



**2012 | Lena Granqvist
Håkan Regnér**

Akademikernas lönesamtal

Akademikernas lönesamtal

Lena Granqvist och Håkan Regnér

Citera gärna ur skriften, men ange källa

© Lena Granqvist, Håkan Regnér och Saco 2012

www.saco.se

Sammanfattning

Nya roller för chef, medarbetare och fack

I flera år har Saco granskat hur lönebildningen förändrats för akademiker. Eftersom lönebildningen sker lokalt är det viktigt att studera vad som sker på det lokala planet. Vi har sett att 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 har också nya roller. Inför lönerevisionen förväntas de 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 då sambandet mellan lön och prestation ska tydliggöras. Det ska vara en interaktiv process, det vill säga en diskussion där både chef och medarbetare ger sin respektive bild av prestationen. De nya rollerna blir också tydliga genom vilken 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? Syftet är att granska akademikernas erfarenheter av hur deras löner sätts i praktiken oberoende av vad de centrala löneavtalen föreskriver. Rapporten granskar den lokala lönebildning år 2010 för drygt 160 000 akademiker med hjälp av enkätdata som har samlats in av Sacos medlemsförbund.

Lönesamtalet

- Andelen med lönesamtal har ökat över åren. 74 procent av de tillfrågade hade lönesamtal år 2010. Det kan jämföras med 71 procent år 2008 och 60 procent år 2002.
- Nästan 20 procent av dem som uppgav att de inte hade lönesamtal hade ändå fått ett erbjudande om lönesamtal.
- 70 procent angav att lönesamtalet användes för att diskutera vad som påverkar lönen, vilket betyder att 30 procent inte fick några motiv för sin lön.
- Endast 29 procent av de tillfrågade anger att chefen talade om vad som krävs för att höja lönen.

Chefen

- 76 procent hade lönesamtal med en chef som har mandat (befogenhet) att sätta lön. Det kan jämföras med år 2008 då 67 procent angav att chefen hade mandat.
- 10 procent angav att de inte visste om chefen har mandat.

Facket

- 16 procent hade kontakt med en facklig företrädare i samband med den senaste lönerevisionen. År 2008 var andelen 20 procent.
- Knappt 30 procent anger att de använde fackligt informationsmaterial om lönesamtal inför lönerevisionen.
- 24 procent använde Saco Lönesök, ett interaktivt webbverktyg för lönestatistik som Saco tillsammans med sina förbund tagit fram.

Sambandet mellan lönesamtal och lön, lönesamtalsgapet

- De som har haft lönesamtal har 1,2 procent högre lön än de som inte har haft lönesamtal (*lönesamtalsgapet*). Det motsvarar drygt 400 kronor i månaden och summerat över året handlar det om drygt 5 000 kronor.
- Som i våra tidigare studier är lönesamtalsgapet större bland kvinnor (1,9 %) än bland män (0,6 %). För kvinnor motsvarar det omkring 700 kronor i månaden och över 8 000 kronor om året.
- Detta stärker tolkningen av resultaten i tidigare studier: att kvinnor genom lönesamtalet kan påverka sin lön i större utsträckning än män, det vill säga att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner.
- Lönesamtalet fungerar som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader och att motverka statistisk diskriminering.

Sambandet mellan chefens mandat och lön, mandatgapet

- Personer som hade lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön hade 2,5 procent högre lön än personer som hade lönesamtal med en chef som saknar mandat (*mandatgapet*).

- Mandatgapet är störst i privat sektor, nästan 4 procent.
- Mandatgapet omkring 2 procent för kvinnor men över 3 procent för män
- Att inte veta om chefen har mandat straffar sig lönemässigt - lönen för denna grupp är lägre än för dem som hade lönesamtal med en chef utan mandat.

Slutsatser

- Resultaten i denna studie bekräftar det mönster vi sett i våra tidigare studier av akademikernas lokala lönebildning.
- Eftersom lönebildningen sker lokalt är det viktigt att studera vad som sker på det lokala planet. Utan information om hur det fungerar i praktiken går det inte att värdera den lokala lönebildningsmodellens trovärdighet.
- Det är viktigt att studera de "nya" rollerna för chefer, medarbetare och fackliga representanter.
- Arbetet fortsätter med att hitta sätt att fånga upp erfarenheterna av den lokala löneprocessen tillsammans med Sacos förbund.

Inledning

I flera år har vi granskat hur lönebildningen förändrats för akademiker. Eftersom lönebildningen sker lokalt är det viktigt att studera vad som sker på det lokala planet. Vi har bland annat sett att 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 har också nya roller. Inför lönerevisionen förväntas de 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 då sambandet mellan lön och prestation ska tydliggöras. Det ska vara en interaktiv process, det vill säga en diskussion där både chef och medarbetare ger sin respektive bild av prestationen. De nya rollerna blir också tydliga genom vilken 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?

