

Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor

Under det senaste decenniet har lönebildningen decentraliserats och individualiserats för många yrkesgrupper. Lönerna sätts ofta i direkta förhandlingar mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren. Det gäller i synnerhet för akademiker. Lönesamtalsmodellen som har utvecklats av parterna är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Än så länge finns det få mikroekonomiska studier av konsekvenserna av en mer decentraliserad lönebildning. I denna studie tas ett första steg i den riktningen. Studien utvecklar indikatorer för individuell lönebildning samt analyserar hur de påverkar individernas löner.

Under de senaste 30 åren har perspektivet i lönebildningen successivt förskjutits från central till lokal nivå. Utvecklingen har gått via branschvisa löneavtal på 1980-talet till en helt lokal lönebildning inom flera yrkesområden i slutet på 1990-talet. Det gäller i synnerhet för tjänstemän och akademiker, där lönerna för många yrkesgrupper numera sätts i direkta förhandlingar mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Statistik från Medlingsinstitutet visar att utvecklingen har gått i samma riktning även för andra yrkesgrupper. Exempelvis visar deras genomgång av avtalen under den

senaste avtalsperioden att det fanns lokala inslag i lönebildningen för majoriteten av alla arbetstagare (Medlingsinstitutet 2002). Dessutom har utvecklingen mot en mer lokal lönebildning kommit längst i Sverige jämfört med de övriga nordiska länderna (Stokke & Seip 2003). Än så länge finns det få mikroekonomiska studier av konsekvenserna av en mer decentraliserad och individualiserad lönebildning i Sverige.¹ Denna studie tar ett första steg i den riktningen.²

Lena Granqvist och **Håkan Regnéér** är båda doktorer i nationalekonomi och SACO-ekonomer. lena.granqvist@saco.se hakan.regner@saco.se

1. Det finns några studier av lönebildningen i offentlig sektor: Calmfors och Richardsson (2003) studerar landstingssektorn, Eriksson m fl (2002) och Strandås (2003) studerar den kommunala sektorn, och Blomskog (2003) och Elvander (2004) den statliga sektorn genom fallstudier.

2. Denna studie bygger på Granqvist och Regnéér (2004a) men innehåller även nya analyser.

Syftet med studien är att beskriva och analysera betydelsen av en decentraliserad och individualiserad lönebildning för akademiker. Vi använder två indikatorer på decentralisering: lönesamtal och förhandlingar direkt med chefen. Lönesamtalet kan ses som en formaliserad förhandling mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren som helst ska vara den lönesättande chefen. En variabel som fångar upp om individen förhandlar direkt med en chef är sannolikt korrelerad med decentraliserad och individualiserad lönebildning. Data har tagits fram av förbund som är medlemmar i Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och täcker nästan 100 000 individer. SACO består av 26 förbund och decentraliserings- och individualiseringsgraden av lönebildningen varierar mellan förbunden. Det finns även skillnader mellan privat och offentlig sektor. Vi studerar inte lönebildningen för enskilda yrkesgrupper utan fokuserar på akademikergruppen i stort.

Individualiseringen i lönebildningen gör att modeller som beskriver företagens och arbetsplatsens interna lönestruktur kan förväntas bli mer relevanta för den svenska arbetsmarknaden än modeller som enbart beskriver förhandlingar mellan starka fackföreningar och arbetsgivare. Det är också möjligt att kopplingen mellan lön och arbetsinsats blir tydligare. Arbetsgivare kan exempelvis i större utsträckning än tidigare välja att belöna dem som betyder mest för verksamheten och samtidigt hålla tillbaks lönerna för dem som bidrar relativt lite. Även i offentlig sektor, där löneutrymmet är begränsat av budgetramar, kan en mer individualiserad lönesättning ge andra utfall än när lönebildningen sker på branschnivå.

Lönesamtalsmodellen som har utvecklats av parterna är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Tanken med löne-

samtalet är att arbetstagaren och arbetsgivaren ska diskutera individens löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen. Lönesamtalet blir på så vis länken mellan den enskilde individens produktiva insatser och löneutveckling. Om arbetsgivarna använder lönesamtalet för att förmedla sin uppfattning om individernas produktiva insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individernas lön tolkas i termer effektivitetslöneteorier (t ex Weiss 1991). Exempelvis kan arbetsgivarna ge en högre lön till de som deltar i lönesamtalet för att förmå dem att stanna kvar i organisationen, att anstränga sig mer på jobbet, att vara noggranna. Det finns således en tydlig koppling mellan ekonomisk teori och lönesamtalet i den lokala lönebildningen.

Internationella forskningsstudier pekar på behovet av att utveckla indikatorer på decentralisering som kan användas i empiriska analyser. Andersen (2003) hävdar att de flesta empiriska resultat som beskriver graden av decentralisering i Danmark är indirekta, eftersom det är svårt att mäta decentralisering tillräckligt väl.³ Han föreslår vidare att det är viktigt att utveckla indikatorer för decentralisering som kan användas i kvantitativa analyser. Ett annat motiv för studien bygger på de resultat som presenteras i le Grand m fl (2001). De visar

3. Zetterberg (1994) använder inte heller några direkta mått när han analyserar sambandet mellan förändringar i lönebildningssystemet under 1980-talet och löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor. Se även Blau och Kahn (1996) och Katz och Autor (1999) för översikter av sambandet mellan lönebildningssystem och lönestrukturen.

i sina analyser av lönestrukturens förändring att traditionella faktorer som utbildning och arbetslivserfarenhet förklarar allt mindre av lönevariationen över tiden. De föreslår bland annat att den lokala lönebildningen har ökat möjligheterna att beakta individuella skillnader i produktivitet som inte fångas upp av de faktorer som traditionellt ingår i löneekvationer. Efter som vi tillför nya variabler som fångar upp viktiga aspekter av den lokala lönebildningen bidrar vi i denna artikel med de första analyserna av den frågan.

