



**2014 | Lena Granqvist och Håkan Regnér**

# **Akademikernas lokala löneprocesser**

**Akademikernas lokala löneprocesser**

Lena Granqvist och Håkan Regnér

© Lena Granqvist och Håkan Regnér och Saco 2014

ISBN: 978-91-87146-96-1

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

# Sammanfattning

För drygt tio år sedan analyserade vi akademikers lönebildning för första gången. Då använde vi data från 2002. Sedan dess vi skrivit ett stort antal rapporter om olika aspekter av lokal lönebildning för akademiker. I denna rapport följer vi upp akademikers erfarenheter av de lokala löneprocesserna i olika sektorer med hjälp av medlemsförbundens löneenkäter från 2012 och 2013. Enkäterna skickades ut till medlemmar i 17 av Sacos 22 medlemsförbund. Ungefär 194 000 personer svarade på enkäten 2012 och 197 000 svarade 2013.

Den lokala och individuella lönesättningen förutsätter ”nya” roller för chefer, medarbetare och fackliga representanter. Chefens roll som bedömare av medarbetarnas prestationer har blivit viktigare. Det har också blivit viktigare att coacha och stimulera till goda arbetsinsatser. Medarbetarna förväntas vara förberedda, pålästa och ofta förhandla sin lön själva. Fackets roll har förändrats genom att de fackliga representanterna ger råd och stöd inför lönerevisionen i stället för att förhandla lönen för sina medlemmar.

Lönesamtalet är en central del i den lokala löneprocessen. Där ska sambandet mellan lön och prestation tydliggöras. Det ska vara en interaktiv process, en diskussion där både chef och medarbetare ger sin respektive bild av arbetsinsatserna. De nya rollerna blir också tydliga genom den roll lönesamtalet spelar i den lokala lönebildningen: vad pratar man om i lönesamtalet, har chefen mandat att sätta lön, förbereder sig medarbetaren inför lönesamtalet, hur är facket involverat i processen?

## *Lönesamtalet och dess innehåll*

- Omkring 80 procent anger att de haft lönesamtal jämfört med 60 procent för tio år sedan.
- Ungefär 15 procent av dem som uppger att de *inte* hade lönesamtal fick ändå ett erbjudande om lönesamtal. Merparten av dem som inte hade lönesamtal gavs således inte en möjlighet att ha ett samtal.
- Drygt 70 procent svarar att de i lönesamtalet talade om hur arbetsresultatet har påverkat lönen.
- 40 procent talar om hur arbetsinsatsen kan påverka den framtida löneutvecklingen.

### *Chefens mandat*

- Enkätfrågan är formulerad på ett annat sätt än tidigare och ger möjlighet att ange om chefen har ett helt eller delvis mandat.
- Drygt 40 procent hade lönesamtal med en chef som har ett helt mandat att sätta lön.
- 40 procent hade lönesamtal med en chef som har delvis mandat att sätta lön.
- 4–5 procent anger att de inte vet om chefen har mandat.

### *Stöd i lönesättningen*

- Omkring 20 procent anger att de använde fackligt informationsmaterial om lönesamtal inför lönerevisionen.
- Omkring 20 procent använde Saco Lönesök, ett interaktivt webbverktyg för lönestatistik eller annan lönestatistik från fackförbund.

### *Lönesamtalet och lönen, lönesamtalsgapet*

- De som har lönesamtal har 1 procent högre lön än de som inte har lönesamtal (*lönesamtalsgapet*), då hänsyn tagits till olika lönepåverkande faktorer. Det motsvarar drygt 300 kronor i månaden, och knappt 4 000 kronor på ett år.
- Lönesamtalsgapet är statistiskt säkerställt endast bland kvinnor. Kvinnor med lönesamtal har knappt 2 procent högre lön än kvinnor utan lönesamtal.
- Beräkningarna visar också att lönesamtalet bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

### *Chefens mandat och lönen, mandatgapet*

- Det finns ett positivt samband mellan chefens mandat att sätta lön och lönen.
- Personer som har lönesamtal med en chef som har *helt mandat* att sätta lön har 1,2 procent högre lön än personer som har samtalat med chef som saknar mandat. Personer som har lönesamtal med en chef med *delvis mandat* har cirka en procent högre lön.

- Gruppen som *inte vet* vilket mandat chefen har 2,7 procent lägre lön än de som talar med en chef utan mandat.

### *Summering och reflexioner*

Studien visar att lönesamtalsmodellen numera är väl etablerad på akademiskernas arbetsplatser, och resultaten bekräftar mönstret från tidigare studier av akademiskernas lokala lönebildning:

- *Chefens mandat har betydelse för lönen.* De som talar med en chef med mandat har högre lön än de som talar med en chef utan mandat. De som inte vet om chefen har mandat har lägre lön än de som talar med en chef utan mandat.
- I lönesamtalet pratar man om *vad man har gjort* snarare än *vad man ska göra* för att höja lönen.
- Lönesamtal är ett *relativt sett viktigare redskap i lönesättningsprocessen för kvinnor än för män.* Det fungerar som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader. Lönesamtalet blir ett formaliserat tillfälle då kvinnan kan möta och "konfrontera" chefen för att tala om vad hon presterat i stället för att göra det i mer informella sammanhang.
- Lönesamtalet *motverkar* därför så kallad *statistisk diskriminering*: I stället för att arbetsgivaren bedömer den enskilda kvinnan med utgångspunkt från kvinnors genomsnittliga beteende (t.ex. längre föräldraledighet och mer deltidsarbete) kan bedömningen göras ur ett individperspektiv.
- Lönesamtalet *bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.*
- Valfungerande lönesamtal är ett viktigt redskap för att komma till rätta med en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

# Inledning

Drygt tio år har gått sedan vi för första gången analyserade akademikernas lönebildning. De första analyserna byggde på data från 2002. Sedan dess har vi granskat många olika aspekter av den lokala lönebildningen för akademiker (se rapporter av Granqvist och Regnér). I denna rapport följer vi upp akademikernas erfarenheter av de lokala löneprocesserna i olika sektorer med hjälp av medlemsförbundens löneenkäter från 2012 och 2013. Enkäterna skickades ut till medlemmar i 17 av Sacos 22 medlemsförbund. Ungefär 194 000 personer svarade på enkäten 2012 och 197 000 svarade 2013.

Akademikerna har sedan en lång tid tillbaka omfattats av lokal och individuell lönesättning. Numera är detta en vanlig form för en stor del av arbetsmarknaden. Åren 2012 och 2013 omfattades ungefär 90 procent av samtliga anställda av avtal med någon form av lokalt inflytande över lönerna<sup>1</sup> (Medlingsinstitutet, 2013, 2014). Graden av lokalt inflytande över lönerna varierar dock mellan olika avtalsområden. Exempelvis omfattades 11 procent 2012 och 13 procent 2013 av avtal utan centralt angivet löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal<sup>2</sup>. Samma år täcktes 14 respektive 13 procent av avtal med en generell höjning av lönerna tillsammans med lönepott som fördelades lokalt. Dessa två avtalstyper anger spannet mellan vilket övriga typer av lokalt baserade avtal ligger. För Sacoförbunden kommer de sifferlösa avtalen att utgöra 67 procent av avtalen under avtalsperioden (se Medlingsinstitutet 2013, tabell 8.7).

De två största avtalsgrupperna i det spannet är "lokal lönebildning med stupstock<sup>3</sup> om utrymmets storlek" som omfattade 21 procent av de sysselsatta 2012 och "lönepott utan individgarantier"<sup>4</sup> som omfattade 25 procent. Andelarna var 22 respektive 23 procent 2013. I genomsnitt uppgick de avtalsmässiga löneökningarna till 2,8 procent 2012 och 2,2 procent 2013 (s. 109, Medlingsinstitutet 2014). Eftersom det är svårt att

---

<sup>1</sup> Övriga sysselsatta omfattades av avtal där löneökningarna förhandlades centralt.

<sup>2</sup> Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (lönesamtalsmodell). Under perioden 2010 och framåt har också tillsvidareavtal slutits för akademiker inom statlig sektor. Det betyder att avtalen löper på tills någondera parten säger upp avtalet (jämför tidsbegränsade avtal). Det ger möjlighet för parterna att kontinuerligt jobba med löneprocessen. Därav kallas också avtalen ibland processavtal. Parterna har kommit överens om att gemensamt utvärdera avtalet. Se Partsgemensam utvärdering av RALS-T 2014.

