

HÖGSKOLAN
I GÄVLE

Institutionen för ekonomi

Titel: Fastighetsmäklare - mycket slit och dåliga villkor?

..

*Författare: Sara Grandin
Anna Pettersson*

Kurspoäng: 10 poäng

Kursnivå: Kandidatkurs (C-nivå)

*Examensarbete
i ämnet företagsekonomi*

Förord

Nu när vi äntligen ser slutet på arbetet med att skriva vår uppsats vill vi passa på att tacka de som har gjort arbetet lite lättare och de vars medverkan gjort att vi överhuvudtaget kunnat genomföra uppsatsen.

Vi börjar med ett stort tack till vår handledare Tommy Gerdemark som fått oss att efter varje handledarträff känna att *det här är inte så svårt det här klarar vi av!*

Stort tack till de mäklare som vi har fått intervjua samt Jonina Gisladottir och Eva Hertzberg. Hade ni inte ställt upp och svarat på våra frågor så hade denna uppsats inte gått att genomföra.

Slutligen ett stort tack till våra familjer och vänner som alltid har ställt upp med några uppmuntrande ord och fixat med allt annat runt omkring som vi inte hunnit med då uppsatsen har tagit all vår tid. Tack för att ni finns!

Anna och Sara maj 2007

Abstract

Head/Titel:	Real estate agent - hard work and bad terms?/ Fastighetsmäklare - mycket slit och dåliga villkor?	
Level/Nivå:	Final assignment for a bachelor degree in Business Administration/ C-uppsats för kandidatexamen i företagsekonomi	
Author/Författare:	Anna Pettersson och Sara Grandin	
Supervisor/Handledare:	Tommy Gerdemark	
University/Högskola:	University of Gävle Departement of Business Administration 801 76 Gävle Sweden Telephone: +46 26 64 85 00 Homepage: www.hig.se	Högskolan i Gävle Institutionen för ekonomi 801 76 Gävle Sverige Telefon: 026 – 64 85 00 Hemsida: www.hig.se
Date/Datum:	2007-06-20	
Summary/	<p>Real estate agents have a reputation of making a lot of money without any effort. Is this true or is it just a picture painted by the media? With this in mind we have decided to take a closer look at different systems for how real estate agents get their salary. We have decided to narrow our thesis down to real estate agents who are operating in the Uppsala-Stockholm region with residential sales.</p> <p>The purpose of this thesis is to increase the knowledge about different systems for salaries for real estate agents who are working with residential sales.</p> <p>What happens if you get sick, if you become a parent or if you loose your employment are questions that we discuss.</p> <p>We have interviewed real estate agents and asked them about their terms for salary. We have also looked at how a more traditional salary works.</p>	
Sammanfattning:	Fastighetsmäklare har ett rykte att de tjänar mycket pengar utan att anstränga sig. Stämmer detta eller är det bara en bild som media skapat? Med den bakgrunden valde vi att titta närmare på vilka lönesystem för fastighetsmäklare som finns i branschen. Med	

avgränsning till privatbostadsmarknaden och Stockholm-Uppsala regionen.

Syftet är att öka kunskapen om olika lönesystem för fastighetsmäklare på privatbostadsmarknaden.

Vi har även tittat på hur det fungerar med sjukpenning, föräldrapenning och a-kassa. Sedan har vi valt att titta på hur en mer traditionell lön ser ut och vilka förmåner utöver lön som kan förekomma.

Vi har genomfört två intervjuer angående hur en traditionell eller ”normal” lön fungerar samt fyra intervjuer med fastighetsmäklare angående lönesystem för fastighetsmäklare.

Keywords/Nyckelord:

Salary systems, salaries for real estate agents, working conditions, commission salaries, salary benefits

Lönesystem, mäklarlöner, arbetsvillkor, provisionslön, löneförmåner

Summary

Real estate agents have a reputation of making a lot of money without any effort. Is this true or is it just a picture painted by the media? With this in mind we have decided to take a closer look at different systems for how real estate agents get their salary.

We have decided to narrow our thesis down to real estate agents who are operating in the Uppsala-Stockholm region with residential sales.

The purpose of this thesis is to increase the knowledge about different systems for salaries for real estate agents who are working with residential sales.

We have based our theory in the area of individuals and how individuals work in organisations and groups. We have also looked at different systems for motivation and rewards. What happens if you get sick, if you become a parent or if you lose your employment are questions that we discuss.

We have interviewed real estate agents and asked them about their terms for salary. We have also looked at how a more traditional salary works. The real estate agents we have interviewed all work with a salary based on 100 % commission. The biggest difference we have found is that one of the real estate agents works as a consultant which means that she/he has her/his own company. They all seemed to be fine working only for commission even though it is insecure. In our interviews we have also addressed the future. What do they think? Are there going to be changes? A few of them thought that the system with 100 % commission-based salary will continue. Others thought that the wind is blowing towards more fixed salaries. This because it is important to know that the salary at least can cover monthly bills.

We are in this thesis also presenting an example that shows how much money a real estate agent get in salary after claiming 50 000 Swedish kronor from a seller.

The thesis will at the end present a few thoughts, ideas and questions for other students to take on and discuss.

Sammanfattning

Mäklare har ett rykte som säger att de tjänar mycket pengar utan att behöva anstränga sig alltför hårt. Stämmer det eller är det bara en bild som media har skapat? Med detta som bakgrund har vi valt att titta närmare på vilka lönesystem för mäklare som finns i branschen. För att arbetet med vår uppsats inte skulle bli för stort avgränsade vi oss till privatbostadsmarknaden och Stockholm-Uppsala regionen.

Syftet är att öka kunskapen om olika lönesystem för mäklare på privatbostadsmarknaden.

I teorin har vi tittat på motivationssystem och belöningssystem samt hur individer fungerar i organisationer och gruppbildningar. Vi har även undersökt hur det fungerar med sjukpenning, föräldrapenning och a-kassa. Sedan har vi som en kompletterande jämförelse valt att titta på hur en mer traditionell lön ser ut och vilka förmåner utöver lön som kan förekomma.

I empirin har vi genomfört två intervjuer angående hur en traditionell eller ”normal” lön fungerar samt fyra intervjuer med mäklare angående lönesystem för mäklare.

De intervjuade mäklarna arbetar alla med löner som består av 100 % provision. Den största skillnaden är att en av dem är egenföretagare och fakturerar den mäklarbyrån hon/han arbetar för medan de övriga har någon form av anställning. De är överlag nöjda med att ha provisionslön men de tycker att det är ett riskabelt system att arbeta med.

Vi har också funderat lite med våra mäklare vad de tror om framtiden. Kommer lönesystemen att se likadana ut eller är det förändringar på gång? Vissa av mäklarna trodde att det skulle fortsätta som idag med 100 % provision. Andra trodde att det kommer att ställas krav från mäklarkåren på någon form av fast grundlön. Detta för att öka säkerheten gällande möjligheten att betala de personliga räkningarna varje månad.

Vi har även gjort ett räkneexempel där vi något förenklat visar hur mycket av ett mäklararvode på 50 000 kronor som hamnar i mäklarens egen ficka.

Avslutningsvis lämnar vi några tankar, idéer och frågeställningar för vidare forskning på ämnet.

Innehållsförteckning

Förord.....	2
Abstract.....	3
Summary	5
Sammanfattning.....	6
Innehållsförteckning.....	7
1 Inledning.....	9
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Problemformulering.....	10
1.3 Syfte.....	10
1.4 Avgränsning	10
2 Metod.....	12
2.1 Vecka 1 "Mental uppladdning"	12
2.1.1 Vecka 2 "Uppsatsämne".....	12
2.1.2 Vecka 3 "Problemens tid".....	12
2.1.3 Vecka 4 "En lång vecka"	13
2.1.4 Vecka 5 "Veckan som gick fort"	13
2.1.5 Vecka 6 "Intervjutider"	14
2.1.6 Vecka 7 "Problem på återbesök".....	14
2.1.7 Vecka 8 "Önskan om opponering"	15
2.1.8 Vecka 9 "Inför opponering".....	15
2.1.9 Vecka 10 "Avslutande arbete"	16
3 Teori.....	17
3.1 Kort information om teorikapitlet	17
3.2 Del 1.....	17
3.2.1 Grundläggande behov och motiv.....	17
3.2.2 Belöningar	19
3.2.3 Ledarskap.....	20
3.3 Del 2.....	20
3.3.1 Allmänt om löner.....	20
3.3.2 Allmänt om sjukdom	21
3.3.3 Sjukpenninggrundande inkomst (SIG) för mäklare.....	22
3.3.4 Allmänt om föräldraledighet.....	22
3.3.5 Allmänt om arbetslöshet.....	23
3.3.6 Arbetslöshetskassa (a-kassa) för mäklare	24
3.4 Del tre.....	25
3.4.1 Fastighetsmäklarlag (1995:400).....	25
4 Empiri.....	26
4.1 Kort information om empirikapitlet.....	26
4.2 Allmänt om löner och anställningsvillkor	26
4.2.1 Vad innehåller en lön? Intervju med Eva Hertzberg	26
4.2.2 Vad kan ingå i en lön? Intervju med Jonina Gisladottir, Siemens Building Technologies (Siemens BT)	29
4.3 Löner och anställningsvillkor för mäklare	31
4.3.1 Intervju med mäklare A.....	31
4.3.2 Intervju med mäklare B.....	32
4.3.3 Intervju med mäklare C	33
4.3.4 Intervju med mäklare D	33
4.3.5 Framtid – vad tror "våra" mäklare om framtiden	34
5 Vad hamnar i mäklarens plånbok – räkneexempel.....	36
6 Analys.....	37
6.1 Egna reflektioner	37

6.1.1 Allmänna tankar.....	37
6.1.2 Anställningsvillkor.....	37
6.1.3 Förutsättningar att arbeta som mäklare.....	38
6.1.4 Framtid	39
6.2 Kopplingar mellan teori och empiri.....	40
7 Slutsats.....	43
8 Vidare forskning.....	44
9 Slutord	45
10 Källförteckning	46
10.1 Litteratur	46
10.2 Artiklar	46
10.3 Internet.....	46
10.4 Intervjuer	47

1 Inledning

Härmed inbjudes du till att läsa Sara Grandins och Anna Petterssons kandidatuppsats som belyser anställningsvillkoren för mäklare. Vi hälsar dig hjärtligt välkommen och önskar en trevlig samt intressant läsning!

Några förutsättningar för den skrivna texten är följande;

- Kandidatuppsatsen kommer genomgående i arbetet att endast kallas för ”uppsatsen”.
- Författarna kommer i uppsatsen att referera till sig själva som ”vi”.
- Med mäklare menar vi registrerade fastighetsmäklare som verkar på privatbostadsmarknaden.
- I teori- och empiriavsnitten återfinns informationsrutor. Dessa återger kortfattat vad som står att läsa i texten. Vår tanke med att ha dem med i uppsatsen är att vi vill ge läsarna en tydlig och klar överblick av det som presenteras.

Vi hoppas att vi på ett tydligt och strukturerat sätt ska kunna redogöra för olika anställningsvillkor och innebörden av dessa. Det är vår ambition att denna uppsats ska vara lättläst och lättförståelig och ge en god inblick i arbetsförhållandena som råder i skrivande tid som är våren 2007.

1.1 Bakgrund

I det mediestyrdade samhälle som vi idag lever i har bilden som presenterats av mäklare inte varit den vackraste. Vi tycker att mäklare ofta porträtteras som en tvivelaktig yrkeskår. De gör ofta ett ganska dåligt arbete, lurar på ett eller annat sätt köpare och säljare samtidigt som de tjänar mycket pengar på att ”göra ingenting”. Kvällstidningarna brukar även roa sig med att presentera listor över de mäklare som tjänar mest pengar¹.

Vi anser dock att den mediebild som ges är något felaktig. Vi menar att kvällspressen skriver om det som säljer. Det medför att det är väldigt sällan som det går att läsa om mäklare som faktiskt gör ett bra arbete. Varför är mäklare en så populär yrkeskår att kasta skit på? Kan det vara av den enkla anledningen att det är de höga lönerna som media målar upp som sticker folk i ögonen? Det verkar åtminstone i våra ögon som att mäklare som tjänar dåligt inte säljer lösnummer. Vi tror att en bättre inblick i vilka villkor mäklare faktiskt arbetar under kan hjälpa kårens rykte i positiv riktning.

I Svenska Dagbladet stod det att läsa måndagen den 16 april 2007 ”Mäklarna slår rekord i arvoden”. I sektionen Näringsliv kunde hela artikeln läsas på sidan fyra. ”Fastighetsmäklarna skär guld med täljkniv. Lönerna i branschen ökade med närmare 10 procent i fjol och en vanlig mäklarlön i storstäderna ligger på 50 000-60 000 kronor i månaden. Branschen slog också rekord 2006 i totala mäklararvoden: Nära 6 miljarder kronor berikade mäklarhusens fickor.” Svensk Fastighetsförmedlings VD Peter Pütsep säger i en kommentar i artikeln att ”en mäklare i storstäderna tjänade cirka 50 000-60 000 kronor i månaden och på landsorten ungefär hälften.”

