överens om lönen i lönesamtalet kan bero på att de lokala parterna kommit överens om att inte ha en sådan modell. Det kan också bero på att medarbetarna inte anser att lönesamtalet handlade om lön, eller på att de inte anser att de fick gehör för sina krav. Det kan också bero på att de medarbetarna inte är nöjda med den lön som arbetsgivaren meddelade under samtalet.

Tabell 5 Andel i procent som anger att de kom överens om ny lön i lönesamtalet, (urval 1)

	I LÖNESAMTALET KOM VI ÖVERENS OM NY LÖN			
	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	67	62	48	58
Nej	33	38	52	42
Antal obs	16 220	6 146	16 653	39 019

Anm. Följande förbund har ställt frågan: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbundet, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbundet, SRAT.

Många säger att de inom ramen för lönesamtalet diskuterade med chefen vad som påverkar lönen (tabell 6). Andelarna uppgick till 78 procent i statlig sektor, 76 procent i kommunal sektor och 74 procent i privat sektor. En betydligt lägre andel säger att de pratade om vad de ska göra för att höja lönen. I privat och statlig sektor anger ungefär 30 procent av de som har haft lönesamtal att de diskuterade vad som krävs för att höja lönen. I kommunal sektor är det 25 procent som anger att de pratade om vad de ska göra för att höja lönen.

Tabell 6 Andel i procent som talar om lön och prestation i lönesamtalet per sektor, (urval 1)

	TALAR OM VAD SOM PÅVERKAR LÖN				GÖRA FÖR ATT HÖJA LÖN			
	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	74	78	76	75	30	31	25	28
Nej	26	22	24	24	70	69	75	72
Antal obs	17 585	6 084	17 327	40 996	16 979	5 644	15 924	38 547

Anm. Följande förbund har ställt frågan: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, FSA, Kyrkans Akademikerförbundet, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbundet, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbundet, SRAT.

Skillnaderna i svarsfördelningarna mellan frågorna i tabell 6 kan vara ett tecken på att cheferna lägger ned mer tid på att motivera löneökningar än att ge medarbetarna incitament för ökade arbetsinsatser. Det är också möjligt att chefen väljer att säga vad som krävs för att höja lönen till gruppen som har presterat relativt sämst under året, det vill säga chefen använder lönen som incitament, men endast för personal som underpresterar. Alla andra kanske får incitament för arbetsinsatserna i kommande utvecklingssamtal.

Tabell 7 Andel i procent som anger att chefen meddelade lönen, (urval 1)

CHEF MEDDELADE LÖN	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	85	79	80	81
Nej	15	21	20	19
Antal obs	18 372	7 138	25 631	51 141

Anm. Följande förbund har ställt frågan: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksförbundet, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbundet, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

85 procent av akademikerna i privat sektor säger att chefen meddelade lönen i lönesamtalet (tabell 7). I kommunal sektor uppgick andelen till 80 procent och i statlig sektor till 79 procent. Den positiva tolkningen av dessa siffror är att chefen verkligen använde lönesamtalet för att meddela och förklara varför lönen blev som den blev. Den negativa tolkningen är att medarbetarna inom ramen för lönesamtalet inte ges någon möjlighet att argumentera för en annan lön. För arbetsgivaren är lönesamtalet inget samtal utan endast ett tillfälle för chefen att meddela den nya lönen.

Av de anställda i privat sektor anger 68 procent att chefen som de hade lönesamtal med hade mandat att sätta lönen (tabell 8). I statlig och kommunal sektor uppgår andelen till 64 procent respektive 65 procent. Fjorton procent eller var sjunde anställd i alla sektorer säger att det inte vet om chefen hade mandat eller inte. Antingen är det en grupp som inte har tagit del av informationen om förutsättningarna för lönervideringen, eller så är det arbetsgivaren som inte har informerat tillräckligt väl. Om det beror på brister från arbetsgivarsidan är siffrorna en signal om att information om den lokala lönebildningsprocessen kan förbättras.

Tabell 8 Andel i procent som anger att chefen har mandat att sätta lön, (urval 1)

HAR CHEFEN MANDAT ATT SÄTTA LÖN	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	68	64	65	67
Nej	18	23	20	19
Vet ej	14	13	15	14
Antal obs	51 634	10 445	28 529	90 608

Anm. Följande förbund har ställt frågan: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

Det krävs en hel del kunskap för att lägga fram argument för en löneökning och fastställa en rimlig lönenivå. Löneläget i andra sektorer och liknande yrken är förstas grundläggande uppgifter som arbetstagaren kan samla på sig. En annan viktig kunskap är löneläget för samma position eller liknande arbetsuppgifter hos andra arbetsgivare. Ett sätt för en akademiker att samla in löneinformation är att gå in på Saco Lönesök som är en internetbaserad databas med akademikernas löner, som finns tillgänglig för medlemmar i nästan alla av Sacos medlemsförbund. Där kan man bland annat få information om det faktiska löneläget inom olika yrken och sektorer. Det går även att ta fram löner för kvinnor, män och olika åldersklasser. Akademikerna som använder Saco Lönesök kan således få en detaljerad bild av löneläget i sina egna och andras verksamheter.

Av tabell 9 framgår att 25 procent av akademikerna i privat sektor har använt Saco Lönesök. I statlig sektor har 29 procent använt Saco Lönesök, medan endast 14 procent av akademikerna i kommunal sektor anger att de har använt internetverktyget. Skillnaderna mellan sektorerna kan bero på att det finns skillnader i avtalsskrivningar, formen för den lokala lönebildningen eller utrymme för löneökningar.

En något större andel akademiker anger att de har använt annan lönestatistik inför lönesamtalet. Det gäller i alla sektorer. Sammantaget visar dock svarsfrekvenserna att de flesta inte tar reda på löneläget inför sitt lönesamtal. Det finns flera skäl till det. Ett skäl kan vara att många akademiker inte tycker att det är värt besväret för att de ändå inte kommer att få igenom sina krav. Det är också möjligt att de är nöjda med vad de har (och kommer att få). Andelarna i tabell 6 tyder på att de flesta anser att de i lönesamtalet pratade om vad som påverkar deras lön. I en sådan diskussion kan de hävda sig ännu bättre om de känner till löneläget på andra arbetsplatser.

Tabell 9 Andel i procent som har använt löneinformation inför lönesamtalet, (urval 1)

	ANVÄNT SACO LÖNESÖK				ANVÄNT ANNAN LÖNESTATISTIK			
	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	25	29	14	21	26	30	20	24
Nej	75	71	86	79	74	70	80	76
Antal obs	21 498	7 756	23 405	52 659	21 258	7 633	23 665	52 556

Anm. Följande förbund har ställt frågan: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

Ett löneanspråk måste alltid vara väl underbyggt. Det går inte att utgå ifrån att en chef känner till allt som varje enskild medarbetare har utträttat under året, eller hur mycket en person har bidragit med till andra personers arbetsresultat. Det kan också vara svårt att tala om sig själv och lägga fram den typen av information på ett bra och tydligt sätt. Fackföreningen har god kunskap i sådana frågor och många förbund ger ut informationsmaterial om vad man ska tänka på inför lönesamtalet. Det är också möjligt att det finns annat material som medarbetarna själva eller fackföreningen på lokal nivå har tagit fram och distribuerar inför lönesamtalet. I tabell 10a anges hur stor andel som har tagit del av informationsmaterial från fackföreningen eller annan information inför lönesamtalet.