<sup>3</sup> Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmets nivå som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock.

<sup>4</sup> Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott som kan fördelas av de lokala parterna.

koppla individer till avtal finns det inga beräkningar för hur lönerna har förändrats inom olika avtalstyper.<sup>5</sup>

Om den individuella lönesättningen fungerar bra och upplevs som trovärdig av alla parter kan den skapa drivkrafter för goda arbetsinsatser. Om den inte gör det kan lönesättningen få negativa konsekvenser för såväl arbetsinsatserna som arbetsmiljön. Medarbetare kan till exempel anstränga sig mindre för att de vet att det inte lönar sig; de kan också välja att sluta. Det är viktiga skäl för att noggrant följa utvecklingen av de lokala löneprocesserna.

Den lokala och individuella lönesättningen förutsätter ”nya” roller för chefer, medarbetare och fackliga representanter. Chefens roll som bedömare av medarbetarnas prestationer har blivit viktigare. Det har också blivit viktigare att coacha och stimulera till goda arbetsinsatser. Medarbetarna förväntas vara förberedda, pålästa och ska ofta förhandla sin egen lön. Fackets roll har förändrats genom att de fackliga representanterna sällan förhandlar om medarbetarnas löner – istället ger de råd och stöd inför lönerevisionen.

Enligt avtalen är lönesamtalet en central del i den lokala löneprocessen. Det är i samtalet som sambandet mellan lön och prestation ska tydliggöras. Tanken är att det ska vara en interaktiv process, en diskussion där både chef och medarbetare ger sin respektive bild av prestationen. De nya rollerna blir också tydliga i den roll lönesamtalet spelar i den lokala lönesättningen: vad pratar man om i lönesamtalet, har chefen mandat att sätta lön, förbereder sig medarbetaren inför lönesamtalet, hur är facket involverat i processen?

Lönesamtalsmodellen är numera en väl etablerad modell för den lokala löneprocessen. Det är ändå troligt att modellen fungerar olika bra på olika arbetsplatser. Några skäl är att de organisatoriska förutsättningarna för lönesättningen kan skilja sig åt, att chefer har olika förmåga att hantera lönebeslut, att medarbetare har olika uppfattningar om lörens roll<sup>6</sup>. Information om erfarenheterna av modellen kan därför bidra till att problematisera och förbättra de lokala löneprocesserna.

---

<sup>5</sup> Några försök finns i Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport, 2007 och senast i en IFAU-studie (Forslund m.fl., 2014).

<sup>6</sup> Karlström (2013) går igenom psykologisk forskning som visar att individens egen upplevelse av lön och löneprocesser påverkar arbetsprestation och motivation. Hur lönesättningen upplevs fungera kan därmed ha stor betydelse för resultaten vid arbetsplatsen.

# Löneenkäterna

Data som används i denna studie har samlats in av Sacos medlemsförbund genom enkäter till medlemmarna. Åren 2012 och 2013 var det 17 av 22 förbund som skickade ut enkäter<sup>7</sup>. Följande förbund skickade ut enkäter till sina medlemmar: Civilekonomerna, Jusek, Lärarnas Riksförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR)<sup>8</sup>, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Arkitekter, DIK<sup>9</sup>, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Veterinärförbund, Saco-förbundet Trafik och Järnväg och SRAT<sup>10</sup>. Flera förbund ställer identiska frågor, men det finns också en viss variation i frågor och frågeformuleringar. Det medför att några förbund faller bort ur analysurvalet.

Tabell 1 visar vilka förbund som skickade ut enkäter, antalet medlemmar som svarade samt svarsfördelningen över förbunden. Lärarnas Riksförbund skickade enkäten endast till medlemmar i privat sektor. Övriga förbund skickade även till medlemmar i offentlig sektor.

En stor andel av Sacoförbundens medlemmar har svarat på enkäterna, vilket ger bra förutsättningar för statistiska bearbetningar. Det gäller i synnerhet när alla förbund har ställt samma frågor. I de fall då frågeformuleringarna skiljer sig åt kan inte alla förbund ingå i analyserna. Det medför att svarsfrekvenserna kan variera mellan olika frågeställningar. Men antalet observationer varierar också på grund av att personer väljer att inte svara på vissa frågor. Därför innehåller varje tabell information om dels vilka förbund som ingår i sifferunderlaget, dels hur många personer som har svarat på frågorna.

---

<sup>7</sup> Ett syfte med enkäterna är att samla in lönedata från anställda inom privat sektor. Arbetsgivarnas lönestatistik är tillgänglig för medlemmar inom offentlig sektor. Ett annat syfte är att samla in information som inte finns i andra statistikällor. Enkäterna skickades ut till knappt 70 procent av de yrkesverksamma medlemmarna. I privat sektor gick enkäterna ut till 97 procent av de yrkesverksamma medlemmarna. Svarsfrekvensen var omkring 60 procent, men varierade mellan förbund.

<sup>8</sup> Från och med den 1 januari 2014 heter förbundet Fysioterapeuterna.

<sup>9</sup> Samlar medlemmar som arbetar inom områdena kultur och kommunikation.

<sup>10</sup> Samlar akademiker inom hälsa, kommunikation och förvaltning.



**Tabell 1 Antal personer som svarat på löneenkäterna och fördelning av svarsfrekvenser över förbund, 2012 och 2013**

	2012		2013	
	Antal	%	Antal	%
Civilekonomerna	14 073	7,3	13 163	6,7
Jusek	31 762	16,4	31 849	16,2
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	5 865	3,0	6 124	3,1
Lärarnas Riksförbund, LR	1 986	1,0	2 630	1,3
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	6 295	3,3	6 297	3,2
Sveriges Skolledarförbund	3 387	1,8	4 025	2,0
Sveriges Arkitekter	3 264	1,7	3 298	1,7
DIK	8 176	4,2	8 172	4,1
Kyrkans Akademikerförbund	2 754	1,4	2 802	1,4
Sveriges Ingenjörer	66 402	34,3	68 468	34,7
Sveriges Farmaceutförbund	2 763	1,4	2 814	1,4
Naturvetarna	14 744	7,6	14 885	7,6
Sveriges Psykologförbund	3 708	1,9	3 900	2,0
Akademikerförbundet SSR	21 182	10,9	21 503	10,9
Sveriges Veterinärförbund	1 278	0,7	1 143	0,6
SACO-för. Trafik o Järnväg	1 910	1,0	2 019	1,0
SRAT	4 281	2,2	3 978	2,0
<b>Totalt</b>	<b>193 830</b>	<b>100</b>	<b>197 070</b>	<b>100</b>

Anm.: Lärarnas Riksförbund är endast privat sektor. Svarsfördelningen baserat på alla förbund är 55 % i privat sektor, 19 % i statlig, 26 % landsting/kommunal. Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken är 43, 22 och 35 procent.

## Hur sattes lönen?

Ur den enskilda akademikers perspektiv startar den lokala löneprocessen i samband med lönerrevisionen. Vanligtvis sker det med hjälp av ett lönesamtal mellan chef och medarbetare. Lönerrevisionstidpunkten och längden på revisionsperioden kan skilja sig åt mellan olika arbetsplatser. En del kan till och med ha längre perioder än ett år. För att kunna koppla lönesamtalet till den senaste revisionstidpunkten ställs en fråga i enkäterna om huruvida lönerna har reviderats under året.

Tabell 2 visar hur stor andel som anger att lönerna har reviderats under 2012 och 2013. I genomsnitt säger 70 procent av dem som svarade på frågan att deras lön har reviderats under 2012. Men det är stora skillnader mellan sektorer. I privat sektor uppgick andelen till nästan 80 procent. Andelen var drygt 70 procent i kommun- och landstingssektorn, medan den var knappt 40 procent i statlig sektor. Endast en liten andel anger att de inte omfattades av lönerrevisionen. Det kan bero på att de nyligen bytt jobb och att deras lön förhandlades vid det tillfället. Drygt 50 procent i

statlig sektor anger att lönen har reviderats 2013. Andelarna är 84 och 74 i kommunal respektive privat sektor.

Ungefär 4 procent 2012 och drygt 5 procent 2013 anger att de inte vet om lönen har reviderats. Båda åren är andelarna större i stat och kommun än i privat sektor.

