

Gunnela Westlander



Teresia Stråberg:

**Employee perspectives on individualized pay.
Attitudes and fairness perceptions**

Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms
universitet, 2010

I och med införandet av individualiserad lönesättning har arbets- och organisationspsykologisk forskning om lönens betydelse gått in i en ny period. Lönens psykologiska betydelse var mycket aktuell under 60- och 70-talet men då var det ackordssystemen som stod i fokus. Vilket ackordssystem är mest motiverande och prestationsdrivande? Rakt individuellt ackord, gruppäckord, ackord ovanpå en fast lönedel, eller – inget ackord alls? Nu har forskningsintresset för lönens betydelse återuppstått, denna gång på grund av att individuell lönesättning har gjort sitt intåg på bred front.

Teresia Stråbergs nyligen framlagda doktorsavhandling vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, speglar detta intresse. Huvudtemat är individualiserad lönesättning betraktad ur ett rättviseperspektiv. Avhandlingen baserar sig på tre artiklar varav den första är publicerad 2005 som ett bokkapitel med titeln ”Attitudes toward individualized pay among human service workers in the public sector”. Den andra artikeln ”Perceptions of justice in connection

with individualized pay setting” är publicerad 2007 i tidskriften *Economic and Industrial Democracy* och den tredje ”Gender equality and the individualized pay-setting process” är publicerad 2008 som ett bokkapitel.

Inom alla tre studierna har bedrivits enkätundersökningar på stora urval. I den första kallades 800 undersköterskor (medlemskap i SKAF) av vilka 491 personer deltog. I den andra studien var urvalet 1 190 landstingsanställda legitimerade sjuksköterskor och undersköterskor av vilka 539 deltog. I den tredje studien var urvalet 2 250 offentliganställda utan chefsbefattningar inom administration, utbildning och myndigheter, där 1 541 personer deltog. Andelen kvinnor var 95 procent respektive 88 procent i de två

Gunnela Westlander, professor emerita,
arbetslivsforskare.
gunnela.westlander@mailbox.tele2.se

första studierna, och i en jämn proportion med männen i den tredje studien. Trots det stora bortfallet i studierna är det ett omfångsrikt stoff som gett möjlighet till avancerade statistiska analyser.

Rättviseperspektivet i denna arbets- och organisationspsykologiska forskning är avgränsat till upplevelseaspekter. Författaren har inspirerats av nordamerikansk forskning inom området *organizational justice*, och särskilt av Jason Colquitt som identifierat fyra generella dimensioner av organisatorisk rättviseupplevelse. Stråbergs unika bidrag är att hon avgränsat rättviseupplevelse till den som gäller specifikt lön och lönesättning och för detta ändamål utvecklat och konstruerat nya mått för de fyra nämnda aspekterna av lönerelaterad rättviseupplevelse:

1. Distributiv rättvisa. (Är lönen överensstämmande med uppfattningen om den egna prestationen/arbetsinsatsen och i relation till andras insatser?)
2. Procedurmässig rättvisa. (Upplevelse av lönesättningsprocessen i termer av a. konsekvens, b. uteslutning av snedvridning, c. korrekt informationsunderlag, d. korrigeringsmöjlighet, e. hänsynstagande till individen, f. etiskt/moraliskt grundad.)
3. Informativ rättvisa. (Chefer ska kunna förklara lönebeslut så att de upplevs rimliga, trovärdiga och tillräckliga.)
4. Interpersonell rättvisa. (Kontakter med närmaste chef ska ge återkoppling som rör arbetsinsatsen, ge respektfullt bemötande.)

En statistisk prövning, redovisad i artikeln ”Perceptions of justice in connection with individualized pay setting” bekräftar att dessa rättviseupplevelser är relativt oberoende av varandra, vilket berättigar till att använda alla fyra mått på lönerelaterade rättviseupplevelser.

I den först publicerade mer tentativa studien som gäller undersköterskor ställs frågan om vad som bestämmer inställning till lön och lönesättning. Inställning till lönen mäts här med några frågor om huruvida den egna lönen upplevs rättvis, är tillfredsställande, om individuell lönesättning är en bra princip och om man föredrar kollektiv eller individuell löneförhandling. Att arbetsbetingelser som överbelastning, autonomi, återkoppling och lärandemöjligheter har en relation till dessa lönerelaterade attityder tycks vara fallet. Det gäller även i den andra studien som omfattar såväl legitimerade sjuksköterskor som undersköterskor.