Det är stor skillnad mellan sektorer. I statlig sektor säger 43 procent av de som svarade på enkäten att de har använt informationsmaterial om lönesamtalet från fackföreningen (tabell 10). Andelarna är lägre i både kommunal (29 procent) och privat sektor (22 procent). En jämförelse med andelarna i tabell 9 visar att det är en större andel som har använt informationsmaterial från fackföreningen än som har tagit reda på löneläget inför lönesamtalet i både den statliga och kommunala sektorn.

Tabell 10 Andel i procent som har använt informationsmaterial från fackföreningen/ annan information inför lönesamtalet, (urval 1)

	INFORMATIONSMATERIAL OM LÖNESAMTALET				ANVÄNT ANNAT MATERIAL			
	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	22	43	29	28	9	17	12	11
Nej	78	57	71	72	91	83	88	89
Antal obs	20 971	7 953	23 958	52 882	14 583	5 461	19 816	39 860

Anm. Förbund som har ställt frågan: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

11 procent har använt annat material inför lönesamtalet. Sammantaget tyder dessa andelar på att många akademiker förbereder sig väl inför lönesamtalet. Allmänt informationsmaterial från fackföreningen och annat material används i större utsträckning än information om löneläget.

En annan intressant fråga är varför så stor andel anger att de inte har haft lönesamtal. Det är förstås möjligt att de av någon anledning faktiskt inte tillfrågades.¹⁵ Det är också möjligt att de blev erbjudna samtal men valde att inte delta (t ex för att de vet att de inte kan påverka löneutfallet). I 2008 års enkät får vi ytterligare information om personer som anger att de inte har haft lönesamtal. Flera medlemsförbund ställde nämligen frågan till dem som inte har haft lönesamtal om de ändå blev erbjudna ett samtal. Tabell 11 visar att 14 procent av dem som tackade nej till lönesamtal blev erbjudna ett lönesamtal. Tjugo procent av dem som inte hade lönesamtal i statlig sektor blev erbjudna samtal. I kommunal sektor var det bara 11 procent som blev erbjudna samtal. Men den stora majoriteten av dem som säger att de inte har haft lönesamtal blev inte heller erbjudna något samtal.

Tabell 11 Andel i procent som blev erbjudna lönesamtal. Frågan ställdes till dem som svarade att de inte haft lönesamtal

BLEV DU ERBJUDEN LÖNESAMTAL?	PRIVAT	STAT	KOMMUN	ALLA
Ja	13	20	11	14
Nej	87	80	89	86
Antal obs	5 408	2 433	4 836	12 677

Anm. Förbund som har ställt frågan: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund.

Sammantaget visar siffrorna i det här avsnittet att en betydligt större andel av akademikerna har haft lönesamtal år 2008 jämfört med år 2002. Det kan vara en signal om att lönesamtalsmodellen både har utvecklats och förankrats sedan början av 2000-talet. I lönesamtalen meddelar cheferna en lön som medarbetarna anser motiveras väl. Däremot diskuteras sällan vad de anställda ska göra för att höja lönen. Det kan bero på att arbetsgivaren inom ramen för lönesamtalen endast ger löneincitament till personer som har presterat sämre än andra.

15 Granqvist och Regnér (2007) visar att de som inte har haft lönesamtal anser att de har en sämre relation till chefen och upplever att de har mindre inflytande på arbetsplatsen än de som har haft lönesamtal.

5. Har kvinnor och män samma erfarenheter av lokal lönebildning?

Kvinnor arbetar i större utsträckning än män i statlig och kommunal sektor.¹⁶ Skillnader i fördelningen är stor i synnerhet i den kommunala sektorn där så stor andel som 76 procent av akademikerna i detta urval är kvinnor (tabell 12). Andelen män är högre i privat sektor. Det är således möjligt att de skillnader som observeras mellan sektorer till viss del förklaras av den ojämna fördelningen av kvinnor och män mellan sektor. Därför är det också möjligt att kvinnor och män har olika erfarenheter av den lokala lönebildningen.

Tabell 12 Procentuell fördelning av kvinnor och män över sektor, (urval 1)

BLEV DU ERBJUDEN LÖNESAMTAL?	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Män	58	44	24
Kvinnor	42	56	76

Kvinnor och män anser i lika stor utsträckning att de i lönesamtalet diskuterade vad som påverkar deras lön (tabell 13). Det finns en liten skillnad när det gäller diskussionen om vad de ska göra för att höja lönen. Drygt 30 procent av männen jämfört med 27 procent av kvinnorna anger att de diskuterade vad de ska göra för att höja lönen. Men kvinnor och män pratade i lika stor utsträckning om andra saker än lön.

Tabell 13 Vad diskuterades i lönesamtalet? Andelar i procent, (urval 1)

	VAD SOM PÅVERKAR LÖN?		GÖRA FÖR ATT HÖJA LÖN		ANNAT	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Ja	76	75	27	31	37	37
Nej	24	25	73	69	62	61
Vet ej					1	2

¹⁶ Motsvarande andelar kvinnor per sektor enligt Sacos medlemsstatistik över yrkesverksamma medlemmar (2008-12-31) är: stat (47%), kommun (69%), landsting (65%), enskild sektor (41%).

Det finns inte heller några större skillnader mellan kvinnor och män när det gäller frågorna om chefen meddelade lönen och chefens mandat (tabell 14). Drygt 80 procent av båda grupperna säger att chefen meddelade lönen och kvinnor och män har i lika stor utsträckning lönesamtal med en chef som hade mandat att sätta lönen. Ungefär lika stor andel kvinnor som män anger att de inte vet om chefen hade mandat att sätta lönen.

Tabell 14 Löneomeddelande samtal och chefens mandat, andelar i procent, (urval 1)

	CHEF MEDDELADE LÖN		CHEFEN HAR MANDAT	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Ja	81	82	67	66
Nej	19	18	18	20
Vet ej	0	0	15	14

Av kvinnorna anger 20 procent att de har haft kontakt med fackföreningen inför den årliga lönerrevisionen (tabell 15). Motsvarande siffra för männen är 16 procent. Däremot är det vanligare att män använder Saco Lönesök. 26 procent av männen har använt Saco Lönesök jämfört med knappt 20 procent av kvinnorna. Skillnaden kanske kan bero på att kvinnor är på arbetsplatser med givna lönestrukturer eller som i större uträkning täcks av centrala avtal som innehåller rekommenderade löneökningar. Däremot använder kvinnor och män annan statistik i lika stor utsträckning.