**Tabell 2 Andel personer vars löner reviderats för 2012 och 2013, per sektor, %**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
<i>Har din lön reviderats för 2012?</i>				
Ja, min lön har reviderats för 2012	70,0	78,9	39,7	72,2
Nej, min lön har inte reviderats för 2012	21,6	14,9	48,3	17,5
Jag omfattades inte av lönerrevisionen 2012 (t ex på grund av jobbyte)	4,9	3,4	7,4	6,4
Vet inte/minns inte	3,5	2,8	4,6	4,0
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Har din lön reviderats för 2013?</i>				
Ja, min lön har reviderats för 2013	72,7	73,9	53,0	84,3
Nej, min lön har inte reviderats för 2013	19,0	19,5	36,8	5,0
Jag omfattades inte av lönerrevisionen 2013 (t.ex. på grund av jobbyte)	2,9	1,8	3,9	4,7
Vet inte/minns inte	5,4	4,8	6,4	6,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: Antal personer är 183 464 år 2012 och 195 676 år 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, (LR 2013), FSA, Sv. Skolledarförbundet, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbundet, Sv. Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetarna, Sv. Psykologförbundet, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbundet, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT.

De som svarat ja på frågan om huruvida lönen reviderats får också frågan om huruvida de haft lönesamtal med sin chef. Av tabell 3 framgår att nästan 80 procent anger att de har haft lönesamtal 2012.<sup>11</sup> Andelen är över 80 procent i kommunal sektor medan andelen är 78 procent i privat och statlig sektor. År 2013 anger drygt 80 procent i samtliga sektorer att de har haft lönesamtal. Uppenbarligen är lönesamtalsmodellen numera väl etablerad i de lokala verksamheterna. Andelen med lönesamtal har stadigt ökat under den tioårsperiod vi analyserat akademikernas lönebildning. År

<sup>11</sup> 2012 hade Sveriges ingenjörer en formulering som avvek från de övriga förbunden. De ställde två separata frågor: "Hade du lönesamtal?" och "Hade du lönesättande samtal?". I analyserna ovan använder vi enbart den första formuleringen. Vi gjorde också analyser där en samlingsvariabel för svaren på båda frågorna användes. Då blev andelen något lägre, dvs. 76 procent. 2013 har de samma fråga som övriga förbund.

2002 var andelen 60 procent och 2008 var den 71 procent. (Se tabell i appendix.)

**Tabell 3 Andel personer som anger att de haft lönesamtal, %**

Har du haft lönesamtal i samband med den senaste lönerrevisionen?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	79,2	77,9	77,6	82,8
Nej	18,8	20,4	19,9	14,8
Vet inte/minns inte	1,8	1,6	2,2	2,1
Omfattades inte	0,2	0,2	0,3	0,3
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	82,4	81,5	83,8	83,5
Nej	16,1	17,6	14,5	14,2
Vet inte/minns inte	0,2	0,3	0,2	0,2
Omfattades inte	1,3	0,7	1,5	2,2
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.:* Antal personer är 129 808 år 2012 och 137 355 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. Alla förbundsenkäter inkluderade inte svarsalternativet.

Ungefär 20 procent anger att de inte har haft lönesamtal. Trots det är det möjligt att de har haft samtal men att det har varit av så dålig kvalitet att det inte kan betraktas som ett lönesamtal. Samtalet kan också ha handlat om andra saker än det som medarbetaren förväntar sig av ett lönesamtal. Men det är också möjligt att de blev erbjudna ett samtal som de tackade nej till. Många förbund har därför ställt frågan om huruvida medarbetarna verkligen blev erbjudna ett lönesamtal. Det visar sig att ungefär 16 procent blivit erbjudna samtal men av någon anledning tackat nej. I statlig sektor är andelen så hög som 26 procent. Uppenbarligen har merparten i gruppen *inte* blivit erbjudna ett lönesamtal. Det är dock svårt att säga varför de inte har haft lönesamtal.

**Tabell 4 Andel personer som fått erbjudande om lönesamtal vid den senaste lönerrevisionen av dem som svarat att de *inte* haft lönesamtal per sektor, 2012 och 2013, %**

Fick erbjudande om lönesamtal av arbetsgivaren	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	15,9	12,1	25,7	16,1
Nej	78,8	83,6	66,6	78,3
Vet inte/minns inte	5,3	4,3	7,7	5,6
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	13,9	11,3	25,2	13,5
Nej	80,1	83,3	68,2	80,0
Vet inte/minns inte	6,0	5,5	6,6	6,6
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: 17 222 (15 563) akademiker i förbunden Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\*, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. \*LR skickar ut enkäten endast till medlemmar i privat sektor.

En annan fråga är hur lönerna sattes för dem som angett att de inte haft ett lönesamtal. Tabell 5 ger viss vägledning. Där framgår att 46 procent av akademikerna utan lönesamtal anger att lönen sattes ensidigt av arbetsgivaren. Det utesluter inte att det har förkommit en diskussion mellan medarbetare och chef men att medarbetarna ändå upplever att arbetsgivaren ensidigt bestämde lönen. För 27 procent sattes lönen i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening.

Svarsfördelningen för 2012 skiljer sig åt mellan olika sektorer, i synnerhet staten jämfört med övriga sektorer. I statlig sektor är det färre som säger att lönen sattes ensidigt av arbetsgivaren. Istället var det vanligare att lönen bestämdes i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening. Skillnaderna mellan sektorerna kan bero på att det finns avtalsmässiga skillnader. Fördelningarna ser ut på ungefär samma sätt 2013.

**Tabell 5 Hur lönen sattes 2012 och 2013, för dem som svarat att de inte haft lönesamtal, per sektor, %**

Hur sattes din lön vid den senaste lönerrevisionen?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ensidigt av arbetsgivaren	46,0	48,6	34,3	47,5
I förhandling mellan arbetsgivare och facklig organisation	26,8	26,2	33,5	24,4
Annat sätt	14,0	15,0	18,7	9,6
Vet inte/minns inte	13,2	10,2	13,6	18,5
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ensidigt av arbetsgivaren	46,2	50,1	30,4	45,8
I förhandling mellan arbetsgivare och facklig organisation	25,8	24,6	40,9	22,5
Annat sätt	13,7	15,1	13,8	11,6
Vet inte/minns inte	14,4	10,2	14,9	20,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: Antal personer är 17 977 år 2012 och 15 555 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT.

Både 2012 och 2013 anger ungefär 14 procent av dem som inte haft lönesamtal att de inte vet hur lönen sattes. Det kan vara ett tecken på att det finns arbetsplatser där den lokala löneprocessen inte fungerar särskilt väl. Den erfarenheten är vanligare i den offentliga än i den privata sektorn. I synnerhet är det många i den kommunala sektorn som anger att de inte känner till hur lönesättningen faktiskt går till. Andelen som inte vet är nästan dubbelt så stor i kommunal sektor som i privat. Den är fem procentenheter större jämfört med den statliga sektorn.

## Lönesamtalets innehåll

Ett lönesamtal kan handla om många olika saker. Men en viktig del bör vara att betona sambandet mellan arbetsinsats och lön. Tanken med individuell lönesättning är att de enskilda arbetsresultaten ska påverka lönen. Eftersom arbetsresultat kan variera mellan medarbetare kan det i sin tur resultera i en spridning av lönerna på arbetsplatsen.

Av tabell 6 framgår att drygt 70 procent säger att de pratade om sambandet mellan arbetsresultat och den egna lönen. En fjärdedel säger

att arbetsresultat och lön inte diskuterades i lönesamtalet. Det kan bero på att lönen förhandlades av parterna på lokal nivå eller ensidigt bestämdes av arbetsgivaren. Det är också möjligt att samtalet kretsade kring andra frågor som arbetsmiljö och kompetensutveckling. Svaren fördelar sig på ungefär samma sätt i olika sektorer och år.