Båda dessa studier belyser rättviseupplevelser inför individuell lönesättning hos en stor och viktig kvinnodominerad yrkessektor inom hälso- och sjukvården. Resultaten är tankeväckande också för personalpolitiskt engagerade. De flesta deltagarna har positiva upplevelser när det gäller informativ och interpersonell rättvisa men mindre positiva beträffande distributiv och procedurmässig rättvisa.

När rättvisepupplevelse i arbetet ska belysas och diskuteras tycks det alltså vara värt att göra åtskillnad mellan dessa fyra aspekter.

I den tredje studien, "Gender equality and the individualized pay-setting process", har författaren lämnat en kvinnodominerad yrkessektor för en med en jämnare könsfördelning: offentliganställda från administration, utbildning och myndighetsutövning. Hon har därmed gett sig bättre möjligheter att belysa individualiserad lönesättning i ett jämställdhetsperspektiv. Rättvisenaspekten är här något nedtonad – den mäts i två dimensioner: distributiv och procedurmässig rättvisepupplevelse. Den genomgående frågan som besvaras är huruvida det finns några skillnader mellan kvinnor och män vad avser upplevelser och erfarenheter av individuell lönesättning. Med sitt syfte att i ett genusperspektiv bidra med en förståelse av löneskillnader undersöker hon uppfattningar om lönesättningspolitik, kunskaper om kriterier för lönesättningen, vilka som bör värderas högt, hur lönen relaterar sig till egna prestationer, uppfattningar om individualiserad lönesättning och om lönesättningen anses jämställd. På flera punkter framträder inga skillnader mellan män och kvinnor. Tydligast framträder skillnader i uppfattningar om vilka som drar mest fördelar av individualiserad lönesättning och vilka som har lättast att föra löneförhandlingar. Många fler kvinnor än män anser att männen har större möjligheter.

I sin diskussion framhåller författaren att en rättvis lönesättning är det viktigaste för att lönen ska kunna fungera optimalt som motivationsfaktor. Vissa förutsättningar måste föreligga såsom en insatsrelaterad återkoppling, klarhet i vilka kriterier som ligger till grund för lönen, kompetens samt närmaste chefens etiska hantering av lönesättningen.

Lönerelaterad rättvisa är enligt flera refererade författare en del i det övergripande begreppet organisatorisk rättvisa (*organizational justice*). Psykologiskt kan rättvisepupplevelse kopplas till dels ett egenintresse (behov av självaktning) och dels till ett statusintresse (behov av anseende och respekt, att vara värdesatt). Andra observerade psykologiska konsekvenser enligt denna forskning är de snabba, nästan automatiska emotionella reaktionerna inför att vara orättvist bemött, behandlad eller värderad. Författaren redogör för de olika forskningsförsök som gjorts för att tränga in i begreppet rättvisepupplevelse och för att finna olika uttryck och sammanhang som kan ge underlag för en differentiering. Bakgrunden till identifieringen av de fyra dimensionerna av upplevd lönerelaterad rättvisa som hon själv utvecklat för empiriskt undersökande är ingående beskriven. Hur dessa fyra förhåller sig till olika arbetsvillkor är inte tidigare kartlagt. Det har varit författarens ambition att i någon mån fylla denna kunskapslucka. Därmed har hon också banat väg för fortsatta studier om arbetsvillkoren bakom lönerelaterad rättvisepupplevelse.

I avhandlingen har inte rättvisepupplevelse behandlats i relation till den fak-

tiska lönen. Dess styrka ligger framför allt i att vi på svensk mark har fått ett instrument för att fastställa lönerelaterad rättviseupplevelse. Instrumentet bör kunna användas i olika yrkessektorer för dels fortsatt arbets- och organisationspsykologisk forskning, dels organisationsutveckling av lönesättningsprocesser i samband med individuell lönesättning.

Referenser

- Anderson-Stråberg T, Sverke M, Hellgren J & Näswall K (2005): "Attitudes toward individualized pay among human service workers in the public sector". I Korunka C & Hoffmann P (red) *Change and quality in human service work*, s 67–82. München: Rainer Hampp.
- Anderson-Stråberg T, Sverke M & Hellgren J (2007): "Perceptions of justice in connection with individualized pay setting". *Economic and Industrial Democracy*, 28(3), 431–464.
- Stråberg T, Näswall K & Sverke M (2008): "Gender equality and the individualised pay-setting process". I Vartiainen M, Antoni C, Baeten X, Hakonen N, Lucas R & Thierry H (red) *Reward management: Facts and trends in Europe*, s 48–68. Lengerich: Pabst Science Publishers.