Tabell 15 Förberedelser inför lönesamtalet, andelar i procent, (urval 1)

	KONTAKT MED FACKLIG FÖRETR. INFÖR LÖNEREV.		ANVÄNT SACO LÖNESÖK		ANNAN STATISTIK	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Ja	20	16	19	26	24	23
Nej	77	78	81	74	76	77
Vet ej	3	5				

Sammantaget indikerar siffrorna att kvinnor och män har ungefär samma uppfattning om och erfarenheter av den lokala lönebildningen.

6. Spelar det någon roll vem du är och vad du gör?

Många faktorer i de anställdas bakgrund kan påverka vilka erfarenheter man har av lokal lönebildning. I analyserna i de tidigare avsnitten delade vi upp hur svaren fördelas mellan sektorer och mellan kvinnor och män. För att granska vilken betydelse dessa faktorer och även andra faktorer har, använder vi så kallad logistisk regressionsanalys för att kunna ta hänsyn till alla faktorer på en gång. Vi kan också se om skillnaderna mellan grupperna kvarstår. Resultaten från analyserna presenteras i tabell 16. En positiv koefficient betyder att den undersökta variabeln/faktorn ökar sannolikheten för ett visst utfall, (rensat från inverkan av övriga variabler), medan en negativ koefficient minskar sannolikheten.

De frågor som vi analyserar i det här avsnittet handlar om huruvida medarbetaren blivit erbjuden ett lönesamtal och vad lönesamtalet handlade om. Den andra sekvensen av frågor belyser kontakterna med fackföreningen inför lönerevisionen. Utfallen som analyseras är: 1) har fått ett erbjudande om lönesamtal (de som svarat att de inte haft lönesamtal); 2a) kommit överens/förhandlat om lön med chefen; 2b) i lönesamtalet diskuterat vad som påverkar lönen; 2c) i lönesamtalet diskuterat vad du ska göra för att höja din lön; 2d) chefen meddelade lönen i lönesamtalet; 2e) lönesamtalet handlade om annat än lön. Inför lönerevisionen 3) haft kontakt med någon facklig företrädare; använt material från fackföreningen, såsom 4a) använt Saco Lönesök; 4b) använt annan lönestatistik från fackföreningen; 4c) använt informationsmaterial om lönesamtalet; 4d) använt annat material.

Bakgrundsfaktorerna som läggs in i analyserna är kvinna/man, arbetar deltid, arbetslivserfarenhet, sektor, chef och förbund. Enbart de koefficienter som är statistiskt säkerställda på åtminstone 10-procentsnivån redovisas. Ett plustecken anger att variabeln ökar sannolikheten att det utfall som analyseras sker (till exempel att använda Saco Lönesök). Ett minustecken betyder att variabeln minskar sannolikheten för händelsen.

Resultaten i tabell 16 visar att kvinnor och män skiljer sig åt signifikant när det gäller svaren på sju frågor. Kvinnor erbjuds samtal i mindre utsträckning

än män, kvinnor kommer mer sällan överens med närmaste chefen om lönen och de pratar mer sällan om vad de ska göra för att höja lönen. De positiva tecknen för variabeln kvinna visar att sannolikheten att prata om annat än lön i samtalet är högre för kvinnor än för män. Det är också vanligare att kvinnor tar del av annan lönestatistik, infomaterial om lönesamtalet och annat material inför lönesamtalet. Däremot finns det inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män med avseende på chefen meddelade lönen (2d), kontakt med facklig företrädare vid lönerevisionen (3), eller att använda Saco Lönesök (4a).

Att jobba deltid ökar sannolikheten att i lönesamtalet prata om vad som påverkar lönen. Däremot minskar deltidsarbete sannolikheten för att ha kontakt med facklig företrädare, att använda Saco Lönesök, att använda infomaterial om lönesamtalet och annat material.

Ju längre arbetslivserfarenhet man har, desto vanligare är det att få ett erbjudande om samtal (om man har svarat att man inte haft lönesamtal), att i lönesamtalet diskutera vad som påverkar lönen samt diskutera vad de ska göra för att höja lönen. Sannolikheten att komma överens/förhandla om lönen med chefen minskar dock med arbetslivserfarenhet. Det gör även sannolikheten att använda Saco Lönesök, annan lönestatistik och infomaterial om lönesamtalet.

I vilken sektor man arbetar har stor betydelse för vilka erfarenheter man har av lokal lönebildning. I analyserna relateras sannolikheterna till en vald jämförelsegrupp, i detta fall statlig sektor. Sannolikheten att komma överens/förhandla om lönen med chefen är högre i privat sektor än i statlig sektor. Samtidigt är sannolikheten högre i privat sektor att chefen meddelade lönen. I privat sektor är sannolikheten lägre att medarbetaren har haft kontakt med någon facklig företrädare inför lönerevisionen, använt Saco Lönesök, annan lönestatistik, infomaterial om lönesamtalet eller annat material inför lönesamtalet.

I den kommunala sektorn är sannolikheten lägre än i statlig sektor att få ett erbjudande om lönesamtal (för dem som anger att de inte haft lönesamtal), komma överens/förhandla om lön med chefen, att i lönesamtalet prata om vad som påverkar lönen och om vad man ska göra för att höja lönen. Sannolikheten är även lägre att akademiker i den kommunala sektorn pratade om annat än lönen, hade kontakt med någon facklig företrädare vid lönerevisionen, använde Saco Lönesök, annan lönestatistik, infomaterial om lönesamtalet eller annat material inför lönesamtalet.

Resultaten i kommunal sektor är väldigt lika resultaten i privat sektor. De skiljer sig åt endast med avseende på två utfallsmått. Sannolikheten att komma/överens om lönen med chefen (2a) är högre i privat sektor än i statlig

sektor men lägre i kommunal sektor. Sannolikheten att tala om vad man ska göra för att höja lönen (2c) är lägre i kommunal än i statlig sektor medan den är lika stor i privat som statlig sektor.

Chefsvariabeln är negativt relaterad till utfallsvariablerna haft kontakt med någon facklig företrädare vid lönerrevisionen (3), använt Saco Lönesök (4a) och använt infomaterial om lönesamtalet (4c).