**Tabell 6 Lönesamtalets innehåll 2012 och 2013, arbetsresultat och lön, %**

Din chef och du talade om hur ditt arbetsresultat har påverkat din lön	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012</b>				
Ja	73,9	73,6	75,7	73,7
Nej	25,5	26,3	23,9	25,4
Vet ej	0,5	0,2	0,4	1,0
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	74,5	72,5	79,2	73,5
Nej	24,9	27,1	20,1	25,0
Vet ej	1,0	0,4	0,7	1,6
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.: 66 873 (73 364) akademiker i förbunden Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\*, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. \*LR skickar ut enkäten endast till medlemmar i privat sektor.*

Av tabell 7 framgår att 43 procent anger att de talade med chefen om hur arbetsinsatsen kan påverka den framtida löneutvecklingen. En större andel i statlig sektor än i övriga sektorer anger att de pratade om det sambandet. I kommunal sektor var andelen 41 procent, vilket är ungefär fem procentenheter lägre än i övriga sektorer. Svartsfördelningarna ser ut på samma sätt 2013. I jämförelse med andelarna i tabell 6 är det vanligare att prata om hur utfört arbete har påverkat lönen än vad som ska utföras för att få upp lönen. Det gäller i samtliga sektorer.

**Tabell 7 Lönesamtalets innehåll 2012 och 2013, arbetsinsats och löneutveckling, %**

Din chef och du talade om hur din arbetsinsats kan påverka din framtida löneutveckling	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	43,2	44,4	46,8	40,6
Nej	55,8	55,3	52,6	57,4
Vet ej	1,0	0,3	0,6	1,9
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	43,6	44,7	48,9	40,3
Nej	54,4	54,6	49,3	56,4
Vet ej	2,0	0,7	1,9	3,3
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: Antal personer är 66 068 år 2012 och 72 269 år 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\*, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. Vissa förbund anger inte "Vet ej" som svarsalternativ.

## **Chefens mandat**

Våra tidigare studier visar att det spelar roll för medarbetarens lön vem som sitter på andra sidan bordet vid ett lönesamtal, det vill säga om chefen har mandat att sätta lön. I löneenkäten från år 2010 svarade drygt 70 procent att de hade haft lönesamtal med en chef som hade mandat att sätta lön (Granqvist och Regnér 2012).

I de senaste årens enkäter finns det mer information om chefens olika typer av mandat – om personer har samtalat med en chef som har helt eller endast delvis mandat att sätta medarbetarnas lön. Det är inte helt klart vad det innebär att bara ha delvis mandat att sätta lön: kanske är det att chefen får fatta beslut om lön upp till en viss nivå. Det kanske också fångar upp att chefen har rätt att sätta lön, men att lönefrågan också måste behandlas i ledningsgruppen. Även om chefen har mandat att sätta lön kan mandatet vara begränsat i den meningen att chefen har en på förhand bestämd budgetram eller lönepott att fördela.

Åren 2012 och 2013 var det drygt 40 procent som hade lönesamtal med en chef som helt och hållet har mandat att sätta lön (tabell 8). Ungefär lika stor andel hade lönesamtal med en chef som delvis hade mandat att sätta lön. Slås dessa andelar ihop är andelen som har pratat med en chef som

har mandat att sätta lön 80 procent, vilket är högre än tidigare år då andelen har varit ungefär 70 procent.

**Tabell 8 Andel personer som hade lönesamtal med en chef med befogenhet/mandat att sätta lön, %**

Hade den du hade lönesamtal med befogenhet/mandat att sätta din lön?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja, helt och hållet	44,5	41,6	43,8	47,6
Ja, delvis	44,0	45,9	43,6	42,1
Nej	7,7	8,6	9,0	6,5
Vet inte	3,8	3,9	3,6	3,9
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja, helt och hållet	43,7	40,6	44,5	48,8
Ja, delvis	40,9	40,6	41,9	41,0
Nej	10,5	13,2	9,4	6,1
Vet inte	5,0	5,7	4,2	4,0
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.:* Antal personer är 67 172 år 2012 och 114 086 år 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\*, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, (Sv. Ingenjörer, 2013), Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT.

Av svarsfördelningen i tabell 8 framgår också att mellan 7 och 10 procent, beroende på år och sektor, har haft samtal med en chef som helt saknar mandat att sätta lön.<sup>12</sup>

Andelen som *inte vet* om chefen har mandat eller inte är 4–5 procent. Det är en klart lägre siffra än i våra tidigare studier då andelarna låg kring 10–15 procent. Det kan vara ett tecken på att informationen om den lokala löneprocessen har blivit tydligare, eller att medarbetarna anstränger sig mer för att få information om chefens befogenheter i samband med lönesättningen. Men det kan också tyda på att enkätens mandatfråga upplevs som lättare att besvara på grund av den nya indelningen.

Drygt 80 procent säger alltså att chefen har haft helt eller delvis mandat att sätta lön. Uppenbarligen har en stor andel av akademikerna numera samtal med en chef som de uppfattar har mandat att sätta lön. Detta kan också ses som ett tecken på att akademikernas lönemodell numera är väl etablerad på lokal nivå.

<sup>12</sup> En förklaring till skillnaden i antalet observationer i urvalen mellan 2012 och 2013 är att Sveriges Ingenjörer bara finns med 2013.



# Stöd i lönesättningen

Lokal och individuell lönesättning medför att löneprocesser kan se mycket olika ut inom olika verksamheter. Vissa arbetsgivare kan ha en mer långsiktig strategi med sin lönesättning och försöker integrera den med verksamhetens mål och utveckling. I andra verksamheter kan det saknas en tydlig koppling mellan lönesättning och verksamhetens resultat.

När lönerna sätts individuellt måste en medarbetare själv motivera och argumentera för sin lön. Är verksamheten inriktad på lön efter prestation kan det finnas möjligheter för en person som har presterat väl att argumentera för relativt högre lön. Argumentationen kan stärkas med extern information om till exempel lönelägen. Finns det ingen direkt uttalad lönepolicy i verksamheten kan det vara mindre motiverande för medarbetaren att förbereda sig inför sitt lönesamtal.

I stället för att förhandla för sina medlemmars räkning blir en del av fackets nya roll i den lokala lönebildningen att erbjuda hjälp till självhjälp. Individen förutsätts vara aktiv och ta del i lönesättningsprocessen på ett helt annat sätt än tidigare. I denna process erbjuder facket stöd till sina medlemmar på olika sätt. Förutom personlig kontakt med en facklig företrädare i samband med lönerevisionen erbjuder facket också hjälp i form av informationsmaterial och tillgång till lönestatistik. Ett annat hjälpmedel är Saco Lönesök, ett interaktivt webbverktyg för lönestatistik som har tagits fram av Sacos medlemsförbund tillsammans med Saco. Statistiken bygger på partsgemensam lönestatistik och lönestatistik ur löneenkäterna över Sacoförbundens medlemmar.

En femtedel av de svarande anger att de använde informationsmaterial om lönesättningsprocessen från fackföreningen inför sitt lönesamtal (tabell 9). I privat och kommunal sektor är andelarna lika stora, 18 procent. I statlig sektor är andelen högre båda åren: 26–28 procent.

**Tabell 9 Informationsmaterial om lönesättning från facket, %**

Använde du informationsmaterial om lönesättningsprocessen från facket?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	20,3	18,8	27,5	18,1
Nej	77,4	79,0	68,5	80,4
Vet inte/minns inte	2,3	2,0	4,0	1,5
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	19,7	18,4	25,9	18,4
Nej	78,0	79,5	71,0	79,6
Vet inte/minns inte	2,2	2,1	3,1	2,0
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.:* Antal personer är 92 902 år 2012 och 84 851 år 2013. Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\* (2013), FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. LR skickar ut enkäten endast till medlemmar i privat sektor.

**Knappt 20 procent anger att de i samband med lönesamtalet har använt medlemsförmånen Saco Lönesök (tabell 10). Det var något vanligare att den användes av anställda i statlig sektor 2012. I statlig sektor uppger 20 procent att de använde Lönesök jämfört med 16 procent i kommunal sektor. I privat sektor uppgav 19 procent att de använde Lönesök. 2013 är det en lägre andel i statlig än privat sektor som anger att de använt Saco Lönesök, medan andelen är på samma nivå i kommunal sektor båda åren.**

**Tabell 10 Andel som använde Saco Lönesök, %**

Använde du Saco Lönesök (interaktivt webbverktyg för lönestatistik)?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	17,7	18,6	20,0	15,6
Nej	79,5	78,7	74,9	82,7
Vet inte/minns inte	2,8	2,8	5,1	1,7
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	16,5	17,5	16,8	15,6
Nej	80,7	79,9	79,3	82,1
Vet inte/minns inte	2,7	2,7	3,9	2,3
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.: 90 877 (83 074) akademiker i förbunden Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\* (2013), FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT.*

Det är något större andel i alla sektorer som säger att de använde annan facklig lönestatistik inför lönesamtalet (tabell 11). Det kan exempelvis vara lönestatistik hämtad från medlemstidningen över de egna förbundsmedlemmarna. Precis som i fallet med Saco Lönesök i tabell 10 är det något större andel i statlig sektor än i övriga sektorer som använde annan lönestatistik inför lönesamtalet 2012. Andelen är något större i kommunal sektor 2013 än 2012, medan den är något lägre i statlig sektor. I privat sektor var andelen på ungefär samma nivå båda åren.

