



2016| Lena Granqvist och Håkan Regnér

# **Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner**

**En del av akademikernas arbetsmarknad**

**Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner**  
En del av akademikernas arbetsmarknad

Citera gärna ur skriften, men ange källa  
© Lena Granqvist, Håkan Regnér och Saco 2016

ISBN:978-91-88019-19-6

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

## **Sammanfattning**

*År 2015 täcktes 90 procent av de anställda av avtal med något inslag av lokalt inflytande över lönerna. Avtal utan centralt angivet löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal, var den näst vanligaste avtalstypen och täckte 23 procent av de anställda, enbart akademiker och tjänstemän. Tidigare låg andelen omkring 10 procent. De sifferlösa avtalen har den högsta graden av lokala och individuella inslag på den svenska arbetsmarknaden. Det finns inga centralt bestämda siffror i dessa avtal. Det betyder att lönesättningen är verksamhetsnära, och att lön kan kopplas till individuella arbetsinsatser och verksamhetsutveckling. Frågan är om de helt sifferlösa avtalen skiljer sig från avtal med siffror. Denna rapport granskar individuell löneutveckling mellan 2013 och 2014 för akademiker i fyra Sacoförbund som täcks av olika typer av avtalskonstruktioner. Resultaten visar att den genomsnittliga löneutvecklingen har varit densamma för personer som täcks av avtal med respektive utan siffror. Den lokala och individuella lönesättningen, och särskilt den sifferlösa avtalskonstruktionen, har ifrågasatts bland annat för att den skulle leda till för höga löneökningar. Resultaten i denna studie ger inget stöd för den tolkningen.*

Trots att lokal lönebildning numera börjar vara normen för arbetsmarknaden finns det få studier av avtalskonstruktionernas betydelse. Det finns många uppfattningar om hur olika avtalskonstruktioner påverkar samhällsekonomin och individuella löner. Däremot finns det få studier om hur sambanden ser ut. Denna studie är den första som granskar löner för akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner.

Data kommer från Sacoförbundens löneenkäter 2013 och 2014. Till dessa individdata har det matchats på information om det avtal som gäller på arbetsplatsen där Sacoförbundsmedlemmen arbetar. Avtalsinformationen kommer från medlemsförbundens arbetsgivarregister. Alla förbund har i nuläget inte den informationen kopplad till löneenkäterna. Därför ingår endast Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek i analyserna. Avtalen har kategoriserats enligt Medlingsinstitutets indelning i olika avtalskonstruktioner. Rapporten ger även en bild av hur lönebildningen med olika lönemodeller fungerar i samhällsekonomin och diskuterar några tänkbara effekter av sifferlösa avtal.

### *Avtalskonstruktioner på hela arbetsmarknaden enligt Medlingsinstitutet*

- 8 procent av de anställda på hela arbetsmarknaden 2015 täcktes av avtal som gav en generell löneökning.
- 23 procent av de anställda täcktes av avtal utan centralt angivet utrymme, sifferlösa avtal. Denna avtalskonstruktion var den näst största på arbetsmarknaden.

- 67 procent av Sacoförbundens medlemmar täcktes av sifferlösa avtal. Avtalen täckte 38 procent av TCO-förbundens medlemmar. Inga av LO-förbundens medlemmar hade sådana avtal.
- 26 procent av Sacoförbundens medlemmar täcktes av avtal med stupstock. Stupstock är bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om parterna på lokal nivå inte kan enas.
- 7 procent av Sacoförbundens medlemmar täcktes av avtal med lönepott utan individgarantier. Lönepotten är ett förhandlat löneutrymme som fördelas lokalt.

#### *Fyra akademikergruppers avtalskonstruktioner i löneenkätdata*

- Rapporten granskar ett urval av 127 570 akademiker i fyra förbund (Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek). Av dessa är 42 procent kvinnor och 58 procent män. 69 procent arbetar i privat sektor, 20 procent i staten och 11 procent i kommun och landsting.<sup>1</sup>
- 43 procent täcks av sifferlösa avtal. Konstruktioner med stupstock om utrymmet täcker 32 procent och 7 procent täcks av konstruktioner med lönepott och övriga. Där avtal saknas eller är okända utgör 18 procent.

#### *Löneutveckling*

- Den individuella löneutvecklingen mellan 2013 och 2014 beräknas för varje individ som finns med båda åren och inte bytt avtalskonstruktion. Beräkningen görs på 88 900 individer. Löneutvecklingen för fast lön är i genomsnitt 4,4 procent. I privat sektor är utvecklingen 4,5 procent.
- För akademiker som inte bytt jobb mellan åren och som fått sina löner reviderade ökade den fasta månadslönen med i genomsnitt 3,5 procent.
- Löneutvecklingen var densamma inom tre olika avtalskonstruktioner.
- Kvinnor som täcks av sifferlösa avtal eller stupstocksavtal har något högre löneutveckling än män. För avtal med pott är det tvärtom.
- Regressionsanalyser som tar hänsyn till olika individuella bakgrundsfaktorer visar att det inte finns något statistiskt säkerställt samband mellan avtalskonstruktion och individuell löneutveckling.
- Den observerade skillnaden mellan kvinnor och män försvinner när hänsyn tas till olika bakgrundsfaktorer.
- De viktigaste faktorerna för den individuella löneutvecklingen är byte av jobb och position.

---

<sup>1</sup> Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken är 43, 22 och 35 procent.

### *Sammanfattande kommentarer*

- Den individuella löneutvecklingen har varit densamma inom olika avtalskonstruktioner. Det tyder på att det är andra lönepåverkande faktorer som är viktigare än avtalskonstruktionen, såsom byte av jobb och position.
- Resultaten visar att löneutvecklingen inom den sifferlösa avtalskonstruktionen är densamma som inom andra konstruktioner.
- Den lokala och individuella lönesättningen, och särskilt den sifferlösa avtalskonstruktionen, har ifrågasatts bland annat för att den skulle leda till för höga löneökningar. Resultaten i denna studie ger inget stöd för den tolkningen.
- Medlingsinstitutet rapporterar också små skillnader i löneutveckling mellan avtalskonstruktioner på yrkesnivå. Denna studie finner liknande resultat på individnivå. Det stärker bilden av att olika lokala avtalskonstruktioner bidrar till en väl fungerande lönebildning.
- En avtalskonstruktion kan tolkas på olika sätt av olika arbetsgivare, vilket betyder att tillämpningen av avtalen varierar mellan arbetsgivare. Därför är det viktigt att kontinuerligt utvärdera hur avtalen tillämpas i praktiken.
- En väl fungerande lönebildning handlar om hur den lokala och individuella lönesättningen tillämpas och fungerar i praktiken.

## 1. Inledning

Denna studie granskar löneutvecklingen för akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner. Beräkningarna görs med hjälp av data från fyra av Sacos medlemsförbund: Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek.

Kollektivavtalen på branschnivå anger ramarna för löneförhandlingarna på lokal nivå. Ramarna kan se olika ut inom olika branscher och för olika yrkesgrupper. Det speglas bland annat i den avtalsstatistik som sammanställs av Medlingsinstitutet. Den visar att det vid utgången av 2015 fanns 682 kollektivavtal om löner och allmänna villkor på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet, 2016). Ungefär 90 procent av de anställda täcktes av kollektivavtal som innehöll någon form av lokal lönebildning, med varierande grad av frihet för parterna på lokal nivå att disponera löneutrymmet. Friheten var störst för dem som täcktes av avtal utan central angivet löneutrymme där både individuella löneökningar och fördelningen av löner bestäms lokalt. Dessa benämns i dagligt tal sifferlösa avtal<sup>2</sup>.

Den sifferlösa avtalskonstruktionen kännetecknas av att den inte innehåller information om löneförändringar. I stället har parterna kommit överens om att löneutrymmet ska processas fram på lokal nivå utan inblandning från branschnivån. Lönen förhandlas antingen mellan de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare, den så kallade lönesamtalsmodellen<sup>3</sup>. Avtalen innehåller bland annat skrivningar om hur förhandlingarna ska fortskrida om parterna inte kommer överens på lokal nivå.

### *Förespråkare och motståndare*

Tanken med avtalen är bland annat att lönen ska kunna kopplas till medarbetarnas arbetsinsatser och betydelse för verksamhetens utveckling. En annan tanke är att konstruktionen ska ge medarbetaren större inflytande över sin egen lönesättning och insyn i verksamheten. Samtidigt förväntas konstruktionen ge en tydligare koppling mellan lönesättning och verksamhetens utveckling<sup>4</sup>. Arbetsgivare kan tolka avtalen på olika sätt, vilket betyder att avtalen kan fungera olika bra hos olika arbetsgivare. Därför är det viktigt att kontinuerligt utvärdera hur olika avtal tillämpas i praktiken.

Det finns många uppfattningar om de lokala avtalens tänkbara konsekvenser. Däremot finns det få jämförande analyser av effekterna av

---

<sup>2</sup> De benämns även processavtal men processavtalen behöver inte alltid vara sifferlösa. Vissa avtal med stupstock om utrymmet benämns också processavtal. Processavtal innebär att centrala och lokala parter löpande arbetar med avtalsutveckling, avtalsstolkning och samarbetsformer under avtalsperioden/under en given period om avtalen är tillsvidareavtal.

<sup>3</sup> Vi har i flera rapporter analyserat den modellen med data som sträcker sig över en tioårsperiod. Se till exempel Granqvist och Regnér (2004, 2009, 2014).

<sup>4</sup> De flesta avtal för akademiker betonar att lönen ska stimulera till goda arbetsinsatser och utveckling av verksamheten. En del ramavtal är dessutom tillsvidareavtal (se till exempel ramavtalet för akademiker som är anställda inom staten mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, RALS 2010-T).

olika avtalskonstruktioner. Det gäller på såväl samhällelig nivå som individnivå.

Vi känner till en studie och den granskade skillnader mellan olika yrkesgrupper (Medlingsinstitutet 2015). Den granskade löneutvecklingen för perioden 2009–2013 inom sju avtalskonstruktioner. Resultaten visade att löneutvecklingen var ungefär lika stor för yrkesgrupper som täcktes av sifferlösa avtal som för grupper som täcktes avtal som gav generell lönehöjning till alla i yrket. Resultaten visade också att spridningen av löneutvecklingen var mer sammanpressad bland dem som täcktes av lokalt inriktade avtalskonstruktioner än bland dem som täcktes av konstruktionen med en generell lönehöjning.

Tidvis har debatten om de sifferlösa avtalen gått hög och den tog särskilt fart då andelen anställda som täcktes av sifferlösa avtal steg från 10 procent till nästan 25 procent.<sup>5</sup> Järliden, Jonsson och de Toro (2015) argumenterar att de sifferlösa avtalen är ett hot mot lönenormeringen, samt att de används för att uppnå relativlöneförbättringar<sup>6</sup>. Medlingsinstitutets resultat stöder inte dessa hypoteser. Tvärtom visar deras resultat att relativlöneförbättringarna var särskilt stora inom vissa manligt dominerade LO-yrken som täcks av avtal med generell utläggning av löneutrymnet. Motsvarande ökningarna fanns inte i de kvinnodominerade yrken som täcktes av samma konstruktioner. Dessutom var spridningen av lönepåslagen större inom den generella avtalskonstruktionen än inom de sifferlösa konstruktionerna.

#### *Kunskap om olika avtalskonstruktioners betydelse saknas*

Konstigt nog finns det få utvärderingar och uppföljningar av olika avtalskonstruktioner. Det gäller även inom LO som har riktat skarp kritik mot de sifferlösa avtalen bland tjänstemän och akademiker. Danielsson Öberg (2016) konstaterar i en LO-rapport: "Löneutvecklingen finns det siffror på via den officiella statistiken och LO:s egen bearbetning av den officiella statistiken. Men inga sammanställningar görs över träffade avtal och hur utfallen utvecklas. Jämförelser och analyser genomförs inte heller av skillnader i andra villkor i kollektivavtalen" (s. 7). Författaren konstaterar att det därför inte är möjligt att göra detaljerade jämförelser mellan olika grupper eller mellan mans- och kvinnodominerade yrken.

#### *Ny lönebildningsmodell växer fram*

Den lokala och individuella lönebildningen har vuxit fram successivt sedan 1990-talet som en anpassning till förändringar i omvärlden. Det handlar om att organisationer har blivit plattare, arbetskraften mer specialiserad, globaliseringen har tilltagit samt att det ställs större krav på individuella lösningar från medarbetarna själva. Samtidigt förändras yrken snabbt och medarbetare med samma yrke kan utföra mycket olika arbetsuppgifter.