I denna rapport granskar vi akademikernas lokala lönebildning år 2010 med hjälp av enkätdata som har samlats in av Sacos medlemsförbund. Enkäten innehåller liknande frågor som enkäterna för tidigare år, vilket betyder att vi kan undersöka om det har skett några förändringar över tiden. En annan fördel med enkäten för år 2010 är att fler medlemsförbund än tidigare ställer samma frågor om den lokala lönebildningen. Fler förbund och fler medlemmar som svarar på enkäten ger en mer representativ bild av akademikernas erfarenheter av den lokala lönebildningen. Denna rapport är i huvudsak en uppföljning av en tidigare rapport *Lokal lönebildning i praktiken* (Granqvist och Regnér, 2009), som bygger på enkätdata från 2008. Därför jämför vi genomgående resultaten för de två åren. Syftet även i denna rapport är att granska akademikernas erfarenheter av hur deras löner sätts i praktiken oberoende av vad de centrala löneavtalen föreskriver.

Redovisningen i rapporten fokuserar på lönesamtalet och chefens befogenhet (mandat) att sätta lön. Skälet är att lönesamtalsmodellen har utvecklats till norm för den lokala löneprocessen för akademiker. Tidigare kartläggningar visar också att lönen tenderar att vara högre för akademiker som har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lönen. Modellen fungerar på olika sätt på olika arbetsplatser, men intentionen i de centrala avtalen är att alla medarbetare ska ha återkommande lönesamtal med den chef som har befogenhet att sätta lön.

Det är inte enkelt att formulera frågor som fångar upp vad som sker i lönesamtalet. Utan information om hur löneprocessen fungerar i praktiken går det inte att utvärdera den lokala lönebildningsmodellens trovärdighet. Därför är det viktigt att utveckla enkätfrågor och försöka hitta sätt att fånga upp erfarenheterna av den lokala löneprocessen.

Under 2010, det vill säga samma år som täcks i den här rapporten, omförhandlades lönerna för drygt 3 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden. I en rapport från Medlingsinstitutet (2011) konstaterades att det hade blivit ett större inslag av lokal lönebildning på den svenska arbetsmarknaden. Medlingsinstitutets sammanställning av avtalen visar att endast sex procent av de anställda omfattas av avtal där hela löneökningen bestäms av det centrala avtalet. Tidigare år har den andelen legat runt tio procent. Lokal lönebildning är uppenbarligen något som rör nästan hela arbetsmarknaden.

Inom privat sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 89 procent av de anställda. Men den enskilt största avtalskonstruktionen i privat sektor är den som anger löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterade med en individgaranti. I statlig sektor omfattas alla anställda av lokala avtal helt utan individgarantier.

Löneenkäterna

Data bygger på enkäter som gick ut till medlemmar i 17 av Sacos 23 medlemsförbund under hösten 2010.¹ Följande förbund skickade ut enkäter till sina medlemmar: Civilekonomerna, Jusek, Lärarnas Riksförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Veterinärförbund, Saco-förbundet Trafik och Järnväg och SRAT. Lärarnas Riksförbund ställer inga frågor om lönesamtal, vilket betyder att redovisningarna som följer utgår från 16 förbund.

De flesta förbunden ställer identiska frågor om de lokala löneprocesserna. Men det finns en viss variation i en del frågeformuleringar och vissa förbund ställer inte alla frågor om löneprocessen. Det medför att ytterligare förbund faller bort vid analysen av vissa frågeställningar. Därför anger vi i varje tabell vilka förbund som ingår i redovisningen.

Antalet observationer varierar också på grund av att personerna inte svarar på alla frågor. För att få en förståelse för hur personer svarar på frågorna väljer vi att rapportera svarsfördelningen för varje fråga i stället för att följa en grupp personer genom alla frågor. I avsnitten 5 och 6 som analyserar sambanden mellan lön, lönesamtal och chefens mandat bygger på urval av personer som har svarat på samtliga frågor som ingår i analyserna.

Bruttourvalet omfattar drygt 195 000 personer fördelade över 17 förbund (tabell 1).² Som nämns ovan faller Lärarnas Riksförbund bort på grund av att de inte har frågor om lönesamtalet. Drygt 180 000 har svarat på frågan om lönen för 2010 är klar och av dessa anger 63 procent att den är klar. Sex procent vet inte om lönen för år 2010 är klar. Det finns skillnader mellan sektorerna. I privat sektor är andelen som vet att lönen är klar 67 procent, i statlig sektor är andelen endast 36 procent och i

¹ 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 en del mellan förbunden. Bortfallsanalyser visade också att det partiella bortfallet på enskilda löneenkätfrågorna var väldigt litet.

² Fördelningen mellan sektorer i urvalet är 54 procent i privat sektor, 19 procent i statlig sektor och 26 procent i kommunal sektor. Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken år 2010 är 43, 22 och 35 procent. Se kommentarerna om vilka grupper enkäterna skickas ut till ovan.

kommunal sektor är den 74 procent. Andelen som inte vet om lönen är klar är störst i statlig sektor, 14 procent.