Tabell 16 Sambandet mellan individuella bakgrundsfaktorer och erfarenheter av lokal lönebildning

VARIABLER	1	2A	2B	2C	2D	2E	3	4A	4B	4C	4D
Kvinna	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+	+
Arbetar deltid			+		-		-	-		-	-
Arbetslivserf	+	-	+	+				-			
Arbetslivserf ²	-	+	-	-					+	+	
Statlig sektor		Referensgrupp									
Privat sektor	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Kommun och landsting	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Chef	-	+			(+)		-	-	-	-	-
Förbund	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Antal som svarat "ja"	1098	18289	24044	8520	33996	5192	8433	8692	9807	11424	3329
Antal observationer	8354	30567	31677	29689	41009	14175	43708	40472	40374	40571	30050

Anm. Resultaten är statistiskt säkerställda på minst 10 % -nivån. Plus-/minustecken anger att faktorn ökar-/minskar sannolikheten. Faktorer som påverkar sannolikheten att: 1) Få erbjudande om lönesamtal (om inte haft lönesamtal); 2) Komma överens/förhandla om lön med chefen; 3) Ta kontakt med någon facklig företrädare vid lönerevisionen. Använda material från fackföreningen såsom: 4a) Använda Saco Lönesök; 4b) Annan lönestatistik; 4c) Infomaterial om lönesamtal; 4d) Annat material.

Sammantaget visar resultaten i detta avsnitt att flera variabler är signifikant relaterade till uppfattningarna om och erfarenheterna av den lokala lönebildningen. Exempelvis finns det signifikanta skillnader mellan personer i olika sektorer, samt mellan kvinnor och män, även då vi rensat från inverkan av övriga variabler. Det är viktigt att känna till dessa samband eftersom de i sin tur kan förklara varför det finns löneskillnader mellan personer som har lämnat olika svar på samma frågor. Det betyder också att det är viktigt att ta hänsyn till skillnader som beror på dessa faktorer när man analyserar om utfallsvariablerna i det här avsnittet samvarierar med lönen, vilket är syftet med avsnitten som följer.

7. Vilken betydelse har lönesamtalet?

Lönesamtalet är en central komponent i den lokala lönebildningen. Lönesamtalet ska bidra till att ge arbetsgivaren information om vad den anställde har presterat och betytt för verksamheten. Om arbetsgivarna sprider lönerna efter arbetsprestationerna och meddelar det i lönesamtalet, kommer personer som har presterat bättre lämna lönesamtalet med relativt högre lön än de som har presterat lite sämre. På så vis finns det ett samband mellan lönesamtal, arbetsprestation och lön. Detta gäller oavsett om arbetsgivaren meddelar lönen eller om lönen förhandlas fram i lönesamtalet. I båda fallen måste arbetsgivaren göra en relativ värdering av medarbetarna som i sin tur resulterar i relativt olika löner under förutsättning att arbetsgivaren kopplar arbetsprestationen till lönen.

Vi skattar så kallade löneekvationer för att beräkna löneskillnader mellan personer som har haft lönesamtal och personer som inte har haft det. För enkelhetens skull kallar vi de skattade löneskillnaderna för lönesamtalsgapet. Utfallsvariabeln är logaritmerad månadslön och vår analysvariabel är lönesamtalet som är 1 (ett) om personen har haft lönesamtal och 0 (noll) annars. Vi rapporterar endast skattningen av den variabeln, men såsom framgår i slutet av tabellen tar vi hänsyn till (kontrollerar för) ett antal andra variabler vars koefficienter vi inte rapporterar här.

Vi räknar om koefficienterna som det procentuella lönegapet mellan grupperna. Vi rapporterar bara de statistiskt säkerställda lönesamtalsgapen. Lönesamtalsgapet skattas för personer som anger att årets lönerevision är klar (urval 3), vilket betyder att alla personer som ingår i analyserna har varit aktuella för lönesamtal.

Resultaten i första kolumnen i tabell 17 visar att månadslönen är något högre för personer som har haft lönesamtal jämfört med dem som inte har haft lönesamtal. Lönesamtalsgapet uppgår till cirka 1 procent för genomsnittet av akademikerna. Gapet är lägst i privat sektor, 0,7 procent och högst i statlig sektor, 2,1 procent. Lönesamtalsgapet mellan grupperna i statlig sektor är större än det var år 2002. Att gapet har ökat kan vara ett tecken på att lönespridningen bland akademikerna i statlig sektor har ökat något under

2000-talet. I privat och kommunal sektor är lönesamtalsgapet något lägre än det var år 2002, vilket på motsvarande sätt kan vara en indikation på att lönespridningen har minskat något eller ligger kvar på samma nivå som i början på 2000-talet (se Granqvist och Regnér, 2004).

Tabell 17 Lönesamtalsgapet i procent i hela urvalet och per sektor (urval 3)

	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Lönesamtal	0,9	0,7	2,1	1,6
Antal observationer	136 236	74 903	24 843	36 490
Förklaringsgrad	0,58	0,50	0,53	0,54
Kontrollerar för kön, deltid, arbetslivserfarenhet, chef, (sektor), förbund				

Tabell 18 innehåller de skattade lönesamtalsgapen för män och kvinnor i olika sektorer. Kolumnerna ett och två visar lönesamtalsgapen för samtliga kvinnor och män. Det framgår att lönerna är signifikant högre för kvinnor som har haft lönesamtal jämfört med kvinnor som inte har haft det. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap bland männen. Det betyder att det är kvinnor som ligger bakom det genomsnittliga lönesamtalsgapet.

Sektorsskattningarna för kvinnor och män visar att lönesamtalsgapet varierar signifikant mellan sektorer för kvinnor. Gapet för kvinnor uppgår till 3 procent i statlig sektor, 1,6 procent i kommunal sektor och 1,8 procent i privat sektor. Beräknade på genomsnittslönerna i tabell 3 motsvarar procenttalen 972 kronor/månad i statlig sektor, 519 kronor/månad i kommunal sektor och 583 kronor/månad i privat sektor. Lönesamtalsgapet i statlig sektor är en procentenhet större än det var år 2002, medan lönesamtalsgapen i de andra sektorerna är något lägre än år 2002.

För män finns det också ett signifikant lönesamtalsgap i de statliga och kommunala sektorerna. Skattningen för män är signifikant lägre i statlig sektor än den är för kvinnor, medan den är något högre för män i kommunal sektor. Däremot finns det inga statistiskt säkerställda löneskillnader mellan män i privat sektor som har haft lönesamtal och män som inte har haft lönesamtal. För män har lönesamtalsgapet ökat sedan 2002 i statlig sektor medan det är på ungefär samma nivåer i de andra sektorerna.

Tabell 18 Lönesamtalsgapet i procent för kvinnor och män, (urval₃)

	KVINNOR		MÄN			KVINNOR		MÄN		
	PRIVAT	STAT	KOM.	PRIVAT	STAT	KOM.	PRIVAT	STAT	KOM.	
Lönesamtal	1,9	Ej sign	1,8	3,0	1,6	Ej sign	1,1	1,9		
Antal obs	72 173	64 063	31 044	13 765	27 364	43859	11078	9 126		
Förklaringsgrad	0,56	0,51	0,48	0,52	0,58	0,45	0,50	0,50		
Kontrollerar för deltid, arbetslivserfarenhet, chef, (sektor), förbund										

Lönesamtalsgapet är ett tecken på att det har skett någon form av uppdelning av arbetskraften på lokal nivå som slår igenom via lönesamtalet. Som vi nämnde i inledningen till avsnittet kan uppdelningen gå via arbetsinsatserna under året, dvs chefen ger relativt högre lön till de som har arbetat relativt hårdast och meddelar det i samtalet. Denna uppdelning betyder att lönesamtalet i sig inte behöver vara drivkraften bakom resultaten. Lönesamtalet blir istället en faktor som synliggör den uppdelning som arbetsgivaren gör på lokal nivå. Det är också möjligt att lönesamtalet gör att personer blir mer medvetna om sina relativa arbetsresultat och chefer tydligare värderar personalens produktiva förmåga. Dessa resultat och värderingar kommer sedan fram under lönesamtalet och speglas i det beräknade lönesamtalsgapet.