**Tabell 11 Andel som använde annan lönestatistik från fackförening, %**

Använde du annan lönestatistik från facket?	Alla	Privat	Stat	Kommun
<b>2012:</b>				
Ja	21,0	22,1	26,1	17,2
Nej	76,9	76,0	70,2	81,3
Vet inte/minns inte	2,1	1,9	3,7	1,4
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>2013:</b>				
Ja	21,4	22,6	22,6	19,8
Nej	76,6	75,6	74,5	78,4
Vet inte/minns inte	2,0	1,8	2,9	1,8
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Anm.:* 91 652 (83 804) akademiker i förbunden Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR\* (2013), FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. LR skickar ut enkäten endast till medlemmar i privat sektor.

## Lönesamtalet och lönen

Drygt 80 procent av akademikerna har haft lönesamtal. Numera är det således en relativt liten andel som anger att de inte har haft lönesamtal. Det kan därför finnas en risk att gruppen som inte har haft lönesamtal har en ställning på arbetsplatsen eller har egenskaper som systematiskt avviker från gruppen av medarbetare som haft lönesamtal. Den typen av information finns det sällan i tillgängliga data, den är icke observerbar. Men det har betydelse, för det kan vara den typen av faktorer som gör att det uppstår ett lönesamtalsgap. Det betyder att den observerade löneskillnaden kan bero på såväl förekomsten av lönesamtal som på att de som inte har haft lönesamtal har egenskaper eller har skött jobbet på ett sätt som påverkar relativlönerna, vilket inte går att se i datamaterialet. Det finns också en möjlighet att en del har haft lönesamtal men upplever det som någon annat.

Det går att få en uppfattning om huruvida grupperna skiljer sig åt i vissa avseenden genom att granska om det finns några skillnader på de data som finns i löneenkäterna. Tabell 12 innehåller medelvärden över några

variabler i urvalet 2013, och det framgår att det inte är några större skillnader i månadslön mellan grupperna (159 kronor)<sup>13</sup>.

Inom parenteser vid månadslönen anges standardavvikelsen i lön som visar hur mycket olika löner skiljer sig från medellönen, det vill säga ett enkelt spridningsmått. Om lönerna ligger nära medellönen blir standardavvikelsen låg. Den blir hög om lönerna är spridda långt under eller över medellönen<sup>14</sup>. Lönespridningen är med det måttet något större i gruppen som inte har haft lönesamtal. Grupperna skiljer sig också åt med avseende på arbetslivserfarenhet. Lönesamtalsgruppen har drygt ett år längre arbetslivserfarenhet än gruppen som inte har haft lönesamtal. Icke-lönesamtalsgruppen är något större i privat sektor. Ingenjörerna och naturvetarna är något överrepresenterade i icke-lönesamtalsgruppen. Men skillnaderna är genomgående små på förbunds nivå (visas ej i tabellen).

**Tabell 12 Skillnader mellan grupperna med och utan lönesamtal, och hela urvalet, år 2013**

Variabler	Lönesamtal	Ej lönesamtal	Alla
Månadslön	40 711 (15 345)	40 552 (17 599)	40 686 (15 728)
Arbetslivserfarenhet, år efter examen	15,7 (10,1)	14,5 (10,5)	15,5 (10,2)
Andel, %			
Kvinnor, %	54,6	54,1	54,5
Chef, %	18,7	19,2	18,6
Privat sektor, %	54,5	60,6	55,5
Statlig sektor, %	14,1	12,2	13,7
Kommunal sektor, %	31,5	27,2	30,8
Arbetar deltid, %	14,3	14,8	14,4
<b>Antal personer</b>	<b>96 734</b>	<b>18 435</b>	<b>115 169</b>

Anm.: 115 169 akademiker i förbunden Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksf., Förb. Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb., Sv. Ingenjörer, Sv. Farmaceutförb., Naturvetarna, Sv. Psykologförb., Akademikerförb., SSR, Sv. Veterinärförb., SRAT. Standardfel i parentes.

**Även om skillnaderna mellan grupperna i tabell 12 är små kan lönesamtalet ändå fånga upp information om någon annan faktor som påverkar de enskilda lönerna. Därför granskar vi om det finns ett samband**

<sup>13</sup> I lönen ingår förutom den fasta månadslönen en tolfedel av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner. Lönen för deltidsarbete har räknats upp till heltid. För Naturvetarna, Jusek, Sveriges Ingenjörer och Civilekonomerna ingår även vissa rörliga tillägg och resultatlön.

<sup>14</sup> Se Pokarzhevskaya (2013) för en diskussion om olika spridningsmått.

mellan lönesamtal och lön genom att skatta så kallade löneekvationer med hjälp av regressionsanalys.<sup>15</sup> Det betyder att vi samtidigt kan ta hänsyn till andra lönepåverkande faktorer för att se om det kvarstår någon genomsnittlig löneskillnad mellan grupperna med och utan lönesamtal.

I tabell 13 presenteras de beräknade procentuella löneskillnaderna<sup>16</sup> mellan personer som har haft lönesamtal respektive inte haft lönesamtal. Vi benämner denna löneskillnad *lönesamtalsgapet*. De rapporterade resultaten är statistiskt säkerställda på minst 5-procentsnivån. I analyserna tar vi hänsyn till ett antal lönepåverkande faktorer, det vill säga att vi kontrollerar för skillnader som beror på kön, deltidsarbete, antal år efter examen, kvadraten av antal år efter examen, sektor, förbund, chefskap. Däremot rapporterar vi inte vilken självständig inverkan dessa faktorer har på lönerna. I urvalet ingår 115 169 personer. Detta urval delas upp i separata analyser för kvinnor och män, för sektorer och slutligen för kvinnor och män i varje sektor. Alla förbundsenkäter innehåller inte information om alla bakgrundsvariabler och därför ingår inte heller alla förbund i beräkningarna. I texten under tabellen anges vilka förbund som ingår i beräkningarna.

**Tabell 13 Beräknad procentuell löneskillnad mellan dem som har haft lönesamtal och inte haft lönesamtal, lönesamtalsgapet, 2013**

	Alla	Privat	Stat	Kommun	Kvinnor	Män
	0,8	0,6	2,2	1,4	1,6	---
Privat					1,7	---
Stat					2,5	1,8
Kommun					1,5	1,1

Anm.: Kontroller för faktorerna kön, deltid, antal år efter examen (+ kvadrerad), chefskap, sektor, förbund. **År 2013:** 115 169 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksf., Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv. Skolledarförbund, DIK, Kyrkans Akademikerförb., Sv. Ingenjörer, Sv. Farmaceutförb., Naturvetarna, Sv. Psykologförb., Akademikerförb. SSR, Sv. Veterinärförb., SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. Resultaten är statistiskt säkerställda på minst 5-procentsnivån. Där det står --- finns ingen statistiskt säkerställd skillnad.

Första kolumnen i tabell 13 visar beräkningen för hela urvalet som beskrivs i tabell 12. När lönesamtalsgapet inte är statistiskt säkerställt anges inga siffror. Det finns ett litet statistiskt säkerställt lönesamtalsgap på 0,8 procent, eller 325 kronor i månaden, beräknat på genomsnittslönen för alla.<sup>17</sup> Summerat över ett helt år handlar det om knappt 4 000

<sup>15</sup> För en beskrivning av hur man skattar löneekvationer med hjälp av regressionsanalys se t.ex. Appendix B i Björklund m.fl. (2006).

<sup>16</sup> Den skattade koefficienten är en god uppskattning av den procentuella löneskillnaden. Då den skattade koefficienten är större än 0,1 är den procentuella skillnaden beräknad som  $(\exp[\text{koefficient}] - 1) * 100$ .