Vi känner inte till några studier som har analyserat konsekvenserna av decentraliserad lönebildning på det sätt som vi gör. Därför har vi varit inriktade på att ta fram indikatorer på graden av decentralisering samt att undersöka om de har någon betydelse för den individuella lönenivån. En sådan begränsning är naturlig när det inte finns någon tidigare forskning att stödja sig på.

Uppläggningsen är den följande. Nästa avsnitt diskuterar avtal för akademiker och principer för lönebildning och det tredje avsnittet presenterar de empiriska utgångspunkterna. Det fjärde avsnittet beskriver data och avsnitten fem och sex rapporterar resultat. Det sista avsnittet innehåller några avslutande kommentarer.

Lönebildningen bland akademiker

Under 1970-talets avtalsrörelser träffades centrala rekommendationsavtal mellan huvudorganisationerna på arbetsgivar- och arbetstagersidan. Avtalen antogs sedan av respektive branschorganisation och förbund. Numera träffas de centrala avtalen direkt mellan arbetsgivarernas branschorganisationer och de SACO-förbund eller förhandlingskarteller som finns inom respektive

bransch. I den privata sektorn är respektive SACO-förbund part gentemot arbetsgivar sidan som främst består av branschförbunden inom Svenskt Näringsliv. För statligt anställda medlemmar finns förhandlingskartellen SACO-S som sluter avtal med Arbetsgivarverket. För kommun och landsting finns förhandlingsorganisationer, Samverkansråd eller förbund som sluter avtal med Kommunförbundet och Landstingsförbundet, t ex Akademikeralliansen (19 SACO-förbund).

Under det senaste decenniet har de olika branschavtalen utvecklats i riktning mot den lokala nivån. Det innebär att de centrala parterna (på branschnivå) i ramavtal anger förutsättningarna och spelreglerna för de lokala förhandlingarna i form av olika förhandlingsordningar och konfliktlösningssmodeller. Kriterierna för lönesättningen sätts upp på branschnivå men hanteras av parterna på lokal nivå. De senaste ramavtalen reglerar inte i detalj vad som ska gälla i en viss situation utan bekräftar gemensamma uppfattningar på en mer övergripande nivå. Avtalstexterna utgår från verksamhetens krav i respektive företag och organisation.

Decentraliserad lönebildning innebär att avtalen sluts på lokal nivå och ofta att individen själv förhandlar med sin arbetsgivare. I alla avtal som omfattar SACO-förbundens 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 och prestationer) som styr lönesättningen. Därmed kommer individernas löner att vara olika, det vill säga differentierade.

Lönebildningsprocessen kan skilja sig åt mellan olika förbund och sektorer. Allmänt sett bygger lönebildningsprocessen på prin-

ciper för hur centrala löneavtal för en viss bransch ska utformas. De alternativa processerna kan sammanfattas på följande sätt:

- a) Det centrala avtalet för hela branschen ska ange både utrymmet för löneökningar totalt i företaget eller myndigheten och lägsta individuella löneökning.
- b) Det centrala avtalet ska fastställa utrymmet för de totala löneökningarna i företaget men inte någon lägsta individuell löneökning.
- c) Det centrala avtalet anger principerna för löneökningar men inte något utrymme för totala löneökningar i företaget. Förhandlingar om löneökningar och fördelning mellan individer förs mellan den lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren.
- d) Det centrala avtalet anger principerna men inte något utrymme för löneökningar i företaget. Individen förhandlar själv om sin lön.

Graden av lokalt inflytande och individualisering i lönesättningen är störst i alternativ d). På lokal nivå kan friheten vara hög (finns ingen central lönepott) eller låg (finns en pott). För individen kan hög frihet på lokal nivå innebära att fackföreningen har litet inflytande över löneutfallet, men behöver inte innebära det. För att studera betydelsen av decentraliserad lönebildning är

det därmed viktigt att kontrollera för graden av lokalt inflytande över förhandlingarna samt individens möjligheter att själv förhandla om utfallet. Individuell och differentierad lönesättning behöver inte innebära individuella löneförhandlingar. Lönesättningen kan vara individuell och differentierad även när parterna lokalt förhandlar om fördelningen av löneökningarna, som exempelvis i alternativ c). Vidare kan många arbetstagare själva förhandla om sin lön på grund av att det saknas en facklig förtroendeman på arbetsplatsen. Förutsättningarna för den lokala lönebildningen kan således skilja sig markant mellan olika förbund.

Hur lönebildningsprocessen konkretiseras i de centrala avtalen beskriver vi med hjälp av en genomgång av olika typer av avtal. I *tabell 1* har vi sammanställt avtalstyper för akademiker som är medlemmar i något av SACO:s medlemsförbund samt angett hur många yrkesverksamma medlemmar som omfattas av de olika avtalsformerna. Vi följer den struktur som Medlingsinstitutet har etablerat. Tabellen täcker information om de avtal som gällde fram till och med avtalsrörelsen 2004. Efter denna tidpunkt har det skett vissa förändringar i några av avtalen, vilket innebär en viss förskjutning av antalet medlemmar mellan olika avtalsgrupper. En sådan förändring är att det har lagts in fler individ-

Tabell 1. Avtalsmodeller för SACO-förbundens medlemmar.