8. Har chefens mandat betydelse?

När lönebildningen är decentraliserad och individualiserad är det viktigt att personer har lönesamtal eller förhandlar med en chef som har mandat att besluta om löneökningar. Om chefen inte har mandat kommer samtalet eller förhandlingen enbart att tjäna som underlag för den diskussion som sedan sker i ledningsgruppen. I de samtalen argumenterar chefen framförallt för hela avdelningen snarare än för några av sina mest produktiva medarbetare. Visserligen kan chefen själv fatta ett beslut att sprida lönerna, men det är sannolikt enklare att hänvisa till vad ledningsgruppen bestämt än att själv formulera löneprinciper och rangordna medarbetarna. En chef som väljer att sprida lönen måste lägga ned mycket tid på att värdera det utförda arbetet och tydligt motivera varje enskilt beslut, vilket blir mycket arbetskrävande när det är en stor avdelning. Dessutom kan det vara svårt att mäta de relativa prestationerna i många akademikeryrken. En del av dessa värderingar kan mycket väl speglas i chefens mandat. En chef med mandat att sätta lönen har sannolikt i större utsträckning tagit ställning till vad som bör påverka de anställdas löner. En chef utan mandat behöver nödvändigtvis inte tänka på den frågan.

Vi utgår från det urval av akademiker som hade lönerevisionen klar år 2008 (urval 3). Cirka 74 000 har svarat på frågan om chefen som man hade lönesamtal med hade befogenhet/mandat att sätta lön. Av dem anger 68 procent att chefen hade mandat att sätta lön, medan 19 procent anger att chefen inte hade mandat. Så många som 13 procent säger att de inte vet om chefen har mandat eller inte. Eftersom det är en stor andel som inte känner till chefens mandat konstruerar vi en variabel för gruppen och lägger in den i analyserna. Då kan vi se om denna grupp avviker lönemässigt från de andra grupperna.

Tabell 19 innehåller skattningarna för två variabler. Den ena variabeln fångar upp lönen för personerna som har pratat med en chef som har mandat att sätta lön jämfört med dem som har pratat med en chef som saknar mandat. Den andra variabeln fångar upp lönen för personer som inte vet om chefen hade mandat jämfört med personer som har pratat med chef som

saknar mandat.

Skattningarna i tabellen visar att lönen är 3 procent högre för dem som har pratat med en chef som har mandat att sätta lönen. De som anger att de inte vet om chefen har mandat eller inte har lägre lön än de som har pratat med en chef som inte har mandat att sätta lön. Den lägre lönen kan vara en signal om att gruppen skiljer sig från andra grupper på arbetsplatsen. Kanske har de inte ansträngt lika mycket som andra eller deltagit i möten som har handlat om hur den lokala lönebildningsprocessen ska genomföras.

Tabell 19 Chefens mandat och den anställdes lön, mandatgap i procent, (urval 3, haft lönesamtal)

	ALLA	KVINNOR	MÄN
Mandat (jmf ej mandat)	3,0	2,4	3,4
Vet ej (jmf ej mandat)	-1,0	-0,8	-1,8
Antal observationer	74 229	37 614	36 615
Förklaringsgrad	0,61	0,60	0,53
Kontrollerar för deltid, arbetslivserfarenhet, chef, sektor, förbund			

Resultaten ger samma slutsatser som resultaten som presenteras i Granqvist och Regné (2004; 2008). I de studierna konstaterar vi att det är relativt bättre att förhandla (eller att ha lönesamtal) med en chef som har mandat att sätta lön. Nivåskattningen i de tidigare studierna låg på cirka 5 procent, men urvalen var mindre och täckte färre förbund. Resultaten i tabell 19 bygger på drygt sju gånger flera observationer och betydligt fler förbund.

Både kvinnor och män som har talat med en chef som har mandat att sätta lön har högre lön än de som har pratat med en chef som saknar mandat. I båda grupperna har personer som anger att de inte känner till något om chefens mandat lägre lön än de som har pratat med en chef som saknar mandat. Det skattade lönegapet är dock större bland män än bland kvinnor med avseende på både mandatgruppen och gruppen som inte vet om chefen har mandat.

Tabell 120 presenterar resultaten för olika arbetsmarknadssektorer. I samtliga sektorer är lönen för personer som har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön signifikant högre än den är för personer som har lönesamtal med en chef som saknar mandat. I både privat och kommunal sektor är löneskillnaderna drygt 3 procent. I statlig sektor är skillnaden mellan grupperna ungefär hälften så stor som i de andra sektorerna. Det kanske beror på att besluten om löner i statlig sektor i större utsträckning fattas gemensamt av flera chefer varav vissa har mandat och andra inte.

Tabell 20 Chefens mandat och den anställdes lön per sektor, mandatgap i procent, (urval 3, haft lönesamtal)

	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Mandat (jmf ej mandat)	3,1	1,6	3,3
Vet ej (jmf ej mandat)	-1,6	-3,4	ej signifikant
Antal observationer	44 547	7 090	22 592
Förklaringsgrad	0,53	0,51	0,60
Kontrollerar för kön, deltid, arbetslivserfarenhet, chef, förbund			

Det skattade lönegapet mellan personer som har haft samtal med en chef som har mandat och de som haft samtal med en som saknar mandat är lägst i statlig sektor. Däremot är lönegapet mellan personer som inte känner till chefens mandat och de som haft samtal med en som saknar mandat störst i statlig sektor, 3,4 procent. Det motsvarar ungefär 1100 kronor/månad. Det kan jämföras med 1,6 procent i privat sektor. I den kommunala sektorn är det inga signifikanta skillnader mellan gruppen som inte vet och de som har pratat med en chef som saknar mandat.

9. När behövs fackföreningen i den lokala lönebildningen?

Den lokala lönebildningen fungerar på olika sätt inom olika avtalsområden. Som vi diskuterar i avsnitt 2 och visar i avsnitten 4 och 5 varierar formen för lönebildningen bland akademikerna. Vissa akademiker är på arbetsplatser där lönen fastställs i förhandlingar mellan parterna på lokal nivå eller branschnivå, medan andra är på arbetsplatser där lönen sätts i direkta förhandlingar mellan medarbetaren och chefen. Ibland sker en förhandling om löneutrymmet mellan parterna på lokal nivå och därefter fördelas utrymmet genom individuella lönesamtal med chefen.