Tabell 1 **Antal personer som svarat på löneenkäten 2010 fördelat på förbund**

Förbund	Antal	Andel, %
Civilekonomerna	13 293	6,8
Jusek	32 577	16,7
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund	5 995	3,0
Lärarnas Riksförbund	2 960	1,5
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter	6 738	3,4
Sveriges Skolledarförbund	255	0,1
Sveriges Arkitekter	3 768	1,9
DIK	9 228	4,7
Kyrkans Akademikerförbund	2 855	1,5
Sveriges Ingenjörer	64 019	32,8
Sveriges Farmaceutförbund	2 911	1,5
Naturvetarna	13 541	6,9
Sveriges Psykologförbund	4 319	2,2
Akademikerförbundet SSR	25 088	12,9
Sveriges Veterinärförbund	1 181	0,6
SACO-för Trafik o Järnväg	2 051	1,0
SRAT	4 356	2,2
Summa	195 135	100,0

Anm: Fördelningen mellan sektorer i urvalet är 54 procent i privat sektor, 19 procent i statlig sektor och 26 procent i kommunal sektor. Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken år 2010 är 43, 22 och 35 procent. Se även kommentarerna om vilka grupper enkäterna skickas ut till.

Lönesamtal

Jämfört med den första undersökningen som genomfördes på enkätdata från år 2002 (Granqvist och Regnér, 2003) är det nästan dubbelt så många medlemmar år 2010 som har svarat på frågan om de har haft lönesamtal. Av dessa är det 74 procent som anger att de hade lönesamtal med sin chef senast de fick ny lön. Åren 2008 och 2002 uppgick den siffran till 71 procent respektive 60 procent. Trenden är tydlig - allt större andel anger att de har haft ett lönesamtal. Ökningen har skett i alla tre sektorer. Det kan vara en signal om att arbetsgivarna har blivit bättre på att hantera löneprocessen på lokal nivå och tydligare informerar om lönesamtalet.

Tabell 2 **Andel som anger att de hade lönesamtal, per sektor, åren 2002, 2008, 2010, procent**

År	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	74	72	68	80
2008	71	71	66	77
2002	60	66	48	53

År 2010: 189 600 akademiker i 16 förbund: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv 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.

Avtalen anger oftast att alla medarbetare ska ha lönesamtal. Därför är det anmärkningsvärt att en fjärdedel anger att de inte har haft något samtal. Det kan finnas flera förklaringar till att detta. En förklaring är att de inte har blivit erbjudna något lönesamtal. Det är också möjligt att de befinner sig på en arbetsplats där man inte använder lönesamtalsmodellen eller en variant av modellen. Ett annat skäl kan vara att de upplever att samtalet med chefen inte kan betraktas som ett regelrätt lönesamtal. Troligen finns alla förklaringarna representerade i nej-gruppen.

En del ytterligare information om dem som inte har haft lönesamtal får vi genom att granska en följdfråga till nej-gruppen och som presenteras i tabell 3. Av dem i nej-gruppen som svarar på den frågan anger 20 procent att de har fått erbjudande om lönesamtal. En relativt stor andel tackar således nej till ett samtal om lön med chefen. Varför de väljer bort att möta chefen i lönesamtalet är dock oklart. Störst är andelen i statlig sektor, 25 procent. Andelarna är överlag högre 2010 än 2008. Fler nu än tidigare verkar således avstå från lönesamtalet.

Tabell 3 **Andel som anger om de fick erbjudande om lönesamtal av dem som inte hade lönesamtal åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	18	16	25	15
2008	14	13	20	11

År 2010: 45 508 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförbund, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförbund, SACO-Trafik o Järnväg. **År 2008:** 13 831 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förb Sv Arbetsterapeuter, Kyrkans Akademikerförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR.

På många arbetsplatser finns det tydliga riktlinjer om vad som ska diskuteras i lönesamtalet. De flesta av Sacos medlemsförbund ger också tips och råd till sina medlemmar om vad man ska tänka på inför och under lönesamtalet. Att prata om vad man kan och har presterat är en självklarhet. Något förbund anger också några tumregler för hur hög lön man kan begära givet förändringar av arbetsuppgifter eller befattning. Utan en strategi är det svårt att få gehör för sina önskemål, därför är den här typen av information viktig för personer som själva ska argumentera för sin lön. Lönesamtalsmodellen bygger på att samtalet handlar om lön. Därför kan man fråga sig om det är det som också gäller i praktiken.

Det är inte enkelt att formulera frågor som fångar upp vad som sker i lönesamtalet. Trots det måste man försöka hitta sätt att beskriva erfarenheterna av den lokala löneprocessen. Utan information om hur det fungerar i praktiken går det inte att värdera den lokala lönebildningsmodellens trovärdighet.

Tabell 4 **Innehåll i lönesamtalet: Andel som anger att chef och medarbetare kom överens om / (förhandlade) ny lön, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	51	55	60	40
2008	58	67	62	48

År 2010: 119 015 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-förb Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 39 019 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbundet, Akademikerförbundet SSR, Sv Veterinärförbundet, SRAT.

En fråga som har testats i några löneenkäter, och även i 2010 års enkät, är om medarbetaren och chefen kom överens om lönen i lönesamtalet. Av tabell 4 framgår att drygt hälften av de tillfrågade anger att de kom överens om lönen i lönesamtalet. Det är inte helt enkelt att tolka. Det behöver inte betyda att det handlade en regelrätt förhandling,

utan det kan lika gärna bero på att medarbetaren accepterade det lönebesked som chefen lämnade. Andelarna är däremot lägre 2010 än 2008.