<sup>5</sup> Ett argument mot att andelen sifferlösa avtal inte får öka i ekonomin är att de sifferlösa avtalen utgör "ankare" för de sifferlösa avtalen, och att det inte fungerar längre om andelen blir för stor. Å andra sidan är Riksbankens inflationsmål ett ankare för hela ekonomin med stor inverkan på lönebildningen.

<sup>6</sup> Flera har kritiserat de sifferlösa avtalen, se t.ex. Publikt (2013).

Det är inte ovanligt att det saknas tydliga arbetsbeskrivningar för en tjänst – medarbetare förväntas själva fylla yrkesrollen med innehåll.

Det har blivit svårare att använda specifika yrkes- och arbetsbeskrivningar som utgångspunkt för lönesättningen, vilket är en förutsättning för en väl fungerande central lönebildning. Granqvist och Regnér (2015) diskuterar om dylika förändringar i omvärlden kan ha fört med sig att det krävs olika avtalskonstruktioner för olika typer av arbetsmarknader.

Det första sifferlösa avtalet slöts redan 1992. Men det är under 2000-talet som konstruktionen har spritt sig till flera yrkesgrupper och inom olika sektorer. Medlingsinstitutets första sammanställning av olika avtalskonstruktioner gällde avtalen som ingicks år 2001. Av den framgår att 7 procent av de anställda omfattades av den sifferlösa konstruktionen. Den senaste kartläggningen visar att avtalskonstruktionen täckte 23 procent av de anställda 2015. Det betyder att det är den näst vanligast avtalskonstruktionen på den svenska arbetsmarknaden idag. Den finns enbart bland tjänstemän och akademiker. Det är den vanligaste modellen bland Sacoförbundens medlemmar; 67 procent av de anställda omfattas av modellen. Av TCO-förbundens medlemmar täcks 38 procent av sifferlösa avtal.

#### *Tänkbara effekter av den lokala och individuella modellen*

Sett ur ett nationalekonomiskt perspektiv kan lokal och individuell lönesättning ha flera tänkbara effekter. Den kan till exempel medföra en ökad lönespridning eftersom det är möjligt för arbetsgivare att koppla löneutveckling till individuella arbetsinsatser. Arbetsgivaren kan också skapa interna lönestrukturer där löneutveckling kopplas till befordran eller till verksamhetsspecifika mål. Lokala konstruktioner kan även medföra en ökad flexibilitet i lönesättningen. Arbetsgivare kan exempelvis behålla personal under lågkonjunkturer (genom att temporärt minska arbetstid och lön), och behålla eller locka till sig personal i högkonjunkturer (med goda arbetsvillkor). Det står också arbetsgivaren fritt att premiera ett fåtal medarbetare och hålla nere löneutvecklingen för merparten av personalen<sup>7</sup>. Men om arbetsgivaren inte har en tydlig struktur för den individuella lönesättningen kan trovärdigheten för den lokala lönemodellen minska bland medarbetarna.

#### *Rapportens upplägg*

Rapporten är upplagd enligt följande. Avsnitt 2 ger en bild av lönebildningen. Avsnitt 3 diskuterar några tänkbara effekter av sifferlösa avtal samt de analyser som genomförs i rapporten. Avsnitt 4 presenterar data och en översiktlig bild av medlemmarna inom olika avtalskonstruktioner. Avsnitten 5 och 6 presenterar data över lönenivåer och löneutveckling inom olika avtalskonstruktioner.

<sup>7</sup> Arbetsgivaren kan också hålla tillbaka löneutvecklingen relativt övriga på arbetsmarknaden. Men risken i båda fallen är att personalomsättningen ökar, vilket kan vara kostsamt för verksamheten.



## 2. Lönomodeller

### *Den traditionella modellen började ifrågasättas*

Den svenska modellen för lönebildning innebar länge att arbetsgivarorganisationer och fackföreningar på central nivå förhandlade löner och villkor för hela arbetsmarknaden. Modellen började ifrågasättas redan under 1970-talet<sup>8</sup>. En anledning till det var att avtalen gjorde det svårt för arbetsgivare att anpassa löner efter olika lokala förhållanden. Det uttryckte sig bland annat genom att det alltid var stora löneökningar utöver avtal, så kallad löneglidning (Friberg och Uddén Sonnegård, 2001). Förekomsten av löneglidning visar att det sedan lång tid tillbaka funnits ett tryck mot en lönebildning som tar hänsyn till skillnader i lokala förutsättningar och individuella arbetsprestationer.

En annan anledning till att modellen började ifrågasättas var att den centrala lönebildningen medförde att lönerna periodvis ökade relativt mer för personer med låg utbildning än för personer med hög utbildning. Det medförde bland annat att den statliga sektorn fick svårt att rekrytera och behålla högskoleutbildad arbetskraft eftersom lönerna för den gruppen var betydligt lägre i statlig än i privat sektor. I den privata sektorn var det i stället svårt att rekrytera personer med relativt låg utbildning, eftersom lönerna för den gruppen var högre i statlig sektor. Lönegradssystemet skapade ytterligare svårigheter i offentlig sektor eftersom det var svårt att avvika från det systemet för att belöna och behålla särskilt produktiv arbetskraft.<sup>9</sup> Kritiken mot modellen medförde en övergång till branschvisa förhandlingar under 1980-talet.

Fram till början av 1990-talet ökade lönerna i Sverige snabbare än i omvärlden, vilket fick negativa konsekvenser för konkurrenskraften. I syfte att påverka lönebildningen i mer återhållsam riktning tillsatte regeringen Rehnbergskommissionen 1991. Den argumenterade bland annat för tvååriga avtalsperioder. Arbetslösheten ökade dock snabbt i början av 1990-talet, vilket satte press på lönerna. Den relativt höga arbetslösheten i kombination med en oberoende riksbank medförde relativt låga löneökningar fram till år 1995.

I samband med 1995 års avtalsrörelse ökade inslagen av lokala avtalskonstruktioner. Inom några områden förhandlade de lokala parterna om fördelningen av de lönepotter som hade förhandlats fram på branschnivå. Vissa förbund för tjänstemän inom privat sektor slöt till och med enbart lokala avtal. År 1995 trädde Riksbankens inflationsmål i kraft, vilket snabbt blev utgångspunkten för diskussioner om löneutveckling.

### *Industriavtalet och märket*

År 1997 slöt ett antal förbund inom LO, TCO och Saco det så kallade Industriavtalet. Avtalet innehöll regler om förhandlingsordningen. Det

<sup>8</sup> Det finns många beskrivningar av lönebildningen över tiden. Se till exempel Nycander (2002) och Lundh (2002). Granqvist och Regnér (2008) diskuterar utvecklingen ur akademikernas perspektiv.

<sup>9</sup> Det är en förklaring till att akademikernas fackföreningar i offentlig sektor valde att satsa på en lokal och individuell lönesättningsmodell. Det antogs att ett mer marknadsbestämt system skulle underlätta lönesättningen av högskoleutbildade. Sett över tid har lönesättningen i privat och offentlig sektor närmast sig varandra (Granqvist och Regnér 2015).

inrättades också en kommitté som skulle följa tillämpningen av avtalet och ett ekonomiskt råd som skulle förse kommittén med ekonomiskt underlag inför avtalsrörelserna. Industrin angav normen för löneökningarna och det fick stort genomslag i hela ekonomin. Inom andra akademiker- och tjänstemannaförbund fortsatte trenden mot mer lokal lönebildning. Inom vissa förbund slöts ramavtal på branschnivå där större delen av löneökningarna fördelades lokalt. Men det fanns även förbund som tecknade sifferlösa avtal där alla beslut om löneförändringar bestämdes lokalt.

Sedan införandet av industrins märkessättande roll har reallönerna utvecklats positivt i Sverige (se till exempel Konjunkturinstitutet, 2015). Nivån på märket påverkas av flera faktorer, men Riksbankens inflationsmål är en viktig utgångspunkt för lönebildningen. Skälet är att en situation med inflationsdrivande löneökningar medför att Riksbanken höjer räntan, vilket i sin tur har en negativ inverkan på efterfrågan i ekonomin. Därmed har Riksbankens mål alltid stor inverkan på lönesättningen oavsett vem som sätter normen för löneförhandlingarna.

Globalisering har också haft betydelse för reallöneutvecklingen. Den påverkar på flera sätt. Ett är att utbudet av billigare produkter från andra länder har pressat ned priserna på både import- och exportvaror och till och med medfört att viss produktion har blivit olönsam i Sverige. Men omvärlden har satt ökad press på verksamheten inom många branscher. Det har gjort det svårare att höja priser på såväl tjänster som varor, samt bidragit till produktivitetsförbättringar. Datoriseringen av jobben har också bidragit till denna utveckling och samtidigt gjort att vissa arbetsuppgifter kan utföras i vilket land som helst. Detta har satt press på såväl löner som priser.

#### *Modellen utvecklas – avtalskonstruktioner på 2000-talet*

Det första sifferlösa avtalet slöts redan 1992 mellan Almega och Ledarna, tidigare SALF, Svenska Arbetsledareförbundet (Forslund m.fl., 2012), men det är framför allt under 2000-talet som den lokala modellen utvecklas och de sifferlösa avtalen anammas bland flera grupper. Men det har skett en förskjutning mot den lokala nivån på hela den svenska arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet visar i sina kartläggningar att ungefär 90 procent av de anställda omfattas av någon form av lokal lönebildning. Det finns dock en stor variation mellan avtalskonstruktioner med avseende på processen för den lokala lönesättningen.

Tabell 2.1 visar andel av de anställda fördelade över olika avtalskonstruktioner under 2000-talet. Graden av frihet för de lokala parterna att disponera över löneutrymmet varierar från mycket stort i grupp 1 till ingen alls i grupp 7. Inom avtalskonstruktionerna 2–6 förhandlar parterna på lokal nivå om den individuella fördelningen av löneökningarna. De branschvist förhandlade individgarantierna garanterar ett lägsta påslag för individen. Stupstock är en tvingande bestämmelse om löneutrymmets nivå eller en individgaranti som träder i kraft om de lokala parterna inte kommer överens.

**Tabell 2.1** Andel anställda som täcks av olika avtal, %

	2001	2004	2007	2009	2011	2015
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	7	18	9	9	13	23
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5	4	4	20	23	12
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	14	11	26	4	4
4. Lönepott utan individgaranti	7	30	23	6	9	26
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	45	17	37	21	29	13
6. Generell höjning och lönepott	18	10	10	11	12	14
7. Generell höjning	10	7	6	7	10	8

Källa: Medlingsinstitutet

År 2001 omfattades 7 procent av de anställda av sifferlösa avtal. Den största avtalskonstruktionen det året var avtal med lönepotter och individgarantier (grupp 5) som omfattade 45 procent av de anställda. Den konstruktionen innebär att de lokala parterna förhandlar om fördelningen av den löneökning som har förhandlats fram på branschnivå, men avtalet innehåller ändå ett lägsta garanterat påslag för individen. Samma år omfattades endast 10 procent av de anställda av avtal där löneutrymmet bestämdes centralt. Det betyder att 90 procent av de anställda hade någon form av lokalt inslag i sin lönebildning i början av 2000-talet.

Under 2000-talet ökar andelen av de anställda som täcks av sifferlösa avtal. År 2015 omfattades 23 procent av de anställda av den avtalskonstruktionen. Avtalskonstruktionen var den näst största på arbetsmarknaden. Avtalen finns endast bland tjänstemän och akademiker. I tabell 2.2 framgår att 38 procent av TCO-förbundens medlemmar täcks av sådana avtal. Bland Sacoförbundens medlemmar är det den vanligaste avtalsformen; 67 procent av de anställda medlemmarna täcktes av sifferlösa avtal. Även övriga akademiker täcks av avtal med stort lokalt inflytande. Avtalskonstruktion 2 innebär lokala förhandlingar om både utrymme och fördelning, men kommer de lokala parterna inte överens gäller löneutrymmet (stupstocken) som har förhandlats fram på branschnivå. I konstruktion 3 finns också stupstockar om individgarantier. Enskilda medarbetare är då också garanterade en viss löneutveckling genom individgarantier. Denna konstruktion finns inte bland akademikeravtalen.

Avtalskonstruktion 4, lönepott utan individgarantier, täcker 7 procent av akademikerna. Det betyder att branschavtalet anger löneutrymmet, samt att parterna på lokal nivå förhandlar om hur det utrymmet ska fördelas mellan medarbetare. Sammantaget omfattas alla akademiker av

avtal där de lokala parterna har stort eller relativt stort inflytande över löneutrymmet.