För många akademiker gäller dock lokal lönebildning med direkta förhandlingar mellan medarbetare och chef. Vad vi känner till finns det inga övergripande data om fackföreningens roll på lokal nivå eller studier som belyser hur fackföreningen arbetar i lokala lönebildningssystem. Men en rimlig hypotes är att den lokala fackföreningen mer sällan är direkt inblandad i löneförhandlingarna när lönebildningen är decentraliserad och individualiserad. Istället arbetar den mer med formen för hur lönebildningen ska gå till på det lokala planet och med uppföljning. Det kan även handla om principer och kriterier för lönesättningen och direkt rådgivning till medlemmarna. Men fackföreningen kan också kallas in för att sköta förhandlingen om exempelvis förhandlingen om lön mellan medarbetaren och chefen har strandat. Alternativet är att den lokala fackföreningen bara delvis är med i löneförhandlingarna, till exempel i förhandlingen om en lokal pott. Det finns således en hel del tillfällen då den lokala fackföreningen kan delta i löneförhandlingar för enskilda individer.

Löneenkäten från år 2008 innehåller vissa frågor om den lokala fackföreningen, och i det här avsnittet undersöker vi vad vi kan lära oss av svaren på dessa frågor. Vi känner inte till några andra studier som har ställt liknande frågor. Därför ska det här avsnittet ses som ett första försök att belysa fackföreningens roll i den lokala lönebildningsprocessen.

Tabell 21 visar svarsfördelningen över dem som svarade på frågan om personen hade kontakt med någon facklig företrädare i samband med den senaste lönerevisionen. Notera att alla som svarar på frågorna är medlemmar

i en fackförening. Av dem som svarade på frågan anger 20 procent att de kontaktade en facklig företrädare i samband med revisionen. Statsanställda tog kontakt med fackföreningen i större utsträckning än anställda inom andra sektorer. Minst kontakt hade anställda i privat sektor.

Det är en stor skillnad mellan sektorerna. Exempelvis är det mer än dubbelt så stor andel i statlig sektor som tog kontakt med en facklig företrädare i samband med lönerevisionen jämfört med anställda i privat sektor. Många akademiker i statlig sektor har sifferlösa avtal. Därför kan en försiktig tolkning vara att avtalsformen gör att vissa personer känner en osäkerhet inför den egna löneförhandlingen eller lönesamtalet och söker lite extra stöd från fackföreningen. De kan vara osäkra på hur de ska lägga fram sina önskemål eller vilka krav de kan ställa. I privat sektor är det vanligare med branschavtal om nivån på löneökningarna, vilket gör att de anställda kanske har mindre möjlighet att påverka utfallet. Därför minskar också deras behov av fackliga kontakter. De som ändå tar kontakt kan vara en grupp som är missnöjd med sin lön eller situation på arbetsplatsen. Naturligtvis kan det också förklara varför personer i andra sektorer tar kontakt med en facklig företrädare. Men den stora skillnaden mellan sektorerna kan vara en signal om att det också kan finnas andra förklaringar.

Tabell 21 Andel i procent som kontaktade facklig företrädare i samband med lönerevisionen, (urval 1)

	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Ja	20	13	27	22
Nej	77	80	72	77
Vet ej	3	7	1	1
Antal obs	60 020	21 752	8 285	29 983

Anm. Förbund som har ställt frågan: Civilekonomerna, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

Flera förbund har även ställt frågan *"förhandlade din fackliga företrädare din lön senast du fick ny lön?"*. Det finns flera skäl till att en facklig företrädare förhandlar för medarbetarens räkning. Ett skäl är att de lokala parterna kommit överens om en sådan ordning eller att den enskilda medarbetaren har begärt att den lokala fackföreningen förhandlar för henne/honom. Ett skäl kan också vara att förhandlingen mellan medarbetaren och chefen har strandat. Ett annat skäl kan vara att den lokala lönebildningen har fungerat så dåligt (arbetsgivaren bestämmer utan regelrätta förhandlingar, dålig information om processen mm) att medarbetaren tror att det har varit en facklig förhandling trots att det inte har varit det. Det är också möjligt att det är personer

som har relativt låga löner som vänder sig till den fackliga företrädaren för att de vet att de inte har presterat särskilt bra och inte kan förvänta sig någon löneförbättring. Det vill säga att den lokala fackföreningen kanske har fått rycka in för att den lokala lönebildningsprocessen inte fungerade eller för att ge stöd till personer som av något skäl var missnöjda eller osäkra.

Svarsandelarna i tabell 21 visar att 24 procent anger att en facklig företrädare förhandlade deras lön. Noterbart är att 14 procent av de tillfrågade inte visste om den fackliga företrädaren förhandlade eller inte. Det visar att informationen om den lokala lönebildningsprocessen kan förbättras.

Tabell 22 Andel i procent som anger att facklig företrädare förhandlade lönen, (urval 1)

	ALLA	PRIVAT	STAT	KOMMUN
Ja	24	24	30	22
Nej	62	71	54	50
Vet ej	14	5	16	28
Antal obs	104 408	59 560	12 589	32 259

Anm. Förbund som har ställt frågan: Civilekonomerna, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv. Arbetsterapeuter, Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbundet, SRAT.

Svarsandelarna för dem som svarar ”ja” varierar inte lika mycket mellan sektorer som svaren på frågan i tabell 21. Men det är en större andel i statlig sektor än i de andra sektorerna som anger att en facklig företrädare förhandlade lönen. Trots friheten som de sifferlösa avtalen på central nivå ger är det uppenbarligen många arbetsplatser där de lokala parterna valt en lokal förhandlingslösning. Det kan också bero på hur konfliktlösning hanteras inom olika avtalsområden. I till exempel det centrala avtalet för statlig sektor (RAL5 2007-2010) har man explicit skrivit in hur eventuell oenighet ska lösas. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Osäkerheten om lönebildningsprocessen är stor i synnerhet i de statliga och kommunala sektorerna. I statlig sektor säger 16 procent av de tillfrågade att de inte vet om en facklig företrädare förhandlade lönen och i kommunal sektor anger 28 procent att de inte vet. Detta indikerar att det finns en del att förbättra när det gäller informationen om den lokala lönebildningsprocessen i dessa sektorer. Notera att i privat sektor anger endast fem procent att de inte vet om en facklig företrädare förhandlade lönen.

Resultatet att en fackliga företrädare har förhandlat lönen för nästan en fjärdedel av de tillfrågade kan tolkas på flera sätt, vilket framgår av diskussio-

nen ovan. En tolkning är att det är en grupp som är missnöjd med sin situation på arbetsplatsen eller med sin löneutveckling. Om det är en grupp som på något sätt skiljer sig från gruppen som svarar att en facklig företrädare inte förhandlade borde det synas i datamaterialet.¹⁷ Därför granskar vi om grupperna skiljer sig åt med avseende på några variabler som finns i vårt datamaterial. Siffrorna presenteras i tabell 23.

