

Lena Granqvist

Den nya lönebildningen ur ett akademikerperspektiv

Under 1990-talet har det centrala inflytandet över lönebildningen minskat markant. Vi har sett en decentralisering och individualisering med lönebildning på lokal nivå, ofta i form av lönesamtal och individuella förhandlingar. I denna utveckling har akademikerkollektivet gått allra längst. Än så länge finns det inte särskilt omfattande forskning om vare sig orsakerna till eller effekterna av dessa förändringar. Juhana Vartiainen diskuterar i sitt inlägg förhållandet mellan central och lokal lönebildning och jag vill också påpeka att motsättningarna kanske överdrivits. Sverige har ju en egen form av decentralisering som är rätt unik: en decentralisering inom ramen för kollektivavtalssystemet. Denna form av decentralisering har jag och min kollega Håkan Regnér på Saco analyserat för akademikerens del i ett antal rapporter. Mina kommentarer bygger på resultat från dessa rapporter och jag utgår från ett nationalekonomiskt perspektiv.

Vartiainen påpekar att lönebildningen av idag inte kan styras med breda överenskommelser om löner och jag hävdar att detta gäller alldeles särskilt för akademikergrupperna. Globaliseringen är en faktor som kan ha ökat trycket mot en lokal lönebildning för dessa grupper. Det kan bero på att den teknologiska utvecklingen och den ökade internationella konkurrensen snabbare slår igenom på företagets verksamhet, samtidigt som det ställer krav på en viss kompetens. För att snabbt kunna ställa om och ha en beredskap att rekrytera och behålla arbetskraft som har en global arbetsmarknad är det möjligt att många företag måste ha en decentraliserad och till och med helt individualiserad lönesättning. Jag tror att kollektivavtal som är flexibla för förändringar i omvärlden och tar hänsyn till internationella, nationella och lokala krav är den svenska decentraliserade modellens framtid.

Lena Granqvist är
Saco-ekonom och fil dr
i nationalekonomi
lena.granqvist@saco.se

Lönebildningsprocessen kan studeras på makro- och mikroekonomisk nivå, men mikronivån har blivit allt viktigare på grund av decentraliseringen och individualiseringen. Därför borde också teorier som utgår ifrån att lönen och lönestrukturen har betydelse för arbetsinsatsen och arbetsmotivationen lyftas fram mer än tidigare, till exempel teorier om effektivitetlöner, incitamentsskapande kontrakt och företagsspecifika lönestrukturer. Här ser vi en tydlig koppling mellan teori och praktik. Dessa teoretiska förutsägelser är en bärande tanke

i Sacos lönepolitik som konkretiseras i de löneprinciper som finns inskrivna i de riktgivande ramavtalen på branschnivå. I avtalen betonas att lönen och lönesättningen ska utnyttjas för att uppmuntra personer att söka sig till arbetsplatsen, förmå dem att stanna kvar och ge dem drivkrafter till goda arbetsinsatser.

För att den individuella och differentierade lönesättningen, där individens kompetens och prestationer styr, ska fungera i praktiken behövs ett tillfälle då arbetsgivaren kan få information om vad medarbetaren presterat. Lönesamtalet är källan till den kunskapen. Lönesamtalet kan ses som en institutionaliserad form av den lokala lönebildningsprocessen. Lönesamtalet behöver inte alltid vara lönebestämmande. Ett skäl kan vara att samtalet sker med en chef som inte har mandat att sätta lön. Samtalet tjänar då enbart som ett underlag för den diskussionen. Chefens inflytande över lönen har betydelse för utfallet av lönesamtalet och löneförhandlingen. Arbetstagare som förhandlar med en chef som har makt över lönebeslutet har signifikant högre lön än arbetstagare som har samtal med en chef utan sådana befogenheter.

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

Lönesamtalsmodellen har utformats gemensamt av arbetsgivarna och fackförbunden. Modellen introducerades i avtalsform i början av 2000-talet och inom de avtalsområden som tillämpar lönesamtalsmodellen är det angivet att alla medarbetare ska ha lönesamtal. Trots det visar studier att en stor andel av akademikerna anger att de inte har haft lönesamtal.

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

eller indirekt påverkar förekomsten av lönesamtal, och att lönesamtalet verkar vara en viktig länk mellan chef och medarbetare.

Olika individuella faktorer blir allt viktigare för att förklara löneskillnader i ett decentraliserat system med individuell lönesättning. Faktorer som fångar de ”mjuka” faktorerna förklarar mer av löneskillnaderna än tidigare. Detta gör att löneekvationer med enbart traditionella humankapitalvariabler allt sämre förklarar löneskillnader i den nya lönebildningen.

Avslutningsvis kan jag konstatera att den nya lönebildningen kräver ”nya” typer av chefer, medarbetare och fackliga representanter. Det betyder att det också krävs mer forskning om det ”nya” i lönebildningsprocessen. Hur det allt mer framträdande mikroplanet kan kopplas ihop med makroplanet är en viktig forskningsfråga för både teoretiskt och empiriskt inriktade arbetsmarknadsekonomer. Det är viktigt att analysera hur förändringarna på lokal och individuell nivå påverkar de makroekonomiska utfallen. En mer lokal och individualiserad lönebildning kan ha medfört att de institutionella utgångspunkterna i dagens makroekonomiska modeller inte är lika relevanta som tidigare. Vi behöver med andra ord en mer utvecklad textboksbeskrivning av dagens lönebildning!

Referenser

- Granqvist, L & Regnér, H (2005): *Lön och individuella drivkrafter*. Stockholm: Saco-rapport.
- Granqvist, L & Regnér, H (2006): *Lön*, Pocketbiblioteket nr 17. Stockholm: SNS Förlag.
- Granqvist, L & Regnér, H (2007): *Chefen, lönesamtalet och jag*. Stockholm: Saco-rapport.
- Granqvist, L & Regnér, H (2007): *Globaliseringen och akademikernas arbetsmarknad*. Stockholm: Saco-rapport.