Med ovanstående som bakgrund har vi därför valt att skriva vår uppsats om mäklarnas löner. Det känns intressant att skriva om detta ämne eftersom det snart är dags för oss att börja arbeta och det är viktigt att veta hur vår lönesituation egentligen ser ut. Detta

¹ Aftonbladet, Här är alla mäklare som tjänar över en miljon

borde även vara av intresse inte bara för oss själva utan också för alla andra som läser till mäklare eller funderar på att läsa utbildningen. Vi tycker även att redan aktiva mäklare kan ha ett intresse av att se vilka andra lönesystem, än det de själva har, som finns i branschen.

1.2 Problemformulering

Som blivande mäklare har vi under vår utbildning förstått att våra löner kommer att vara provisionsbaserade. Att enbart arbeta för provision kan kännas mycket osäkert. Det har för oss blivit särskilt påtagligt nu i slutet av vår treåriga utbildning. Snart ska vi ut och arbeta och vad ska vi leva av? Hur ska vi kunna betala våra räkningar?

Med detta som bakgrund vill vi veta vad vi kan förvänta oss gällande lön och löneförmåner i vårt kommande yrkesliv. Det är ett område som vi under vår utbildning fått ytterst lite information om trots att det är en mycket viktig aspekt för yrkesutövningen.

Det som vi med vår uppsats vill undersöka är;

Hur kan olika lönesystem och anställningsvillkor för mäklare se ut och vad innebär de i praktiken?

För att kunna svara på ovanstående fråga och för att ge möjlighet till jämförelse och perspektiv till vad vi kommer fram till så kommer även följande delfrågor att undersökas;

- *Vad består en "normallön" av? (Med normallön menar vi här någon form av fast månadslön för en tjänstekvinna/tjänsteman)*
- *Vad händer vid sjukskrivning?*
- *Vad händer vid föräldradighet?*
- *Hur fungerar arbetslöshetskassan?*
- *När är en mäklare arbetslös?*

1.3 Syfte

Syftet med vår uppsats är att öka kunskapen om olika lönesystem och anställningsvillkor för mäklare på privatbostadsmarknaden.

Vårt intresse ligger i att utreda vilka lönesystem som finns i branschen och hur dessa fungerar. Vi har även valt att titta på vad som händer vid exempelvis sjukskrivning eller om en mäklare av någon annan anledning inte skulle vara arbetsför.

1.4 Avgränsning

I vår uppsats kommer vi endast att titta på aktiva mäklare som arbetar på privatbostadsmarknaden. Mäklare som arbetar med kommersiella fastigheter och lantbursfastigheter kommer därför inte att tas upp.

Vi har även avgränsat vår uppsats till att endast gälla de mäklare som har någon form av anställning. De som driver sitt eget mäklarkontor eller de som äger ett större mäklarkontor kommer därmed inte att innefattas.

Geografiskt avgränsar vi oss till att titta på mäklare som är aktiva i regionen Stockholm-Uppsala. Anledningen är att vi själva bor i denna region och vi tror att det är lättare och mindre tidskrävande att genomföra personliga intervjuer om det inte är för lång resväg. I vår uppsats kommer vi inte att lägga någon vikt vid vilket kön de som svarar på frågorna har och inte heller om det finns någon eventuell löneskillnad mellan könen.

2 Metod

Enligt bibeln skapade Gud världen på sju dagar. För oss tog det dock betydligt längre tid att skapa denna uppsats. Nedan följer en beskrivning i dagboksform (ett litet försök till kreativitet) av hur vi har arbetat, vilka problem vi har stött på samt hur vi har tänkt och resonerat. Vi har sammanfattat vårt uppsatsarbete i tio veckor. Arbetet har dock tagit betydligt längre tid. Redan under senhösten 2006 började vi fundera över vår uppsats och det är inte förrän slutet av juni 2007 som den till slut lämnas in. Trevlig läsning!

2.1 Vecka 1 "Mental uppladdning"

Så var det dags att skriva uppsats. Det är det sista steget i vår utbildning och det är med skräckblandad förtjusning som vi ger oss in i detta. Det känns som ett stort projekt och från dem som tidigare har skrivit uppsats kommer olika utsagor. En del menar att det är jättemycket arbete och svårt medan andra anser att det inte är värre än att skriva ett vanligt arbete. Det är lite svårt att förhålla sig till detta. Hur kommer det att vara för oss? Vi vet inte riktigt hur vi ska tackla den här uppgiften, inte ännu i alla fall.

Hur vi än tar oss an arbetet med den här uppsatsen har vi ändå en viss förförståelse för själva processen. Även om det här är den största och kanske viktigaste uppsatsen hittills så har vi avverkat ett antal inlämnade arbeten under utbildningens gång. I och med att vi är medvetna om att vi har en viss förförståelse för den här processen så anser vi oss ha ett hermeneutiskt perspektiv². Det innebär även att vi anser det viktigt att så tydligt som möjligt redovisa våra tidigare erfarenheter. Detta för att dessa även påverkar vår analys och slutsats.

2.1.1 Vecka 2 "Uppsatsämne"

Från början hade vi tänkt skriva om den undersökningsplikt som en köpare har vid köp av fastighet samt att redogöra för denna. Vi har dock ändrat oss. Vi har istället bestämt oss för att skriva om mäklarnas löner och villkoren för dessa. Det är delvis av rent egenintresse samtidigt som vi från flera håll har fått intrycket att det är fler än bara vi som tycker att det är ett intressant område. Dessutom verkar det, enligt oss, inte vara många på vår utbildning som vet så mycket om vad som verkligen gäller. Efter diskussion med varandra och med vår handledare har vi beslutat att vi ska ge en beskrivande bild av några av de lönesystem som förekommer på marknaden och även sätta dessa i jämförelse med ett "vanligt arbete". Med "vanligt arbete" menar vi någon form av fast anställning för en tjänstekvinna/tjänsteman med fast månadslön. Vi tycker att det kan vara ett bra exempel att jämföra med. Att sätta en mäklares villkor i relation till en tjänstekvinna/tjänsteman tror vi bidrar till att öka förståelsen för de förutsättningar som gäller för mäklare. Det blir ett litet riktmärke som det går att förhålla sig till. För att genomföra detta har vi bestämt oss för att använda oss av den kvalitativa metoden³

2.1.2 Vecka 3 "Problemens tid"

När vi nu har bestämt oss för vad vi ska skriva om och vad vi vill prestera med vår uppsats så börjar små problem att dyka upp. Det är väldigt irriterande.

² Starrin Bengt & Svensson Per-Gunnar, (1994), sid 59

³ Starrin Bengt & Svensson Per-Gunnar, (1994), sid 164

Problem nummer ett handlar om att hitta lämplig teori. Vi har beslutat att försöka förankra vår uppsats i teorier om olika belöningsssystem och hur människor kan motiveras på olika sätt. Att hitta litteratur om det och att hitta litteratur som är användbar är inte gjort i en handvändning. Det är mycket litteratur som ska läsas igenom och det tar lång tid. Det handlar inte enbart om att läsa litteraturen. Den ska hela tiden granskas kritiskt- ska vi använda oss av de teorier som presenteras? Kan vi använda oss av dem? Är det vi läser om användbart för uppsatsens syfte? Dessa är bara några frågor som vi kämpar med. Väntetider på biblioteken gör det inte heller lättare. Det ska dock påpekas att det inte påverkar vårt val av litteratur. Vi väntar, om än tålmodigt och något frustrerade.

Ett annat problem som vi har stött på är att försöka hitta människor som kan svara på våra frågor. Att boka intervjuer eller tider för samtal tar tid! Samtidigt tar det tid att förbereda sig inför dessa tillfällen. Det känns som att vi har en lång startsträcka och det sätter också spår i vår motivation. Den är inte på topp just nu... Vi ingår i ett öppet system där subjekt och objekt påverkas av varandra och av omgivningen⁴. Ett konkret exempel är att när vi nu båda känner oss mindre motiverade så är det svårt att arbeta vidare med uppsatsen. Det svåra ligger just nu i att skriva. Vi pratar och resonerar kring uppsatsen och delar tankar och idéer men att från det sätta oss ned framför datorn och skriva känns svårt.

Från början verkade allt så självklart men ju mer vi arbetar med uppsatsen desto mindre självklart blir det och fler frågetecken uppstår hela tiden. Eftersom vi har ett hermeneutiskt synsätt⁵ på vår arbete med vår uppsats så är det för oss ganska naturligt att det är på det här sättet. Vi har under vår utbildnings gång skrivit ett antal arbeten (exakt hur många vet vi inte men det är åtminstone cirka tio inlämnade arbeten av olika slag och omfattning) vilket gör att vi har tidigare erfarenheter av liknande processer. Förhoppningsvis kommer det att kännas bättre framöver.

2.1.3 Vecka 4 "En lång vecka"

Vi har bokat in ett nytt möte med vår handledare. Vi känner att vi behöver lite tips och idéer och även möjligheten att ventilera våra frågor och problem.

Det här med teori och empiri har varit lite svårt. Vad är vad? Ibland har vi stött på tillfällen då vi båda har haft svårt att avgöra det.

Vi har kommit fram till att vi måste finna teori som inte enbart handlar om belöningsssystem. Trots allt så handlar det om människor. Människor är komplexa och agerar på olika sätt. Därför har vi bestämt oss för att även presentera teori om den enskilda individen och teori om ledarskap. Anledningen är att även det påverkar hur en mäklare betar sig i olika situationer.

2.1.4 Vecka 5 "Veckan som gick fort"

Mötet med vår handledare var bra. Det gav oss ytterligare en skjuts framåt för vårt uppsatsarbete. Det var med lätta steg som vi åkte tillbaka till Uppsala och Stockholm. Nu har vi fått lite inspiration. Tack och lov!

⁴ Gerdemark Tommy, föreläsningssanteckningar, 2006-12-18

⁵ Starrin Bengt & Svensson Per-Gunnar, (1994), sid 59

2.1.5 Vecka 6 ”Intervjutider”

Intervjuerna har blivit inbokade, genomförda och sammanställda. Vi har träffat våra intervjuobjekt personligen. Sammanfattningar av intervjuerna återfinns i empiriavsnittet i vår uppsats. Vid tre av våra totalt sex intervjuer var vi båda närvarande. En intervju genomförde Sara själv i Uppsala och två genomförde Anna på egen hand i Stockholm. Självklart hade det bästa varit om vi båda hade kunnat närvara vid alla tillfällen. Verkligheten gör sig dock påmind. Det har visat sig vara ett riktigt pyssel och pussel att hitta dagar då vi båda och den som vi vill intervjuar har haft möjlighet att träffas. Därav det aktiva valet att genomföra vissa intervjuer på egen hand.

Vi har förberett intervjufrågorna tillsammans. Egentligen skulle det nog inte kallas för frågor. En bättre benämning vore kanske samtalspunkter eller samtalsområden. Dessa har i alla fall varit följande;

- Nuvarande lönesystem (100 % provision?, gemensam provisionspott? Fast lön? Annan löneform?)
- Tidigare lönesystem
- Fördelar respektive nackdelar med nuvarande och tidigare lönesystem
- Framtidssyn

För att de vi intervjuade skulle kunna vara lite förberedda när vi träffades så informerade vi innan våra inbokade möten om vad vi ville prata om (ovan nämnda punkter). Vi valde att inte spela in intervjuerna på band utan att bara anteckna för hand. Vi ville att det skulle vara så avslappnat som möjligt.

Vi har valt att intervjuar människor som vi tidigare har haft en personlig kontakt med i form av arbete, praktik eller fritid. Detta har möjliggjort att vi när som ett frågetecken har uppstått med ett enkelt telefonsamtal har kunnat ringa upp och fråga. Eftersom lön och anställningsvillkor ofta är ett känsligt ämne har vi lovat att inte namnge våra intervjuobjekt i uppsatsens löpande text. Därför kommer det inte heller anges vilken relation vi har haft till respektive intervjuad person. Tanken med våra intervjuer har varit att få fram olika lönesystem som mäklare jobbar efter och vi tror inte att vårt personliga urval av intervjuobjekten har påverkat vårt resultat. Vi anser att det skulle ha sett likadant ut om vi hade valt att intervjuar andra mäklare representerade på samma byråer. Lönesystemen skulle inte se annorlunda ut.

Det är mycket synd att vi inte fick en intervju med en mäklarbyrå i Uppsala som arbetar med fasta löner. Det är faktiskt en stor besvikelse. Vi tror att det hade varit ett mycket bra exempel att jämföra med. Det var ett ganska klart och tydligt nej från dem så vi har bestämt oss för att inte försöka tjata oss till en intervju. Kanske är det ett misstag? Det är i alla fall vårt beslut.