Av tabell 5 framgår att drygt 80 procent av de tillfrågade anger att chefen meddelande lönen i lönesamtalet. Det har inte skett några större förändringar över åren. Det är heller inga större skillnader mellan sektorerna. En stor majoritet av de svarande, 70 procent, anger dock att lönesamtalet används för sin kärnfunktion – att diskutera sambandet mellan lön och prestation, det vill säga vad som påverkar lönen (tabell 6). Det är ändå anmärkningsvärt att nästan en tredjedel inte anser att de fick något motiv för vad som påverkade lönen, vilket kan tolkas som att det på vissa arbetsplatser finns brister i den lokala löneprocessen.

Tabell 5 **Innehåll i lönesamtalet: Andel som anger att chef meddelade lönen, åren 2008 och 2010, procent**

År	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	82	84	82	80
2008	81	85	79	80

År 2010: 125 458 akademiker. Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 51 141 akademiker: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksf., Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Sv. Farmaceutförbundet, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbundet, Akademikerförbundet. SSR, Sv Veterinärförbundet, SRAT.

Ytterligare ett sätt att belysa sambandet mellan lön och prestation är att granska om chefen i lönesamtalet talar om för medarbetaren vad han eller hon bör göra för att höja sin lön. Endast 29 procent av de tillfrågade anger att chefen talade om vad som krävs för att höja lönen. Andelen är ungefär lika stor som den var år 2008. Den relativt låga andelen kan bero på att cheferna talar om för medarbetare som har underpresterat vad som krävs får att få en högre lön vid nästa revidering. Det kanske också beror på att arbetsgivaren har bestämt generella löneökningar som alla får och som de har fått information om före lönesamtalet. Trots det verkar det rimligt att medarbetare i lönesamtalet får motiv för de lönebeslut som har fattats.

Tabell 6 **Innehåll i lönesamtalet: Andel som anger att chef och medarbetare talade om vad som påverkar lönen / om göra för att höja lönen, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
År 2010:				
Påverkar lönen	70	69	74	71
Höja lönen	29	28	32	30
År 2008:				
Påverkar lönen	75	74	78	76
Höja lönen	30	31	25	28

År 2010: 120 840 (116 817) akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT

År 2008: 38 547 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, FSA, Kyrkans Akademikerförbund, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Chefen och fackföreningen

En chef som har befogenhet att sätta lön har ett annat inflytande över den lokala lönesättningen och arbetsplatsen än en chef utan sådan befogenhet. Chefen som saknar befogenheten att sätta lönen måste i sin tur vända sig till en chef som har mandatet eller diskutera lönen för en enskild medarbetare i ledningsgruppen.

De flesta av de tillfrågade har haft lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön. Av tabell 7 framgår att 76 procent hade lönesamtal med en lönesättande chef. Det kan jämföras med år 2008 då 66 procent angav att de hade samtal med en lönesättande chef. Gruppen som inte vet om chefen hade mandat eller inte är mindre år 2010 än år 2008. 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 vad som gäller i samband med lönerevisionen.

Tabell 7 **Andel som anger att chefen som höll lönesamtal hade befogenhet /mandat att sätta lön, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010				
Ja	76	80	69	72
Nej	14	13	18	14
Vet ej	10	7	12	14
2008				
Ja	66	68	64	65
Nej	19	18	23	20
Vet ej	14	14	13	15

År 2010: 136 815 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-förb Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 90 608 akademiker: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksf, Lärarnas Riksförbund, Förb Sv Arbetsterapeuter, Kyrkans Akademikerförbund, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Av tabell 8 framgår att det är ungefär lika stor andel som anger att en facklig företrädare förhandlade deras lön år 2010 som 2008, omkring 23 procent. Gruppen som inte vet om fackliga företrädare förhandlade är större än tidigare år, 18 procent år 2010 jämfört med 14 procent år 2008. Däremot hade en lägre andel kontakt med facklig företrädare i samband med senaste lönerevisionen (tabell 9). Andelen är något lägre än den var

år 2008 då 20 procent hade kontakt med facklig företrädare i samband med revisionen.

Förutom att personlig kontakt med en facklig företrädare i samband med lönerevisionen erbjuder facket också annan hjälp i form av informationsmaterial och tillgång till lönestatistik. 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. Ett exempel är Saco Lönesök, ett interaktivt webbverktyg för lönestatistik som Saco tillsammans med sina förbund tagit fram.

I nästa sekvens av frågor analyseras i vilken utsträckning medlemmarna tagit del av dylik hjälp till självhjälp i samband med den senaste lönerevisionen: informationsmaterial om lönesamtalet, Saco Lönesök och annan lönestatistik.

Tabell 8 **Andel som anger att facklig företrädare förhandlade lön, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010				
Ja	23	25	23	18
Nej	59	63	55	54
Vet ej	18	12	22	24
2008				
Ja	24	24	30	22
Nej	62	71	54	50
Vet ej	14	5	16	28

År 2010: 172 309 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Arkitekter, DIK, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT.