<sup>17</sup> Det kan verka konstigt med tanke på att skillnaden i genomsnittslönerna är betydligt mindre. Anledningen till att det uppstår ett lönesamtalsgap när vi tar hänsyn till olika bakgrundsfaktorer kan

kronor.<sup>18</sup> I våra tidigare studier har lönesamtalsgapet för hela urvalet också legat kring 1 procent (se Granqvist och Regnér, 2004; 2008; 2009; 2012).

Lönesamtalsgapet varierar mellan olika sektorer: det är minst i privat sektor (0,6 procent) och störst i statlig sektor (2,2 procent). I kommun- och landstingssektorn är gapet 1,4 procent.

De separata analyserna av kvinnor och män visar att lönesamtalsgapet är statistiskt säkerställt endast för kvinnor. Beräkningarna visar att kvinnor som har haft lönesamtal har nästan 2 procent högre månadslön än kvinnor som inte har haft lönesamtal. Det betyder att lönesamtalet är relativt sett viktigare för kvinnor än för män. Våra beräkningar visar också att lönesamtalet bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män<sup>19</sup>.

Resultaten för både kvinnor och män varierar mellan sektorer. Resultaten i tabell 13 visar att lönesamtalsgapet för kvinnor i alla sektorer ligger över lönesamtalsgapet för män. För män finns det ingen statistiskt säkerställd skillnad i privat sektor medan den är 1,8 procent i statlig sektor. I kommunal sektor är den 1,1 procent. För kvinnor varierar den beräknade skillnaden från 1,5 procent i kommunal sektor till 2,5 procent i statlig sektor. För kvinnor finns det även en statistiskt säkerställd skillnad i privat sektor på 1,7 procent.

Detta stärker tolkningen av resultaten i tidigare studier – att kvinnor genom lönesamtalet kan påverka sin lön i större utsträckning än män (se också Granqvist och Regnér, 2010, 2012). Vi kan igen konstatera att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner.

Skillnaderna kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med chefen i lönesamtalet. Det är därför möjligt att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män. Lönesamtalet kan också vara ett relativt sett viktigare redskap i lönesättningsprocessen för kvinnor än för män. Lönesamtalet blir ett formaliserat tillfälle då hon kan möta och ”konfrontera” chefen för att tala om vad hon presterat i stället för att göra det i mer informella sammanhang. Lönesamtalet kan synliggöra osynliga

---

vara att lönesamtalsvariabeln fångar upp information om andra faktorer som i sin tur påverkar gruppernas löner.

<sup>18</sup> Och över ett helt liv blir skillnaderna i livslön stora. Se resonemang om livslön i Ljunglöf (2011) och Granqvist (red., 2011).

<sup>19</sup> Skillnaden mellan kvinnors och mäns lönesamtalsgap har testats på hela urvalet med hjälp av en modell som inkluderar interaktionstermer (kön\*lönesamtal). Skillnaden mellan kvinnors och mäns lönesamtalsgap är statistiskt säkerställd på 1-procents-nivån.

löneskillnader och eventuella snedsitsar mellan kvinnor och män, eftersom kvinnor får en chans att visa upp vad de presterat.

Lönesamtalet kan också vara ett medel att motverka så kallad *statistisk diskriminering*: I stället för att arbetsgivaren bedömer den enskilda kvinnan med utgångspunkt från kvinnors genomsnittliga beteende (t.ex. längre föräldraledighet, mer deltid) kan bedömningen göras ur ett individperspektiv. Chefen är därmed tvungen att ta ställning till den enskilda kvinnans prestationer och motivera hennes lön.

Vi har i flera studier fått resultat som visar att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och lön för kvinnor. Men det går ändå inte att bortse från möjligheten att löneskillnaden mellan grupperna med och utan lönesamtal inte enbart är en "lönesamtalseffekt", utan att det delvis handlar om att vi inte fullt ut kunnat ta hänsyn till skillnader som beror på andra lönepåverkande faktorer som inte hänger ihop med själva lönesamtalet. Det kan vara faktorer som har att göra med arbetsplatsen, arbetsorganisationen eller individfaktorer som vi inte kan kontrollera för.

I analyser av SCB:s lönestrukturstatistik visar Granqvist och Regnér (2013) att formellt humankapital såsom utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet (ålder) förklarar mindre av lönevariationen år 2009 än 1996. Det betyder att en större del av variationen förklaras av andra faktorer. De faktorerna kan hänga ihop med att informellt humankapital (social kompetens, förmåga att jobba självständigt med mera) har blivit lättare att lönesätta när alltmer av löneutrymmet fastställs och fördelas lokalt. Det vill säga, andra lönepåverkande faktorer än de som traditionellt kan observeras i datamaterial får större betydelse i individuell lönesättning. I lönesamtalet kan chefen ta hänsyn till och bedöma dylika faktorer.<sup>20</sup>

I samtliga sektorer är det ungefär 20 procent som inte har haft lönesamtal, och det är lika vanligt bland kvinnor och män att inte ha samtal. Det är således en relativt liten grupp som används för att fånga upp konsekvenserna av att inte ha samtal. Därför finns det en risk att den gruppen har erfarenheter som avviker från erfarenheterna i lönesamtalsgruppen. Det betyder att det kan finnas systematiska skillnader mellan lönesamtalsgrupperna som vi inte kan observera. Skillnaderna i erfarenheter kan i sin tur vara det som gör att resultaten ser ut som de gör, snarare än faktumet att de inte har haft samtal. Gruppen utan lönesamtal skulle kanske ha lägre löner än gruppen med lönesamtal även i ett system utan lönesamtal.

Den typen av problem är välkänt och finns i alla empiriska studier som försöker beräkna vilken betydelse som olika faktorer har på individers

---

<sup>20</sup> Se också Andrén (2013) om utvecklingen av de icke observerbara faktorernas inverkan på lönegapet mellan kvinnor och män.



löner. Ett klassiskt exempel är effekten av utbildning. Lönar det sig att skaffa en akademisk utbildning i stället för att börja jobba direkt efter gymnasiet? Problemet är att det kan finnas andra skillnader än utbildningens längd som påverkar lönen (se resonemanget i Ljunglöf, 2011). Men det finns också olika sätt alla lösa den problematiken<sup>21</sup> som inte går att direkt tillämpa på våra analyser.

Det som talar emot den tolkningen är att lönesamtalseffekten har varit ungefär densamma ända sedan början av 2000-talet trots olika urval och skiftande konjunkturer.

Vi har i flera studier genomfört analyser på det sätt som vi har gjort i detta avsnitt och samtliga pekar på liknande resultat. Vår tolkning är att lönesamtalsmodellen numera är väl etablerad på akademiskernas arbetsplatser. Men för att lära oss mer om effekterna av den decentraliserade lönebildningen och till fullo förstå de mekanismer som ligger bakom resultaten måste vi dock på sikt samla in andra typer av data och utnyttja andra typer av metoder. Det kan vara information om själva arbetsplatsen och olika typer av kvalitativa analyser. Det är en intressant och spännande utmaning.

## **Chefens mandat och lönen**

En chef som har mandat att sätta lön har större handlingsutrymme i lönesamtalet med medarbetaren än en chef som inte har något mandat. Det finns inget som hindrar en chef med mandat att i lönesamtalet förhandla om lön och direkt fatta beslut om löneökningen.

Från tidigare studier vet vi att en relativt stor andel chefer inte har mandat att besluta om lön. Men chefer kan ha ett delvis mandat, genom att de kanske endast får komma överens om löneförändringar upp till en viss nivå. Över den nivån måste lönefrågan lyftas till en högre chef. Många chefer behöver troligen också förankra beslut om löneförändringarna i ledningsgruppen. Efter diskussionen i ledningsgruppen kan de återkomma med besked om löneökningar till medarbetarna. Denna möjliga mandatskillnad har det tidigare inte funnits någon information om. Men i de senaste enkäterna får vi mer information om chefens olika typer av mandat. Vi kan således få en bild av om lönerna skiljer sig åt mellan medarbetare som har samtalat med en chef som har helt eller delvis mandat att sätta lön.

---

<sup>21</sup> Se exempelvis Björklund med flera (2010) för en diskussion om utbildningsstudier och olika lösningar på selektionsproblemet.