**Tabell 2.2** Andel anställda som täcks av olika avtal inom de fackliga centralorganisationerna, %

	LO	TCO	Saco
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	0	38	67
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	2	23	26
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3	8	0
4. Lönepott utan individgaranti	40	10	7
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	13	20	0
6. Generell höjning och lönepott	27	0	0
7. Generell höjning	15	1	0

Källa: Medlingsinstitutet

Avtalskonstruktionerna anger ramarna för lönebildningen. Konstruktioner med siffror anger hur mycket lönerna i genomsnitt ska öka på lokal nivå. Sifferlösa avtal ger inte några sådana riktlinjer utan löneutvecklingen bestäms helt på lokal nivå. I många avtal anges även hur parterna ska gå vidare om det inte nås någon överenskommelse på lokal nivå. Ett fortgående utvecklingsarbete mellan parterna om hur själva löneprocessen ska gå till sker ofta om de tecknat tillsvidareavtal som löper på utan givna avtalsperioder.<sup>10</sup>

Oavsett avtalskonstruktion påverkas löner av utbuds- och efterfrågeförhållanden på arbetsmarknaden. Sådana faktorer kan slå igenom snabbt på lokal nivå, men de påverkar även parterna på branschnivå när de förhandlar om löneökningar. På en svag arbetsmarknad kan det vara svårt att få arbetsgivare att gå med på relativt höga löneökningar. Det gäller oavsett på vilken nivå lönerna förhandlas. Nästa avsnitt diskuterar avtal i relation till ekonomin som helhet.

### 3. Avtalen och ekonomin

#### *Vad påverkar löneutvecklingen?*

Analysen av lön tar sin teoretiska utgångspunkt i att lönen är en del av företagets kostnader. För arbetsgivare ökar kostnaderna för verksamheten när lönerna stiger, förutsatt att ökningarna inte är i paritet med

<sup>10</sup> I *Överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T mm* mellan Arbetsgivarverket och Saco-S står det bland annat: "De samtal som under det senaste året förts mellan parterna har i första hand tagit sikte på att utveckla RALS-T. I detta sammanhang har olika frågor diskuterats såsom vad som bör hända när det lönesättande samtalet inte leder till att man är överens ..." Ur Förhandlingsprotokoll 2016-06-20.

produktivitetsförbättringar. Det betyder att det finns ett negativt samband mellan löner och sysselsättning. Höga löneökningar medför att arbetsgivare behöver balansera de ökade lönekostnaderna med minskad sysselsättning. Hur hårt lönerna slår igenom på verksamheten beror bland annat på hur personalintensiv verksamheten är. Personalintensiv verksamhet är relativt sett mer känslig för löneförändringar och då kan små löneökningar få relativt stora konsekvenser för sysselsättningen. Det betyder att den genomsnittliga löneutvecklingen i en hel bransch kan vara svår att bära för vissa företag i branschen.<sup>11</sup>

Den totala löneutvecklingen påverkas av flera faktorer som nationalekonomer brukar dela in i tre grupper: efterfrågan på arbetskraft, utbudet av arbetskraft samt institutionerna på arbetsmarknaden. Efterfrågan på arbetskraft påverkas i sin tur av faktorer såsom tekniska förändringar, konkurrensförhållanden, handel med mera. Institutioner är ett samlingsbegrepp för parterna på arbetsmarknaden, löneförhandlingssystem och lagstiftning. Avtalskonstruktionen är därmed en faktor bland många som kan påverka löneutvecklingen.

Efterfrågan uttrycker arbetsgivarnas behov av arbetskraft. Är efterfrågan låg är det svårt för arbetslösa att hitta jobb och för sysselsatta att hitta nya. Det inverkar på möjligheterna att få igenom löneförändringar. Vid en låg efterfrågan på arbetskraft finns det en kö av sökande. Arbetsgivare kan då hålla tillbaka löneutvecklingen för att de vet att personer inte kan byta jobb om de är missnöjda med lönen. Under sådana förhållanden är det svårt för en fackförening att få igenom stora löneökningar. Det finns också en risk att arbetsgivare friställer personal för att täcka kostnader för höjda löner.

Utbudet av arbetskraft påverkar på samma sätt. Är utbudet begränsat och efterfrågan stor kan personer ställa relativt sett högre lönekrav än i den omvända situationen. I teorin kommer en situation med ett begränsat utbud i en bransch eller sektor locka över personer från närliggande yrkesområden och ge personer incitament att utbilda sig till det efterfrågade yrket/jobbet. Utbildningseffekten uppstår på några års sikt. Det är förstas svårare att byta från vissa yrken/jobbet än andra. Därför går också anpassningen av löner och sysselsättning olika snabbt inom olika branscher.

I teorin skulle ett företag kunna undvika sysselsättningsnedskärningar genom att lämpa över lönekostnaderna på kunder eller underleverantörer. Till exempel skulle ett stort företag i en region (där det kan ha monopolställning) kunna trycka på underleverantörer att höja sina priser med samma procentsats som löneökningarna. Men i genomsnitt är det troligen svårt för enskilda företag på en konkurrensutsatt marknad att kompensera höga löneökningar med höjda priser. Prishöjningar medför att företaget tappar marknadsandelar. På lokal nivå är parterna medvetna om den risken och kommer därför inte att ställa lönekrav som har negativ

---

<sup>11</sup> Under 1960- och 70-talen då lönerna förhandlades centralt fanns det en acceptans kring synsättet att vissa företag var tvungna att lägga ned när lönerna ökade för kraftigt, samt att det kunde bli för dyrt för nystartade företag att anställa fler. Det ansågs bidra positivt till tekniska framsteg och utveckling av nya branscher.

inverkan på sysselsättningen. Konkurrensförhållanden har därmed en återhållande effekt på den lokala lönebildningen.

Sifferlösa avtal innehåller inga siffror om löneförändringar, vilket betyder att yrkesområden som täcks av sådana avtal har en lönesättning som ligger nära den lönebildningsmodell som nationalekonomer betraktar som mest marknadsbestämd. Den typen av lönebildning antas i teorin ge liknande löner och sysselsättning som en central och koordinerad lönebildning (Calmfors och Driffill, 1989)<sup>12</sup>. Med sifferlösa avtal kan lönesättningen också förväntas bli mer flexibel eftersom löneutvecklingen snabbare kan anpassas till förändringar i omvärlden. Löneutvecklingen kan förväntas bli svagare i en lågkonjunktur än i en högkonjunktur.

Med den sifferlösa avtalskonstruktionen är det möjligt för arbetsgivare att koppla löneutveckling till individuell produktivitet eftersom inga riktgivande potter styr handlingsfriheten på lokal nivå. Sifferlösa avtal kan därmed leda till relativt större lönespridning än avtal med centralt förhandlade löneförändringar. Men även avtalskonstruktioner som anger ett löneutrymme ger möjligheter att koppla lön till produktiva insatser, eftersom det går att ge vissa lägre och andra mer inom ramen för utrymmet. Olika avtalskonstruktioner kan således ha liknande effekter på såväl löneutveckling som lönespridning.

#### *Ökad lönespridning eller inte med sifferlösa avtal?*

Det är inte självklart att arbetsgivare kopplar lön till produktiva insatser bara för att möjligheten finns. Lönespridning kan nämligen bidra till både ökade och minskade arbetsinsatser. Konkurrens om positioner på arbetsplatsen kan göra att medarbetarna jobbar extra hårt för att få en viss position och högre lön. De som inte befordras eller får den relativt höga löneökningen vid ett tillfälle fortsätter att anstränga sig på jobbet för att de vet att de kanske får en förändring vid nästa revidering av lönerna. Lönespridning och konkurrens om befordran bidrar därmed till ökade produktiva insatser.

Konkurrensen kan även ha negativ inverkan på produktiviteten. Det kan gälla exempelvis på arbetsplatser där personer har liknande utbildningsbakgrund och relativt liknande arbetsuppgifter, eller på arbetsplatser där det krävs mycket samarbete för att utföra jobbet. På sådana arbetsplatser kan en stor lönespridning inverka negativt på arbetsinsatserna. Medarbetare som får relativt sett lägre lön/lägre påslag kan till exempel undvika att hjälpa andra, prata illa om kollegor eller på olika sätt motarbeta sina kollegor. Då kan det vara lönsamt att ge något för hög lön till dem som är mindre produktiva för att upprätthålla det goda samarbetet.<sup>13</sup>

#### *Sifferlösa avtal och märket*

Calmfors (2013) är en av få ekonomer som har funderat kring de sifferlösa avtalen och deras relation till en lönenormering, det vill säga märket. Han

<sup>12</sup> Aidt och Tzannatos (2005) diskuterar fördelar och nackdelar med olika förhandlingssystem samt går igenom empiriska studier som har försökt mäta effekter av olika förhandlingssystem. Resultaten är inte entydiga, men tyder på små skillnader i makroekonomiska utfall.

<sup>13</sup> Se Granqvist och Regnér (2006 och 2013) för en beskrivning av teorierna.

konstaterar att om samtliga avtal vore sifferlösa skulle normen troligen bli den gällande löneökningstakten i hela ekonomin. Det verkar vara den normen som gäller i länder som USA och Storbritannien där lönerna sätts i antingen lokala förhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening eller i individuella löneförhandlingar.

De sifferlösa avtalen existerar tillsammans med andra typer av avtal och det tror han inte har någon betydelse för själva normen, eftersom de sifferlösa avtalen bygger på att det finns en lönenorm att förhålla sig till. Han konstaterar också att om parterna kommer överens finns det inget som hindrar att de inom ramen för ett sifferlöst avtal kommer överens om högre löneökningar än för andra avtalskonstruktioner. Det skulle kunna medföra kompensationskrav från andra områden och då skulle avtalen kunna bidra till allmänt högre löneökningar i ekonomin<sup>14</sup>. Det förutsätter dock att lokala arbetsgivare accepterar relativt höga löneökningar<sup>15</sup>.

En annan aspekt på sifferlösa avtal är att arbetsgivarens förhandlingsstyrka i teorin blir relativt stark. Det finns inget som formellt hindrar arbetsgivare från att besluta att lönerna ska ligga still. Eftersom det inte går att ta till lokala konfliktåtgärder har den lokala fackföreningen inga kraftfulla motmedel inom ramen för avtalet. Men de kan säga upp avtalet och påbörja förhandlingar om ett nytt.

Arbetsgivare måste dock väga in att en relativt svag löneutveckling kan medföra hög personalomsättning, samt göra det svårt att rekrytera personal. Men det kan vara mindre problematiskt för exempelvis lokala arbetsgivare som är i en monopolställning i en region. Arbetsgivaren vet att regionalt bundna personer som är missnöjda med anställningsvillkoren har svårt att hitta alternativa arbetsgivare. Det betyder att effekter av en avtalskonstruktion kan variera mellan branscher och regioner.

## 4. Analyser av avtal

### *Avtalskonstruktionernas direkta och indirekta effekter*

Avtalskonstruktionen anger ramen för lönesättningen på arbetsplatsen och olika avtal kan ge olika förutsättningar. Ett siffersatt avtal utan lokalt förhandlingsutrymme anger det individuella lönepåslaget och har på så vis en tydlig direkt effekt på medarbetarens lön. Avtal som ger utrymme för lokala förhandlingar om fördelningen av utrymmet kan ge ett högre utfall än avtalet anger. Finns det inga individgarantier kan det vara svårt att förutse löneförändringen. Sifferlösa avtal kan resultera i både lägre och högre utfall än andra avtal beroende på förutsättningarna i verksamheten och relativ förhandlingsstyrka. Avtalen har således en *direkt effekt* på medarbetarnas löner oavsett om de är siffersatta eller inte.

Avtalen kan också ge upphov till olika typer av *indirekta effekter*. De kan till exempel påverka löner och anställningsvillkor även för personer

<sup>14</sup> Det är dock vanligt med löneökningar utöver avtal inom områden med branschvist bestämda löner.

<sup>15</sup> Calmfors (2013) diskuterar också exportindustrins normerande roll. Han konstaterar att systemet fungerar men att det skulle fungera med andra normsättare givet att parterna har förtroende för Riksbankens inflationsmål.

som inte täcks av avtalen. De kan också påverka personer som är arbetslösa och på väg in på arbetsmarknaden. Relativt höga löner inom en avtalskonstruktion kan göra det svårt att få det första jobbet i branschen. Vissa avtal, men inga akademikeravtal, innehåller villkor om nivån på lägstlöner och ingångslöner (se Medlingsinstitutets genomgång av avtal med sådana villkor). På motsvarande sätt kan ett avtal utan siffror ge en mer flexibel lönesättning och möjligheter för arbetsgivare att anställa personer till något lägre lön tills de har lärt sig jobbet.