2.1.6 Vecka 7 ”Problem på återbesök”

Nu har vi fått problem igen. Hur ska vi redovisa våra genomförda intervjuer? Vi har mailat våra anteckningar från intervjutillfällena till dem som vi har intervjuat. Detta för att kontrollera att vi har uppfattat varandra korrekt men vi måste själva i det här läget avgöra vad vi ska och vad vi inte ska presentera i uppsatsen. Uppsatsens syfte är ju att

öka kunskapen om olika lönesystem och anställningsvillkor som finns på marknaden men det är faktiskt inte den enda information som vi har fått under intervjuerna. Vi har ju faktiskt ställt frågan om hur de intervjuade ser på framtiden. Det är kanske inte relevant för uppsatsens syfte men ändå så känns det enligt oss intressant för vår förmodade läsekrets. Det är mäklare under utbildning som antagligen är den största gruppen som kommer att ta del av vår uppsats och för dem så tror vi att det finns ett intresse att veta vad redan etablerade mäklare tror om framtiden.

Arbetet med den här uppsatsen är lite av en berg- och dalbana. Kanske inte lika höga berg och djupa dalar som i den inledande fasen men det känns ändå tillräckligt. Nu har vi återigen hamnat i ett stillastående läge. Som tur är har vi bokat ett nytt möte med vår handledare som förhoppningsvis kan få oss att åka tillbaka till Uppsala och Stockholm med lätta steg.

2.1.7 Vecka 8 ”Önskan om opponering”

Vi åkte tillbaka till Uppsala och Stockholm med lätta steg!

Dock ska påpekas att vi tror att vår uppfattning om hur arbetet med uppsatsen går skiljer sig något från vår handledares. Han har erfarenhet av uppsatsskrivande och utifrån sitt perspektiv och sina förkunskaper så anser han att vi har en hel del kvar att göra. Vi anser väl också att det finns en hel del kvar att göra men att mycket av arbetet egentligen redan är klart. Vi har båda en ganska klar bild av vad som ska göras och skrivas ned även om det finns bevarat i våra huvuden och inte skrivet på papper ännu.

Trots allt så bestämde vi att vi ska försöka bli klara för en opponering nu innan vårterminen är slut. Ett nytt utkast ska dock mailas och godkännas för att detta ska bli möjligt. Nu handlar det om att det som vi har i våra huvuden ska presenteras i skriftlig form. Det är inte det lättaste. Även om vi bor några mil ifrån varandra så för vi en dialog nästan varje dag. Vi väger för och emot, diskuterar det vi har skrivit och vad som ska skrivas. Det är slutspurt.

2.1.8 Vecka 9 ”Inför opponering”

Vi får opponera!

Det känns som att en tung sten har fallit från våra axlar. Bra jobbat! Detta innebär inte att vi inte har problem...

Vi läser uppsatsen upp och ner och bak och fram. Så känns det i alla fall. Vad är bra? Vad är mindre bra? Ska vi flytta ett stycke två rader eller ska vi skriva om texten? Frågorna är många och tiden är knapp. Det är bara att konstatera att vi inte kommer att ha en perfekt uppsats klar till opponeringen men vi gör vårt bästa för att den ska vara så bra som möjligt.

En oro som vi har är vårt metodavsnitt. Att presentera det i dagboksform är ett försök att bryta sig loss från invanda mönster. Vi tycker att den visar på att det finns trovärdighet vårt arbete. Det är en öppen och ärlig redovisning av hur vi har försökt att skapa vår uppsats även om den presenteras i en annan form än vad vi är vana vid. Vi hoppas bara att de som läser den tycker likadant.

2.1.9 Vecka 10 ”Avslutande arbete”

Opponeringen är genomförd och den gick bra. Vår åsikt är att vi hade bra opponenter som kom med konstruktiv kritik. En del av kritiken var vi redan medvetna om innan opponeringstillfället men opponenterna hade även synpunkter som vi inte hade reflekterat över. Ett konkret exempel är de räkneexempel som presenteras i uppsatsens empiriavsnitt. Våra opponenter tyckte att de var svåra att förstå vilket de inte var för oss. Vi menar att det beror på att vi fick ta del av dessa personligen under intervjun. Därför har vi nu bearbetat dessa så att de ska bli ännu tydligare.

Det som vi båda tycker är bra med en opponering är att andra läser vår uppsats. Det som vi har uppfattat som klart och tydligt är inte alltid det för en utomstående läsare. Detta innebär att vi får ompröva vår uppsats. Som så många gånger tidigare får vi återigen granska och bearbeta den. Det är vår ambition att komma relativt högt upp i Blooms taxonomi över inlärningsmål⁶. Genom att bearbeta uppsatsen skapar vi ännu bättre möjligheter att göra just det.

⁶ Rienecker Lotta, (2004), sid 26

3 Teori

Som sig bör i akademiska sammanhang ska vi presentera någon sorts teori som vi kan bygga våra resonemang på. Teorin som presenteras i detta kapitel är indelad i tre delar. Vi börjar dock med en kort redogörelse för vårt teorikapitel. Trevlig läsning!

3.1 Kort information om teorikapitlet

Vårt teoriavsnitt består av tre delar.

Den första delen består av en redogörelse för individens grundläggande behov och innebörden av belöningar. Den belyser även, om än kort, vad som är viktigt för ett gott ledarskap.

Del två består av information om arbetslöshet, vad som händer vid föräldraskap, vad som händer vid sjukdom för att bara nämna några teman.

Den tredje och sista delen är en kort redogörelse för vad fastighetsmäklarlagen säger om den ersättning som en mäklare erhåller för ett genomfört uppdrag.

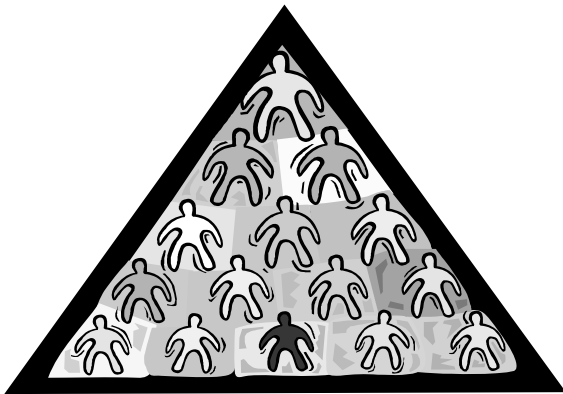
Vi anser att den teori som presenteras i detta kapitel kommer att utgöra en bra grund för vår analys och slutsats som presenteras senare i uppsatsen.

3.2 Del 1

3.2.1 Grundläggande behov och motiv

Motiv är det som stimulerar eller driver en individ att handla på ett visst sätt. Motiven är ofta behov eller önskemål av olika slag. Motivation är en drivkraft till handling i en viss riktning och en person är motiverad när ett önskemål eller behov påverkar handlandet i en viss riktning.⁷

Psykologen Abraham Maslow ordnade de mänskliga behoven i en behovspyramid/behovstrappa. Dessa behov, ordnade nerifrån och upp, är fysiologiska behov, säkerhetsbehov, kontaktbehov, uppskattnings- och statusbehov samt behov av självförverkligande.⁸



1. Behov av självförverkligande
2. Uppskattnings- och statusbehov
3. Kontaktbehov
4. Säkerhetsbehov
5. Fysiologiska behov

Alla individer har vid en given tidpunkt

⁷ Bruzelius Lars H, m. fl.(1995), sid 246-250

⁸ Ibid

ett antal konkurrerande behov. Ett av dessa behov är dock starkare än de andra vilket driver individen till att handla för att tillgodose just det behovet. Alla människor har samtliga behov som återfinns i pyramiden men det är bara de behov som är otillfredsställda som är motiverande. En individ rör sig uppåt i pyramiden när behoven på lägre nivå är tillfredsställda. Om behov på lägre nivå hotas rör sig individen nerför behovspyramiden för att återigen tillfredsställa dessa mera basala behov. Behovens styrka varierar från individ till individ som därför stannar olika länge på varje nivå i pyramiden innan behovet är tillgodosett.⁹

En annan teoribildning om motivation är Frederick Herzbergs motivations-hygienteori. Han gjorde åtskillnad mellan hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna är villkor och förhållanden i själva arbetsomgivningen som måste vara uppfyllda för att en individ inte ska vantrivas. Exempel på hygienfaktorer är lön och fysisk arbetsmiljö. Motivationsfaktorerna är relaterade till själva arbetsuppgiften. När de är tillfredsställda blir det möjligt för en individ att verkligen känna motivation och trivas med sin arbetsuppgift.¹⁰

Likheterna mellan Maslows och Herzbergs motivationsteorier är att de två översta behoven i Maslows behovspyramid är exempel på motivationsfaktorer. De tre nedre behoven i Maslows behovspyramid är hygienfaktorer.¹¹



1. Behov av självförverkligande	Motivationsfaktor
2. Uppskattnings- och statusbehov	Motivationsfaktor
3. Kontaktbehov	Hygienfaktor
4. Säkerhetsbehov	Hygienfaktor
5. Fysiologiska behov	Hygienfaktor

⁹ Bruzelius Lars H, m. fl.(1995), sid 246-250

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid

3.2.2 Belöningar

Medarbetare har stor betydelse i de flesta organisationer men ofta en direkt avgörande roll i serviceorganisationer. Begreppet personalidé innebär den grundsyn som finns på ett företags medarbetare. Det handlar om vilka människor företaget vill rekrytera, vilken kompetens de rekryterade ska ha, vad företaget erbjuder sin personal i form av lön och arbetsvillkor. Det handlar också om hur företaget avvecklar sin personal. Idealet är att medarbetarna uppnår sina personliga mål när företaget uppnår sina affärs mål. Det handlar om att förena individens och organisationens mål.¹²

För att människor ska utföra ett bra arbete krävs belöningar. Lön är en bra grund men medarbetarna måste även belönas på annat sätt. Detta innebär att det är viktigt att skilja på ersättning och belöning. Ersättning utgår från hur mycket en medarbetare har arbetat vilket innebär själva arbetsinsatsen. Belöning utgår i första hand för att medarbetaren ska få ett incitament att arbeta mer effektivt.¹³

Ett bra belöningsystem kännetecknas bland annat av följande;

- Belöningen måste utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen
- Belöningsystemet bör gälla alla, från högsta chef till alla medarbetare
- Belöningsystemet måste vara genomtänkt och realistiskt
- Den belönade personen måste kunna påverka resultatet

Det är inte enbart pengar som kan fungera som incitament för en enskild medarbetare. Andra förmåner i form av immateriella belöningar som befordran, större självständighet, utbildning, utvidgade arbetsuppgifter med mera kan fungera motiverande.¹⁴

De flesta av oss behöver uppmuntran och beröm. Ekonomiska belöningar är något som utdelas när en person gör något utöver vad som förväntas. Rörliga ekonomiska ersättningar oavsett form räknas ofta in i begreppet belöning.¹⁵

Det finns olika anledningar till att använda belöningar. Det kan handla om att få människor att prestera mer, behålla nyckelpersoner i organisationen eller skapa motivation för individer och grupper.¹⁶

Det går att skilja på yttre och inre belöningar. Yttre belöningar är de med ekonomisk karaktär som exempelvis bonus och resultatlön. Inre belöning kommer genom egen glädje och egen tillfredställelse över situationer som en person upplever.¹⁷

Själva idén med belöningar är att öka chansen att någon ska göra något som någon annan vill ha gjort. Det är dock inte alltid som belöningar fungerar. En anledning till detta är att belöningar siktar in sig på vad vi gör och inte vårt beteende eller våra värderingar. Värderingar och beteenden sitter betydligt djupare än vårt handlande.