Avtalsmodell	Antal medlemmar	Procent
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	208 000	57
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek utan individgaranti	78 000	21
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti	11 000	3
4. Lönepott utan individgaranti (lokala förhandlingar)	67 000	18
Summa	364 000	100

Anmärkning: egenföretagare, dubbelanslutna och medlemmar på arbetsplatser utan kollektivavtal ingår inte i sammanställningen.

garantier i de senaste avtalen, vilket kan medföra att flera omfattas av den avtalsformen (överflyttning från avtalsmodell 2 till avtalsmodell 3). Däremot är de övergripande avtalsstrukturerna desamma.

Av tabell 1 framgår att alla medlemmar har någon form av lokalt inflytande i lönebildningsprocessen. Nästan 60 procent av SACO-förbundens yrkesverksamma medlemmar omfattas av så kallade sifferlösa avtal (avtalsmodell 1). Det innebär att det inte finns några förhandlade lägsta nivåer eller siffror i de stupstockar som anger vad som händer om parterna (eller individen och arbetsgivaren) inte kommer överens lokalt. Trots denna frihet kan individens möjligheter att påverka utfallet ändå vara begränsat. Ett skäl till det är att arbetsgivarna kan tolka avtalen som att de inte behöver erbjuda någon löneutveckling. Ett annat skäl kan vara att det finns förhandlade lägsta nivåer på central nivå med andra fackliga organisationer som arbetsgivaren väljer att inte överstiga. Merparten av SACO-förbundens medlemmar inom den offentliga sektorn har avtal utan centralt angivet utrymme. Även i privat sektor finns sådana avtal.

Den andra vanligaste formen av avtal är avtal som bygger på lokal lönebildning med stupstockar om utrymmets storlek utan individgarantier (avtalsmodell 2). Utgångspunkten för dessa avtal är att lönerevisionen sker i enlighet med en lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och fackföreningen om såväl löneutrymme som dess fördelning mellan individer. Stupstocken som faller ut om de lokala parterna inte kommer överens är fastställd centralt i form av siffror som avser det lokala totala utfallet. Drygt 20 procent av SACO-förbundens medlemmar omfattas av avtalsformen.

Cirka tre procent av medlemmarna omfattas av lokal lönebildning med både stup-

stock om utrymmets storlek och individgaranti (avtalsmodell 3). Det innebär att parterna på branschnivå har kommit överens om såväl det totala som det individuella utfallet. Stupstocken träder i kraft om parterna på lokal nivå inte kommer överens.

Den tredje vanligaste formen är avtal där det finns en lönepott utan individgarantier och där de lokala parterna förhandlar om pottens fördelning (avtalsmodell 4). Arton procent av SACO-förbundens medlemmar omfattas av sådana avtal.

Löneprinciperna som ingår i de centrala ramavtalen som sluts på branschnivå visar hur parterna ser på lönebildningen och lönens funktion. De flesta avtalen betonar vikten av att utnyttja lönen och lönesättningen som incitament. I exempelvis Akademikeralliansens ramavtal (ÖLAOI, § 1) står det att

lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. [...] Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

I ramavtalet för statlig sektor (RALS, § 5) uttrycks samma princip:

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera och utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta.

Liknande principer finns inskrivna i avtalen för akademiker som arbetar i privat sektor. Akademikerförbundens inställning till lönens betydelse som incitament för arbete

ligger i linje med effektivitetslöneteorier (se t ex Weiss 1991). Det finns således en tydlig koppling mellan parternas syn på lönebildning och teoretiska modeller för lönebildning.

För att den decentraliserade lönemodellen ska fungera i praktiken krävs det att individen och den lönesättande chefen träffas och diskuterar lönen. Parterna har därför utvecklat en *lönesamtalsmodell* som utgör en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. I flera avtal fastläs att lönerevisionen ska ske genom lönesamtalsmodellen.⁴ Lönesamtalen ska bland annat bidra till att ge arbetsgivaren information om vad individen har presterat och betytt för verksamheten. Tanken med lönesamtalen är att arbetstagaren och arbetsgivaren ska diskutera individens löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen. Om arbetsgivarna använder lönesamtalen för att förmedla sin uppfattning om individernas produktiva insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individens lön tolkas i termer effektivitetslöneteorier. Ett positivt samband mellan lönesamtal och lön skulle därmed kunna spegla ersättningen för individens arbetsinsatser under året. Arbetstagare som har arbetat hårt och haft stor betydelse för verksamheten får lönepåslag medan andra står kvar på den gamla lönen. Lönesamtalen kan på så vis vara länken mellan den enskilda individens produktiva insatser och lön.

Lönesamtal behöver inte innebära att individerna förhandlar om sin lön, det vill säga lönesamtalen är inte alltid ett *lönebestämmande* samtal. Skälet till det kan vara att samtalen sker med en chef som inte har mandat att sätta lön. Samtalen tjänar då enbart som underlag för den diskussion som

sedan sker i ledningsgruppen på arbetsplatsen. Chefen väger samman intrycken från lönesamtalen och förmedlar dem till ledningen som i sin tur sätter lönen. Vidare innebär lönesamtalsmodellen ofta att arbetsgivare och fackförening redan har förhandlat fram en ordning (på bransch- eller lokalnivå) för hur lönerevisionen ska gå till. Vidare kan arbetsgivaren använda samtalen som ett *löneomeddelande* samtal, det vill säga meddela arbetstagaren vilket lönepåslag som har bestämts i ledningsgruppen. Även om samtalen är löneomeddelande kan det tolkas i termer av effektivitetslöneteorier, eftersom arbetsgivaren fortfarande måste värdera arbetstagarens arbetsinsatser innan lönerna meddelas.