År 2008: 104 408 akademiker: Civilekonomerna, Leg. Sjukgymnasters Riksförb., Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv. Arbetsterapeuter, Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT.

Tabell 9 **Andel som anger de hade kontakt med facklig företrädare i samband med senaste lönerevisionen, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	16	14	21	19
2008	20	13	27	22

År 2010: 179 149 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 60 020 akademiker: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv Arbetsterapeuter, DIK, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Samma andel som år 2008, det vill säga 28 procent, använde fackligt informationsmaterial om lönesamtalet för att förbereda sig inför lönerevisionen. Allra störst är andelen i statlig sektor och det gäller båda åren.

Andelen som använder Saco Lönesök har ökat något jämfört med tidigare undersökningar. År 2008 angav 21 procent att den använde Saco Lönesök inför samtalet, medan andelen var 24 procent år 2010. Även annan lönestatistik från fackföreningen utnyttjades inför lönesamtalet. Andelen är 24 procent, precis som år 2008.

Tabell 10 **Andel som använde fackligt informationsmaterial om lönesamtalet inför senaste lönerevision, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	28	21	36	30
2008	28	22	43	29

År 2010: 108 943 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 52 882 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv Arbetsterapeuter, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Tabell 11 **Andel som använde Saco Lönesök inför senaste lönerevisionen, åren 2008 och 2010, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	24	27	27	19
2008	21	25	29	14

År 2010: 109 472: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 52 659 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Tabell 12 **Andel som använde annan lönestatistik från facket inför senaste lönerevisionen, procent**

	Alla	Privat	Stat	Kommun
2010	24	26	26	21
2008	24	26	30	20

År 2010: 114 554 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, Sv Skolledarförb, Sv Arkitekter, DIK, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-för Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 52 556 akademiker: Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund, Förb. Sv Arbetsterapeuter, Sv Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförbund, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförbund, SRAT.

Lönesamtal och lön

I det här avsnittet undersöker vi om de som har haft lönesamtal har lika höga månadslöner³ som de som inte har haft lönesamtal. Vi inleder med att granska urvalet som beskrivs i tabell 13. Frågan är om gruppen med lönesamtal på något systematiskt sätt skiljer sig från gruppen utan lönesamtal.

Tabell 13 **Skillnader mellan grupperna med och utan lönesamtal, år 2010**

Variabler	Lönesamtal	Ej lönesamtal
Månadslön	37 063 (14 387)	37 047 (15 305)
Arbetslivserfarenhet, år efter examen	15,3 (10,5)	14,4 (10,7)
Andel, % :		
kommunal sektor	31,3	22,0
statlig sektor	17,8	23,0
privat sektor	50,9	54,9
arbetar deltid	15,0	13,3
Kvinnor	55,4	53,7
Chef	29,0	28,2
lönerevision klar	67,2	53,0
Antal personer	120 642	42 499

Anm. Förbund som ingår i urvalet (163 141 obs): Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. Standardfel i parentes.

Skillnaden i genomsnittslöner mellan personer som anger att de har haft respektive inte har haft lönesamtal är mycket liten. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader, vilket betyder att de båda grupperna i genomsnitt har lika höga månadslöner. Men standardavvikelsen som rapporteras inom parenteser är större i gruppen som inte har haft lönesamtal, vilket betyder att spridningen i månadslönen är större i den gruppen.

³ I lönen ingår förutom den fasta månadslönen en 1/12-del av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner. Lönen för deltidsarbete har räknats upp till heltid.

De som har haft lönesamtal har ungefär ett års längre arbetslivserfarenhet (beräknat som antal år efter examen) än de som inte har haft lönesamtal. En större andel i lönesamtalsgruppen arbetar i kommunal sektor, 31 procent jämfört med 22 procent i gruppen som inte har haft lönesamtal. Däremot är det en större andel i gruppen som inte har haft lönesamtal som återfinns i statlig sektor (23 procent) än i lönesamtalsgruppen (18 procent). Det är ungefär lika stora andelar kvinnor och chefer i de båda grupperna.

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgår till drygt 10 000 kronor i månad (visas inte i tabellen) i urvalen som presenteras i tabell 13. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kommunal och privat sektor är drygt 12 000 kronor. Dessa relativa löneskillnader kan påverka hur arbetsgivaren väljer att sätta och fördela lönerna inom sektorerna och bland kvinnor och män (se även Granqvist och Regnér, 2011). Den spridningen kan slå igenom via lönesamtalet som kan fånga upp löneskillnader som uppstår genom just den lokala lönebildningen. Det vill säga, även om skillnaderna mellan grupperna i genomsnitt är små kan lönesamtalet fånga upp information om någon annan faktor som påverkar de enskilda lönerna (till exempel, informellt ansvar, hög närvaro). Därför granskar vi om det finns ett samband mellan lönesamtal och lön genom att skatta så kallade löneekvationer. 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 14 presenteras de beräknade procentuella löneskillnaderna 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 kontrollerar för skillnader som beror på kön, deltidsarbete, antal år efter examen, kvadraten av antal år efter examen sektor, förbund, chefskap och om årets lönerevision är klar⁴. Däremot rapporterar vi inte vilken självständig inverkan dessa faktorer har på lönerna. I den nedre delen av tabellen presenteras resultaten för 2008.