¹² Bruzelius Lars H, m. fl. (1995), sid 232-233

¹³ Bruzelius Lars H, m. fl. (1995), sid 238

¹⁴ Bruzelius Lars H, m. fl. (1995), sid 238-239

¹⁵ Jäghult Bo, (2005), sid 13-33

¹⁶ Ibid

¹⁷ Ibid

Problemet är att det är just värderingarna och beteenden som måste förändras för att det ska gå att se verkliga bestående förändringar hos människor.¹⁸

3.2.3 Ledarskap

Ett funktionellt ledarskap handlar om vad en ledare gör. Det är ledarens beteende som hamnar i fokus. Ett ledarskap bör ses som en socialpsykologisk process med syfte att leda, samordna och målstyra en grups arbete. Ledarfunktioner som är viktiga för en grupp i dess arbete är bland annat;

- Att ta initiativ (starta verksamhet, komma med förslag)
- Att reglera (fördela arbetsuppgifter, påverka arbetstempot)
- Att informera (ge upplysningar)
- Att understödja (medla vid tvister)
- Att utvärdera (undersöka om uppsatta mål är uppnådda)¹⁹

”Ledarskap är förmågan att skapa förutsättningar för att medarbetarnas kunskap, förmåga, intresse, behov, initiativkraft och vilja till samverkan utnyttjas på bästa sätt så att förelagd uppgift kan lösas.”²⁰

En ledare ska hjälpa sina medarbetare eller sin arbetsgrupp med att nå gruppmålet och att bevara sammanhållningen i gruppen.²¹

3.3 Del 2

3.3.1 Allmänt om löner

För många företag är personal en stor kostnadspost. Personalkostnaderna består till största delen av löner, semesterlöner/semesterersättningar, lagstadgade arbetsgivaravgifter samt övriga avgifter för sociala kostnader. Andra stora kostnadsposter kan exempelvis vara kostnader för utbildning, reseersättningar, traktamenten mm.²²

När lön betalas ut till anställda är arbetsgivaren skyldig att göra avdrag för preliminär skatt som sedan redovisas till Skatteverket.²³

Arbetsgivaravgifter utgår på bruttolönen och andra utbetalda förmåner (exempelvis fri bil) med en viss procentsats.²⁴

Semesterlagen säger att en anställd ska ha en allmän semester på 25 dagar/år. Detta innebär att den anställde har rätt till ledighet med bibehållen lön. I praktiken blir dock semesterlönen något mera än en normal lön. Lönen betalas ut i samband med ledigheten och kallas för semesterlön. Semesterlönen tjänas in under intjänandeåret 1 april-31 mars om inget annat avtalats. Den största delen av ledigheten tas ut någon gång under den

¹⁸ Jäghult Bo, (2005), sid 13-33

¹⁹ Maltén Arne, (1992), sid 185-186

²⁰ Maltén Arne, (1992), sid 186

²¹ Ibid

²² Thomasson Jan, (2004), sid 190-191

²³ Thomasson Jan, (2004), sid 191

²⁴ Thomasson Jan, (2004), sid 193

följande sommaren. Om en arbetstagare slutar sin anställning innan hon/han haft sin semester ska motsvarande belopp för semesterlönen betalas ut vilket då kallas för semesterersättning.²⁵

3.3.2 Allmänt om sjukdom

Om någon blir sjuk och därför inte kan utföra sitt arbete har denne rätt till sjuklön eller sjukpenning. Första dagen är alltid karensdag, då har den sjuke ingen rätt till ersättning. Dag 2-14 betalas ersättningen av arbetsgivaren– sjuklön. De som arbetsgivaren inte betalar ut sjuklön till samt egenföretagare kan få ersättning från Försäkringskassans sjukpenning. För att få sjukpenning från Försäkringskassan måste anmälan om sjukfrånvaro göras till Försäkringskassan den första sjukdagen. Därefter måste en ”begäran om sjukpenning” fyllas i och skickas in. Sjukanmälan går att göra via Försäkringskassans hemsida www.forsakringskassan.se. På hemsidan finns även blanketter för begäran om sjukpenning. Normalt sätt efter en veckas sjukfrånvaro krävs läkarintyg för fortsatt rätt till ersättning. Försäkringskassan har dock rätt att kräva läkarintyg redan från första sjukdagen.²⁶ Politiska diskussioner förs om att ge även arbetsgivarna rätt att kräva läkarintyg från första sjukdagen²⁷.

Kortfattad information

Dag 1	Karensdag	(ingen ersättning)
Dag 2-14	Sjuklön	(ersättning från arbetsgivare)
Dag 2-14	Sjukpenning	(ersättning från Försäkringskassan till dem som ej får sjuklön från arbetsgivare samt till de som driver eget företag)

Sjukpenning från Försäkringskassan: anmälan om sjukfrånvaro måste göras till Försäkringskassan den första sjukdagen. Därefter ska ”begäran om sjukpenning” fyllas i och skickas in.

Efter en veckas sjukfrånvaro krävs läkarintyg. Försäkringskassan har dock rätt att kräva läkarintyg från första sjukdagen.

Sjukpenningen är normalt sätt 80 % av den sjukes sjukpenninggrundande inkomst–SGI. SGI beräknas för en anställd med fast lön på den totala inkomsten före skatt.²⁸ För egenföretagare, dvs. de som driver enskild firma, handelsbolag eller liknande och innehar F-skattsedel, beräknas istället SGI på firmans förväntade nettointäkt. Egenföretagare kan välja mellan 3 och 30 dagars karenstid. Den längre karenstiden ger en billigare sjukförsäkringspremie. Drivs företaget i form av aktiebolag ses ägaren som anställd av bolaget och reglerna som gäller för anställd är de som ska tillämpas. Den

²⁵ Thomasson Jan, (2004), sid 193

²⁶ www.forsakringskassan.se

²⁷ 2007 års ekonomiska vårproposition

²⁸ www.forsakringskassan.se

lägsta SGI är 24 % av prisbasbeloppet och den högsta som det ges ersättning för är 7,5 prisbasbelopp.²⁹ 2007 års prisbasbelopp är 40 300 kronor.³⁰

3.3.3 Sjukpenninggrundande inkomst (SIG) för mäklare

För mäklare som i de flesta fall saknar fast inkomst beräknas SGI på genomsnittlig tidigare inkomst till följd av anställning. Normalt tas de sex senaste månaderna med vid beräkningen som sedan omvandlas till en årsinkomst³¹. För de mäklare som är egenföretagare gäller det som nämnts tidigare om egenföretagare.

När det gäller beräkning av föräldrapenning tittar Försäkringskassan antingen sex eller tolv månader tillbaka i tiden och sedan beräknas ersättningen på den period som blir, för den som ska vara föräldraledig, mest gynnsam.³²

3.3.4 Allmänt om föräldraledighet

De som får barn har rätt till föräldrapenning i 480 dagar enligt föräldrapenningslagen. Det är upp till föräldrarna själva att välja hur dessa dagar ska fördelas emellan dem. Den ena föräldern kan överlåta nästan alla sina dagar på den andra föräldern. 60 dagar är dock alltid reserverade för varje förälder och kan inte överlåtas på den andre.³³

Kortfattad information

Föräldrapenning

Totalt	480 dagar
Mamma	60 dagar
Pappa	60 dagar
Valfria dagar	$480-60-60=360$ dagar

Båda föräldrarna får dock inte vara föräldralediga samtidigt för samma barn. Det är däremot tillåtet att vara föräldraledig samtidigt för två olika barn. I direkt samband med förlossningen finns en möjlighet att ta ut 10 dagar tillfällig föräldrapenning för pappan så att båda föräldrarna kan vara hemma samtidigt.³⁴

Föräldrapenning kan tas ut från och med 60 dagar före beräknad födsel. Det går att ta ut för både hel dag och del av dag. För att få ta ut föräldrapenning redan innan barnet är fött krävs att graviditeten medför någon form av besvär t.ex. illamående eller trötthet, vilket de flesta graviditeter gör. Den som har ett fysiskt krävande arbete eller ett arbete

²⁹ Ibid.

³⁰ www.skatteverket.se

³¹ Mailkontakt Lina Axelsson

³² Telefonkontakt, Gunilla Lundén

³³ www.forsakringskassan.se

³⁴ Ibid

som på annat sätt medför risker för graviditeten, och inte kan bli flyttad till andra arbetsuppgifter, kan ansöka om havandeskapspenning. Det går att få havandeskapspenning från och med graviditetens 60:e dag till 11 dagar innan beräknad förlossning.³⁵

De första 390 dagarna är föräldrapenningen på sjukpenningnivå, det vill säga 80 % av SGI. De resterande 90 dagarna kallas lägstanivådagarna och ger en ersättning på 180 kronor per dag. För att ha rätt till ersättning på sjukpenningnivå krävs att föräldern haft en inkomst på minst 180 kronor per dag under minst 240 dagar innan barnets födsel. Om så inte skulle vara fallet betalas endast ersättning enligt grundnivån ut. Ersättning enligt grundnivån innebär i dagsläget en ersättning på 180 kronor per dag. Vid beräkning av föräldrapenning tas maximalt upp en inkomst på 10 prisbasbelopp. Prisbasbeloppet för 2007 är som tidigare har nämnts 40 300 kronor.³⁶

SGI är skyddad. Det innebär att den inkomst som den beräknas på ligger kvar på samma nivå även om den blivande mamman går ner i arbetstid innan förlossning. Detsamma gäller för föräldrar som är helt eller delvis föräldralediga under barnets första levnadsår. Efter barnets ettårsdag har den förälder som fortfarande är hemma rätt till samma föräldrapenning som året innan, även om SGI har sänkts. Den som blir gravid igen inom ett år och nio månader efter det tidigare barnets födelse har rätt till ersättning på samma nivå som innan.³⁷

3.3.5 Allmänt om arbetslöshet

Den som av någon anledning inte har något arbete kan få ersättning via arbetslöshetskassan- a-kassan. Grundkraven för att få ersättning är att den arbetslöse är inskriven vid arbetsförmedlingen, har möjlighet att arbeta minst 17 timmar per vecka, aktivt söker ett nytt jobb och är beredd att ta de jobb som erbjuds.³⁸

Arbetslivsförsäkringen består av två delar, en grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring. För att ha rätt till grundersättningen måste den arbetslöse vara minst 20 år gammal. För att få inkomstersättning krävs medlemskap i a-kassan. I Sverige finns idag 36 olika a-kassor knutna till olika yrkesgrupper. För att få ersättning krävs att medlemskapet varat i minst 12 månader samt att arbetsvillkoret är uppfyllt. Det innebär att den arbetslöse innan denne blev arbetslös under en tolv månadersperiod arbetat minst 80 timmar i månaden under minst sex månader. Uppfylls inte detta krav finns ändå möjlighet att få inkomstersättning om den arbetslöse har arbetat minst 480 timmar, minst 50 timmar i månaden, under ett halvår. Har den arbetslöse arbetat tidigare men de senaste åren, max fem år, studerat på heltid och avslutat sina studier, varit föräldraledig eller sjukskriven får denna tid hoppas över, så kallad överhoppningsbar tid, och arbetsvillkoret anses uppfyllt.³⁹

Grundersättningen ger en ersättning på 320 kronor per dag för den som arbetat heltid. Inkomstersättningen ger en ersättning baserad på den arbetslöses tidigare inkomst.

³⁵ Ibid.

³⁶ www.skatteverket.se

³⁷ www.forsakringskassan.se

³⁸ www.ams.se

³⁹ Arbetslöshetskassornas samorganisation, sid 4-9

Ersättningsdag 1-200 ger en ersättning på 80 % av tidigare inkomst, dag 201-300 är den 70 % och efter dag 300 är den på 65 %.⁴⁰

Kortfattad information

Inkomstersättning

Ersättningsdag 1-200	ger ersättning på 80 % av tidigare inkomst
Ersättningsdag 201-300	ger ersättning på 70 % av tidigare inkomst
Ersättningsdag 301-	ger ersättning på 65 % av tidigare inkomst

Den som har egna barn, under 18 år, som bor hemma får behålla ersättningen på 70 % till och med dag 450. Ersättningen per dag har en miniminivå på 320 kronor och överstiger aldrig 680 kronor. Ersättning betalas ut för maximalt fem dagar per vecka. A-kassa är beskattningsbar inkomst och den är pensionsgrundande.⁴¹

De första fem dagarna i en ersättningsperiod är karensdagar, då betalas ingen ersättning ut. En ersättningsperiod är 300 dagar, sedan görs en prövning om kraven för ny ersättningsperiod är uppfyllda. Den som själv säger upp sig från sitt arbete kan bli avstängd från a-kassan i upp till 45 ersättningsdagar, det vill säga 9 veckor.⁴²

Den som blir av med sitt arbete för att denne har misskött sig kan bli avstängd upp till 60 ersättningsdagar det vill säga 12 veckor.⁴³

3.3.6 Arbetslöshetskassa (a-kassa) för mäklare

Det finns inget självklart svar på vilket fackförbund och vilken a-kassa mäklarna tillhör. För de som har akademisk bakgrund är det SACO eller JUSEK och Akademikernas erkända arbetslöshetskassa som ligger närmast. Annars är det troligtvis Handels och Handelsanställdas arbetslöshetskassa som gäller.⁴⁴

Viktigt att notera är att det inte räcker att vara utan inkomst för att ha rätt till a-kassa. Det går alltså inte för en mäklare att få a-kassa en månad då denne inte säljer något och därför inte har någon inkomst. För att ha rätt till a-kassa krävs, som ovan nämnts, till att börja med inskrivning vid arbetsförmedlingen.⁴⁵

Vid beräkning av underlag för inkomstersättning tas ett genomsnitt på inkomsterna från de senaste 12 månaderna, även månader utan inkomst/arbete tas med.⁴⁶

⁴⁰ Arbetslöshetskassornas samorganisation, sid 12-13

⁴¹ Arbetslöshetskassornas samorganisation., sid 12-13

⁴² Arbetslöshetskassornas samorganisation., sid 10-11

⁴³ Ibid

⁴⁴ Intervju med Peter Alfvengren

⁴⁵ www.ams.se

⁴⁶ www.samorg.se

3.4 Del tre

3.4.1 Fastighetsmäklarlag (1995:400)

Nedan följer vad som står att läsa om ersättningen för fastighetsmäklarens uppdrag i fastighetsmäklarlagen.:

21§ Om inte annat har avtalats, skall fastighetsmäklarens ersättning beräknas efter viss procent på köpeskillingen (provision).