Vi granskar om det finns ett samband mellan chefs mandat och lön genom att skatta löneekvationer på samma sätt som för lönesamtalet. I analyserna tar vi hänsyn till skillnader som beror på kön, deltidsarbete, antal år efter examen, kvadraten av antal år efter examen, sektor, förbund och chefskap. Genom att ta hänsyn till andra observerbara skillnader mellan grupperna kan man beräkna om det finns löneskillnader som beror på chefs mandat.

Kolumn ett i tabell 14 visar att personer som har samtalat med chef som har helt mandat att sätta lön har 1,2 procent högre lön än personer som har samtalat med chef som saknar mandat. Chefens inflytande över verksamheten verkar således ha betydelse för de lönebeslut som fattas. En annan förklaring till löneskillnaden skulle kunna vara att mandatgruppen i genomsnitt har en högre position på arbetsplatsen än icke-mandatgruppen och därför har ett högre löneläge än jämförelsegruppen. Men beräkningarna tar hänsyn till om personerna är chefer eller inte, vilket innebär att det resultatet inte enbart kan förklaras av sådana skillnader.

**Tabell 14 Beräknad procentuell löneskillnad mellan grupperna vars chef har mandat (helt/delvis) att sätta lön eller inte har mandat (mandatgapet), 2013**

	Alla	Kvinnor	Män	Privat	Stat	Kommun
Helt mandat (jmf ej mandat)	1,2	1,7	1,0	0,7	---	4,0
Delvis mandat (jmf ej mandat)	0,7	1,1	---	---	1,4	1,9
Vet ej (jmf ej mandat)	-2,7	-1,6	-4,1	-3,3	-2,3	---

*Anm.:* 89 893 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksf., Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv. Skolledarförbund, DIK, Kyrkans Akademikerförb., Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförb., Naturvetarna, Sv. Psykologförb., Akademikerförb. SSR, Sv. Veterinärförb., SRAT. Resultaten är statistiskt säkerställda på minst 5-procentsnivån. Där det står --- finns ingen statistiskt säkerställd skillnad.

De som anger att chefen har delvis mandat har 0,7 procent högre lön än gruppen som anger att deras chef saknar mandat. Däremot har gruppen som *inte vet* vilket mandat chefen har 2,7 procent lägre lön än de som talat med en chef utan mandat.

Dessa resultat följer mönstret från våra tidigare studier – att mandatet har betydelse och att det finns ett negativt samband med lönen för dem som anger att de inte vet om chefen har mandat. Skillnaden är att enkätfrågan detta år är formulerad annorlunda och ger möjlighet att ange om mandatet är helt eller delvis. Att ha en chef med helt mandat ger klart högre lön än att tala med en chef med delvis mandat.

För kvinnors löner är det tydligt att chefens mandat är viktigt och att mandatet ska vara helt. Det skiljer 0,6 procentenheter i lön mellan att prata med chef som har helt mandat och att prata med en chef som delvis har mandat. För män som talat med en chef med helt mandat är skillnaden en procent, medan delvis mandat inte ger någon statistiskt säkerställd skillnad. Däremot straffar det sig mycket mer för en man om han inte vet om chefen har mandat – gruppen har hela 4 procent lägre lön än de som talat med en chef utan mandat. För kvinnor är skillnaden mindre, 1,6 procent.

Mandatets betydelse varierar också mellan sektorerna. I privat sektor är löneskillnaden knappt 1 procent för ett helt mandat, medan ett delvis mandat inte ger någon statistiskt säkerställd skillnad. De som inte vet om chefen har mandat har 3,3 procent lägre lön än de som har talat med en chef som inte har mandat. I statlig sektor är det tvärtom. Delvis mandat ger en löneskillnad på 1,4 procent och ett helt mandat ger ingen statistiskt säkerställd skillnad. De som inte känner till chefens mandat har 2,3 procent lägre lön.

Den mest anmärkningsvärda skillnaden finns i kommunal sektor där löneskillnaden för ett helt mandat är så stor som 4 procent. Delvis mandat ger en skillnad på nästan 2 procent. Till skillnad mot övriga sektorer finns det ingen statistisk säkerställd löneskillnad i kommunsektorn mellan de som inte känner till chefens mandat och de som har talat med en chef som saknar mandat.

Trots att vi ovan konstaterade att andelen som anger att de inte vet om chefen har mandat har minskat jämfört med våra tidigare studier, så är det negativa resultat som för tidigare år, mellan -2 och -4 procent.

På samma sätt som för analyserna av lönesamtalet ovan är det på sin plats att påpeka att gruppen som anger att chefen inte har mandat att sätta lön är betydligt mindre än gruppen som anger att den inte haft lönesamtal. Det gäller även gruppen som inte vet om chefen har mandat. Gruppen blir också antalsmässigt mindre när analyserna delas upp på undergrupperna kvinnor och män.

Det finns alltså en risk att dessa grupper har erfarenheter eller är på arbetsplatser som skiljer sig från gruppen som anger att chefen har mandat, helt eller delvis. Det gör att de beräknade löneskillnaderna kan bero på andra faktorer än att de har pratat med chefer som har olika typer av mandat. Det krävs ytterligare data för att avgöra om det är mandatet eller andra faktorer som kan kopplas till medarbetarna som ligger bakom resultaten. Därför är det inte helt klart om mandatvariablerna fångar upp betydelsen av chefens mandat eller av andra faktorer som kan kopplas till de olika analysgrupperna. Det är också fullt möjligt att resultatet är både en mandat- och en individeffekt.

## Avslutande kommentarer

För drygt tio år sedan analyserade vi för första gången akademikernas lönebildning. Då använde vi data från 2002. Sedan dess vi skrivit många rapporter om olika aspekter av lokal lönebildning för akademiker. I denna rapport har vi följt upp akademikernas erfarenheter av de lokala löneprocesserna i olika sektorer med hjälp av medlemsförbundens löneenkäter från 2012 och 2013.

Omkring 80 procent angav att de hade lönesamtal. Trots att den lokala lönebildningen är väletablerad bland akademiker, och trots att de flesta centrala avtalen förutsätter att det ska finnas någon form av lönedialog mellan chef och medarbetare, var det 20 procent som angav att de inte haft lönesamtal. Det är också möjligt att de har haft samtal men att kvaliteten på samtalet har varit så dålig att det inte kunde betraktas som ett lönesamtal. Samtalet kan också ha handlat om andra saker. Oavsett vilket, kan det vara en signal om att det inom vissa verksamheter finns brister i den lokala löneprocessen.

Många förbund har frågat om de blev erbjudna ett lönesamtal men tackade nej. Det visar sig att 16 procent av dem som angav att de inte har haft lönesamtal har blivit erbjudna samtal men av någon anledning tackat nej. Det betyder att merparten av gruppen inte har erbjudits möjlighet till lönesamtal.

Lönesamtalet används snarare för att prata om hur utfört arbete har påverkat lönen än om vad som ska utföras för att få upp lönen. Bland dem som har haft lönesamtal talar drygt 70 procent om hur arbetsresultatet påverkar lönen. Däremot är det endast 40 procent som pratar om hur arbetsinsatsen kan påverka den framtida löneutvecklingen.

I enkäterna 2012 och 2013 finns information om huruvida chefen har helt eller delvis mandat att sätta lön. Drygt 40 procent säger att de har haft lönesamtal med en chef som har helt mandat att sätta lönen. Ungefär lika stor andel anger att de har haft samtal med en chef som bara delvis har den befogenheten. Omkring 80 procent talar därmed med en chef som de anser har någon form av mandat att sätta lön.

Andelen som *inte vet* om chefen har mandat eller inte är 4–5 procent. Det är klart lägre siffror än i våra tidigare studier då andelarna låg kring 10–15 procent. Det kan vara ett tecken på att informationen om den lokala löneprocessen har blivit tydligare, eller på att medarbetarna anstränger sig mer för att få information om chefens befogenheter i samband med lönesättningen. Men det kan också tyda på att enkätens nya mandatfråga upplevs som lättare att besvara.

När lönerna sätts lokalt och individuellt måste individen delta aktivt i lönesättningsprocessen. I den processen erbjuder facket stöd till sina medlemmar på olika sätt. Förutom personlig kontakt med en facklig företrädare i samband med lönerevisionen erbjuder facket också annan hjälp i form av informationsmaterial och tillgång till lönestatistik. Ett annat exempel är Saco Lönesök, ett interaktivt webbverktyg för lönestatistik som Saco tillsammans med sina förbund tagit fram. Omkring 20 procent har använt de olika formerna av stöd i lönesättningsprocessen.