### *Tidigare utvärderingar av avtal*

Det finns få utvärderingar av effekter av avtal i allmänhet<sup>16</sup> och av sifferlösa avtal i synnerhet. Arbetsgivarverket (2014)<sup>17</sup> är den enda studie vi känner till som har försökt granska löner för personer som täcks av sifferlösa avtal. De granskar personer som är anställda inom statlig sektor och utfallsmåtten är bland annat lönespridning och löneutveckling för perioden 2012–2013. I studien konstateras bland annat att löneutvecklingen har varit densamma för gruppen som täcks av sifferlösa avtal som för alla anställda i statlig sektor. Jämförelsegruppen är alla anställda i statlig sektor och innehåller även personer som täcks av sifferlösa avtal, vilket gör att gruppen inte är en "ren" jämförelsegrupp. Därför kan resultaten inte tolkas som effekter av olika typer av avtal.

Medlingsinstitutet (2015) är den enda studie vi känner till där löner inom den sifferlösa avtalskonstruktionen jämförs med löner inom områden med andra konstruktioner. De har inte data som kopplar personer till avtal. I stället utgår de ifrån olika yrkeskategorier som baserar sig på yrkesnomenklaturen SSK. De utgår från lönestrukturstatistiken och har lagt till information om vilket avtal som täcker yrket<sup>18</sup>. Enbart yrkeskoder (i SSK) som omfattar minst 200 individer ingår i beräkningarna. För varje avtalskonstruktion beräknas löneutvecklingen 2009–2013 för varje individ som inte bytt yrke eller sektor under perioden. Därefter beräknas den genomsnittliga löneutvecklingen för samtliga individer inom en yrkeskategori. Dessa beräkningar ligger till grund för jämförelsen av löneutvecklingen inom olika avtalskonstruktioner.

Genom att jämföra löneutvecklingstal kan de bortse från att lönenivåerna kan skilja sig åt mellan olika yrken. Dessutom kan de särskilt granska utvecklingen för yrkesområden som byter avtalstyp under perioden. Nackdelen är att det kan finnas individer i samma yrke som täcks av olika avtal. Det gör att delar av löneförändringen kan bero på en annan avtalskonstruktion än den som analyseras. Å andra sidan handlar det troligen om relativt få individer som har en liten inverkan på den beräknade löneutvecklingen inom yrket.

<sup>16</sup> Forslund m.fl. (2012, 2014) granskar effekter av höjda lägstlöner inom vissa av LO:s avtalsområden. Eliasson och Nordström Skans (2014) använder samma data och utvärderar effekterna av låglönesatsningar för kvinnor i kommunal sektor i samband med 2007 års avtalsrörelse. I dessa studier är avtalsinformation matchad på yrkesnivå.

<sup>17</sup> Avtalet följs upp vartannat år. Första uppföljningen genomfördes 2012.

<sup>18</sup> Det bygger på en bedömning av vilket avtal som gäller för yrkesgruppen. För varje enskild individ behöver kategoriseringen inte vara riktig.



Tabell 4.1 visar löneutvecklingen för grundlön 2009–2013 i procent för olika avtalskonstruktioner inom privat sektor. Totalt är det 180 yrkeskoder som har kopplats till en avtalskonstruktion, vilket framgår av den sista kolumnen. En yrkeskod kan omfatta flera yrken. Kolumnen *lägsta* visar yrkeskoden med den lägsta löneutvecklingen inom avtalskonstruktionen och kolumnen *högsta* visar yrkeskoden med den högsta löneutvecklingen under perioden.

**Tabell 4.1** Löneutveckling 2009–2013 för personer inom olika avtalskonstruktioner i privat sektor, %

	Genom- snitt	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder
Konstruktion 1	15,0	14,2	10,4	23,6	38
Konstruktion 1 exkl. chefer	14,1	12,8	10,4	23,6	17
Konstruktion 2+3	14,4	13,7	10,3	25,7	24
Konstruktion 4	13,7	13,4	8,5	19,2	23
Konstruktion 5+6	12,9	123,0	4,3	30,4	72
Konstruktion 7	14,1	11,7	6,7	52,8	23

Källa: Medlingsinstitutet (2015, tabell 4.3) 1. Sifferlösa avtal, 2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek, 3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti, 4. Lönepott utan individgaranti, 5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti, 6. Generell höjning och lönepott, 7. Generell höjning. Löneutvecklingen är beräknad på grundlön för s.k. identiska individer, dvs. som varit anställda under parvisa år 09/10, 10/11, 12/13 och inte bytt yrke eller sektor.

### *Små skillnader i löneutveckling mellan avtalskonstruktioner*

Den genomsnittliga ökningstakten under perioden varierar mellan 15 procent för yrken inom konstruktion 1, den sifferlösa avtalskonstruktionen, och 12,9 procent för konstruktionerna 5 och 6 som är avtalskonstruktioner som innehåller kombinationer av potter, stupstockar, individgarantier och generell höjning av lönerna. Som mest skiljer det 2,1 procentenheter och som minst 0,6 procentenheter i löneutveckling mellan olika avtalskonstruktioner över denna femårsperiod. Det är relativt små skillnader, vilket kan tyda på att det är andra faktorer än avtalets konstruktion som har störst inverkan på löneutvecklingen. Den något högre löneutvecklingen inom avtalskonstruktion 1 utan chefer indikerar att chefslöneutveckling inom avtalskonstruktionen har varit högre än den genomsnittliga ökningen för dem som inte kategoriseras som chefer i statistiken. När cheferna tas bort har löneutvecklingen varit identisk under perioden för dem som täcks av sifferlösa avtal och för dem som täcks av branschvist bestämda avtal om löner. Det betyder att det inte finns någon skillnad mellan modellen med helt lokal och individuell lönesättning och modellen med helt centralt bestämda löner.

### *Stora skillnader i spridning av löneutveckling*

Däremot är det stora skillnader i spridningen av löneutvecklingen inom avtalskonstruktioner. Spridningen är minst inom avtalskonstruktion 4, med individgarantier och en lönepott vars fördelning förhandlas lokalt. Spridningen är relativt liten även inom konstruktion 1, den sifferlösa avtalskonstruktionen. Frånvaron av individgarantier verkar således inte leda till någon dramatisk spridning i lönerna, åtminstone inte när den mäts på yrkesnivå. Det kan vara en signal om att förutsättningarna i den lokala verksamheten har större betydelse för lönespridningen än själva avtalskonstruktionen.

Spridningen av löneutvecklingen är störst inom avtalskonstruktionen 7 som inte har några lokala och individuella inslag. Den täcker enbart LO-yrkesgrupper. I gruppen finns det yrken som har fått över 50-procentiga löneökningar under den studerade femårsperioden. Kraftiga löneökningar förklaras troligen av en stark efterfrågan på arbetsmarknaden. Inom samma avtalskonstruktion finns det också yrkesgrupper som inte fått mer än knappt 7 procent. Den lägsta genomsnittliga löneökningen finns i yrken inom avtalskonstruktionerna 5 och 6.

Vi kan konstatera att för avtalskonstruktioner med relativt litet lokalt inflytande över lönerna finns de yrken med både lägst och högst löneutveckling. Det kan tolkas som att det är skillnader i efterfrågan på och utbudet av arbetskraft som styr löneutvecklingen snarare än avtalskonstruktionen.

### *Skillnaden mellan mans- och kvinnodominerade yrken*

Tabell 4.2 visar löneutvecklingen uppdelad på yrken med olika fördelningar av kvinnor och män. Inom varje grupp är det något större skillnader i medellöneutveckling mellan avtalskonstruktioner än vad som indikeras i tabell 4.1. Den största skillnaden mellan avtalskonstruktioner finns bland mansdominerade yrken, 5,5 procentenheter. I kvinnodominerade yrken är skillnaden som störst 2,9 procentenheter. I könsbalanserade yrken är skillnaden mellan avtalskonstruktioner som mest 4,7 procentenheter.

Inom de flesta avtalskonstruktionerna har löneutvecklingen varit störst inom könsbalanserade yrken och lägst inom kvinnodominerade yrken. Exempelvis skiljer det nästan fem procentenheter i löneutveckling mellan kvinnodominerade och könsbalanserade yrken i konstruktionerna 2+3. Skillnaden är stor även i avtalskonstruktion 7 mellan de olika yrkesgrupperna. Det är den mest centralt förhandlade löneutvecklingen och där de centrala parterna i teorin har störst möjlighet att påverka utvecklingen. Förväntningen borde vara att det är lättare att få till stånd relativlönejusteringar mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken än när lönerna sätts lokalt. Men siffrorna i tabell 4.2 ger inte stöd för den hypotesen.

**Tabell 4.2** Löneutveckling 2009–2013 för personer inom olika avtalskonstruktioner uppdelat på yrken med olika könsfördelning i privat sektor, %

	Medel- utveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder
<b>KVINNODOMINERADE</b>					
Konstruktion 1	13,3	12,8	10,4	18,2	13
Konstruktion 1 exkl. chefer	12,5	12,2	10,4	14,0	11
Konstruktion 2+3	12,6	12,3	10,3	15,5	6
Konstruktion 4	10,9	10,5	8,5	13,5	6
Konstruktion 5+6	13,8	13,5	11,3	18,3	12
Konstruktion 7	11,9	13,5	8,7	13,6	3
<b>KÖNSBALANSERADE</b>					
Konstruktion 1	16,1	15,6	12,2	21,8	7
Konstruktion 1 exkl. chefer	16,4	15,9	12,2	21,8	4
Konstruktion 2+3	17,1	14,3	11,8	25,7	7
Konstruktion 4	16,0	14,5	14,4	19,2	3
Konstruktion 5+6	11,7	11,7	9,8	15,2	8
Konstruktion 7	13,5				1
<b>MANSDOMINERADE</b>					
Konstruktion 1	15,7	14,9	11,9	23,6	18
Konstruktion 1 exkl. chefer	18,4		13,3	23,6	2
Konstruktion 2+3	13,7	13,9	10,3	17,8	11
Konstruktion 4	14,4	13,5	11,9	18,1	14
Konstruktion 5+6	12,9	12,2	4,3	30,4	52
Konstruktion 7	14,5	11,7	6,7	52,8	19

Källa: Medlingsinstitutet (2015, Tabell 4.4). Kvinnodominerade yrken innebär att fler än 60 procent (beräknat som ett genomsnitt över hela perioden) av de anställda är kvinnor. I mansdominerade yrken är fler än 60 procent män. I könsneutrala yrken är 40–60 procent kvinnor. Den kedjade löneutvecklingen är beräknad på grundlön för s.k. identiska individer, dvs. som varit anställda under parvisa år 09/10, 10/11, 12/13 och inte bytt yrke eller sektor.

Siffrorna i tabell 4.2 visar att spridningen av löneutvecklingen är minst bland kvinnodominerade yrken. För många avtalskonstruktioner är spridningen ungefär lika stor i könsbalanserade och mansdominerade yrken. Avtalskonstruktion 7 bland mansdominerade yrken avviker kraftigt uppåt. Där återfinns de yrken som har haft den snabbaste löneutvecklingen under perioden 2009–2013. Kvinnodominerade yrken med samma avtalskonstruktion har avsevärt mindre spridning. Yrkeskategorierna är dock färre för den kvinnodominerade gruppen, bara tre stycken. Även om parterna på central nivå bestämmer löneutvecklingen är det således inte självklart att det leder till relativt bättre löner i kvinnodominerade yrken.

Medlingsinstitutet gör liknande beräkningar för kommuner och landsting<sup>19</sup> och de konstaterar att i likhet med privat sektor är det små skillnader mellan avtalskonstruktionerna. Det är större skillnader inom

<sup>19</sup> Se Medlingsinstitutet (2015) tabell 4.5 och tabell 4.6.

varje konstruktion än mellan. Det gäller för både kvinnodominerade och mansdominerade grupper.

Även inom staten är variationen i löneutfall större inom en avtalskonstruktion än mellan konstruktioner, för både kvinno- och mansdominerade grupper.<sup>20</sup>

Sammantaget indikerar Medlingsinstitutets beräkningar att löneutvecklingen skiljer sig åt mellan vissa avtalskonstruktioner, men att skillnaden är större mellan yrkesgrupper inom en och samma avtalskonstruktion. De konstaterar att faktumet att skillnaderna i löneutveckling kan vara så stora inom de olika avtalskonstruktionerna pekar på att skillnaderna uppstår på lokal nivå.

Efterfrågan på och utbudet av arbetskraft verkar således ha större betydelse för löneutvecklingen än själva avtalskonstruktionen. Men det är relativt stora skillnader i löneutveckling mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det gäller såväl när parterna på central nivå bestämmer lönerna som när lönerna sätts på lokal nivå.