Mäklaren har rätt till provision endast om avtalet om överlåtelsen har träffats genom mäklarens förmedling mellan uppdragsgivaren och någon som har anvisats av mäklaren.

Har mäklaren fått uppdraget med ensamrätt och träffas utan hans förmedling avtal om överlåtelse inom den tid som ensamrätten gäller, har mäklaren rätt till provision som om avtalet förmedlats av honom.

Denna regel är dispositiv och andra ersättningsformer får avtalas fram. Mäklaren får dock aldrig ta ut ersättning som strider emot god fastighetsmäklarsed.⁴⁷

22§ Skall fastighetsmäklarens uppdrag ersättas i form av provision, har mäklaren rätt till ersättning för kostnader endast om en särskild överenskommelse har träffats om detta.

23§ Fastighetsmäklarens ersättning kan sättas ned, om mäklaren vid uppdragets utförande har åsidosatt sina skyldigheter mot köparen eller säljaren. Detta gäller dock inte, om åsidosättandet är av ringa betydelse.

I samtliga fall skall eventuella tvister överlämnas till allmänna reklamationsnämnden eller allmän domstol.⁴⁸

Observera att dessa regler inte reglerar hur mycket av ersättningen som den enskilda mäklaren får.

⁴⁷ Grauers, P. H. m fl (2005), sid 48

⁴⁸ Ibid.

4 Empiri

I detta kapitel kommer vi att redovisa vår empiri. Vi har genomfört intervjuer som vi presenterar i form av löpande text. Trevlig läsning!

4.1 Kort information om empirikapitlet

I detta kapitel kommer sex intervjuer att presenteras. De är sammanfattade och presenteras i löpande text.

Fyra intervjuer har genomförts med aktiva mäklare i Stockholm-Uppsala regionen. Dessa kommer att presenteras som mäklare A, B, C och D. Mer om den anonyma presentationen och tillvägagångssättet för intervjuerna återfinns i metodkapitlet.

Vi anser att för att kunna ta ställning till de lönesystem och anställningsvillkor som finns för mäklare så måste det finnas något att jämföra med. Därför har vi valt att jämföra med vad en tjänstekvinna/tjänsteman med fast månadslön kan få. För att möjliggöra detta har vi intervjuat Eva Hertzberg och Jonina Gisladottir. Det är dessa två intervjuer som presenteras först i detta kapitel.

Detta kapitel har vi delat in i två delar;

- Allmänt om löner och anställningsvillkor
- Intervjuer med mäklare

4.2 Allmänt om löner och anställningsvillkor

4.2.1 Vad innehåller en lön? Intervju med Eva Hertzberg

Eva Hertzberg driver ett eget företag söder om Stockholm där hon sköter bokföring och redovisning åt andra företag. Vi har valt att intervjua henne eftersom vi anser att det är viktigt att veta vad en lön vanligtvis innehåller. Nedan redovisas vad vi fick veta när vi pratade med henne om allmänna frågor gällande lön och anställningsvillkor.

Lönen är för många de pengar de får varje månad. Det kan vara en fast månadslön, en timlön eller någon annan ersättningsform. För arbetsgivaren är det dock betydligt fler kostnader runt lönen än bara det som till slut hamnar i de anställdas plånbok.

Utöver lön för utfört arbete ska arbetsgivaren även betala semesterlön. Semestern tjänas in under året 1 april-31 mars. Detta gäller både för en som är anställd med månadslön och för en som är timanställd.

Räkneexempel: arbetsgivares kostnad för semesterlön

Detta exempel baseras på en tjänstekvinna/tjänsteman med en månadslön om 20 000 kronor per månad och som tar ut semester i fem dagar.

Allmänna förutsättningar:

- Semester är 25 dagar per år
- 12 % av lönen betalas enligt semesterlagen i semesterlön
- 0,6 % av månadslönen betalas i tillägg per uttagen semesterdag

Beräkning:

Månadslön 20 000 kronor

Löneavdrag $20\,000 * 4,6\% * 5 \text{ dagar} = 4\,600$ kronor

(då en arbetstagar inte arbetar utan har semester görs ett löneavdrag för att denne inte arbetar)

Semesterlön som ska utbetalas $20\,000 * 5,2\% * 5 \text{ dagar} = 5\,200$ kronor

$20\,000 - 4\,600 + 5\,200 = \mathbf{20\,600 \text{ kronor}}$

Alternativ beräkning

$20\,000 * 0,6\% = 120$ kronor

$120 * 5 \text{ dagar} = 600$ kronor

$20\,000 + 600 = \mathbf{20\,600 \text{ kronor}}$

(Beräkning för timanställd sker genom att bruttolönen multipliceras med 12 %)

Utöver lön och semesterlön ska arbetsgivaren även betala sociala avgifter. De sociala avgifterna betalas efter lönen dvs. lörens storlek avgör hur stora de sociala avgifterna blir.

Tjänstepensionen är olika beroende på vilken bransch och vilket avtal som gäller. Arbetare (byggare, målare, industriarbetare med flera) har dålig pension men tack vare avtal betalas ca 3,5 % av bruttolönen in som pension. Tjänstekvinnor/tjänstemän har högre pensionsavsättning än 3,5 %. Eva tror att avsättningen ligger runt ca 7 %. Pensionsavsättning för tjänstekvinnor/tjänstemän brukar kallas för att de har en ITP-plan. Om det finns avtal om pensionsavsättningar så är dessa obligatoriska för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren betalar inte enbart pensionspremien utan även en löneskatt om 24,26 % av pensionspremien.

Vid inbetalning till ett privat pensionssparande så finns rätt att göra avdrag. Den som börjar spara ca 500kr/månad i tidig ålder har ett ganska bra skydd. Ju senare ett pensionssparande påbörjas desto mer måste sparas varje månad.

Arbetsgivaren/enskild firma har rätt att avsätta 35 % av lönen/vinsten till pension

Vid sjukdom är det kalenderdagarna som styr.

- Dag 1 är alltid karenssdag
- Dag 2-14 är det enligt lag arbetsgivaren som betalar 80 % av bruttolönen (För någon som är timanställd tittar man på hur den anställda har varit schemalagd. Om den anställda har haft ett ryckigt schema så tittar man på genomsnittet. Detta kan dock vara mycket luddigt och diskussioner kan uppkomma. Vid provisionslön går man till exempel tillbaka 4 månader i tiden och räknar ut ett genomsnitt som den anställda har arbetat.)
- Dag 1-180 är semesterlönegrundande för arbetsgivaren. Detta gäller vid vanlig sjukdom, värnplikt eller föräldraledighet.

En sjukvårdsförsäkring gör att den som är försäkrad hamnar i en slags gräddfil och slipper exempelvis långa väntetider på att få vård. Sjukvårdsförsäkringen är inte avdragsgill och för ett aktiebolag utgår skatt med 28 %. Kostnaden för premien beror delvis på ålder och sjukdomshistoria.

Som anställd är det viktigt att se över sina egna specifika behov. Är du singel eller har du familj så kanske du prioriterar olika saker. Om du är singel kanske du vill ha en sjukvårdsförsäkring och har du en familj är det viktigt med efterlevandeansvar.

Vid skada är det bra med en olycksfallsförsäkring som ofta även har ett invaliditetsbelopp.

Det viktiga är att hitta en balans mellan de behov, de önskemål och den ekonomi som finns.

Räkneexempel: Hur mycket kostar en löneförhöjning med 2 500 kronor i månaden?

Detta exempel baseras på en anställd i ett aktiebolag. Anledningen till detta är att det underlättar uträkningen.

En anställd får löneförhöjning med 2 500 kronor i månaden. Hur kan den anställde fördela pengarna?

- Pensionsförsäkring om 700 kronor/månad
 $700 * 1,2426 =$ cirka 870 kronor (löneskatt om 24,26 % tillkommer)

Arbetsgivarens kostnader $2\,500 - 870 = 1\,630$ kronor

- Sjukvårdsförsäkring om 300 kronor/månad (den är ej avdragsgill)
 $300 * 1,28 =$ cirka 400 kronor (bolagsskatt om 28 %)

Arbetsgivarens kostnader $1\,630 - 400 = 1\,230$ kronor

- Lön inklusive semester
 $1230 / 1,3242 =$ cirka 930 kronor

Om det inte finns något kollektivavtal är det fri lönesättning som gäller, det vill säga att lönen är en förhandlingsfråga.

4.2.2 Vad kan ingå i en lön? Intervju med Jonina Gisladottir, Siemens Building Technologies (Siemens BT)

Vi har intervjuat Jonina Gisladottir som arbetar som HR (human resource) konsult på Siemens BT i Huddinge, söder om Stockholm. Anledningen är att Siemens är ett stort företag som till stora delar omfattas av kollektivavtal. Vi anser att det kan vara bra att jämföra mäklarnas lönesystem med ett sådant system detta. Nedan följer en redogörelse för hur anställningsvillkor och löner kan fungera.

De allra flesta på Siemens har en fast månadslön men det är ett stort företag med många olika avdelningar så andra alternativ förekommer. För säljare förekommer att förutom fast månadslön har man en rörlig månadslön baserad på individuellt resultat. Det finns även bonusprogram för chefer på olika nivåer, dessa är kopplade till grupprestationer.

Anställningsvillkoren styrs i huvudsak av de kollektivavtal Siemens är anslutna till. Genom kollektivavtal finns alla förmåner specificerade och där även pensionen. I anställningsvillkor för högt uppsatta chefer kan det finnas olika ”förmånspaket” gällande exempelvis sjukförsäkring, tjänstepension mm. För privat pensionsförsäkring finns något som kallas för bruttolönevaxling, detta gäller dock inte alla utan bara de som har en årsinkomst högre än 10 prisbasbelopp. ($10 * 40\,300 = 440\,300$ kronor). Efterlevandepension och tjänstepensionsförsäkring följer genom kollektivavtalet. Alla anställda erbjuds att teckna en Frivillig Grupplivförsäkring genom Siemens (liv- & sjukförsäkring med mera) Fackförbunden har liknande försäkringserbjudanden.

Siemens förmåner (dock finns olika avtal för olika avdelningar):

- Förkortad arbetstid, 37 timmar & 35 minuter/ vecka
- Motionsbidrag 1000kr/år
- Vissa delar av Siemens har en friskvårdstimme/vecka
- Vissa delar av Siemens har rikskuponger
- Företagshälsovård finns som arbetar förebyggande mot exempelvis stress
- Vissa delar av Siemens får ersättning för läkarbesök men då måste kvitton skickas in

Semester är generellt 25 dagar/år. Vissa positioner på Siemens har inskrivet i sina anställningsavtal att dessa inte får någon övertidsersättning, dessa har då istället 30 semesterdagar/år.

Mobiltelefoner och räkningar betalas av Siemens. Privata samtal på mobilen betalar den anställde själv genom att en kod knappas in på mobilen innan den anställde ringer ett privatsamtal.

De som åker bil mycket i tjänsten har tjänstebil. Detta innebär att de erhåller en leasingbil av företaget som förmånsbeskattas enligt riksskatteverkets riktlinjer. De betalar ett nettolöneavdrag på grund av att bilen används både i tjänsten och privat. Det handlar om cirka 1 500-2 000kronor per månad, beroende på vilken bilmodell den anställde väljer. I detta inkluderas service, däck, bensin i tjänst, olja, vindrutetorkare med mera. Den anställde betalar all bensin och för tjänstekörningen erhåller hon/han en milersättning. Används den egna bilen i tjänsten erhåller den anställde en betydligt högre milersättning som ska täcka både bensin och slitage.

För vissa tjänster betalar Siemens arbetskläder och verktyg. Här likställs arbetskläder med blåställ.

Anställda har tillgång till American Express som betalar de utgifter som kan uppkomma i tjänsten, exempelvis hotell vid tjänsteresor. Dessa kort får även användas privat. Korten fungerar som så att de har 30 dagars kredit så bara den anställde sköter om att redovisa sina kvitton i tid så får denne alltid ersättning från företaget innan fakturan ska vara betald. Den anställde slipper på detta viset ligga ute med privata pengar.

Vid sjukdom anmäls detta till Siemens. Den anställde får sjuklön de 14 första dagarna, ej för karensdagen. Dag 1-7 kräver inte sjukintyg. Från dag 8 krävs sjukintyg. Är en anställd sjuk längre än 14 dagar så ersätts detta av Försäkringskassan och Siemens betalar enligt kollektivavtalet ytterligare 10 % i sjuklön till och med dag 90. Om en anställd är sjuk längre än 4 veckor så har arbetsgivaren skyldighet att utreda varför.

Vid nyanställning så sker detta oftast först med en provanställning på 6 månader som sedan övergår i en tillsvidareanställning. Uppsägningstid beror på år för anställning och anställningstid. Från 2001 gäller;

- 0-2 år 1 månads uppsägningstid
- 2-6år 2 månaders uppsägningstid
- över 6 år 3 månaders uppsägningstid

Uppsägning från arbetsgivarens sida är något längre men det är aldrig längre än vad lagen säger.