I urvalet ingår 163 141 observationer. Detta urval delas upp i separata analyser för kvinnor och män, för sektor, och slutligen för kvinnor och män i varje sektor. Som vi tidigare nämnde innehåller inte alla förbundsenkäter information om alla bakgrundsvariabler. Därför ingår inte heller alla förbund i beräkningarna. I texten under tabellen anges vilka förbund som ingår i beräkningarna av lönesamtalsgapet.

⁴ Det innebär att vi lägger in en dummy för om årets lönerevision är klar. Vi gjorde också en känslighetsanalys genom att skatta lönesamtalsgapet enbart på ett urval som innehöll personer vars lönerevision var klar. Det gav inga nämnvärda skillnader.

Tabell 14 **Beräknad procentuell löneskillnad mellan dem som har haft lönesamtal och inte haft lönesamtal, lönesamtalsgapet, för åren 2008 och 2010**

ÅR 2010:	Alla	Privat	Stat	Kommun	Kvinnor	Män
	1,2	1,0	2,1	1,7	1,9	0,6
Privat					1,9	0,5
Stat					2,3	1,9
Kommun					1,8	1,1
ÅR 2008:	Alla	Privat	Stat	Kommun	Kvinnor	Män
	0,9	0,7	2,1	1,6	1,9	---
Privat					1,8	---
Stat					3,0	1,1
Kommun					1,6	1,9

Kontroller för faktorerna kön, deltid, antal år efter examen (+ kvadrerad), chefskap, sektor, förbund, lönerevisionen klar

År 2010: 163 141 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 136 236 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sv Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetareförbundet, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SRAT.

Resultaten är statistiskt säkerställda på minst 5-procentsnivån. --- ingen statistiskt säkerställd skillnad.

Första kolumnen i tabell 14 visar beräkningen för hela urvalet, det vill säga det som beskrivs i tabell 13. När vi tar hänsyn till (kontrollerar för) skillnader som beror på andra faktorer finns det ett statistiskt säkerställt lönesamtalsgap på 1,2 procent, eller drygt 400 kronor i månaden. Summerat över året handlar det om drygt 5 000 kronor.⁵ Det är intressant med tanke på att skillnaden i genomsnittslönerna är betydligt mindre. Anledningen att det uppstår ett lönesamtalsgap när vi tar hänsyn till olika bakgrundsfaktorer kan vara att lönesamtalsvariabeln fångar upp information om andra faktorer som i sin tur påverkar gruppernas löner. År 2008 vara gapet knappt 1 procent.

Lönesamtalsgapet är mer än dubbelt så stort i statlig sektor (2,1 procent) än i privat sektor (1 procent). I kommunal sektor uppgår lönesamtalsgapet till 1,7 procent. I alla sektorer är beräkningarna statistiskt säkerställda.

⁵ Och över ett helt liv blir skillnaderna i livslön stora. Se resonemang om livslön i Ljunglöf (2011) och Granqvist (red, 2011).

Som i våra tidigare studier är lönesamtalsgapet större bland kvinnor än män. Även om resultatet nu är statistiskt säkerställt även för män, så indikerar det en mycket liten skillnad på ungefär en halv procent. Lönesamtalsgapet för kvinnor är nästan 2 procent, och beräknat på genomsnittslönen 37 000 kronor blir det omkring 700 kronor i månaden. På årsbasis motsvarar det över 8 000 kronor.

Resultaten för kvinnor och män uppdelat på sektor ger också en intressant bild. Det som framgår är att lönesamtalsgapet för kvinnor i alla sektorer ligger över lönesamtalsgapet beräknat för alla personer. Störst skillnad är det i privat sektor där lönesamtalsgapet för kvinnor är nästan dubbelt så stort som genomsnittet för alla personer i privat sektor.

För män gäller det omvända, att lönesamtalsgapet är lägre än genomsnittet för alla personer i de olika sektorerna. Detta stärker tolkningen av resultaten i tidigare studier - att kvinnor genom lönesamtalet kan påverka sin lön i större utsträckning än män. Vi kan igen konstatera att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner. Lönesamtalet verkar snarare fungera som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader och att motverka statistisk diskriminering (se Granqvist och Regné, 2010).

Chefens mandat och lön

Detta avsnitt utgår ifrån personer som har svarat att de har haft lönesamtal. Den gruppen delas in i tre grupper: personer som har haft lönesamtal med en chef som har mandat att fatta beslut om lönen (mandatgruppen), personer som har samtalat med chefer som inte har mandat (icke-mandatgruppen), samt personer som inte vet om chefen har mandat eller inte. I beräkningarna jämförs personerna med dem som angett att de har samtalat med en chef som saknar mandat.

Grupperna skiljer sig åt i vissa avseenden (tabell 15).

Mandatgruppen tjänar drygt 2 000 kronor mer i månaden än icke-mandatgruppen och drygt 4 000 kronor mer än gruppen som inte vet om chefen har mandat eller inte. Spridningen i månadslönen är också signifikant högre i mandatgruppen än i de andra grupperna.