## **5. Avtalskonstruktioner och individdata över akademiker**

Data som används i denna studie bygger på Sacoförbundens löneenkäter 2013 och 2014. Enkäterna sändes till 17 av Sacos 22 medlemsförbund (23 från och med 2016).<sup>21</sup> För fyra av medlemsförbunden finns det information om vilket avtal som varje medlem täcks av.

Avtalsinformationen kommer från medlemsförbundens arbetsgivarregister. Alla förbund har inte den informationen kopplad till löneenkäterna. Därför ingår endast Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek i analyserna i denna rapport. Trots detta ger det ett stort analysurval, 127 570 personer år 2013 och 128 713 personer år 2014.

Vi har själva kategoriserat de ca 270 avtalen i sex grupper. Vi följer den uppdelning av avtal som Medlingsinstitutet har etablerat för de tre första grupperna. De övriga tre grupperna består av individer där avtal saknas, är okända eller är för oss oklara. Grupperna är 1) Avtal utan centralt satt utrymme, sifferlösa avtal; 2) Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek; 3) Lönepott utan individgaranti; 4) Oorganiserad arbetsgivare; 5) Avtalen okända; 6) Avtalet känt, men kategorin är oklar. I analyserna som följer kommer vi dock inte diskutera resultaten för grupperna 5 och 6. I urvalet är det en övervikt av anställda i privat sektor, 69 procent, medan 20 procent är statligt anställda och 11

<sup>20</sup> Se Medlingsinstitutet (2015) tabell 4.7 och tabell 4.8.

<sup>21</sup> Ett syfte med enkäterna är att samla in lönedata från anställda inom privat sektor. Arbetsgivarernas lönestatistik är tillgänglig för medlemmar inom offentlig sektor. Ett annat syfte är att samla in information som inte finns i andra statistikkällor. Enkäterna skickades ut till knappt 70 procent av de yrkesverksamma medlemmarna. I privat sektor gick enkäterna ut till 97 procent av de yrkesverksamma medlemmarna. Svarsfrekvensen var omkring 60 procent, men varierade mellan förbund.

procent är anställda i kommun och landsting.<sup>22</sup> Uppdelning på kvinnor och män visar att urvalet är mansdominerat med 58 procent män.

Tabell 5.1 visar fördelningen av de som ingår i analyserna över de avtalskonstruktioner som fanns 2013 och 2014 (inom parentes). Ungefär 43 procent av analysurvalet omfattas av en avtalskonstruktion 1. Konstruktionen 2 med stupstock om utrymmets storlek är den näst vanligaste konstruktionen och omfattar 32 procent av analysgruppen. Nästan 7 procent omfattas av konstruktioner med lönepotter, och en procent är hos oorganiserade arbetsgivare. Drygt 1 procent är klassificerad som oorganiserade<sup>23</sup>. Lönerna för dessa bestäms lokalt utan centrala riktgivande ramavtal. Det kan tolkas som att den gruppen omfattas av den mest lokala och individuella formen av lönesättning. Mönstret i fördelningen är detsamma båda åren. Fördelningen över de fyra förbunden presenteras i appendix, tabell A2.

En relativt större andel kvinnor än män omfattas av sifferlösa avtal. Det beror på att kvinnor är överrepresenterade i offentlig sektor där majoriteten av de sysselsatta omfattas av just sifferlösa avtal. En något större andel bland männen är klassificerade som anställda hos arbetsgivare som inte har kollektivavtal.

**Tabell 5.1** Andel akademiker inom olika avtalskonstruktioner 2013 och 2014 inom parenteser, %.

	Totalt	Kvinnor	Män
1= Sifferlösa avtal, %	42,6 (42,3)	51,9 (52,4)	36,0(36,5)
2= Stupstock, %	32,4 (32,7)	25,7 (25,0)	37,2(36,9)
3= Pott, %	6,6 (6,7)	5,9 (5,9)	7,0 (7,3)
4= Oorganiserade arbetsgivare, %	1,2 (5,4)	0,9 (3,0)	1,4 (7,2)
5= Avtalen okända, %	16,5 (11,8)	14,6 (12,3)	17,8(11,4)
6= Avtal finns men oklar kategori, %	0,8 (1,1)	1,0 (1,4)	0,6 (0,8)
Antal	127 570	53 047	74 523
	(128 713)	(54 403)	(74 310)

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.

Tabell 5.2 visar samma urval uppdelat på sektor. I privat sektor finns det fler avtalskonstruktioner än i offentlig sektor. Avtal med stupstock är den vanligaste avtalskonstruktionen bland akademiker i privat sektor. Endast 17 procent täcks av sifferlösa avtal. För nästan en fjärdedel av akademikerna i privat sektor går det inte att fastställa avtalskonstruktionen.

I statlig och kommunal sektor täcks 98 procent av sifferlösa avtal. Det borde vara 100 procent eftersom det är den enda avtalskonstruktionen för akademiker i offentlig sektor. Eftersom det är individinformation finns det flera anledningar till att vissa individer har annan avtalsinformation. En

<sup>22</sup> Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken är 43, 22 och 35 procent.

<sup>23</sup> Karlsson m.fl. (2014) granskar lönesättningen i 27 olika företag år 2013 och observerar bland annat att samtliga kollektivavtalslösa företag är tjänsteföretag.

kan vara att de nyligen bytt till offentlig sektor och avtalsinformationen ännu inte hunnit uppdateras i registret. Andra skäl kan vara att avtalsinformationen är felkodad i den ena datamängden eller att sektorvariabeln är felkodad för vissa medlemmar.

**Tabell 5.2** Fördelning av akademiker över avtalskonstruktioner 2013 och 2014 inom parenteser, per sektor %

	Privat	Stat	Kommun	Alla
1= Sifferlösa avtal	17,3 (17,7)	98,1 (96,7)	98,7 (98,4)	42,6 (43,2)
2= Stupstock	47,2 (46,6)	0,4 (1,0)	0,3 (0,4)	32,5 (31,9)
3= Pott	9,4 (9,7)	0,5 (0,4)	0,0 (0,1)	6,5 (6,6)
4= Oorganiserade arbetsgivare	1,7 (8,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	1,2 (5,5)
5= Avtalen okända	23,4 (16,7)	1,1 (1,4)	1,0 (1,0)	16,4 (11,8)
6= Avtal finns, men oklar kategori	1,1 (1,4)	0,0 (0,6)	0,0 (0,1)	0,8 (1,1)
Antal	87400 (87269)	25950 (26632)	13885 (14463)	12723 (128364)
Andelar av hela urvalet, %	68,7 (68,0)	20,4 (20,8)	10,9 (11,3)	100,0 (100,0)

Anm.: Beräkningar avser medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek. Antalet akademiker per grupp presenteras i appendix, tabell A1. Motsvarande fördelning av Sacoförbundens yrkesverksamma medlemmar enligt medlemsstatistiken är 43, 22 och 35 %.

**Tabell 5.3** Fördelning av akademiker som finns med i urvalen 2013 och 2014 över avtalskonstruktioner, %

Avtals- konstruktion 2013	Avtalskonstruktion 2014						Total
	1	2	3	4	5	6	
1 Sifferlöst	97,03	1,05	0,22	0,36	1,16	0,18	42729
2 Stupstock	1,82	94,00	0,52	0,89	2,35	0,41	32809
3 Lönepott	1,73	2,10	93,76	0,42	1,94	0,06	6713
4 Oorg. arbg	1,74	15,24	0,58	79,78	2,65	0,00	1207
5 Avtal okänd	5,64	8,14	2,31	26,29	56,53	1,09	15437
6 Oklar kateg.	4,07	5,05	0,00	0,14	2,66	88,08	713
Antal total							99 608
Antal diagonal							88 914

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna. Avtalskategorier: 1= Avtal utan centralt satt utrymme, sifferlösa avtal; 2 = Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek; 3 = Lönepott utan individgaranti; 4 = Organiserad arbetsgivare; 5 = Avtalen okända; 6 =Avtalet känt, men kategorin är oklar.

Tabell 5.3 visar fördelningen av personer som finns med i löneenkäterna både 2013 och 2014. Antalet personer som finns med båda åren är 99 608. Diagonalen med värden som är kursiverade visar andelen som har samma avtalskonstruktion båda åren, 88 914 personer. De flesta som omfattades av konstruktionerna 1–3 2013 gör det även 2014. Den största förändringen sker bland dem som var oorganiserade 2013 eller som hade okänt avtalsområde.<sup>24</sup> En relativt stor grupp bland de oorganiserade gick över till avtal med pott 2014.

## 6. Månadslöner inom olika avtalskonstruktioner

I detta avsnitt presenteras lönenivåer och lönespridning uppdelat på avtalskonstruktioner för hela urvalet. Siffrorna ger en bild av löneläget för akademiker som täcks av olika konstruktioner. Eftersom de inte tar hänsyn till skillnader i akademikernas bakgrund eller den arbetsmarknad akademikerna är verksamma på säger nivåskillnader inte något om betydelsen av avtalskonstruktionen. Löneskillnader mellan avtalskonstruktioner kan i stället spegla skillnader i lönelägen på olika arbetsmarknader. Vi rapporterar ändå siffrorna för att få en uppfattning om löneläget inom olika avtalskonstruktioner.

Tabell 6.1 visar den genomsnittliga månadslönen 2013 och 2014. Månadslönen 2013 varierar mellan avtalskonstruktioner, från ca 40 100 i den sifferlösa konstruktionen till 49 145 bland dem som inte omfattas av kollektivavtal. Lönen i den gruppen kan vara högre för att medarbetare i företag som inte har kollektivavtal själva måste göra pensionsavsättningar och avsättningar för andra motsvarande kollektivavtalade förmåner. Det är också möjligt att det rör sig om internationella företag eller relativt unga företag som kanske har en mer flexibel lönesättning. Lönerna är något högre 2014, men mönstret mellan avtalskonstruktioner är ungefär detsamma som 2013.

**Tabell 6.1** Genomsnittlig månadslön för alla akademiker och i privat sektor 2013 och 2014

	2013	2014	2013 Privat sektor	2014 Privat sektor
Sifferlöst	40129	41227	44846	45912
Stupstock	46958	48393	46980	48436
Lönepott	46116	47434	46237	47544
Oorganiserad arbetsgivare	49145	48267	49210	48279
Alla	43962	45117	46529	47770
Antal	127575	128713	87400	87269

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.

<sup>24</sup> Denna förändring beror främst på att Sveriges Ingenjörer gjorde en omkodning/överflyttning av medlemmar mellan de två kategorierna.

I offentlig sektor omfattas akademikerna av sifferlösa avtal. De skillnader som vi har sett hittills kan därför till viss del bero på löneskillnader mellan sektorer. I tabell 6.1 presenteras därför även genomsnittlig månadslön för avtalskonstruktioner i enbart privat sektor. Lönenivåerna är högre i privat sektor men mönstret mellan avtalskonstruktioner är desamma som när offentlig sektor ingår. Skillnader i lön för akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner beror således inte på att de arbetar i olika sektorer. I appendix, tabell A3 presenterar vi även lönenivåer och spridning i privat sektor för ett urval där chefer inte ingår. Men mönstret är detsamma.

När avtalskonstruktionen inte innehåller siffror för generella eller individuella lönepåslag finns det inget som hindrar arbetsgivare att koppla lönesättning till individuella arbetsprestationer. Därför kan lönespridningen vara större inom sifferlösa konstruktioner än inom andra konstruktioner. Men konstruktioner med siffror anger ofta enbart nivå på den genomsnittliga löneutvecklingen (pott), vilket betyder att arbetsgivare kan belöna medarbetare efter arbetsinsats även inom siffersatta konstruktioner. Därför behöver lönespridningen inom sifferlösa konstruktioner ändå inte skilja sig i någon större utsträckning från siffersatta avtalskonstruktioner utan individgarantier. Ett sätt att få en uppfattning om lönespridningen är att granska löneskillnaderna i olika delar av lönefördelningen.

Tabell 6.2 visar genomsnittlig månadslön vid den tionde percentilen i lönefördelningen (p10) och nittionde (p90). Vid p10 har 10 procent av personerna lägre löner och 90 procent har högre. Vid p90 har 10 procent av personerna högre löner.

Lönerna 2013 är något mer sammanpressade bland de akademiker som täcks av sifferlösa konstruktioner jämfört med akademiker inom de andra konstruktionerna. Lönespridningen bland akademiker som är i företag utan kollektivavtal avviker inte i storlek, trots att frihetsgraden i lönesättningen troligen är störst för denna kategori.