Om en anställd har "karantän" så beror det på affärsetiska riktlinjer som till exempel att den anställde inte ska kunna ta med sig kundregister. Detta kan innebära att den anställde under uppsägningstiden får vara hemma med lön. Målet är att alltid skiljas på ett bra sätt och i samråd. Det handlar om företagets rykte.

Kollektivavtalet styr löneökningarnas storlek men lönesättning sker individuellt. Dock har alla anställda ett lönesamtal varje år med sin närmaste chef. Det handlar om hur den anställde har presterat under året. Chefen avgör sedan hur det ser ut på individnivån.

4.3 Löner och anställningsvillkor för mäklare

Vi har som tidigare nämnts intervjuat mäklare. Nedan följer redogörelser för dessa. Vi kallar våra mäklare för A,B,C och D. Lön och anställningsvillkor är ett känsligt ämne och därför har vi valt att presentera dem med bokstäver.

Det som vi har frågat våra intervjuade mäklare om har varit följande;

- Nuvarande lönesystem (100 % provision?, gemensam provisionspott? Fast lön? Annan löneform?)
- Tidigare lönesystem
- Fördelar respektive nackdelar med nuvarande och tidigare lönesystem
- Framtidssyn

4.3.1 Intervju med mäklare A

Vår mäklare är anställd av en mäklarbyrå och lönen består av 100 % provision. Lönen är 26 % av indraget mäklararvode. De har även ett system med årsbonus som fungerar som en trappa där de får en större bonus desto mer de dragit in till företaget under året.

Utöver procenten på mäklararvodet får de anställda mobiltelefon och reseersättning från företaget. Företaget har även två bilar som mäklarna får låna om de vill. Vår mäklare föredrar dock att använda sin egen bil. Sedan ett år tillbaka får de även semesterersättning.

När vår mäklare började i branschen för drygt 20 år sedan var det vanligast med fast lön plus provision. Löner bestående av endast provision blev, enligt vår mäklare, vanligt efter fastighetskraschen i början av 90-talet.

Sedan nyår arbetar mäklarna på byrån i team på 2-3 mäklare. Teamen är sammansatta av företagets VD. Mäklare A upplever att det lagts mycket tid på att sätta samman väl fungerande team. Målet med teamen är att erbjuda kunderna ett mervärde istället för att bara kriga med mäklararvodet. De ska till exempel alltid vara två mäklare på villaintag. Teamen väljer sedan själva hur de fördelar provisionen mellan sig. Vissa team lägger all provision i en pott och delar sedan i två eller tre lika stora delar. Andra tar som tidigare provisionen från "sina objekt". Vår mäklares team delar på provisionen från de objekt de arbetar gemensamt med och tar sedan hela provisionen för de objekt de arbetat enskilt med.

Om någon mäklare blir sjuk får denne försöka byta med i första hand sina teammedlemmar eller någon annan kollega för att få hjälp med sina objekt. Företaget betalar ut sjuklön de första dagarna sedan får de ersättning från Försäkringskassan.

Fördelar med 100 % provision är att det går delvis att själv välja hur mycket man vill jobba, så länge man håller budget är man ofta fri att jobba så mycket man vill. ”Jag blir inte avundsjuk när jag läser i tidningen om en ung tjej i Stockholm som tjänar över 900 000 kronor om året. Jag vet hur mycket tid hon lägger ner och den tiden är jag inte beredd att lägga som mitt liv ser ut idag.” säger vår mäklare. ”Det finns saker som inte går att mäta i pengar.” Hon/han berättar att hon/han ibland hör hur äldre mäklare berättar att de tappat kontakten med sina barn för att de arbetade jämt när barnen var små, det finns inga pengar i världen som är värda att riskera detta för.

Nackdelar med 100 % provision är att det är mäklaren som tar hela risken, det kostar inte företaget något att en mäklare säljer dåligt. Systemet är även ”självsanerande”. Den som inte drar in mycket pengar slutar oftast av sig själv. Risken finns att företagen börjar använda mäklarna som förbrukningsvaror. Det vill säga att de tar in en nyutbildad och ambitiös mäklare, låta hon/han arbeta dygnet runt i två år. När hon/han sedan går in i väggen så är det bara att ta in en ny.

Ytterligare en nackdel med enbart provision är att lönen kan sjunka dramatiskt om konjunkturen svänger. Det är därför viktigt att inte skaffa sig en livsstil som inte tål en lågkonjunktur.

Vår mäklare drev under 14 år egen mäklarbyrå men valde att sluta med detta då hon/han fick småbarn och kände att hon/han inte ville lägga lika mycket tid på jobbet längre. ”Att driva eget är inte ett arbete, det är en livsstil!” Som anställd kan du i större utsträckning släppa tankarna på jobbet då du går hem.

4.3.2 Intervju med mäklare B

Mäklare B har en lön som består av 100 % provision.

Mäklare B äger tillsammans med en kollega sitt mäklarkontor. 1999 blev de franschetägare. I detta fall innebär det att de betalar in 10 % av vinsten till huvudkontoret. Av dessa 10 % går 2 % tillbaka till dem i form av marknadsföring. I övrigt får de utbildning, kurser med mera. De har krav/mål från huvudkontoret. Dessa ska uppfyllas och de förändras över tiden.. Om inte kraven uppfylls kan man bli av med sin franchiserätt.

Mäklare B och hennes/hans kollega har inga krav från huvudkontoret på vilket lönesystem de ska ha eller några förhållningsregler om hur de ska betala ut ersättning till sina mäklare.

De anställda har lön i form av 100 % provision. Milersättning ingår, det handlar om cirka 2000 kronor per månad. Mobiltelefon ingår med räkning på maximalt 2000 kronor per kvartal. Semesterersättningen ingår i provisionslönen. Det är upp till var och en att ta semester och hur mycket semester som tas ut under ett år. Viktigt är dock att kontoret är bemannat.

Mäklare blir inte sjuka. Om så skulle vara fallet är det Försäkringskassans gräns som gäller. Pensionsavsättningar varierar mellan olika företag men det är inte fackligt avtalat. Vill en mäklare ta en pensionsförsäkring så är det okej. Lönen utbetalas på skrivna kontrakt.

Mäklarbyrån är centralt medlemmar i Mäklarsamfundet. Kurser betalas av företaget. Vidareutbildning sker i mäklarbyråns koncept. Huvudkontoret kan dock kräva att vissa kurser är obligatoriska.

Tipsresor finns som går ut på att skapa så många hembesök som möjligt åt varandra. I mäklare B:s fall är det de 25 duktigaste i Stockholmsområdet som får åka. Resan är lite kurs och mycket fritid och ganska påkostad. Varje kontor betalar cirka 6000 kronor i månaden för att kunna erbjuda detta.

Områdesbegränsning gäller om en mäklare man säger upp sig själv. Detta innebär att mäklaren i fråga under ett år inte får arbeta i området. Mardrömmen är att den tidigare anställda startar eget i samma upptagningsområde.

Intern konkurrens upplevs i dagsläget inte som ett problem. Frågan kan dock komma upp i olika situationer. Fler affärer föder fler affärer. Det handlar i dagsläget om att sälja sig själv. Förr fann riksprocenttaxan men den blev förbjuden på grund av fri konkurrens. Den innebar att det fanns fasta provisionssatser i Sverige beroende på om det var en villa, bostadsrätt eller fritidshus som skulle säljas. Generellt ligger mäklararvodena på 60 000-64 000 kronor/villa exklusive moms och för bostadsrätter cirka 35 000 kronor inklusive moms.

Uppsägningstiden är 3 månader från början från båda håll. Dock är det provanställning i 6 månader först med ingen uppsägningstid.

Det finns ingen gräns för hur mycket en mäklare ska sälja för men kanske är det något som kontoret skulle börja med. I dagsläget är det svårt att avskeda anställda.

4.3.3 Intervju med mäklare C

Mäklare C är anställd och lönen består av 100 % provision inklusive semesterersättning. Mäklare C har inte milersättning men en del av lönen betalas ut som reseersättning eftersom den är skattefri. Hon/han får inga pensionsavsättningar från mäklarbyrån.

Mäklare C får mobiltelefon och mobilräkningar betalas upp till 650 konor per månad. I sin tidigare anställning hade hon/han inte mobiltelefon ersatt från företaget men däremot reseersättning.

Om vår mäklare är sjuk så får hon/han 0 kr. Skulle mäklare C bli sjukskriven så är det Försäkringskassan som betalar ut ersättning.

4.3.4 Intervju med mäklare D

Mäklare D är anställd som egenföretagare. Hon/han har med andra ord ett konsultavtal med sin mäklarfirma. Lönen är 100 % provisionsbaserad.

Av den provision som mäklare D tar in till mäklarbyrå går 35 % till hennes/hans egna företag. Övriga 65 % går till mäklarbyrå som förser mäklaren med en fungerande kontorsplats. Mäklare D får tillgång till byråns varumärke, en assistent, kontorsmaterial, telefon, mobil, dator med mera.

Mäklare D har även ett avtal om bonus. Drar hon/han in 1000 000kr på ett kalenderår får hon/han 20 000 kronor + moms i bonus. Drar D in 1 500 000 kronor får hon/han 30 000 kronor + moms.

Mäklare D har dock som egenföretagare egna kostnader i form av lön till sig själv, arbetsgivaravgifter, semester, milersättning, pension med mera.

Fördelar som D anser finns med att vara anställd som konsult är bland annat att det går att plocka ut mycket via sitt företag. Bonustrappor är bra men provisionen fungerar dock redan som en morot.

Nackdelar är om mäklaren skulle bli sjuk eller få barn, det är krångligare regelverk än om man skulle ha varit anställd. I början och under lågsäsong upplever vår mäklare att denne arbetar enbart för att kunna täcka sin milersättning.

4.3.5 Framtid – vad tror “våra” mäklare om framtiden

I samband med våra intervjuer med mäklarna passade vi även på att fråga lite om vad de tror kommer hända i framtiden. Hur kommer lönesystemen för mäklare att se ut? Vilka tendenser ser de i branschen? Här nedan redovisas de tankar och funderingar våra mäklare hade att dela med sig.

En av våra mäklare ansåg att mäklarnas största svaghet är att de inte organiserar sig! Den dagen de börjar organisera sig och kan börja ställa krav på företagen, först då kan vi se en förändring.

Hur dessa förändringar skulle kunna komma att se ut hade våra mäklare lite olika tankar om. De kan tänka sig att det som kommer är någon form av fast grundlön med sedan en del provisionslön ovanpå detta. En annan löneform som kan komma att bli mer utbredd är att alla mäklarnas provisioner läggs ihop i en pott och varje mäklare får sedan en lika stor del ur denna pott.

Någon form av fast lön önskade de flesta av de mäklare vi intervjuade. En av mäklarna uttryckte sig som så att de flesta mäklare i Sverige skulle nog kunna tänka sig att gå ner lite i lön mot att få en fast månadslön och på så sätt kunna känna en större trygghet att veta exakt vad som fanns att röra sig med varje månad.

En av de mäklare som vi intervjuade trodde dock inte lönesystemen skulle ändras så mycket utan fortsätta vara 100 % provision som idag.

De år det kommer att vara gott om nyutbildade mäklare kommer det också att vara lättare för företagen att erbjuda endast provisionslön. Då kommer det nämligen att vara hård konkurrens om jobben. Blir det däremot lågkonjunktur med en trögare marknad som följd kommer det att bli stor efterfrågan på erfarna mäklare då många av dagens nya mäklare aldrig har arbetat på en svår marknad. I sådana fall kommer det antagligen också bli lättare för dessa mäklare att ställa krav på företagen om bättre lönevillkor.

Det kommer in fler kvinnor i branschen som kommer att önska säkerhet för att täcka sina räkningar. Att enbart ha provisionslön är osäkert. Kvinnor är dock dåliga förhandlare ansåg en av våra mäklare och gav som exempel att om en arbetsgivare säger att det är på ett visst sätt så accepterar ofta kvinnorna det medan männen i större utsträckning säger ”då jobbar inte jag”.

En av våra mäklare trodde att lönerna antagligen kommer att sjunka drastiskt och då måste det komma fram nya former för provisionslön på deltid. Denna mäklare kände också att mäklare i branschen ser snett på dem som inte jobbar 100 % och som inte vill ge allt. Denna hoppades dock att detta kommer att ändras då nya aktörer kommer in i på marknaden.

En annan tanke som en mäklare hade är att i dagsläget består majoriteten av mäklarna av unga nyutbildade och medelålders med uppvuxna barn. Mittensegmentet med småbarn är inte representerat i så stor utsträckning. Om de unga blir kvar i yrket kommer vissa av dem antagligen att bilda familj så småningom och då kommer det också ställas nya krav på att det ska gå att kombinera yrkesliv med familjeliv.

5 Vad hamnar i mäklarens plånbok – räkneexempel

Här tänkte vi i ett räkneexempel visa på hur mycket av mäklararvode vid en försäljning som till slut hamnar i mäklarens plånbok.

