

MARTIN OLSSON

Hur viktigt är det för dig att din lön är i nivå med dina kollegors?

Det är inte bara din absoluta lön som påverkar hur du upplever ditt jobb utan även hur din lön förhåller sig till dina kollegors. Det hävdar i alla fall David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti och Emmanuel Saez i en ny studie där de undersöker hur personers relativlöner påverkar deras välbefinnande på arbetsplatsen.

Teoretiskt finns det två förklaringsmodeller för detta samband. Den första modellen tar fasta på att den anställdes välbefinnande påverkas av hur lönen förhåller sig till jämförbara kollegors löner. Den andra modellen utgår istället ifrån att kollegornas löner innehåller information om vilken lön man själv kan tänkas förhandla sig till i framtiden. I denna modell är det den absoluta lönen som är av betydelse men en relativt låg lön kommer att vara förknippad med en hög förväntad framtida lönetillväxt och bidrar därigenom till ett högre välbefinnande.

Empirisk forskning om relativlöners självupplevda betydelse har varit knapphändig främst beroende på svårigheten att renodla betydelsen av relativlönen från andra arbetsplatspecifika och individuella egenskaper. För att komma runt detta problem genomförde David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti och Emmanuel Saez ett fältexperiment i vilket de informerade slumpmässigt utvalda personer på University of California om möjligheten att få information om sina kollegors löner via en hemsida på internet. Denna information hade tidigare varit otillgänglig men blev offentlig efter ett beslut i kalifornisk domstol strax innan fältexperimentet. En tid senare följde författarna upp med en enkätundersökning om välbefinnande på arbetsplatsen. För att få en referensgrupp besvarades enkäten även av personer som inte hade fått veta att kollegornas löner fanns tillgängliga på internet.

Informationen om att medarbetarnas löneuppgifter fanns tillgängliga på internet ökade intresset bland de anställda för webbplatsen. I den grupp som fick informationen besökte hälften hemsidan, att jämföra med endast en femtedel av personerna i referensgruppen, och hela 80 procent av de som besökte hemsidan uppgav att de hade informerat sig om

kollegornas löner. Studien gör flera intressanta observationer. Den första är att det självupplevda välbefinnandet hos dem med en lön under medianlönen påverkades *negativt*. De uppgav också att de i högre grad skulle söka ett nytt jobb i framtiden och att de ansåg lönesättningen orättvis. För denna grupp tycks alltså teorin att låg relativlön signalerar högre framtida inkomster inte vara relevant.

Den andra intressanta observationen var att anställda med löner över medianen inte påverkades alls av informationen om kollegornas löner, vilket innebär att för denna kategori av inkomsttagare var *båda* teorierna irrelevanta.

En tredje observation, som följer mer indirekt, är att arbetsgivare torde ha incitament att hemlighålla löner, eftersom vetenskapen påverkar relativa låginkomsttagare negativt utan att ha positiva effekter för dem med högre inkomster. I ett större perspektiv visar resultaten även att upplevd orättvisa och avundsjuka kan påverka anställdas välbefinnande och karriärval. Som läsare blir man dock nyfiken på om dessa slags känslor kan påverka personernas arbetsproduktivitet, något som studien dock inte behandlar.

Studien är ett bra exempel på hur fältexperiment som använder slumpmässiga urval kan besvara frågor på ett sätt som inte låter sig göras med registerdata eller med traditionella klassrumsexperiment.

Referens

Card, David, Alexandre Mas, Enrico Moretti och Emmanuel Saez (2010), "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction". NBER Working Paper nr 16396.