**Tabell 6.2** Genomsnittlig månadslön vid tionde och nittionde percentilen och p90/p10-kvoter för olika avtalskonstruktioner 2013 och 2014

	2013		2014		2013		2014	
	P10	P90	P10	P90	P90/P10	P90/P10	P90/P10	P90/P10
Sifferlöst	27600	56000	28300	57500	2,0	2,0		
Stupstock	31004	65584	32059	67500	2,1	2,1		
Lönepott	30000	65481	30700	67500	2,2	2,2		
Oorganiserad arbetsgivare	31500	70000	31800	67700	2,2	2,1		
Alla	28900	62000	29600	63850	2,1	2,2		

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.



Tabell 6.3 visar motsvarande siffror enbart för privat sektor. Lönenivåerna är något högre än men det är små skillnader i spridningen mellan avtalskonstruktioner.

**Tabell 6.3** Genomsnittlig månadslön vid tionde och nittionde percentilen och p90/p10-kvoter för olika avtalskonstruktioner 2013 och 2014 i privat sektor

	2013		2014		2013		2014	
	P10	P90	P10	P90	P90/P10	P90/P10	P90/P10	P90/P10
Sifferlöst	30000	62554	30500	65000	2,1	2,2		
Stupstock	31085	65600	32150	67500	2,1	2,1		
Lönepott	30074	65704	30800	67500	2,2	2,2		
Oorganiserad arbetsgivare	31704	70000	31900	67650	2,2	2,1		
Alla	30200	65833	31000	67739	2,2	2,2		

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.

Ett grundläggande problem med analyser av avtalskonstruktioner är att det finns andra faktorer utöver avtalen som påverkar lönenivåer och löneutveckling. Vissa faktorer kan också ha effekt på lönen oavsett vad avtalen stipulerar. Exempelvis, om flera företag samtidigt behöver mycket personal med viss specifik kompetens (efterfrågan förändras positivt) kommer lönerna antagligen att öka för den efterfrågade arbetskraften. Ökningen sker oavsett vilket avtal som individen omfattas av. Effekten kan också bli högre för arbetskraft som nyanställs än för dem som redan är anställda. Därmed kan det också bli en variation i lönespridningen som beror på andra faktorer än avtalskonstruktionen.

På samma sätt kan avtalseffekten påverkas av att personer har egenskaper som gör dem relativt mer produktiva än andra eller att de är på arbetsplatser som ger relativt högre lön oavsett avtalskonstruktion. Inverkan av sådana faktorer är troligen lika stark olika år, det vill säga inverkan är lika stark oavsett tidpunkt. Det går att rensa för inverkan av dessa faktorer på avtalseffekten genom att jämföra personer som täcks av samma avtalskonstruktioner olika år. Skillnaden i lön mellan personer som täcks av samma avtal olika år kan då med större säkerhet hänföras till avtalskonstruktion. Det kan genomföras genom att först granska grupperna på sammanlagt 88 914 personer som finns på diagonalen i tabell 5.2.

Tabell 6.4 visar att det inte är någon större skillnad i lönenivåer i detta urval jämfört med urvalen i tabell 6.1. Lönespridningen mätt som percentilkvoter är desamma som de som visas i tabell 6.2 förutom att lönespridningen nu är störst för gruppen utan kollektivavtal. Det gäller båda åren.<sup>25</sup> Skillnaden mellan den formella friheten i sifferlösa avtal och den frihet som finns bland dem som jobbar på arbetsplatser utan kollektivavtal speglar sannolikt skillnader i löneutrymme mellan olika

<sup>25</sup> Karlson m.fl. (2014) rapporterar att uppfattningen bland lönesättande chefer som de intervjuade var att individgarantierna förhindrade individuell lönesättning. Våra siffror indikerar att chefer agerar på ett annat sätt än vad de säger.

verksamheter. De kollektivavtalslösa företagen kan vara globala eller unga företag i nya växande branscher.

**Tabell 6.4** Genomsnittlig månadslön och P90/P10-kvoter för alla akademiker som finns med i urvalen 2013 och 2014 och inte bytt avtalskonstruktion

	2013	2014	2013 P90/P10	2014 P90/P10
Sifferlöst	40341	41963	2,0	2,0
Stupstock	47069	49068	2,1	2,0
Lönepott	46312	48313	2,1	2,1
Oorganiserad arbetsgivare	49226	51507	2,2	2,2
Alla	43830	45797	2,1	2,1

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.

I nästa avsnitt utgår vi från detta urval då vi analyserar den individuella löneutvecklingen för akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner.

## 7. Löneutveckling inom avtalskonstruktioner

Tidigare avsnitt visar att lönenivåerna varierar mellan akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner. Denna variation i lönerna kan bero på många olika faktorer. Exempelvis kan vissa avtalskonstruktioner vara vanligare i branscher med relativt låga/höga löner. Det är också möjligt att skillnaderna i lönenivåer fanns redan innan avtalen började gälla vid de arbetsplatser som ingår i analyserna. Dessutom kan det finnas systematiska skillnader med avseende på individuella bakgrundsfaktorer som samvarierar med lönenivåerna inom olika avtalskonstruktioner.

Ett sätt att närma sig den problematiken är att undersöka löneutvecklingen inom avtalskonstruktioner för samma personer. Det betyder att vi beräknar löneutvecklingen för varje person och därefter tar ett genomsnitt av alla personers löneutvecklingstal<sup>26</sup>. Det innebär bland annat att hänsyn tas till skillnader i lönenivåer. De tar även bort inverkan av individuella egenskaper som kan antas ha samma effekt på lön oavsett tidpunkt (såsom medfödda egenskaper). Analyserna kan utvecklas på olika sätt beroende på data. Är det till exempel möjligt att identifiera personer som varken har bytt fackförbund, arbete eller befattning går det att utesluta att löneutvecklingen inom avtalskonstruktioner beror av sådana förändringar.

Tabell 7.1 visar beräknad löneutveckling för personer som täcktes av samma avtalskonstruktion båda åren uppdelat på samtliga akademiker och de som har arbetat i privat sektor. Tabellen innehåller även

<sup>26</sup> Detta är den så kallade individuella löneutvecklingen. För andra sätt att beräkna löneutveckling, t.ex. kollektiv löneutveckling, se Pokarzhevskaya (2011). Se även Medlingsinstitutets beräkningar ovan för identiska individer.

löneutvecklingen beräknad med två olika mått på löner. Skälet till det är att det i privat sektor är relativt vanligt att månadslön kombineras med andra former av ersättningar. Variationen är stor. Vissa kan ha en fast, relativt låg månadslön kombinerat med en resultatbaserad lön, andra en fast lön och olika former av arvoden och rörliga tillägg. Det finns också många typer av naturaförmåner, provisioner, bonusar med mera. Dessa är mer förekommande i vissa branscher än i andra.

Det är naturligt att analysera den fasta lönen eftersom avtalsförhandlingar vanligtvis enbart handlar om grundlön/fast lön. Inledningsvis presenteras båda måtten för att kunna jämföra hur mycket utvecklingssiffrorna påverkas av de olika måtten. Även Medlingsinstitutet använder enbart fast lön i sina analyser.

**Tabell 7.1** Löneutveckling för total lön och fast lön för akademiker som finns med båda åren och som ej bytt avtalsgrupp, och privat sektor, inom olika avtalskonstruktioner, %

	Total lön	Fast lön	Privat, total	Privat, fast
Sifferlöst	4,3	4,3	4,5	4,4
Stupstock	4,6	4,4	4,6	4,4
Lönepott	4,6	4,3	4,6	4,3
Oorganiserad arbetsgivare	5,0	4,5	4,9	4,5
Alla	4,6	4,4	4,7	4,5
Antal	88914	88843*	58246	58177

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna. \* Observationsantalet skiljer sig något, för det finns ett antal medlemmar inom Sveriges Ingenjörer som saknar fast lön.

Totallönen består av den fasta månadslönen samt en tolfedel av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner, samt vissa rörliga tillägg och resultatlön. Mättet fast lön innehåller enbart den fasta månadslönen som har räknats upp till heltid för personer som har arbetat deltid. Av tabellen framgår att det är vissa skillnader i löneutveckling mellan olika avtalskonstruktionerna för samtliga personer. I genomsnitt var löneutvecklingen lägst för akademiker på arbetsplatser med sifferlösa avtal och högst för dem med lönepott. För akademiker i privat sektor var löneutvecklingen nästan lika stor på arbetsplatser med olika avtalskonstruktioner.<sup>27</sup>

Löneutvecklingen varierar mer mellan akademiker inom olika konstruktioner när den mäts med totallön än när den mäts med fast lön. Det gäller för samtliga konstruktioner utom den sifferlösa. För de andra konstruktionerna är utvecklingen av fast lön något lägre. De olika måtten ger samma löneutveckling för akademiker på arbetsplatser med sifferlösa avtal, vilket indikerar att de sifferlösa avtalen finns på arbetsplatser med få tillägg utöver en fast lön. I privat sektor finns dock en liten skillnad mellan måtten även för dem som har sifferlösa avtal. Vad som ingår i lönemåtten

<sup>27</sup> För akademiker i statlig sektor var den genomsnittliga löneutvecklingen 4,3 procent och för akademiker inom kommun och landsting var den 4,1 procent.

och vilka personer som ingår i beräkningarna har således stor betydelse för storleken på löneutvecklingen.

### *Inte bytt jobb och lönen reviderad*

I detta och följande avsnitt presenteras löneutvecklingen beräknad med så kallade *betingade medelvärden*. Det innebär att vi lägger restriktioner på urvalen och stegvis beräknar utvecklingstalen för personer som har samma egenskaper men täcks av olika avtal.

Tidigare avsnitt pekar på faktorer som är viktiga för den individuella löneutvecklingen. En central sådan faktor är byte av jobb. För att ta bort inverkan av det beslutet granskar vi hur löneutvecklingen ser ut inom olika avtalsområden för personer som *inte* har bytt jobb.

Även tidpunkten för den årliga lönerevisionen kan påverka den observerade löneutvecklingen. Därför genomför vi beräkningarna på personer som har fått sin lön reviderad. Det innebär förstås att urvalen blir mindre. Grundurvalet är 88 914 individer, restriktionen ej bytt jobb ger ett urval på cirka 71 000 och med lönen reviderad blir urvalet 46 000 personer.

**Tabell 7.2** Löneutveckling, fast lön, 2013–2014 för akademiker som *ej bytt jobb* och där lönen *reviderats*, %

	<u>Ej bytt jobb</u>	<u>och lönen reviderats</u>
Sifferlöst	3,6	3,4
Stupstock	3,7	3,4
Lönepott	3,5	3,4
Inget kollektivavtal	3,9	4,1
Alla	3,7	3,5
<u>Antal</u>	<u>71 688</u>	<u>46 412</u>

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna.

Tabell 7.2 visar löneutvecklingen för personer som inte har bytt jobb mellan åren och som har fått lönen reviderad 2014. För gruppen som ej har bytt jobb är det små skillnader i löneutveckling mellan dem som täcks av olika avtal. Exempelvis har löneutvecklingen för gruppen med lönepott varit endast en tiondel lägre än den har för dem som täcktes av sifferlösa avtal, vilket motsvarar ett avrundningsfel. De som är på arbetsplatser utan kollektivavtal har haft en något snabbare utveckling, kanske för att täcka upp för övriga komponenter som ingår i ett kollektivavtal, såsom pensionsavsättningar, semesterlön m.m.

I kolumn 2 visas löneökningen för personer som inte har bytt jobb och som har fått lönen reviderad. För den gruppen var löneutvecklingen identisk för olika avtalskonstruktioner. Det indikerar att avtalen framför allt har betydelse för hur arbetsgivare hanterar löneprocesserna. Lönerna ökade i genomsnitt med cirka 3,5 procent vilket sammanfaller med den genomsnittliga nominella löneökningstakten sedan år 1995 (se Medlingsinstitutet, 2016, s. 89).

### *Kvinnor och män*

Medlingsinstitutet (2015) visar i sina analyser att män har haft snabbare löneutveckling perioden 2009–2013 än kvinnor inom nästan alla avtalskonstruktioner. Data i denna rapport täcker en senare period och visar en delvis annan bild som presenteras i tabell 7.3. Det bör påpekas att urvalet är mansdominerat med 59 procent män och en övervikt av privat sektor.

Av tabell 7.3 framgår att löneutvecklingen mätt med två olika lönemått har varit något större för kvinnor än för män. Mätt med fast lön var löneutvecklingen större för kvinnor inom både sifferlösa konstruktioner och avtal med stupstock. Även mätt med totallön var löneutvecklingen snabbare för kvinnor än män inom konstruktionerna sifferlöst och stupstock. Det betyder att kvinnor hade en något bättre utveckling även med avseende på ersättningar utöver den fasta lönen. Bland kvinnor och män som täcks av konstruktioner med lönepott var löneutvecklingen identisk för kvinnor och män. Skillnaden mellan kvinnor och män är allra störst där det inte finns kollektivavtal och då till männens fördel.