Räkneexempel: Villaförsäljning med mäklararvode 50 000 kronor inklusive moms. Vi räknar med en genomsnittlig kommunalskatt på 32 %.

Beräkning

Det första vi gör är att ta bort momsens $50\,000 - 20\% = 40\,000$ kronor

Mäklare A

Erhåller 26 % av indraget mäklararvode, $0,26 * 40\,000 = 10\,400$ kronor

Efter skatt, $10\,400 - 32\% = 7\,072$ kronor

Kvar i plånboken blir 7 072 kronor

Mäklare D

Erhåller 35 % av indraget mäklararvode, $0,35 * 40\,000 = 14\,000$ kronor

Av dessa 14 000 kronor måste mäklaren sedan själv betala arbetsgivaravgift och göra avsättningar för pension och semester. De pengar mäklaren sedan väljer att ta ut i lön måste denne skatta för på samma sätt som i exemplet ovan.

6 Analys

I vår analys kommer vi att presentera det som vi har kommit fram till i arbetet med vår uppsats. För att det ska bli lätt och överskådligt att läsa har vi delat in analysen i två avsnitt. Först redogör vi för våra egna reflektioner och sedan redogör vi för kopplingarna mellan vår teori och empiri. Trevlig läsning!

6.1 Egna reflektioner

6.1.1 Allmänna tankar

Vi tror att mäklaryrket är ett mycket roligt och omväxlande yrke. Dock ställer det höga krav, både på mäklaren personligen och hennes/hans omgivning. Det är ett yrke med variation och möjligheter till att tjäna mycket pengar. Samtidigt är det ett yrke med stor osäkerhet vad gäller lön och anställningsvillkor. Vi har i uppsatsen skapat en möjlighet till jämförelse med en ”vanlig” anställning ansluten till ett kollektivavtal och en fast månadslön. Vi tycker dock att det var tråkigt att mäklarbyrån i Uppsala som vi vet arbetar med fasta löner, inte hade möjlighet att ställa upp på en intervju. Det hade varit mycket intressant att få höra hur de resonerade kring sina fasta löner för mäklare. Det verkar som att fasta månadslöner för mäklare är mycket ovanligt så det är en förlust för denna uppsats att vi inte fick en intervju med en representant därifrån. Vi tror att det hade skapat en bättre och kanske djupare förståelse för hur lönesystemen fungerar samt möjlighet för debatt.

6.1.2 Anställningsvillkor

Det är skillnad på att vara anställd mäklare med enbart provisionslön och att vara anställd på ett företag som har kollektivavtal. En aspekt som vi anser är viktig att lyfta fram är kunskapen om vilka regler som faktiskt gäller ute på arbetsmarknaden oavsett yrke. Självklart är det inte samma regler överallt men grundläggande kunskaper om lönevillkor, semester, sjukdom, förmåner av olika slag är något som vi anser är viktigt att ha. I och med dessa kunskaper skapas också förutsättningarna att kunna förstå de avtal som vi snart nyutexaminerade mäklare kommer att få skriva under vid en eventuell anställning. Det finns en poäng med ordspråket ”kunskap är makt”. Vi tror att om denna grundläggande kunskap om anställningsvillkor finns så skapar även det möjlighet till jämförelse. Två konkreta exempel är jämförelse med vad ett annat yrke med fast lön skulle ge samt jämförelse med vad den egna kunskapen om anställningsvillkoren säger och vad den blivande arbetsgivaren säger. Det skulle faktiskt kunna vara så att dessa två inte överensstämmer.

Löneförmåner är också en aspekt att ta ställning till. Som det har beskrivits i en av de redovisade intervjuerna tidigare i uppsatsen kan en fast anställning ansluten till ett kollektivavtal innebära att en arbetstagare förutom lön har förkortad arbetstid, 25 dagars semester, motionsbidrag, friskvårdstimmar och reseersättning. Detta är självklart bara ett exempel men det är något att jämföra med.

Efter våra genomförda intervjuer konstaterar vi att förmåner av olika slag inte är något som går att räkna med om man arbetar som mäklare. Förkortad arbetstid är väl något som mäklare kan se i stjärnorna efter. Arbetstiden som är betydligt mer än fyrtio timmar i veckan är kanske en av anledningarna till varför det finns möjlighet för mäklare att tjäna mycket pengar. Vi tycker att tiden som en mäklare är tillgänglig för både köpare

säljare är skäl nog till att ta bra betalt. Hur många är i sitt yrkesliv tillgängliga för sina kunder minst sex dagar i veckan och ca 10-12 timmar per dag? Dessutom har vi inte hört talas om någon mäklare som får ersättning för exempelvis obekväm arbetstid så det anser vi också är en del av det arvode som mäklare faktiskt tar ut.

25 dagars semester har mäklare rätt till men eftersom semesterersättningen ofta är inbakad i provisionslönen så gäller det att se till att lägga undan en viss summa varje månad så att det finns sparat. Det kan bli svårt om det har varit ett kämpigt år med få sålda objekt. Kanske får semestern delas upp i olika perioder och möjligheten till några sammanhängande veckors semester går förlorad.

Att bli sjuk verkar inte heller vara så lätt om man är mäklare. I våra genomförda intervjuer har vi vid flera tillfällen fått höra att mäklare inte blir sjuka och om de mot all förmodan skulle bli det så jobbar de ändå. Detta är en sanning med viss modifikation men kommentarerna ger dock en tolkningsmöjlighet till hur det fungerar. Vi har tolkat det som att det faktiskt är så som de säger. Är en mäklare sjuk så jobbar hon/han ändå. Med sjuk så menar inte vi fyrtio graders feber utan till exempel en bruten arm eller ett brutet ben.

Motionsbidrag och friskvårdstimmar är inget som de vi har intervjuat har tagit upp så det tror vi inte är något som man ska utgå ifrån att det finns. Skulle det finnas så är ju det självklart ett positivt inslag.

Resersättningen tycker vi är intressant. Några mäklare har det och andra har det inte. Eftersom en mäklare oftast har egen bil så tycker vi att det är anmärkningsvärt att det inte är en utarbetad praxis i mäklarbranschen att det alltid finns. Det är ju trots allt inte bara bensinen som ska betalas. En bil kräver underhåll och varje mil som körs innebär ökat slitage och på det följer merkostnader.

Försäkringar är också en viktig del av yrkeslivet oavsett om det gäller pension, sjukdom eller olycksfall. Detta bör särskilt lyftas fram i de avtal där mäklaren får ett konsultuppdrag och arbetar genom sin enskilda firma eller aktiebolag.

6.1.3 Förutsättningar att arbeta som mäklare

Mäklare har under de senaste åren varit ett populärt yrke att utbilda sig till. En av anledningarna till detta tror vi till viss del beror på medias beskrivning om de "lätta" förtjänstmöjligheter som finns. Vi anser dock att det krävs mer än en önskan om att tjäna mycket pengar för att en mäklare ska lyckas i sin yrkesroll.

Först och främst så måste en mäklare trivas med det hon/han arbetar med. Precis som i vanliga livet så finns det dagar då det skulle vara skönare att få stanna hemma men majoriteten av dagarna måste vara sådana att det är roligt att gå till jobbet. Anledningen till detta är arbetstiden. Uttrycket att "mäklaryrket är en livsstil" är något som vi under utbildningens gång har fått höra vid ett flertal tillfällen. Även om vi tror att det går att göra ett aktivt val gällande den beskrivningen så är det trots allt ett yrke som kräver många och långa arbetsdagar.

Vi tror även att personligheten spelar en viss roll. Det är inget som har kommit fram tydligt i våra intervjuer men det är ändå en tanke som har slagit oss. Att endast arbeta med provisionslön kräver lite is i magen. Vi tror att så länge en mäklare får in objekt

och lyckas få dessa sålda så borde det inte vara några större problem att betala hyra, räkningar, eventuella lån och andra levnadskostnader. Problem uppstår när det inte går så bra. Anledningen till det kan vara många olika orsaker men levnadskostnaderna ska fortfarande betalas. Vad ska en mäklare göra i en sådan situation? Vi tror att det i en sådan situation krävs att mäklaren har en sådan personlighet att hon/han klarar av den pressen och även den stress som kan infinna sig. Det är bara att föreställa sig själv i en sådan situation och försöka tänka hur ens egen reaktion skulle kunna vara. Vi tror att för att klara det så krävs det att personen i fråga har lite skinn på näsan.

Vi vill också lyfta fram det som en av de intervjuade mäklarna påpekade i fråga om hur mäklarkåren ser ut. Vi har ingen offentlig statistik för detta påstående men många mäklare är idag relativt unga eller äldre med uppvuxna barn. Det är inte många småbarnsföräldrar som verkar vara representerade i kåren. Den intervjuade mäklaren påpekade att det inte är populärt om det inte går att ge 100 % i sin yrkesutövning samt att inte jobba heltid. Vi tycker att det är viktigt att poängtera detta. Det är en intressant aspekt som vi själva tidigare inte har reflekterat över. Det är en sak att vi nu som snart yrkesverksamma mäklare vill jobba mycket och prestera bra resultat men livet förändras och hur kommer vi vilja ha det om några år? Inte alla av oss som går utbildningen, men troligen ganska många, kommer inom några år att bilda familj. Hur ska vi kunna förena familje- och yrkesliv? Det går att förena dessa två i andra yrken och även om det i dagsläget verkar svårt för vår yrkeskår så måste det väl ändå gå för oss också framöver? Det kan väl inte vara så att mäklaryrket enbart är till för dem som endast lever för sitt arbete?

6.1.4 Framtid

Vi hoppas att anställningsvillkoren för mäklare kommer att bli bättre framöver. Om det blir så återstår dock att se. Att arbeta med enbart en provisionslön kan vara mycket riskabelt även om det samtidigt kan ge mycket goda förtjänstmöjligheter. Att vara anställd med enbart provision som lön är cyniskt sett mycket billigt för en arbetsgivare. I Sverige är det svårt att avskeda en anställd men vi tror att det är ytterst få som stannar kvar på ett företag om det inte går bra och om lönen endast består av provision. Får en mäklare inte in några objekt som hon/han kan sälja så blir det ju heller ingen lön. Vi skulle önska att det framöver åtminstone blev vanligare med en liten fast lön eller någon form av en gemensam provisionspott. Att varje månad veta att räkningarna går att betala tror vi skulle öka trygghetskänslan för många. Dessutom tror vi att det skulle ställa högre krav på arbetsgivarna. Det är svårt och kostsamt för många företag att ha anställd personal men anställda behövs för att företagen ska kunna existera och det är kanske dags att även arbetsgivare inom mäklarbranschen tog sitt ansvar för sina anställda. Ett incitament till detta skulle kunna vara att det blev vanligare att skriva in i anställningsavtalen krav på en viss försäljningssumma varje år. Detta skulle göra att om det mot all förmodan skulle finnas en mäklare som lyfte en viss summa i någon form av fast lön varje månad utan att prestera försäljningskravet så skulle det kunna vara en anledning till att inte behålla sin anställning.

Vi anser också att mäklare som yrkeskår borde förena och föra en öppen och tydlig dialog med varandra. Att en mäklare går in på sitt kontor och exempelvis kräver fast månadslön gör ingen skillnad enligt oss. Det krävs att yrkeskåren gemensamt kräver förändring av något slag om det är det som önskas. Efter våra genomförda intervjuer så har vi ändå fått uppfattningen att anställningsvillkor och löner väcker känslor och det finns starka åsikter om dessa frågor. Kanske behöver det inte gå så långt som att starta

en egen fackförening eller så är det precis det som behövs. Vi tror dock att det åtminstone krävs ett forum av något slag där sådana här frågor kan diskuteras och diskuteras öppet. Vi tycker att även om det finns bra möjligheter till att tjäna mycket pengar så är det mycket annat gällande anställningsvillkor som har betydelse.

Inför framtiden (som börjar redan imorgon) så tycker vi att anställningsvillkoren och konsultavtalen för mäklare måste bli bättre. Vi tror att det som krävs för att genomföra en förändring är att prata om de problem som råder idag och att prata öppet och ärligt.

6.2 Kopplingar mellan teori och empiri

När vi går igenom intervjuerna så blir det för oss tydligt att Jonina Gisladottir och Eva Hertzberg är mycket väl insatta gällande löner och anställningsvillkor. De förstår innebörden av olika avtal gällande exempelvis semester och pensioner. De intervjuade mäklarna besitter inte riktigt samma kunskap. Detta torde vara en logisk följd av att de två förstnämnda har dessa frågor som arbetsuppgifter medan de intervjuade mäklarna kanske endast konfronteras med dessa frågor när det blir aktuellt. I och med att villkoren verkar variera mellan olika mäklarfirmor så skulle det vara önskvärt om kunskapen inom detta område även kunde fördjupas hos mäklarna.