Empiriska utgångspunkter

Vi genomför två typer av analyser. Den ena fokuserar på sambandet mellan lönesamtal och lön och den andra på frågan om chefens mandat att sätta lön påverkar löneutfallet. Vi utnyttjar traditionella Mincer-löneekvationer där den beroende variabeln är logaritmen av månadslönen (Mincer 1974). I den första analysen jämförs individer som har haft lönesamtal med individer som inte har haft lönesamtal. I den andra analysen

4. I RALS 2002–2004 för statlig sektor anges att arbetsgivaren kan föreslå att parterna överenskommer om att för hela eller en del av myndigheten tillämpa en ordning, som innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. Fungerar inte lönesamtalsmodellen återgår frågan till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för kollektivavtalsreglering. Tillämpas inte lönesamtalsmodellen sätts lönen i en traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga företrädaren genom att arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluter ett *lokalt kollektivavtal*.

jämförs individer som har förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön med individer som inte har förhandlat sin lön, och individer som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön med individer som inte har förhandlat.

Ett traditionellt problem med individbaserade studier är att resultaten kan vara svåra att tolka på grund av selektion (*selection bias*). Problemet innebär att någon grupp som ingår i analyserna har icke-observerbara egenskaper som kan påverka eller förklara resultaten. Problemet brukar exemplifieras med individernas förmåga men i praktiken avses alla faktorer som inte ingår i datamaterialet. Trots att problemet är välkänt är det inte alltid enkelt att på förhand säga i vilken riktning som resultaten skulle påverkas om det vore möjligt att helt eliminera problemet med selektion. I den här artikeln är vi först och främst intresserade av att se om våra indikatorer på decentraliserad lönebildning kan fånga upp information som har betydelse för individernas lön. Därför koncentrerar vi oss främst på att undersöka om variablerna har betydelse för individernas lönenivå samt riktningen på resultaten.⁵

Data

Data kommer från SACO-förbundens löneenkäter till sina medlemmar. Vi utnyttjar löneenkätdata från år 2002. Det året medverkade 17 av SACO:s 26 förbund, vilket motsvarar knappt 50 procent av antalet yrkesverksamma medlemmar (men cirka 75 procent av medlemmarna i privat sektor). Ungefär 140 000 individer har svarat på enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på drygt 70 procent.

Vi har tagit fram två olika urval som vi använder i analyserna. Det ena urvalet

omfattar 97 810 individer som har svarat på frågan om lönesamtal. Nio förbund har en eller flera frågor om lönesamtal.⁶ De är Civilingenjörsförbundet (CF), Jusek, Civilekonomerna, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), DIK-förbundet (akademiker inom Dokumentation, Information och Kultur), Förbundet Sveriges Arbeta-
 reterapeuter (FSA) och Naturvetareförbundet. Två förbund skickar enkäterna enbart till medlemmar inom privat sektor: Akademikerförbundet SSR och Lärarnas Riksförbund (LR). Det andra urvalet omfattar 11 448 individer som har svarat på frågorna om de har förhandlat lön med en chef och om chefen också har mandat att sätta lönen. Urvalet är mindre på grund av att endast fyra förbund har ställt frågan om förhandling med lönesättande chef. Dessa förbund är LSR, DIK, FSA och Naturvetareförbundet.

Av de individer som ingår i urval 1 (*tabell 2*) anger nästan 60 procent att de har haft lönesamtal. Män har haft lönesamtal i större utsträckning än kvinnor – bland männen har 63 procent lönesamtal och bland kvinnorna 56 procent. Det är också förhållandevis stora skillnader mellan sektorer. I privat sektor har 66 procent av de

5. I framtida analyser är tanken att utnyttja panelaspekten i data för att analysera förändringar över tiden och stabiliteten i resultaten. I paneldata-metoder möjliggörs det också att ta hänsyn till olika typer av individspecifik selektion. Än så länge är panelerna korta och många observationer försvinner mellan åren. Det är också viktigt att utformningen i löneenkäterna av de centrala lönebildningsvariablerna inte förändras mellan åren.

6. I Granqvist och Regné (2004a) har vi även inkluderat Sveriges Veterinärförbund (SVF) som har information om lönesamtal. Här har vi exkluderat medlemmar ur förbundet eftersom information om befattning (chef/icke chef) inte finns tillgänglig.

tillfrågade haft lönesamtal. Motsvarande siffror i statlig sektor och kommunal sektor är 48 respektive 53 procent. Bland männen i privat sektor är andelen så hög som 67 procent. Färre än hälften bland både kvinnor och män i statlig sektor har uppgivit att de haft lönesamtal.

I ramavtalet för statlig sektor står det inskrivet att oavsett om lönerna sätts direkt i dialog med den lönesättande chefen eller i förhandlingar som sköts av det lokala facket, är det meningen att den anställde ska ha ett lönesamtal med sin chef innan lönen slutligen fastställs. Trots det är det en relativt liten andel i statlig sektor som säger att de har haft lönesamtal. Det kan tyda på att arbetsgivarna trots avtalen väljer att inte ha lönesamtal med många anställda. Det är också möjligt att individen anser att samtalet inte har handlat om lön utan om andra saker, det vill säga haft formen av ett utvecklingssamtal.

Tabell 3 innehåller information om urvalen som ingår i analyserna. Nästan 60 procent av dem som svarat på frågan om lönesamtal finns inom privat sektor medan 23 procent arbetar inom statlig sektor och 17 inom kommunal sektor. Denna fördelning följer inte fördelningen av SACO:s förbundsmedlemmar mellan sektorer (38 procent i privat sektor, 23 i statlig och 38 i kommunal). Skillnaderna beror på att alla

Tabell 2. Andel som haft lönesamtal för olika grupper (antal) och procent i urval 1, 2002.