Tabell 15 Skillnader mellan grupperna med chefer med och utan mandat år 2010

Variabler	Mandat=ja	Mandat=nej	Mandat=vet ej
Månadslön	38 000 (15 067)	35 635 (12 472)	31 979 (9 587)
Arbetslivserfarenhet, år	15,2 (10,4)	16,0 (10,6)	14,6 (10,6)
Andel, %:			
kommunal sektor	29,8	31,4	42,8
statlig sektor	16,3	23,2	21,0
privat sektor	53,9	45,4	36,1
arbetar deltid	14,1	16,1	20,3
Kvinnor	53,5	57,1	67,7
Antal personer	91 142	16 895	11 826

119 863 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sveriges Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. Standardavvikelser i parentes.

Icke-mandatgruppen har nästan ett år längre arbetslivserfarenhet än mandatgruppen, trots det är deras lön lägre. Kortast arbetslivserfarenhet har vet-ej-gruppen. Grupperna fördelar sig också olika över sektor. Ungefär 54 procent av mandatgruppen arbetar i privat sektor. Motsvarande andelar i icke-mandatgruppen och vet-ej-gruppen är 45 procent respektive 36 procent.

Det är relativt större andel i vet-ej-gruppen som är kvinnor och arbetar deltid. Eftersom lönerna mellan kvinnor och män skiljer sig åt och de som

arbetar deltid tjänar mindre⁶ än de som arbetar heltid kan dessa faktorer delvis ligga bakom löneskillnaderna mellan vet-ej-gruppen och övriga grupper. Genom att skatta löneekvationer kan vi ta hänsyn till löneskillnaderna med avseende på bland annat dessa faktorer.

Resultatet i första kolumnen i tabell 16 visar att personer som har samtalat med chef som har mandat att sätta lönen har nästan 2,5 procent högre lön än personer som har samtalat med chef som saknar mandat, det så kallade mandatgapet. Chefens inflytande över verksamheten verkar således ha betydelse för de lönebeslut som fattas. En annan förklaring till den positiva beräkningen skulle kunna vara att mandatgruppen är på en högre position än icke-mandatgruppen och därför befinner sig på ett högre löneläge än jämförelsegruppen. Men beräkningarna tar hänsyn till om personerna är chefer eller inte, vilket innebär att det positiva resultatet inte enbart kan förklaras av sådana skillnader.

Löneskillnaderna mellan mandatgruppen och icke mandatgruppen är signifikant större i privat sektor än i övriga sektorer. I statlig sektor är skillnaden inte statistiskt säkerställd. Däremot har de som har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön i kommunal sektor högre lön än de som har haft samtal med chef som saknar mandatet.

Mandatet har betydelse både för kvinnornas och för männens löner. Men det har relativt större betydelse för männens löner, men det är svårt att förklara varför mandatet slår på det sättet. Mandatgapet uppgår till nästan 2 procent för kvinnor men över 3 procent för männen. Mandatgapet för männen är faktiskt större än det är för genomsnittet av personer som har samtalat med en chef som har befogenhet att sätta lön. Jämfört med lönesamtalsgapen i tabell 14 är mandatgapen relativt sett större. Mandatgapen var något större år 2008 än 2010 sett över hela urvalet och för kvinnor och män. Det finns också variationer mellan sektorerna. År 2010 försvinner till exempel mandatgapet helt i statlig sektor, medan det var 1,6 procent år 2008.

⁶ Trots att lönerna för deltidsarbete här har räknats upp till heltid, är ändå lönerna lägre för dem som arbetar deltid.

Tabell 16 **Beräknad procentuell löneskillnad mellan grupperna vars chef har mandat att sätta lön eller inte har mandat, mandatgapet, åren 2008 och 2010**

År 2010	Alla	Kvinnor	Män	Privat	Stat	Kommun
Mandat (jmf ej mandat)	2,4	1,8	3,2	3,6	---	2,9
Vet ej (jmf ej mandat)	-1,2	-1,2	-2,3	-1,2	-4,0	-0,6
År 2008	Alla	Kvinnor	Män	Privat	Stat	Kommun
Mandat (jmf ej mandat)	3,0	2,4	3,4	3,1	1,6	3,3
Vet ej (jmf ej mandat)	-1,0	-0,8	-1,8	-1,6	-3,4	---

Kontroller för faktorerna kön, deltid, antal år efter examen (+ kvadrerad), chefskap, sektor, förbund.

År 2010: 119 863 akademiker: Civilekonomerna, Jusek, Leg Sjukgymnasters Riksf, Förb Sv Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförb, Sveriges Ingenjörer, Sv Farmaceutförb, Naturvetarna, Sv Psykologförb, Akademikerförb SSR, Sv Veterinärförb, SACO-Trafik o Järnväg, SRAT. **År 2008:** 74 229 akademiker: Civilekonomerna, Leg Sjukgymnasters Riksf., Förb. Sv. Arbetsterapeuter, Kyrkans Akademikerförbund., Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet. SSR, Sv. Veterinärförbund, SRAT. Resultaten är statistiskt säkerställda på minst 5-procentsnivån.