**Tabell 7.3** Löneutveckling för fast lön och total lön 2013–2014 för kvinnor och män som har haft lönerevision och som inte har bytt jobb, %

	FAST LÖN		TOTALLÖN	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sifferlöst	3,5	3,3	3,6	3,4
Stupstock	3,7	3,4	3,9	3,7
Lönepott	3,2	3,5	3,6	3,6
Oorganiserad arbetsgivare	3,9	4,2	3,8	4,8
Alla	3,6	3,5	3,8	3,7
Antal	18 932	27 480	18 935	27 495

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna. Kvinnor utgör 41 procent av urvalet.

Siffrorna visar att löneutvecklingen mellan åren 2013 och 2014 har varit något snabbare för kvinnor än för män. Det gäller för kvinnor inom de flesta avtalskonstruktionerna. Det mönstret kanske förklaras av att kvinnor går in på en något lägre ingångslön<sup>28</sup> än män och det kan den lönesättande chefen bli varse om och kvinnor påvisa i lönesamtalet, vilket medför en lönekorrigerig. Den individuella lönesättningsmodellen kan på så vis bidra till att minska så kallad statistisk diskriminering av kvinnor. Statistisk diskriminering<sup>29</sup> innebär att den enskilda kvinnan bedöms och behandlas utifrån kvinnors genomsnittliga beteende (till exempel längre

<sup>28</sup> Säve-Söderbergh (2015) visar med hjälp av data från Jusek att kvinnor begär lägre ingångslön och erbjuds lägre ingångslön än män.

<sup>29</sup> Notera i detta sammanhang att statistisk diskriminering inte bör sammanblandas med begreppet diskriminering enligt diskrimineringslagen.

perioder av föräldraledighet, mer deltidsarbete) trots att chefen inte vet något om den enskilda kvinnans karriärambitioner.<sup>30</sup>

### *Ingen eller negativ löneutveckling*

Det finns grupper som inte får någon löneökning eller som till och med får en lönesänkning. I urvalet med fast lön var det 4 procent som inte hade någon löneutveckling och 8 procent som fick en lönesänkning<sup>31</sup>. Drygt 10 procent har således inte fått någon löneutveckling.

Även bland dem som inte har bytt jobb finns det personer som inte fått någon löneutveckling. Det framgår av tabell 7.4. Andelen som har haft en positiv löneutveckling bland personer som befinner sig på arbetsplatser med kollektivavtal är störst bland akademiker som täcks av sifferlösa avtal. Det är också den största gruppen i urvalet, 47 procent.

**Tabell 7.4** Andel av personerna som inte bytt jobb och har haft lönerrevision med positiv, ingen och negativ löneutveckling, fast lön, 2013–2014 %

	Positiv	Ingen	Negativ
Sifferlöst, 47%	94,6	2,9	2,5
Stupstock, 34%	93,4	3,3	3,3
Lönepott, 8%	93,7	3,2	3,1
Oorganiserad arbetsgivare, 1%	94,3	3,3	2,4
Avtalen okända 9%	90,9	5,6	3,5
Oklar kategori, 1%	96,5	1,3	2,3
Alla, 100%	93,8	3,3	2,9

Anm.: Medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek ingår i beräkningarna. 46 412 observationer.

Förutsatt att det finns en koppling mellan lönen och den individuella arbetsinsatsen ger fördelningen en del intressant information. Då kan den tolkas som att ungefär 6 procent av de anställda betraktas ha en relativt låg produktivitet (ingen eller negativ utveckling).

Vi har undersökt om det finns några observerbara skillnader mellan grupperna. Vi kan konstatera att lönenivån 2013 är något högre bland akademiker som har fått en löneminskning mellan åren jämfört med andra grupper (visas ej här). Det kan vara en signal om att det är många personer i den negativa gruppen som avsäger sig sitt chefskap, växlar ned från en projektledningstjänst, får en minskning av lönens rörliga del (till exempel mindre bonus). Jämfört med den positiva löneutvecklingsgruppen är lönenivån 2013 också betydligt högre för dem som inte har fått någon löneökning mellan åren. Den gruppen kan till viss del bestå även av personer som inte har presterat i nivå med lönen under året eller som har bedömts ha en relativt hög lön (och därför har fått stå tillbaka för särskilda satsningar på personer med relativt låg lön).

<sup>30</sup> Se Granqvist och Regné (t.ex. 2011 och 2014) för ett flertal studier om lönesamtal och skillnader mellan kvinnor och män.

<sup>31</sup> Resultaten beror inte på felkodningar eller avrundningsfel.

Jämfört med gruppen som har fått löneökning är det en lägre andel kvinnor i grupperna som inte har haft någon löneutveckling eller som har fått sänkta löner (41 procent jämfört med ca 36 procent). Eftersom kvinnor är chefer i mindre utsträckning kan det vara ett tecken på att det är fler chefer i grupperna som inte har fått löneökning eller sänkt lön. Det är också en större andel chefer bland dem som inte har fått någon löneökning, 24 och 25 procent jämfört med 20 procent i gruppen som har fått en löneökning. Det är således möjligt att lönesänkningen beror på att personer lämnar sin chefsbefattning för ett arbete med mindre ansvar.

I nästa avsnitt presenteras resultat från analyser som tar hänsyn till olika individuella bakgrundsfaktorer.

## **8. Löneutveckling och individfaktorer**

Ytterligare ett sätt att granska löneutvecklingen är att undersöka vilken betydelse som olika bakgrundsfaktorer har på löneutvecklingen. Det kan göras på många sätt. Ett sätt är att använda regressionsanalys för att granska om löneutvecklingen skiljer sig åt mellan avtalskonstruktioner efter det att hänsyn tagits till olika individuella bakgrundsfaktorer. Då går det att använda hela urvalet och samtidigt ta hänsyn till hur bakgrundsfaktorerna påverkar skillnaderna i löneutveckling mellan avtalskategorierna.

Resultaten visar att löneutvecklingen har varit nästan identisk i de olika avtalsgrupperna; det finns inte några statistiskt säkerställda skillnader. Det visar att det är individuella bakgrundsfaktorer och inte avtalskonstruktioner som förklarar löneutvecklingen.

Resultaten för samtliga personer i privat och offentlig sektor presenteras i tabell A4 i appendix. Beroende variabel är löneutvecklingen för 2013–2014 för fast lön mätt som skillnaden i logaritmerade löner för de båda åren. I analysen ingår ett antal bakgrundsfaktorer som kan förväntas ha betydelse för den individuella löneutvecklingen. Avtalskonstruktionen med pott är referenskategori, vilket innebär att de andra grupperna jämförs med denna grupp.

För att ta bort inverkan av andra lönepåverkande faktorer lägger vi in information om förbundstillhörighet, kön, antal år efter examen och dess kvadrat, chef och om lönen reviderats. Därutöver har vi lagt in ett antal variabler som mäter om jobbyte mellan åren: gått ut och in i chefskap, bytt sektor och bytt jobb. Vi har även testat olika varianter av dessa variabler för att se hur de korrelerar med varandra.

Ytterligare intressanta resultat framgår av tabell A4. Det finns till exempel inga statistiskt säkerställda skillnader i löneutveckling mellan kvinnor och män. Däremot slår chefskapet igenom tydligt på löneutvecklingen. En person som lämnade sitt chefskap mellan åren hade ungefär 2,5 procent lägre löneutveckling. För den som blev chef ökade lönen med 3,6 procent. Både beräkningarna är statistiskt säkerställda.

Byte av jobb har också relativt stor betydelse för löneutvecklingen, nästan 3 procent. Det kan jämföras med löneökningen av att byta sektor som är 0,7 procent. Båda resultaten är statistiskt säkerställda.

Samtliga anställda i offentlig sektor täcks av sifferlösa avtal. Det betyder att löneutvecklingen inom den avtalskonstruktionen främst speglar utvecklingen för akademiker i offentlig sektor. Det kan också medföra att jämförelsen mellan referensgruppen och de andra konstruktionerna främst speglar skillnaden mellan sektorer.

För att se vilken betydelse som offentlig sektor har för resultaten granskar vi den privata sektorn separat. Resultaten visas i tabell A5 i appendix. Resultaten för avtalskonstruktioner skiljer sig marginellt från dem som rapporteras för samtliga i tabell A4. Övriga beräkningar visar att det inte heller finns några statistiskt säkerställda skillnader i löneutveckling mellan kvinnor och män i privat sektor. Att bli chef har något mindre positiv effekt på löneutvecklingen i privat sektor samtidigt som det är något mindre negativt att lämna chefskapet.

#### *Betydelsen av individuella bakgrundsfaktorer inom varje konstruktion*

Ytterligare ett sätt är att granska betydelsen av individuella bakgrundsfaktorer är att granska om de har samma betydelse inom olika avtalskonstruktioner. Det görs genom att köra separata regressioner på varje avtalsgrupp. Resultaten presenteras i tabell A6 i appendix. Beroende variabel är utvecklingen av fast lön mellan åren 2013 och 2014. Av tabellen framgår bland annat att det inte finns något könslönegap inom någon avtalskonstruktion.

Byte av jobb slår igenom på lönen i ungefär samma utsträckning inom de olika avtalskonstruktionerna. Däremot finns det skillnader mellan konstruktioner med avseende på chefsvariablerna. För det första är löneminskningen av att lämna chefskapet större för personer med sifferlösa avtal (-3,2 %) än det är för dem som täcks av stupstock (-2,2 %) och avtal med pott (-1,8 %). För det andra är löneökningen av att bli chef större bland dem som täcks av sifferlösa avtal (4,6 %) än de som täcks av stupstock (2,6 %) och pott (3,3 %). Det finns således vissa skillnader mellan akademiker som täcks av de olika konstruktionerna.

## **9. Avslutande kommentarer**

År 2015 fanns det 685 kollektivavtal om löner och anställningsvillkor. Medlingsinstitutet kategoriserar avtalen i sju avtalsgrupper enligt graden av lokalt och individuellt inflytande. Enbart 10 procent av de anställda omfattas av avtal utan lokalt och individuellt inflytande, medan 90 procent av de anställda har någon form av lokala och individuella inslag i lönesättningen. För akademiker är lokal lönebildning normen och av dem omfattas majoriteten, 67 procent, av avtal utan centralt angivet löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal.

Trots att merparten av lönerna sätts lokalt och individuellt finns det få studier av avtalens betydelse för individernas löner eller arbetsplatsens



funktionssätt. Denna rapport har granskat den individuella löneutvecklingen för akademiker som täcks av tre olika avtalskonstruktioner. Analyserna täcker 89 000 akademiker som är medlemmar i fyra av Sacos medlemsförbund: Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Jusek. Det ingår även en grupp på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Data täcker åren 2013 och 2014.

De sifferlösa avtalen finns främst i offentlig sektor, medan det i privat sektor också finns avtal med pott och stupstock. Det betyder i sin tur att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över avtalskonstruktioner.

Lönenivåerna skiljer sig åt mellan avtalskonstruktioner, vilket indikerar att förutsättningarna för den lokala lönesättningen skiljer sig åt mellan arbetsplatser som täcks av olika avtal. Sådana skillnader har funnits innan de olika avtalen började gälla. Denna rapport tar hänsyn till skillnader i lönenivåer genom att granska löneutvecklingen mellan två år.

När hänsyn tas till skillnader i individuella bakgrundsfaktorer finns det inga statistiskt säkerställda skillnader i löneutveckling mellan akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner. Byte av jobb och position är de faktorer som har enskilt störst positiv effekt på den individuella löneutvecklingen.

Den lokala och individuella lönesättningen, och särskilt den sifferlösa avtalskonstruktionen, har ifrågasatts bland annat för att den skulle leda till för höga löneökningar och stor lönespridning. Men resultaten i denna studie ger inget stöd för dessa tolkningar. Löneutvecklingen har nämligen varit identisk inom tre olika avtalskonstruktioner och spridningen av lönerna lika stor. Medlingsinstitutet rapporterar liknande resultat med andra typer av data. Det verkar således inte som att avtalskonstruktionen är avgörande för löneutvecklingen. I stället kan lönenormering och förhållanden på arbetsmarknaden ha större betydelse för löneutfallen. Avtalens roll har då varit att bidra med en ram för lönesättningen anpassad till de olika lokala förutsättningarna. Tanken med konstruktionerna är att få till en väl fungerande lokal och individuell lönesättning. Bland annat ska det finnas en tydlig löneprocess med välkända lönekriterier. Det handlar om att lön ska användas i verksamhetsstyrning, att individuella arbetsprestationer ska belönas samt att lönesättningen är transparent. Det ska vara enkelt att koppla lön till lokala och individuella förutsättningar. Hur det förhåller sig i praktiken vet vi väldigt lite om. Därför också fler utvärderingar av hur lönebildning fungerar i praktiken inom olika avtalskonstruktioner.