Alla (99 810)	59,6	Privat (58 336)	66,1
Män (55 042)	62,8	Stat (22 831)	47,7
Kvinnor (42 768)	55,6	Kommun (16 643)	53,3
<i>Män</i>		<i>Kvinnor</i>	
Privat (38 378)	67,5	Privat (19 958)	63,4
Stat (11 803)	48,2	Stat (11 028)	47,1
Kommun (4 861)	60,3	Kommun (11 782)	50,5

förbund inte skickar ut löneenkäter till sina medlemmar, att vissa förbund skickar enbart till medlemmar inom privat sektor, samt att vissa förbund inte ställer frågor om lönesamtal i löneenkäten.

Eftersom urvalen är mycket olika (se t ex fördelningen över förbund) är också skillnaderna i de observerade variablerna stora. Lönen är högre i urval 1, andelen kvinnor

Tabell 3. Beskrivning av urvalen som ingår i analyserna, genomsnitt och procentandelar, 2002.

Variabler	Urval 1	Urval 2
Månadslön, heltid	32 416	22 778
Arbetslivserfarenhet, år	14,0	14,7
<i>Procent</i>		
kvinnor	43,7	77,7
i privat sektor	59,6	17,6
i statlig sektor	23,3	22,0
i kommunal sektor	17,0	60,4
haft lönesamtal	59,6	50,7
har förhandlat med		
ej lönesättande chef	—	8,5
har förhandlat med		
lönesättande chef	—	22,4
har ej förhandlat	—	69,1
<i>Förbund, % (summerar till 100):</i>		
Civilekonomerna	10,9	—
Jusek	27,7	—
Civilingenjörsförbundet, CF	41,6	—
Lärarnas Riksförbundet, LR	0,4	—
Akademikerförbundet SSR	1,9	—
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbundet, LSR	5,6	34,2
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	3,3	19,8
DIK-förbundet	4,7	25,2
Naturvetareförbundet	3,8	20,8
Chef	21,5	10,8
Antal individer	97 810	11 448

Anmärkning: Månadslön avser heltidsarbete och i lönen ingår förutom den fasta månadslönen 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner. Arbetslivserfarenhet är år efter examen från högskolan.

är lägre och fler arbetar i privat sektor. Men vi jämför aldrig resultaten mellan urvalen, vilket innebär att skillnaderna inte har någon betydelse för tolkningen av resultaten.

Drygt 31 procent av dem som ingår i urval 2 har förhandlat om sin lön. Ungefär 22 procent har förhandlat direkt med en chef som har mandat att sätta lön medan endast 8 procent har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön. Av dem som svarat att de själva förhandlat om sin lön har 72 procent gjort det med en lönesättande chef.

De bakgrundsfaktorer som ingår i de empiriska analyserna är kön, arbetslivserfarenhet, arbetslivserfarenhet i kvadrat, arbetsmarknadssektor (privat, stat, kommun) och förbundsstillhörighet (nio förbund för urval 1 och fyra för urval 2). Förbundsstillhörighet bestäms av utbildningsnivå och utbildningsinriktning, vilket innebär att det finns ett starkt samband mellan denna variabel och traditionella utbildningsvariabler. Korrelationen är även stark mellan förbundsstillhörighet och yrke. Vi lägger också in en variabel för om individen själv innehar en chefsposition. Andelen som har angett att de har en chefsposition är 21 procent i urval 1 jämfört med endast 11 i urval 2.

Lönesamtal i traditionella löneekvationer

Förutsättningarna för och erfarenheterna av lokal lönebildningen skiljer sig åt mellan sektorer. Exempelvis har löner i privat sektor satts på lokal nivå under längre tid än de har i statlig sektor, vilket kan innebära att formerna för lokal lönebildning är mer etablerade i privat än statlig sektor. Det kan i sin tur påverka resultaten av våra indikatorer. Skillnaderna tycks också vara stora

mellan mäns och kvinnors arbetsmarknader. Flera studier visar att en stor del av lönegapet mellan män och kvinnor förklaras av skillnader i mäns och kvinnors yrkesval. Män tycks sorteras in i yrken som erbjuder goda karriärmöjligheter medan kvinnor sorteras in i yrken med sämre karriärmöjligheter.⁷

Det finns ett fåtal studier som har undersökt hur lönebildningssystemen påverkar löneutfallen på individnivå. Zetterberg (1994) undersöker om förändringar i lönebildningssystemet påverkade löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor under 1980-talet. Fram till mitten av 1980-talet byggde lönesättningen i offentlig sektor på tariffbaserade system enligt befattningsstrukturer. Därefter övergick man i huvudsak till individuell lönesättning på samma sätt som i lönesättningen för tjänstemännen i privat sektor. Hypotesen är att ju mindre utrymmet är för "subjektiva värderingar" i lönesättningen, desto lägre är risken för lönediskriminering. Det innebär att lönediskrimineringen förväntas vara lägre i ett tariffbaserat system än i ett system som bygger på förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.⁸ Zetterberg drar slutsatsen att eftersom de institutionella förhållandena för lönebildningen har blivit mer lika varandra i privat och offentlig sektor är det också en förklaring till att utvecklingen av löneskillnaderna mellan

7. Se t ex Granqvist och Regné (2003) för en översikt av forskningen om löneskillnader mellan kvinnor och män. Se också Granqvist och Persson (2004) för en studie om kvinnors och mäns karriärvägar.

8. Ett tariffbaserat system är naturligtvis ingen garanti mot löneskillnader. Skälet till det är att det kan finnas diskriminerade lönesättningsbeteende som gör att kvinnor systematiskt sorteras in i lägre löneklasser än män.

kvinnor och män i offentlig sektor och privat sektor konvergerat. De data som används i studien innehåller inte några direkta mått på lönebildningsvariabler.