Gruppen av personer som anger att en facklig företrädare förhandlade deras lön skiljer sig från dem som anger att en facklig företrädare inte förhandlade deras lön. Deras genomsnittliga månadslön är nästan 4 000 kronor lägre än för gruppen som säger att en facklig företrädare inte förhandlade. Eftersom deras arbetslivserfarenhet är något längre är det troligt att de har haft lägre lön under en längre tid. Lönegapet mellan grupperna kanske är en delförklaring till att den ena gruppen vill att en facklig företrädare ska hjälpa till med deras förhandling.

Tabell 23 Medelvärden för personer vars lön förhandlades av facklig företrädare och för dem vars lön inte förhandlades av facklig företrädare, (urval 3)

	FACKLIG FÖRHANDLING	INTE FACKLIG FÖRHANDLING
Månadslön, heltid	35 800 (10682)	39 250 (17094)
Arbetslivserfarenhet, år	15,9 (10,4)	15,0 (10,7)
% kvinnor	43	45
% lönesamtal	69	78
% deltid	12	11
% chef	8	19
% privat	61	68
% statlig	13	8
% kommunal	26	24
Antal observationer	21 432	55 961

Anm. Standardavvikelse är inom parenteser.

Grupperna skiljer sig åt även i andra avseenden. Det är en större andel från statlig sektor i den fackliga förhandlingsgruppen och en mindre andel från privat sektor. I den fackliga förhandlingsgruppen är det också en mindre

17 Såvida inte skillnaderna beror på faktorer som vi inte har information om, eller faktorer som är svåra att mäta såsom social kompetens och samarbetsförmåga.

andel som har haft lönesamtal. Även om lönerna sätts i fackliga förhandlingar är ju tanken att medarbetaren ska ha ett lönesamtal. Det är möjligt att förhandlingsgruppen i större utsträckning väljer bort lönesamtalet för att de vet att det ändå inte kommer att påverka deras löneutveckling eller situation på arbetsplatsen.

En lokal lönebildning innebär att fackföreningens roll blir annorlunda jämfört med en situation med centrala avtal. I det här avsnittet har vi med hjälp av några enkla frågor till akademikerna försökt få en uppfattning om de anställdas kontakter med fackföreningen. Siffrorna tyder på att anställda som har lägre lön än andra vänder sig till en facklig företrädare, vilket indikerar att fackföreningen rycker in och ger stöd till personer som har en svagare ställning på arbetsplatsen. Vi känner inte till några andra studier som har försökt kartlägga fackföreningens roll när lönebildningen sker lokalt. Däremot finns det ett antal forskningsstudier som har granskat fackföreningens roll i allmänhet och ur ett makroekonomiskt perspektiv. I synnerhet har amerikanska och brittiska forskningsstudier ställt sig frågan om ökningen i lönespridningen som observerats under de senaste decennierna hänger ihop med nedgången i den fackliga organisationsgraden i dessa länder (Card, 2001, och Addison m fl, 2009). Resultaten indikerar att det kan vara en av flera faktorer bakom den ökade lönespridningen.

Albrecht m fl (2009) genomför liknande analyser av lönespridningen som de amerikanska forskarna men på svenska data för perioden 1968-2000. De analyserar också om förändringarna i lönespridningen är relaterade till förändringar i den fackliga organisationsgraden. Den fackliga organisationsgraden delas upp i tre grupper LO, TCO/Saco och ingen facktillhörighet. Studien tar hänsyn till förändringar i fackföreningspremien (dvs sambandet mellan fackföreningstillhörighet och lön) och förändringar i andra bakgrundsfaktorer (t ex utbildning och arbetslivserfarenhet) som kan ha lett till förändringar i lönefördelningen under perioden 1968-2000.

Albrecht m fl visar att mönstret i lönespridningen för de olika grupperna har förändrats över den studerade perioden. De konstaterar att den mest slående förändringen sker mellan 1981 och 2000 i gruppen som inte tillhör en fackförening. Den har förbättrat sin relativa position i lönefördelningen under perioden, vilket i sin tur beror på att gruppen i sig har förändrats markant. År 2000 var sannolikheten att denna grupp bestod av högutbildade män som jobbade i privat sektor mycket högre än år 1981.

I början av perioden hade den icke-fackliga gruppen signifikant lägre lön än LO-medlemmarna och TCO/Saco-gruppen. I slutet av perioden hade den icke fackliga gruppen gått förbi LO-gruppen. Löneskillnaden mellan

den icke-fackliga gruppen och TCO/Saco-gruppen minskade klart under perioden.

Det svenska kollektivavtalssystemet bygger på traditionen att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal mestadels tillämpar kollektivavtalet på arbetstagare som inte är medlemmar i en facklig organisation. Trots detta visar tidigare studier att det finns skillnader i lön mellan dem som tillhör en fackförening och dem som inte gör det även när man tar hänsyn till olika bakgrundsfaktorer. D'Agostino (1992) finner ett positivt samband mellan fackföreningstillhörighet och lön för perioden 1968-1981. Denna så kallade fackföreningslönepremie minskar dock i storlek över tiden. Hon visar också att premien skiljer sig åt mellan arbetare och tjänstemän. Premien är positiv och statistiskt säkerställd för arbetare. För tjänstemän är den inte statistiskt säkerställd i början av perioden men signifikant negativt år 1981. Det betyder att tjänstemän som var medlemmar i en fackförening i genomsnitt hade lägre lön år 1981 än tjänstemän som inte var medlemmar.

Albrecht m.fl. skattar fackföreningspremier för perioden fram till år 2000. Till skillnad från D'Agostino analyserar de även om premierna varierar över lönefördelningen. De finner att premien för LO-medlemskap minskar över både tiden och lönefördelningen. Premien för TCO/Saco-medlemskap är negativ för den 90 percentilen under hela den studerade perioden.

Utvecklingen över tiden ligger väl i linje med utvecklingen mot en mer lokal lönebildning som på flera sätt lägger ett större ansvar på den enskilda individen. Samtidigt ser man en tydlig trend - allt fler vill och kan sköta sin egen lönesättningsprocess utan facklig inblandning. Det är dessa trender som de fackliga organisationerna möter och de ställer fackföreningarna inför många delvis nya utmaningar. Utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning i Sverige har skett inom de ramar som anges av kollektivavtalen till skillnad från decentraliseringen i övriga delar av Europa.

Det medvetna och aktiva arbetet med utvecklingen av akademikernas lönebildning har försökt fånga upp just dessa trender. Genom en decentralisering av lönebildningen inom kollektivavtalets ramar tillgodoses kraven på större individuell frihet men anger ändå ramarna för lönebildningen och garanterar de grundläggande anställningsvillkoren. En sådan modell ger individen stor frihet och låter fackföreningen träda in när något inte fungerar. I en sådan situation förändras också fackföreningens roll. Den löneförhandlande rollen minskar i betydelse medan de rådgivande och stödjande rollerna ökar.