Det skulle också vara värdefullt att genomföra liknande analyser med flera förbund och granska utvecklingen mellan olika avtalsperioder, samt granska om byte av avtalskonstruktion påverkar löneutvecklingen. Längre uppföljningsperioder skulle också ge information om avtalens betydelse på längre sikt. Denna studie visar heller inte hur akademikernas avtal förhåller sig till andra gruppers avtal, vilket också vore värdefullt att studera.

# Litteratur

- Aidt, Toke och Tzannatos, Zafiris (2005)** "The cost and benefits of collective bargaining", Working paper, CWPE 0541, Cambridge University.
- Calmfors, Lars (2007)**. "Kris i det svenska avtalssystemet?", Ekonomisk Debatt, 36 (1), s. 6–19.
- Calmfors Lars (2013)** "Hur fungerar det svenska avtalssystemet?", SNS analys, nr 12, SNS, Stockholm
- Danielsson Öberg, Anna (2016)** "Vägen mot sammanbrottet", LO-rapport.
- Eliasson, Tove och Nordström Skans, Oskar (2014)**. "Negotiated wage increases and the labor market outcomes of low-wage workers: evidence from the Swedish public sector. faktiska begynnelselöner", Working paper, 2014:10 IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Friberg, Kent och Uddén Sonnegård, Eva (2001)**, "Förändrad lönebildning i en förändrad omvärld?" Penning- och valutapolitik 1/2001, Sveriges riksbank.
- Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar och Alexander Westerberg (2012)**, "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", Rapport, 2012:19 IFAU- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar, Westerberg Alexander och Eliasson, Tove (2014)**, "Avtalslöner, löner och sysselsättning", Rapport, 2014:8, IFAU- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Alexander Westerberg, Tove Eliasson (2014)** "Avtalslöner, löner och sysselsättning", IFAU-rapport 2014:8.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2004)** "Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", Arbetsmarknad & Arbetsliv, 10(4).
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2006; 2008)** *Lön*, Pocketbiblioteket, SNS-förlag.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2007)** "Chefen, lönesamtalet och jag", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2008)** "Decentralized Wage Formation in Sweden", British Journal of Industrial Relations, vol 46, no 3.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2011)** "Akademikernas decentraliserade lönebildning", i N. Karlsson och A. Thorstenson (red.) Lönebildning för utvecklingskraft, Norstedts förlag.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2011)** "Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2013)** "Chefens lön", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2013)** "Vad förklarar lönespridningen?", i L. Granqvist (red.) Lönespridning, SNS Förlag.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2013)** "Lönespridning bland högskoleutbildade", i L. Granqvist (red.) Lönespridning, SNS Förlag.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2014)** "Akademikernas lokala löneprocesser", Sacos rapportserie.
- Granqvist, Lena och Regné, Håkan (2015)** "Bakspeglarna är inte kompassen för lönebildningen", Ekonomisk Debatt, nr 4 2015 årgång 43.
- Järliden Bergström Å-P, C-M Jonsson, S. de Toro (2015)** "Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner", Landsorganisationen, Stockholm.
- Karlsson, Nils, Henrik Malm Lindgren, Lotta Stern, Torbjörn Lundqvist, Anne-Sophie Larsson (2014)** "Lönebildning i verkligheten. Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft", Studentlitteratur, Lund.
- Konjunkturinstitutet (2015)** "Lönebildningsrapporten 2015"

- Lundh, Christer (2002)** *"Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000"*; SNS Förlag, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2015)**. *"Lönebildning och jämställdhet"*, Rapport, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2016)**, *"Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015"*, Medlingsinstitutet: Stockholm
- Nycander, Svante (2002)** *"Makten över arbetsmarknaden"*, SNS Förlag, Stockholm.
- Partsgemensam utvärdering av RALS-T**, 2014. Saco-S och Arbetsgivarverket.
- Pokarzhevskaya, Galina (2011)** *"Alla dessa siffror – Viktigt om löner och löneutveckling"*, Sacos rapportserie,
- Publikt** (2013), *"Sifferlösa avtal hotar märket"*, artikel 2013-05-28.
- Ramavtal RALS-T 2010-T** mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, och Överenskommelse om fortsatt utveckling av RALS 2010-T mm, Förhandlingsprotokoll 2016-06-20.
- Säve-Söderbergh, Jenny (2015)**. *"Gender gaps in negotiations. Salary requests and stating salaries in the Field"*, Working paper, SOFI, Stockholms universitet
- Westermarck, Andreas (2008)**, *"Lönebildningen i Sverige 1966–2009"*, 2014:8, Rapport till Finanspolitiska rådet 2008/6.

# Appendix

**Tabell A1** Antal akademiker inom olika avtalskonstruktioner 2014, per sektor

	Privat	Stat	Kommun	Alla
1= Sifferlösa avtal	15443	25745	14237	55425
2= Stupstock	40630	253	53	40936
3= Pott	8428	103	9	8540
4= Oorganiserade arbetsgivare	7001	5	3	7009
5= Avtalen okända	14586	365	145	15096
6= Avtal men vet ej vilken kategori	1181	161	16	1358
<b>Antal</b>	<b>87269</b>	<b>26632</b>	<b>14463</b>	<b>128364</b>

Anm.: beräkningar avser medlemmar hos Civilekonomerna, Sveriges ingenjörer, Naturvetarna och Jusek

**Tabell A2** Antal och fördelning av akademiker över de förbund som ingår i analyserna 2014

Avtals- konstr	Civil- ekonomerna	Jusek	Sveriges Ingenjörer	Naturvetarna	Total
<b>1</b>	4374	20035	21617	9584	55610
	31,71	62,69	31,51	66,74	43,20
<b>2</b>	3804	5815	29201	2176	40996
	27,58	18,19	42,57	15,15	31,85
<b>3</b>	805	564	6104	1107	8580
	5,84	1,76	8,90	7,71	6,67
<b>4</b>	202	36	6545	234	7017
	1,46	0,11	9,54	1,63	5,45
<b>5</b>	4546	4424	5011	1168	15149
	32,96	13,84	7,30	8,13	11,77
<b>6</b>	62	1087	120	92	1361
	0,45	3,40	0,17	0,64	1,06
<b>Totalt</b>	13793	31961	68598	14361	128713
	10.72	24.83	53.30	11.16	100.00

**Tabell A3** Månadslön 2013 och lönespridning inom olika avtalskonstruktioner i privat sektor exklusive chefer

	Antal	Medel	P10	P90	P90/P10
<b>1</b>	12 201	41 363	29 500	55 704	1,9
<b>2</b>	32 250	43 198	30 364	58 000	1,9
<b>3</b>	5 680	41 091	29 200	55 045	1,9
<b>4</b>	1 198	45 057	30 784	60 000	1,9
<b>5</b>	15 229	41 803	28 200	57 500	2,0
<b>6</b>	713	43 376	30 000	57 000	1,9
<b>Alla</b>	67 271	42 406	29 551	57 200	1,9

**Tabell A4** Löneutveckling 2013–2014 för fast lön. Beroende variabel:  $\log(\text{lön}_{14}) - \log(\text{lön}_{13})$

	Estimat	Standardfel
<b>Intercept</b>	0,06496*	0,00123
<b>Sifferlös</b>	0,00063271	0,00081813
<b>Stupstock</b>	0,00167	0,00082169
<b>Pott, referens</b>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
<b>Oorganiserad arbetsgivare</b>	0,00161	0,00207
<b>Okänt avtal</b>	0,00034482	0,00099703
<b>Avtal finns, okänd kategori</b>	0,00427	0,00238
<b>Kontroller förutom för förbund:</b>		
<b>Kvinna</b>	0,00004630	0,00042397
<b>År efter examen (2014)</b>	-0,00281*	0,00007858
<b>(År efter examen)<sup>2</sup></b>	0,00004618*	0,00000200
<b>Chef</b>	0,00853*	0,00053790
<b>Chef 2013/Ej chef 2014</b>	-0,02549*	0,00129
<b>Ej chef 2013/Chef 2014</b>	0,03560*	0,00119
<b>Bytt jobb</b>	0,02801*	0,00053481
<b>Bytt sektor</b>	0,00690*	0,00158
<b>Lön reviderad 13 o 14</b>	-0,00327*	0,00041033
<b>Antal observationer</b>	78 497	

Anm. \* statistiskt säkerställd på minst 1%-nivån.

**Tabell A5** Löneutveckling 2013–2014 för fast lön i privat sektor. Beroende variabel är  $\log(\text{lön2014}) - \log(\text{lön2013})$

	<b>Estimat</b>	<b>Standardfel</b>
<b>Intercept</b>	0,06915*	0,00146
<b>Sifferlös</b>	0,00032355	0,00098593
<b>Stupstock</b>	0,00176	0,00086684
<b>Pott, referens</b>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
<b>Oorganiserad arbetsgivare</b>	0,00102	0,00216
<b>Okänt avtal</b>	-0,00023575	0,00107
<b>Avtal finns, okänd kategori</b>	0,00363	0,00254
<b>Kontroller utöver förbund:</b>		
<b>Kvinna</b>	0,00005574	0,00055927
<b>År efter examen (2014)</b>	-0,00324*	0,00010458
<b>(År efter examen)<sup>2</sup></b>	0,00005425*	0,00000272
<b>Chef</b>	0,00894*	0,00067814
<b>Chef 2013/Ej chef 2014</b>	-0,02286*	0,00160
<b>Ej chef 2013/Chef 2014</b>	0,02988*	0,00146
<b>Bytt jobb</b>	0,02819*	0,00069134
<b>Lön reviderad 13 o 14</b>	-0,00339*	0,00055064
<b>Antal observationer</b>	50 343	

Anm. \* statistiskt säkerställd på minst 1%-nivån.

**Tabell A6** Löneutveckling 2013–2014 för fast lön per avtalskonstruktion.  
Beroende variabel:  $\log(\text{lön}_{2014}) - \log(\text{lön}_{2013})$

	Sifferlös	Stupstock	Pott	Oorg. arbetsgivare	Avtal okänd
<b>Intercept</b>	0,05994* (0,00136)	0,07496* (0,00168)	0,05853* (0,00334)	0,05481* (0,00913)	0,07401* (0,00359)
<b>Kontroller förutom för förbund:</b>					
<b>Kvinna</b>	-0,00001611 (0,0005489)	0,00152 (0,0007295)	0,00019839 (0,00141)	-0,00806 (0,00465)	-0,00270 (0,00196)
<b>År efter examen (2014)</b>	-0,00222* (0,0001008)	-0,00307* (0,0001376)	-0,00266* (0,0002689)	-0,00269* (0,0008397)	-0,00475* (0,0003742)
<b>(År efter examen)<sup>2</sup></b>	0,00003503* (0,0000025)	0,00004896* (0,0000036)	0,00004454* (0,0000069)	0,00003900 (0,0000227)	0,00008781* (0,0000106)
<b>Chef</b>	0,00787* (0,0007565)	0,00766* (0,0008768)	0,01104* (0,00159)	0,01548* (0,00530)	0,01145* (0,00233)
<b>Chef2013/Ej chef 2014</b>	-0,03189* (0,00189)	-0,02203* (0,00203)	-0,01813* (0,00352)	-0,01576 (0,01317)	-0,02580* (0,00557)
<b>Ej chef 2013/Chef 2014</b>	0,04551* (0,00176)	0,02618* (0,00190)	0,03285* (0,00338)	0,00859 (0,01061)	0,03562* (0,00466)
<b>Bytt jobb</b>	0,02905* (0,0007194)	0,02636* (0,0008785)	0,03268* (0,00176)	0,03469* (0,00572)	0,02484* (0,00241)
<b>Bytt sektor</b>	0,00781* (0,00165)	-0,00031894 (0,00487)	0,00989 (0,00771)	0,29180* (0,03885)	0,00637 (0,00789)
<b>Lön reviderad 13 o 14</b>	-0,00328* (0,0005403)	-0,00809* (0,0006784)	-0,00320 (0,00151)	0,01147* (0,00434)	0,00981* (0,00189)
<b>Antal observationer</b>	37 135	26 783	5 426	812	7 740

Anm. \* statistiskt säkerställd på minst 1%-nivån.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 670 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



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