Agell och Bennmarker (2002) visar att personalchefer i företag med en stor andel kvinnliga anställda är mindre rädda för att underbetalda anställda ska presteras sämre. De är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger duktiga medarbetare chans till befördran. Det antyder att kvinnor känner en större lojalitet gentemot sin arbetsgivare samt att de är mindre aggressiva löneförhandlare än män.

Säve-Söderbergh (2003) visar att kvinnor begär lägre ingångslön och dessutom erbjuds lägre lön än män. Sådana skillnader kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med arbetsgivaren inom ramen för lönesamtalet. Det är därför tänkbart 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 sam-

manhang.⁹ Dessa resonemang motiverar separata analyser av kvinnor och män i olika sektorer.¹⁰

Tabell 4 presenterar koefficienten för lönesamtal från estimerade löneekvationer för kvinnor och män inom olika sektorer. Resultaten har erhållits från en modell som tar hänsyn till skillnader som beror på arbetslivserfarenhet, förbundsstillhörighet, chef/icke-chef och sektor.¹¹ Det är värt att notera att förklaringsgraden är högre än den är för modeller som bygger på enbart tradi-

9. Data som presenteras i TCO-undersökningen "Arbete och välfärd" (2003) tyder på att kvinnor i större utsträckning än män förbereder sig inför lönesamtalet.

10. Vi skattade först löneekvationer på hela urvalet där vi lade in en interaktionsterm mellan variablerna kön och lönesamtal för att testa om det finns könsskillnader i lönesamtalseffekten. Koefficienten var signifikant vilket betyder att det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män.

11. I modellen där hela urvalet analyserats är skillnaden i månadslön omkring en procent mellan de som haft lönesamtal och de som inte haft lönesamtal då hänsyn tagits till alla bakgrundsvariabler som ingår i analysen, inklusive kön.

Tabell 4. Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå år 2002 för män och kvinnor i olika sektorer.

Oberoende variabler	Män				Kvinnor			
	Alla	Privat	Stat	Kommun	Alla	Privat	Stat	Kommun
1. Lönesamtal	-0,000	0,001	-0,009*	0,021**	0,025**	0,026**	0,022**	0,022**
2. Arbetslivserfarenhet	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
3. Sektor	ja	—	—	—	ja	—	—	—
4. Förbund	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
5. Chef	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Antal observationer	55 042	38 378	11 803	4 861	42 768	19 958	11 028	11 782
Förklaringsgrad	0,52	0,46	0,51	0,57	0,54	0,44	0,46	0,56

Anmärkning: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll. Fullständiga resultat kan fås av författarna.

tionella humankapitalvariabler.¹² Resultaten visar att det finns ett statistiskt säkerställt samband mellan lönesamtal och månadslön för kvinnor men inte för män. Månadslönen för kvinnor som har haft lönesamtal är i genomsnitt drygt två procent högre än den är för kvinnor som inte har haft lönesamtal. Det är tänkbart att lönesamtalen har medverkat till att synliggöra en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. En möjlig tolkning av resultatet är att arbetsgivaren genom lönesamtalet belönar dem som de anser har varit mest produktiva. Lönesamtalet kan därmed bidra till en produktiv lönespridning. Ytterligare en tolkning är att kvinnor som deltar i lönesamtal är mer aktiva och har större förmåga att hävda sig än kvinnor som inte deltar i samtalen.

Sambandet mellan lönesamtal och lönenivå är positivt och statistiskt säkerställt i alla sektorer för kvinnor. De skattade löneskillnaderna mellan kvinnor som har haft lönesamtal respektive inte har haft lönesamtal är högst i privat sektor och lägst i statlig sektor. Skillnaderna är större än två procent i alla sektorer. Oavsett i vilken sektor som kvinnor arbetar så har de som har haft lönesamtal signifikant högre månadslön än dem som inte har haft lönesamtal.

Det finns ett positivt och signifikant samband mellan lönesamtal och månadslön för män i kommunal sektor. Däremot är sambandet inte statistiskt säkerställt i privat sektor. I statlig sektor är sambandet negativt, vilket skulle innebära att män som deltar i lönesamtal har lägre lön än dem som inte deltar. En möjlig förklaring till resultatet är att gruppen är negativt selekterad, vilket i det här fallet skulle kunna tolkas som att de som har lönesamtal tillhör en grupp som arbetsgivaren anser inte bidrar till arbetsplatsen jämfört med dem som inte

har lönesamtal.¹³ Arbetsgivaren väljer helt enkelt att endast prata med dem som de inte anser uppfyller kraven eller målen på arbetsplatsen. Men sambandet är signifikant positivt för kvinnor i statlig sektor. Det skulle betyda att kvinnor som har lönesamtal i statlig sektor är positivt selekterade, medan män är negativt selekterade. För att en sådan tolkning ska vara rimlig förutsätter det att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män. Det kan det kanske göra när en myndighet har en liten budget för löner. Arbetsgivaren kanske då väljer att utnyttja löneutrymmet till att ge särskilda påslag till kvinnor och i synnerhet till dem som har betytt mest för verksamheten. För män får lönesamtalet den omvända funktionen. Arbetsgivaren använder lönesamtalet för att tala med män som inte ska få något lönepåslag.

Utfallet av individuella löneförhandlingar

Fyra av SACO:s medlemsförbund har även frågat om individerna själva har förhandlat sin lön (vid lönesamtalet eller annat tillfälle) med en chef som har mandat att sätta lön. Vi utnyttjar informationen för att undersöka om lönenivån påverkas av chefens befogenhet att sätta lönen. I tabellen rapporteras de skattade koefficienterna för variablerna "förhandlat med chef som har mandat att sätta lön" respektive "förhandlat med

12. Se t ex Regnér (2002) där löneekvationerna innehåller fler traditionella humankapitalvariabler (företagsutbildning, anställningstid) än de vi har inkluderat i denna analys. Trots det är förklaringsgraden klart lägre i synnerhet för kvinnor.