10. Avslutande kommentarer

Den vanligaste avtalsformen bland akademikerna år 2008 var avtal med centralt förhandlade lönepotter där fördelningen av pottorna bestämdes i lokala förhandlingar. Nästan lika vanliga var avtal utan centralt angivet utrymme, så kallade sifferlösa avtal. Ungefär 80 procent av de sysselsatta akademikerna omfattades av dessa avtalsformer. Övriga akademiker täcktes av avtal med stupstocksregler med eller utan individgarantier. Jämfört med år 2002 har de sifferlösa avtalen minskat i omfattning till förmån för andra typer av avtal.

Kartläggningarna i den här studien visar att betydligt större andel år 2008 än 2002 anger att de har haft lönesamtal. Det kan bero på att flera numera omfattas av lönesamtalsmodellen. Men det är också möjligt att fler faktiskt anser att de har haft ett fungerande lönesamtal. Arbetsgivaren kan ha blivit bättre på att informera om lönesamtalet och cheferna kan ha blivit bättre på att skilja på lönesamtal och andra samtal (t ex utvecklingssamtal). Kartläggningarna tyder också på att cheferna motiverar löneökningarna väl för merparten av medarbetarna, men endast använder lönesamtalet för att ge incitament till personer som har presterat lite sämre än andra.

Resultaten visar att personer som har haft lönesamtal har högre lön än personer som inte har haft lönesamtal. Lönesamtalsgapet uppgår till 1,9 procent för kvinnor, medan det inte finns något statistiskt säkerställt lönesamtalsgap bland männen. Detta resultat indikerar att det är kvinnor som har haft lönesamtal som ligger bakom det genomsnittliga lönesamtalsgapet.

Lönesamtalsgapet för kvinnor i statlig sektor är ungefär en procentenhet större år 2008 än det var år 2002, medan lönegapen i de andra sektorerna är något lägre än år 2002. År 2008 ger lönesamtalet mer för kvinnor i statlig sektor än det gör för kvinnor i andra sektorer. För män finns det också ett signifikant lönesamtalsgap i de statliga och kommunala sektorerna. Skattningen för män är signifikant lägre i statlig sektor än den är för kvinnor medan den är något högre för män i kommunal sektor. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap för män i privat sektor. För män har lönesamtalsgapet ökat i statlig sektor sedan år 2002 medan det är på ungefär samma nivåer i de andra sektorerna.

Både kvinnor och män som har talat med en chef som har mandat att sätta lön har högre lön än de som har pratat med en chef som saknar mandat. I samtliga sektorer är lönen för personer som har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön signifikant högre än den är för personer som har lönesamtal med en chef som saknar mandat. I både privat och kommunal sektor är löneskillnaderna drygt 3 procent. I statlig sektor är skillnaden mellan grupperna ungefär hälften så stor som i de andra sektorerna.

Nästan 25 procent anger att en facklig företrädare förhandlade deras lön. En större andel i statlig sektor anger att en facklig företrädare förhandlade lönen än i de andra sektorerna. I genomsnitt säger 14 procent av de tillfrågade att de inte vet om en facklig företrädare förhandlade lönen. Osäkerheten är störst i den kommunala sektorn där 28 procent anger att de inte vet om facklig företrädare förhandlade och lägst i den privata sektorn där 5 procent inte vet. I statlig sektor uppgår andelen till 16 procent. Att så många inte vet om en facklig företrädare förhandlade visar att informationen om den lokala lönebildningsprocessen kan förbättras.

Genom en decentralisering av lönebildningen inom kollektivavtalets ramar tillgodoses kraven på större individuell frihet men anger ändå ramarna för lönebildningen och garanterar de grundläggande anställningsvillkoren. En sådan modell ger individen stor frihet och låter fackföreningen träda in när något inte fungerar. I en sådan situation förändras också fackföreningens roll. Den löneförhandlande rollen minskar i betydelse, medan de rådgivande och stödjande rollerna ökar.

Samtidigt är det viktigt att utveckla tydliga ramar för den lokala lönebildningen ytterligare. En väl fungerande lokal lönebildning måste bygga på tydliga och trovärdiga principer för lönesättningen.

Litteraturförteckning

- Addison J.T., Bailey, R.W. och Siebert, W.S. (2009) *Wage dispersion in a Partially Unionized Labor Force*. Discussion Paper Series, IZA DP No. 4202.
- Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2009) *Unionization and the Wage Distribution in Sweden: 1968 to 2000*. Discussion Paper Series, IZA DP No. 4246.
- Björklund, A., Edin, P.-A., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (2006) *Arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.
- Card, D. (2001) *The Effect of Unions and Wage Inequality in the U.S. Labor Market*. Industrial and Labor Relations Review 54 (2). s 296-315.
- Elvander, N. och Holmlund, B. (1997) *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- D'Agostino, H. (1992) *Why Do Workers Join Unions?* Doktorsavhandling i nationalekonomi, nr. 22. Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Friberg, K. och Uddén Sonnegård, E. (2001) *Förändrad lönebildning i en förändrad omvärld?* Penning- och valutapolitik 1/2001, Sveriges Riksbank.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2004) *Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 10(4), s. 5–19.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2005) *Lön och individuella drivkrafter*. Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2006 och 2008) *Lön*. Pocketbiblioteket nr. 17, SNS Förlag, Stockholm.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2007) *Chefen, lönesamtalet och jag*. Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2007) *Globaliseringen och akademikers arbetsmarknad*. Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regné, H. (2008) *Decentralized wage formation in Sweden*. British Journal of Industrial Relations, 46(3), s. 500-520.
- Hibbs, D. och Locking, H. (2000) *Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden*, Labour Economics 3, s 109-141.
- Karlsson, N., Lindberg, H. och Nilsson, P. (2009) *Decentraliserad lönebildning – internationella framgångsexempel*. Svenskt Näringsliv.
- Konjunkturinstitutet (2007) *Lönebildningsrapporten*. Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2009) *Lönebildningsrapporten*. Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Lundh, C. (2002) *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*, SNS Förlag, Stockholm.
- Lundh, C. (2008) *Arbetsmarknadens karteller. Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalssystemets historia*. Norstedts Akademiska Förlag, Stockholm.

Ljunglöf, T. och Pokarzhevskaya, G. (2009) *Olika kön – olika lön. Löneskillnader mellan kvinnor och män i 76 akademikeryrken*. Sacos rapportserie.

Medlingsinstitutet (2003) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002*. Medlingsinstitutet, Stockholm.

Medlingsinstitutet (2009). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*. Medlingsinstitutet, Stockholm.

Novus Opinion (2009) *Unga på arbetsmarknaden om lönebildning*. Undersökning bland unga på arbetsmarknaden och bland arbetsmarknadens parter. Ledarna och Almega.

Nycander, S. (2002 och 2008) *Makten över arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.

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 yrkes stolthet. 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.