I samtliga sektor har personer som anger att de inte vet om chefen har mandat eller inte att sätta lön lägre månadslön än personer som har haft lönesamtal med en chef som inte har mandat att sätta lön. Det lönegapet är störst i statlig sektor och lägst i kommunal sektor. Mönstren är desamma bland kvinnor och män i olika sektorer.

Det är tydligt att vet-ej-gruppen har liknande position i alla sektorer eller liknande egenskaper. Resultaten kan vara en signal om att vet ej gruppen kanske är missnöjd med sin situation på arbetsplatsen och därför inte orkar engagera sig i verksamheten. Det kan i sin tur ha påverkat deras relation till chefen och medfört att de inte orkar satsa aktivt på det nuvarande jobbet. Konsekvensen blir en något lägre lönenivå än för de övriga medarbetarna. Men det kan även vara tvärtom – den relativt sett lägre lönenivån gör att man inte engagerar sig.

En fråga som resultaten reser är varför chefer som har makt över besluten sätter högre lön än andra chefer. En förklaring kanske är att chefer som har det ansvaret har andra egenskaper än andra chefer. De kanske är mer villiga att använda lönen som styrinstrument och mer benägna att sprida lönen efter produktiva insatser. En annan förklaring kan vara skillnader i själva arbetsplatsen, att dessa chefer i genomsnitt befinner sig på en annan typ av arbetsplatser, med en större budget och

med andra verksamhetsförutsättningar som gör det lättare att använda lönen som drivkraft och styrmedel i verksamheten.

Avslutande kommentarer

Uppföljningen av analyserna i våra tidigare studier visar än en gång att personer som har haft lönesamtal har något högre lön än de som inte har haft lönesamtal. Precis som i tidigare undersökningar har lönesamtalet relativt större betydelse för kvinnornas än för männens löner.

Lönesamtalsgapet är ungefär 2 procent för kvinnor men 0,6 procent för män. Resultaten tyder också på ett större lönesamtalsgap i statlig sektor än i övriga sektorer och i samtliga sektorer är gapet relativt större för kvinnor än för män. Detta stärker tolkningen av resultaten i tidigare studier - att kvinnor genom lönesamtalet kan påverka sin lön i större utsträckning än män. Vi kan igen konstatera att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner. Lönesamtalet verkar snarare fungera som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader och att motverka statistisk diskriminering.

Andelen som anger att de har haft lönesamtal är 74 procent, vilket kan jämföras med 71 och 60 procent åren 2008 respektive 2002. Trenden är således stigande, vilket kan vara en signal om att arbetsgivarna har blivit bättre på att hantera de lokala löneprocesserna. Det kan också vara ett tecken på att de lokala fackliga representanterna har legat på arbetsgivarna och i större utsträckning fått till fungerande processer.

Även andelen som har haft lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lönen är högre år 2010 än tidigare. Jämfört med år 2008 har andelen ökat med 9 procentenheter, från 67 procent år 2008 till 76 procent år 2010. Samtidigt är gruppen som inte vet om chefen har mandat eller inte lägre än tidigare.

Endast 30 procent av de tillfrågade anger att chefen i lönesamtalet förklarade vad som krävs för att höja lönen. Andelen är ungefär lika stor som den var år 2008. Uppenbarligen använder arbetsgivaren lönen i incitamentsyfte endast för en liten del av arbetsstyrkan. Det är möjligt att chefen använder lönen i det syftet för dem som har fått lägst eller inga löneökningar. Kanske används lönen för just den gruppen i syfte att förmå dem att prestera lika mycket som majoriteten av arbetsstyrkan.

Stabiliteten i svarsfrekvensen under olika år stärker den tolkningen.

En viktig aspekt med 2010 års enkätundersökning är att fler förbund än tidigare har ställt samma frågor om de lokala löneprocesserna. Fler förbund och samtidigt fler medlemmar har svarat på frågorna, vilket betyder att våra beräkningar tydligare speglar hur de lokala löneprocesserna fungerar i praktiken. Framförallt är de mer representativa för akademikernas erfarenheter av den lokala lönebildningen. Men vi måste lära oss mer om andra aspekter av de lokala löneprocesserna. Enkäterna för 2011 har några nya frågor om akademikernas lokala löneprocesser och flera frågor har förfinats.

Analyserna av data från den enkäten kan därför ge oss ny och värdefull information om hur de lokala löneprocesserna har utvecklats.

För att också i fortsättningen kunna analysera akademikernas erfarenheter av lokal lönebildning, oberoende av vad de centrala avtalen föreskriver, är vårt främsta (och enda) redskap lönebildningsfrågorna i löneenkäten. Arbetet fortsätter med att hitta sätt att fånga upp erfarenheterna av den lokala löneprocessen tillsammans med Sacos förbund. Utan information om hur det fungerar i praktiken går det inte att värdera den lokala lönebildningsmodellens trovärdighet. Det är också viktigt att studera de "nya" rollerna för chefer, medarbetare och fackliga representanter.

Litteratur

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) 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.

Ljunglöf, Thomas (2011) "Lönsamma studier. Livslönerapport 2011", Sacos rapportserie.

Medlingsinstitutets årsrapport (2011) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010".