13. Resultat i Granqvist och Regnér (2004b) tyder på att de negativa utfallen är koncentrerade till män högt upp i lönefördelningen.

chef som inte har mandat” för hela gruppen samt för varje arbetsmarknadssektor. De som själva har förhandlat sin lön jämförs med personer som inte har förhandlat sin lön. Vi har genomfört analyserna separat för män och kvinnor. Resultaten visar att det inte finns några statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor med avseende på förhandlingsvariablerna.¹⁴ Därför presenterar vi inte resultaten för kvinnor och män.

Resultaten som presentas i *tabell 5* visar att individer som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har omkring två procent högre lön än personer som inte har förhandlat om sin lön. De som har förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön har fyra procent högre lön än dem som själva inte har förhandlat om sin lön. Inom privat sektor har de som förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön nästan fem procent högre lön än dem som inte alls förhandlat. I statlig sektor är skillnaden omkring två och en halv procent. Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad för dem som förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön jämfört

med dem som inte förhandlat. För anställda i kommun och landsting finns det en skillnad även mellan dem som förhandlat med en chef utan mandat och dem som ej förhandlat. Skillnaden är knappt en procent. Däremot har anställda som förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön drygt fyra procent högre lön än dem som inte alls förhandlar i denna sektor.

Sammantaget tyder resultaten på att individer som är medlemmar i en fackförening och själva förhandlar om sin lön med chefer som har mandat att sätta lön får signifikant högre lön än personer som själva

14. På samma sätt som för lönesamtalet skattade vi först löneekvationer på hela urvalet där vi lade in en interaktionsterm mellan variabeln kön och förhandlingsvariablerna för att testa om det finns könsskillnader i förhandlingseffekterna. Koefficienterna var inte signifikanta vilket betyder att det inte finns statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män. En möjlig förklaring till att vi inte hittar skillnader mellan kvinnor och män i detta urval är att det är mycket kvinnodominerat (jämför 78 procent kvinnor i urval 2 mot 44 procent kvinnor i urval 1).

Tabell 5. Sambandet mellan löneförhandling och lönenivå år 2002.

Oberoende variabler	Alla	Privat	Stat	Kommun
1a Förhandlat med chef utan mandat (jämfört med ej förhandlat)	0,018**	0,028	0,011	0,009*
1b Förhandlat med chef med mandat (jämfört med ej förhandlat)	0,040**	0,047**	0,026*	0,043**
2. Kön	ja	ja	ja	ja
3. Arbetslivserfarenhet	ja	ja	ja	ja
4. Sektor	ja	ja	ja	ja
5. Förbund	ja	ja	ja	ja
6. Chef	ja	ja	ja	ja
Antal observationer	11 448	2 012	2 517	6 919
Förklaringsgrad	0,53	0,49	0,48	0,46

Anmärkning: ** sannolikheten är $\geq 0,99$ för att koefficienten är skild från noll. * sannolikheten är $\geq 0,95$ för att koefficienten är skild från noll. Fullständiga resultat kan fås av författarna.

inte förhandlar om sin lön. Det gäller i alla sektorer även om storleken på skillnaderna mellan grupperna varierar. Skillnaden är störst i privat sektor. För hela urvalet uppgår löneskillnaden till fyra procent vilket motsvarar cirka 900 kronor vid en månadslön på 22 000 kronor (genomsnittet för urval 2). Även i det här fallet kan resultaten bero på att individerna som förhandlar är positivt selekterade i något avseende.¹⁵ De kan till exempel ha vana att tala för sig och vara duktiga på att förmedla sina arbetsinsatser. Det är också möjligt att de som själva förhandlar om sin lön befinner sig på arbetsplatser som har haft särskilt gynnsam löneutveckling som inte fångas upp av sektors- och förbundsvariabler.

Avslutande kommentarer

För att den decentraliserade löne modellen ska fungera i praktiken har parterna utvecklat en lönesamtalsmodell. Tanken med lönesamtalet är att arbetstagaren och arbetsgivaren ska diskutera individens löneutveckling och arbetsinsats. Väl fungerande lönesamtal ska leda till att arbetsgivaren får en tydlig bild av arbetstagarens arbetsinsats och betydelse på arbetsplatsen. Lönesamtalet blir på så vis länken mellan den enskilde individens produktiva insatser och löneutveckling. Om arbetsgivarna använder lönesamtalet för att förmedla sin uppfattning om individernas insatser kan sambandet mellan lönesamtal och individernas lön tolkas i termer effektivitetslöneteorier.

Resultaten som har presenterats i den här studien visar att det finns ett positivt och statistiskt säkerställt samband mellan lönesamtal och månadslön för kvinnor. För män finner vi i genomsnitt inget signifikant samband. Däremot visar de sektorsspecifika analyserna ett signifikant negativt samband

mellan lönesamtal och månadslön i statlig sektor och ett signifikant positivt samband i kommunal sektor. Resultatet är inte statistiskt säkerställt för män i privat sektor. För kvinnor är sambandet positivt och statistiskt säkerställt i alla sektorer.

Det är svårt att förklara varför lönesamtalet slår så olika för kvinnor och män. En traditionell tolkning är att grupperna är selekterade, vilket i termer av våra resultat för statlig sektor skulle betyda att kvinnor som har haft lönesamtal är positivt selekterade, medan männen är negativt selekterade. Lönesamtalet måste då fylla olika funktioner för män och kvinnor. Det skulle det kunna göra om arbetsgivaren med en begränsad budget för löner väljer att fördela den främst som särskilda påslag till kvinnor och bland dem välja kvinnor som har betytt mest för verksamheten. För män får lönesamtalet den omvända funktionen. Arbetsgivaren använder lönesamtalet för att tala med män som inte får något lönepåslag.