I intervjun med mäklare A framkommer att VD för företaget har arbetat med att sätta ihop team. Vi tolkar det som att mäklare A tycker att VD har gjort ett bra jobb, att teamen har blivit bra sammansatta. Ur ett funktionellt ledarskapsperspektiv så har VD lyckats med sin uppgift. Detta är ett exempel på att VD där mäklare A är anställd har samordnat och målstyrt de anställdas arbete. En grupp behöver gemensamma mål för att fungera och det är utifrån det som mäklare A:s VD har agerat och enligt mäklare A åstadkommit något positivt.

I våra genomförda intervjuer återfinns vi också exempel på belöningar och bonussystem. En mäklare berättar om tipsresor som de 25 duktigaste får åka på. Vi tolkar det som att dessa resor är väldigt påkostade och detta är en intressant aspekt för här skiljer sig teorin och empirin åt. Teorin om ett bra belöningssystem säger att belöningssystemet ska omfatta alla, det ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen och det ska vara genomtänkt och realistisk. Här ser vi att teorin inte stämmer överens med verkligheten. Tipsresorna omfattar inte alla och de utgör inte en väsentlig del av den totala ersättningen. Dessutom ställer vi oss frågande till om dessa resor är genomtänkta på alla nivåer. Visst är det trevligt att få resa bort och koppla av men det kan vara intressant att veta om det går att ta med sig någon på resan? Vad händer om det inte finns möjlighet att resa? Skulle det i så fall gå att byta resan mot pengar eller några extra semesterdagar? Är det kollegor som reser tillsammans eller går det att resa privat?

Herzbergs hygienfaktorer och Maslows behovspyramid är även det intressant att studera lite närmare. Om det är så att en hygienfaktor som exempelvis lön inte är uppfyllt så borde inte säkerhetsbehovet i Maslows behovspyramid inte heller vara uppfyllt. Känns det osäkert med provisionslön så finns det en risk att det är svårt för individen att gå vidare, högre upp i pyramiden. Detta återfinns vi i våra intervjuer där vi har sammanställt vad de intervjuade mäklarna tänker om framtiden. De nämner gemensam provisionspott, sjunkande löner vilket vi tolkar som tecken på osäkerhet kring en lön som enbart är baserad på provision.

Vi har kommit fram till att en mäklares lön oftast består av 100 % provision. Det är också varierande vilka förmåner som ingår i en anställning. Mobiltelefon och/eller reseersättning i någon form hör till de förmåner som mest frekvent lyfts fram. Till skillnad från en fast månadslön för en tjänstekvinna/tjänsteman så är en anställning som mäklare enligt oss mycket osäker. Den ger ingen trygghet vad gäller stabil månadsinkomst. Däremot så skapar den möjlighet till en hög månadsinkomst om det är goda tider och det är många fastigheter till försäljning. Det ska dock poängteras att goda tider råder inte alltid, det är stark konkurrens om de fastigheter som ska säljas samt att ständigt arbeta under stressen att hela tiden få in nya objekt till försäljning tror vi är negativt för den personliga hälsan.

Vi har i ett försök att vara så tydliga som möjligt sammanställt vad som gäller för en tjänstekvinna/tjänsteman med en fast månadslön och en mäklare.

Tjänstekvinna/Tjänsteman	
Löneform	Månadslön
Semester	25-30 dagar
Övertidsersättning	Ja (om inte finns ofta avtal om fler semesterdagar)
Reseersättning	Ja (olika former för detta finns)
Mobiltelefon	Samtal inom tjänsten bekostas av företaget
Pensionsförsäkring	Ja (ingår ofta i de olika kollektivavtalen)

Mäklare	
Löneform	Provision
Semester	25-30 dagar (viktigt att det finns sparade pengar till semestern eftersom semesterersättningen ingår i provisionslönen)
Övertidsersättning	Nej (däremot torde arbetstiderna vara något mer flexibla än i jämförelse med en kontorstjänst)
Reseersättning	Kanske (det verkar bero på vart en mäklare är anställd)
Mobiltelefon	Kanske (det verkar bero på vart en mäklare är anställd, viktigt att poängtera är att det i vissa fall finns en beloppsbegränsning på mobilräkningen)
Pensionsförsäkring	Nej

Att vara mäklare i praktiken innebär att det finns möjligheter att tjäna mycket pengar. Ju fler fastigheter en mäklare säljer desto mer pengar tjänar hon eller han. Att vara mäklare i praktiken innebär också att det inte finns någon fast månadslön. Finns det inga fastigheter att förmedla så är lönen 0 kronor.

7 Slutsats

Det som står skrivet nedan är själva kärnan av det som vi har kommit fram till. Vi hoppas att vi här kan presentera några slutsatser som du inte håller med om. Genom detta kan vi skapa en debatt och på så sätt skapa förutsättningar för att utveckla mäklarkåren och göra den ännu bättre än vad den är idag. Med hopp om olika åsikter så önskar vi en trevlig läsning!

Som det tidigare har nämnts i uppsatsen så kan en mäklare tjäna mycket pengar och även i viss mån även påverka sin lön. I goda tider kan det enkelt beskrivas som att ju mer en mäklare arbetar desto mer tjänar hon/han. Vi tycker att provisionslön är bra. Det är lön efter prestation och det skapar möjligheter till att tjäna mycket pengar. Däremot så ställer vi oss frågande till om en mäklarlön enbart ska bestå av provision. Det finns säkerligen en mängd olika alternativ för hur det går att beräkna olika lönomodeller men vi förespråkar att en viss summa varje månad utbetalas som fast lön. Om den summan sedan endast är en fast lönesumma eller någon form av gemensam provision tycker inte vi spelar så stor roll. Poängen är att det kommer åtminstone en bestämd summa varje månad så att det finns en visshet om att räkningar av olika slag går att betala.

Att arbeta och endast få provision i ersättning kan vara påfrestande psykiskt. Vi menar dock att detta är något som det är viktigt att det finns en medvetenhet om och om det känns jobbigt så ska det egna yrkesvalet tänkas över. Mäklaryrket har av tradition varit provisionsbaserat och vi anser att traditionen i detta fall ska fortsätta även om formen för det ändras något. Känns det för jobbigt så är inte mäklaryrket ett alternativ.

I ärlighetens namn så känns anställningsvillkoren för mäklare något förlegade. Dessutom känns de ansvarslösa både från arbetsgivarnas och från arbetstagarnas sida. Om det förväntas att en anställd mäklare ska arbeta heltid (vilket i detta fall betyder 6 arbetsdagar/vecka och betydligt mer än 40 timmar/vecka) så ska det också löna sig. Detta behöver inte betyda lön i pengar utan det kan betyda lön i form av trygghet av något slag. Arbetsgivarna har sitt ansvar att ta när det gäller bra villkor för sina anställda men även de som är anställda har ett ansvar. De anställdas ansvar är att säga ifrån och till och med tacka nej till ett anställningsavtal som är dåligt. Detta förstår vi är dock lättare sagt än gjort. Vi tror dock att om inte detta görs så kommer det inte ske några större förändringar. Vi vill åtminstone påpeka detta och vi tycker att de som har ett mäklarföretag med anställda eller de som funderar på att starta ett eget bör tänka till.

8 Vidare forskning

Här presenterar vi några idéer till fördjupning och nya uppsatser som vi har fått under vårt arbete med denna uppsats. Trevlig läsning!

Vi har under tiden vi arbetat med uppsatsen stött på flera frågor och idéer som vi känt inte fått plats eller passat in i denna uppsats men som vi gärna skulle läsa mer om.

Vår första idé är att göra en sammanställning av lönesystem för mäklare över hela landet och inte ha samma geografiska avgränsning till Stockholm-Uppsala som vi har haft i denna. En intressant fråga som vi har ställt oss är, ser lönesystemen lika ut i glesbygden som i storstaden?

Även en djupare analys över hur lönesystemen kommer att se ut i framtiden skulle vara intressant. Kommer det att komma flera olika alternativ där mäklaren och mäklarbyrån kan dela på risken, istället för som idag där mäklaren själv tar hela risken.

Ett ämne som vi själva övervägde att skriva om var om vad mäklarna i Sverige egentligen tjänar per timme i genomsnitt. Är lönerna så höga som media vill framställa dem?

En fundering som vi hade redan i inledningen av arbetet är till vilket fack mäklarna hör och svaret på den frågan är enligt vad vi funnit att det inte finns något klart svar på den frågan. En av de mäklare vi intervjuade ansåg också att mäklarnas största svaghet är att de inte organiserar sig. Det tror vi skulle vara ett väldigt intressant område att spinna vidare, ett fackförbund för mäklare – behövs det?

9 Slutord

Vi avslutar med några sista ord till de tappra läsare som orkat läsa hela vägen hit!

Arbetet med uppsatsen har ökat vår insikt gällande anställningsvillkor och vad de innebär i praktiken. Det är vi som nu kommer ut på arbetsmarknaden som har till uppgift att ändra på det som inte är bra. Att endast klaga leder inte till några förändringar. Det ska vara en självklarhet att mäklaryrket är ett yrke som kan följa en genom livet och dess olika faser.

Vi hoppas att vi har väckt några tankar och idéer med vår uppsats. Vi hoppas att vi även på ett eller annat sätt kan bidra till en diskussion eller två på åtminstone ett mäklarkontor i Sverige.

Vi vill avsluta vår uppsats med att säga att trots att vi tycker att mäklare i mångt och mycket har ganska dåliga och osäkra anställningsvillkor så ångrar vi inte vårt yrkesval. Vi är stolta över att snart vara registrerade mäklare och vi ser fram emot att få komma ut på arbetsmarknaden och börja arbeta.

Vi förutsätter att vi kommer att arbeta mycket. Vi tror att vi kommer ha ett roligt och omväxlande yrke. Vi hoppas att vi kommer att tjäna mycket pengar.

Med Vänliga Hälsningar

Sara & Anna ☺

10 Källförteckning

10.1 Litteratur

Starrin Bengt, Svensson Per-Gunnar, (1994), Studentlitteratur
Kvalitativ metod och vetenskapsteori

Gerdemark Tommy, föreläsning Högskolan i Gävle, 2006-12-18

Rienecker Lotta, (2004), Liber
Problemformulering

Lars H. Bruzelius, Per-Hugo Skärvad, (1995), Studentlitteratur
Integrerad organisationslära,

Jäghult Bo, (2005), Utvecklingsplan
Morötter en bok om Bonus, beröm och andra belöningar

Maltén Arne (1992), Studentlitteratur
Grupputveckling

Thomasson Jan, Arvidson Per, Lindquist Hans, Larson Olov, Rohlin Lennart (2004),
Liber Ekonomi
Den nya affärsredovisningen

Grauers Per Henning, Katzin Jeannette, Rosén Mats & Tegelberg Lars (2005),
Norstedts Juridik AB
Fastighetsmäklaren – en vägledning

Regeringens proposition, 2006/07:100, publicerad 2007-04-10
2007 års ekonomiska vårproposition

Arbetskassornas samorganisation (2007),
Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen– Regler från och med 2007

10.2 Artiklar

Aftonbladet, Här är alla mäklare som tjänar över en miljon, publicerad 2005-06-06

Svenska Dagbladet, Rekordarvoden till bomäklarna, Näringsliv, publicerad 2007-04-16

10.3 Internet

<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/omsjuk/sjukpenning/>, 2007-04-25,
11:32

<http://www.forsakringskassan.se/fakta/sgi/?page=/privatpers/sjuk/omsjuk/sgi/index.php>,
2007-04-24, 16.05

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/barnet_fott/foraldrapenning/ 2007-
05-16, 16.17

http://www.forsakringskassan.se/fakta/fp_sgi/?page=/privatpers/foralder/barnet_fott/foraldrapenning/index.php, 2007-05-16, 16.40

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn/foraldrapenning_grav/, 2007-05-22, 12.05

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn/havandeskapspenning/, 2007-05-22, 12.06

http://www.forsakringskassan.se/fakta/fp_berakning/?page=/privatpers/foralder/barnet_fott/ersattning_fp/index.php, 2007-05-22, 18.08

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/barnet_fott/ersattning_fp/, 2007-05-22, 18.10

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/barnet_fott/pappa/, 2007-05-22, 18.15

<http://www.ams.se/go.aspx?A=59988>, 2007-05-24, 10.47

<http://www.samorg.org/so/filer.aspx?typ=dokument&id=-16330333131597>, 2007-05-24, 16.53

<http://www.skatteverket.se/servicetjanster/skatteutrakning/2007/skattetabell06.4.3dfca4f410f4fc63c86800017478.html#03>, 2007-05-26, 15.43

10.4 Intervjuer

Peter Alfvengren, Mäklarhuset Nordström och Partners, Uppsala

Jonina Gísladóttir, Siemens

Eva Hertzberg

Björn Nygren Fastighetsbyrå Huddinge

Sara Ravell, Mäklarringen Vallentuna

Maria Stenermark, Fastighetsbyrå Huddinge

Mailkontakt, Lina Axelsson, avdelningen för tidig bedömning, Försäkringskassan Uppsala, 2007-04-11

Telefonkontakt, Gunilla Lundén, Försäkringskassan, Uppsala, 2007-04-27