Vad gäller sambandet mellan lönesamtal och lön bekräftas mönstret i våra tidigare studier: det finns en liten, men statistiskt säkerställd, skillnad mellan dem som haft respektive inte haft lönesamtal. Detta så kallade lönesamtalsgap är statistiskt säkerställt och 1 procent. Det motsvarar drygt 300 kronor i månaden och summerat över året handlar det om knappt 4 000 kronor.

Men lönesamtalsgapet är endast statistiskt säkerställt för kvinnor. Kvinnor med lönesamtal har knappt 2 procent högre lön än kvinnor utan lönesamtal. Vi kan igen konstatera att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner. Detta stärker tolkningen av resultaten i våra tidigare studier – att lönesamtalet fungerar som ett redskap för att lyfta fram kvinnorna som individer, synliggöra osynliga skillnader och motverka statistisk diskriminering.

Skillnaderna kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med chefen i lönesamtalet. Det är därför möjligt att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män. Lönesamtalet kan också vara ett relativt sett viktigare redskap i lönesättningsprocessen för kvinnor än för män. Lönesamtalet blir ett formaliserat tillfälle då hon kan möta och "konfrontera" chefen för att tala om vad hon presterat i stället för att göra det i mer informella sammanhang.

Lönesamtalet kan också vara ett medel för att *motverka statistisk diskriminering*: I stället för att arbetsgivaren bedömer den enskilda kvinnan med utgångspunkt från kvinnors genomsnittliga beteende (t.ex. längre föräldraledighet, mer deltid) kan bedömningen göras ur ett enskilt individperspektiv. Chefen är därmed tvungen att ta ställning till den enskilda kvinnans prestationer och motivera hennes lön. Lönesamtalet kan synliggöra osynliga löneskillnader och eventuella snedsitsar mellan kvinnor och män, eftersom kvinnor får en chans att visa upp vad de presterat.

Vad gäller sambandet mellan chefens mandat och lön följer det också mönstret från våra tidigare studier – mandatet har betydelse och det finns ett negativt samband med lönen för dem som anger att de inte vet om chefen har mandat. Skillnaden är att enkätfrågan 2013 ger möjlighet att ange om mandatet är helt eller delvis.

Personer som har samtalat med chef som har helt mandat att sätta lön har drygt 1 procent högre lön än personer som har samtalat med chef som saknar mandat. Gruppen som *inte vet* vilket mandat chefen har 2,7 procent lägre lön än dem som talat med en chef utan mandat.

Mandatets betydelse varierar mellan sektorerna. I privat sektor är löneskillnaden knappt 1 procent för ett helt mandat, medan ett delvis mandat inte ger någon statistiskt säkerställd skillnad. I statlig sektor är det tvärtom. Delvis mandat ger en löneskillnad på 1,4 procent och ett helt mandat ger ingen statistiskt säkerställd skillnad. Den mest anmärkningsvärda skillnaden finns i kommunal sektor där löneskillnaden för ett helt mandat är så stor som 4 procent. Delvis mandat ger en skillnad på nästan 2 procent.

Vi har nu i flera studier fått resultat som visar att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön och att lönesamtalet har relativt större betydelse för kvinnor. Men det går ändå inte att bortse från möjligheten att löneskillnaden mellan grupperna med och utan lönesamtal delvis handlar om att vi inte fullt ut kan ta hänsyn till skillnader som beror på andra lönepåverkande faktorer som inte hänger ihop med själva lönesamtalet. Det kan vara faktorer som har att göra med arbetsplatsen eller arbetsorganisationen. Det kan också vara individfaktorer som vi inte kan kontrollera för. Det vill säga, vi kan inte helt utesluta att personer utan lönesamtal skulle haft lägre lön än gruppen personer med lönesamtal även i ett system utan lönesamtal.

Det som talar emot den tolkningen är att effekten har varit ungefär densamma ända sedan början av 2000-talet trots olika urval och skiftande konjunkturer.

På sikt blir det svårt att genomföra den här typen av studier om akademikers löneprocesser. Skälet är att allt fler anger att de har lönesamtal och därmed blir jämförelsegruppen till dem som har haft lönesamtal allt mindre och troligtvis mer selekterad. En jämförelse av lönerna mellan grupperna kommer då att fånga upp något annat än betydelsen av lönesamtalet.

Samtidigt visar resultaten i denna studie att lönesamtalsmodellen numera är väl etablerad på akademikers arbetsplatser. Men för att lära oss mer om effekterna av den decentraliserade lönebildningen och till fullo förstå de mekanismer som ligger bakom resultaten måste vi på sikt samla in andra typer av data och utnyttja andra typer av metoder. Det kan vara information om själva arbetsplatsen och olika typer av kvalitativa analyser. Det är en intressant och spännande utmaning.

# Källor

- Andrén, Thomas (2013)** "Lönespridning och lönegap mellan kvinnor och män", i **L. Granqvist (red.)** Lönespridning, SNS Förlag.
- Björklund, Anders, Peter Fredriksson, Jan-Eric Gustafsson, Björn Öckert (2010)** "Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: Vad säger forskningen?" IFAU-rapport 2010:13.
- Björklund, Anders, Per-Anders Edin, Bertil Holmlund, Eskil Wadensjö (2006, III upplagan)** Arbetsmarknaden, SNS-förlag.
- Forslund, Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans, Alexander Westerberg, Tove Eliasson (2014)** "Avtalslöner, löner och sysselsättning, IFAU-rapport 2014:8.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2004)** "Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2004)** "Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", Arbetsmarknad & Arbetsliv, 10(4).
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2005)** "Lön och individuella drivkrafter", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2006; 2008)** Lön, Pocketbiblioteket, SNS-förlag.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2007)** "Chefen, lönesamtalet och jag", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2008)** "Decentralized Wage Formation in Sweden", British Journal of Industrial Relations, vol 46, no 3.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2009)** "Lokal lönebildning i praktiken", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2011)** "Akademikernas decentraliserade lönebildning", i **N. Karlson och A. Thorstenson (red.)** Lönebildning för utvecklingskraft, Norstedts förlag.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2011)** "Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena (red.) (2011)** Livslön. Välja studier, arbete, familj, SNS-Förlag.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2012)** "Akademikernas lönesamtal", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2013)** "Chefens lön", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2013)** "Lönespridning bland högskoleutbildade", i **L. Granqvist (red.)** Lönespridning, SNS Förlag.
- Karlström, Karin (2013)** "Ett psykologiskt perspektiv på lön", i **L. Granqvist (red.)** Lönespridning, SNS Förlag.
- Konjunkturinstitutet (2007)**, "Lönebildningsrapporten 2007"
- Ljunglöf, Thomas (2011)** "Lönsamma studier. Livslönerapport 2011", Sacos rapportserie.
- Medlingsinstitutet (2014)**, "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013", Medlingsinstitutet: Stockholm
- Medlingsinstitutet (2013)**, "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012", Medlingsinstitutet: Stockholm
- Partsgemensam utvärdering av RALS-T, 2014.** Saco-S och Arbetsgivarverket.
- Pokarzhevskaya, Galina (2013)** "Att mäta lönespridning", i **L. Granqvist (red.)** Lönespridning, SNS Förlag.

# Appendix

Tabell A.1 Andel med lönesamtal 2002–2013 per sektor, %.

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2002	60	66	48	53
2008	71	71	66	77
2010	74	72	68	80
2012	79	78	78	83
2013	82	83	84	84

Anm.: **År 2012:** 129 808 akademiker. **År 2013:** 137 355 akademiker i 17 förbund: Civilekonomerna, Jusek, LSR, LR, FSA, Sv. Skolledarförbund, Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sv. Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund, SACO för Trafik o Järnväg, SRAT. Alla förbundsenkäter inkluderade inte svarsalternativet. **År 2010:** 189 600 akademiker i 16 förbund, Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksf., Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv. Skolledarförb., Sv. Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb., Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförb., Naturvetarna, Sv. Psykologförb., Akademikerförb. SSR, Sv. Veterinärförb., SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 166 973 akademiker i 14 förbund. **År 2002:** 97 810 akademiker i 9 förbund.





Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive företagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är cirka 650 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



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