I den här studien har vi även undersökt utfallet av individuella förhandlingar för ett urval från fyra av SACO:s medlemsförbund. Resultaten visar att medlemmar som själva har förhandlat om sin lön med en chef som har mandat att sätta lön har signifikant högre månadslön än dem som själva inte förhandlat om sin lön. Även individer som har förhandlat med en chef som inte har mandat att sätta lön har högre månadslön än dem som själva inte har förhandlat om sin lön. Löneutfallet är dock bäst för dem som har förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön. Det är även skillnader

15. Granqvist och Regnér (2004b) presenterar resultat som visar att utfallet av löneförhandlingarna är signifikant större för individer högt upp i lönefördelningen jämfört med dem i botten av lönefördelningen.

i utfallet mellan sektorer. Löneutfallet av förhandlingen är avsevärt bättre i privat sektor jämfört med statlig sektor. Utfallet är också bättre i kommunal än i statlig sektor.

Alla individer som ingår i analysen är medlemmar i en fackförening. Individer som själva förhandlar om sin lön har därmed sannolikt haft stöd av de lokala representanterna när de har gått in i förhandlingarna. SACO:s medlemsförbund har även tagit fram material som beskriver vad individerna ska tänka på i förhandlingarna. De flesta förbunden är även med i SACO Lönesök som gör det möjligt att via internet jämföra sin lön med lönen för individer inom det egna och andra yrkesområden. De som själva förhandlar om sin lön kan därmed ha haft omfattande kontakter med sitt medlemsförbund, vilket i sin tur kan ha haft betydelse för utfallet.

Denna studie visar att det går att analysera de individuella konsekvenserna av en decentraliserad lönebildning och att det går att utveckla indikatorer på decentralisering som kan användas i kvantitativa analyser. Vi tillför nya variabler som fångar upp viktiga aspekter av den lokala lönebildningen som inte fångas upp av de faktorer som traditionellt ingår i löneekvationer. Det öppnar för flera individbaserade studier. Ett spår är att undersöka hur liknande indikatorer slår bland andra yrkesgrupper. Ett annat är att granska metoderna och undersöka om resultaten är känsliga för val av analysmetod. Ett ytterligare sätt att utveckla analyserna är att samla in mera data i synnerhet om de arbetsplatser som individerna arbetar på.

Referenser

- Agell J & Benmarker H (2002) "Wage Policy and Endogenous Wage Rigidity: A Representative View from the Inside" Working Paper 2002:12. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.
- Andersen T (2003) "Changes in Danish Labour Market Bargaining. The prototypical Case of Organized Decentralization?" i Dølvik J E & Engelsdadt F (red) *National Regimes of Collective Bargaining in Transformation. Nordic Trends in a Comparative Perspective*. Makt og demokratiutredningen, Rapport 54, Köpenhamn, Danmark.
- Blau F D & Kahn L M (1996) "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces" *Journal of Political Economy*, 104.
- Blomskog S (2003) *Analys av ett individuellt lönesystem baserat på mångdimensionell beslutsteori*. Forskningsrapport, Södertörns högskola.
- Calmfors L & Richardsson K (2003) *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*. Rapport, Landstingsförbundet, Stockholm.
- Elvander N (2004) "Från plan till marknad. Statlig lönebildning 1989–2003" *Ekonomisk Debatt*, årg 32, nr 1, s 5–21.
- Eriksson A, Sverke M, Hellgren J & Wallenberg J (2002) "Lön som styrmedel. Konsekvenser för kommunanställdas attityder och prestation" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 3, s 205–217.
- Granqvist L & Persson H (2004) "Kvinnors och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden" i *Betänkande av utredningen om den könssegrerade svenska arbetsmarknaden*, SOU 2004:43, Fritzes, Stockholm.
- Granqvist L & Regné H (2003) *Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning? SACO:s rapportserie*, SACO, Stockholm.
- Granqvist L & Regné H (2004a) *Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*. SACO:s rapportserie, SACO, Stockholm.
- Granqvist L & Regné H (2004b) "The Individual Outcome of Decentralized Wage Formation in Sweden" Working paper som presenterades på EALE-konferensen i Lissabon september 2004.
- Katz L-F & Autor D H (1999) "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality" i Aschenfelter A & Card A (red) *Handbook of*

- Labor Economics*, vol 3, Amsterdam, North Holland.
- le Grand C, Szulkin R & Tählin M (2001) "Lönestrukturens förändring i Sverige" i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:53, Fritzes, Stockholm.
- Medlingsinstitutets årsrapport (2002) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002" Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Mincer J (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Regné H (2002) "The Effects of On-the-job Training on Wages in Sweden" *International Journal of Manpower*, vol 23, nr 4.
- Stokke A T & Seip Å (2003) "Lokal lønnsdannelse og tvisteløsning. Erfaringer fra nordeuropeiske land" FAFO-rapport 422, www.faf.no.
- Strandås K (2003) *Lön för mödan? Hur fungerar den individuella lönesättningen för Kommunals medlemmar?* Rapport, Kommunals lönepolitiska utredning, Stockholm.
- Säve-Söderbergh J (2003) "Are Women Asking for Lower Wages? Individual Wage Bargaining and Gender Wage Differentials" i *Essays on Gender Differences in Economic Decision-making*. Doktorsavhandling nr 59, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Weiss A (1991) *Efficiency Wages, Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*. Clarendon Press, Oxford.
- Zetterberg J (1994) "Effects of Changed Wage Setting Conditions on Male-female Wage Differentials in the Swedish Public Sector" *Public Administration Quarterly*, 18(3).