

# Arbetets pris

- om löner och löneökningar i kollektiva avtal

## Förord

1. Arbetets marknad
2. Den svenska modellen
3. Arbetaravtal och tjänstemannaavtal
4. En väl fungerande lönebildning
5. Tre omtalade avtal
6. Normbildning, att påverka förväntningarna
7. Löner och löneökningar i kollektivavtalen
8. Om högre lön ger högre lönekostnader
9. Avtalslöner, trösklar och golv
10. Högre löner med potter, stupstockar och garantier
11. Att finna en kompromiss

## Förord

Att skriva om kollektivavtal, löner och förhandlingar är nästintill omöjligt. Den enkla orsaken är att bara valet av ord och begrepp är en del av maktbalansen mellan parterna. Beskrivningen kommer omedelbart att ses som ett inlägg inför kommande förhandlingar.

Än omöjligare är det att ens göra ett försök till en övergripande beskrivning kollektivavtalens betydelse i lönebildningen. Orsaken är att den verklighet som ska beskrivas är ett resultat av mer än ett hundra års kompromissande mellan hundratals olika parter, präglad av pragmatism snarare än principfasthet. Komplexiteten är därför betydande.

Ingen kommer att vara nöjd, alla kommer att vara mer eller mindre missnöjda. Trots detta omöjliga och denna risk är här ett försök.

Ingemar Göransson  
Runmarö, oktober 2012

## Bakgrund

I början av 2012 inbjöd finansminister Anders Borg och arbetsmarknadsminister Hillevi Engström parterna på arbetsmarknaden till samtal om möjliga förändringar lagar och avtal på arbetsmarknaden. Inriktningen var att underlätta för ungdomar och utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden.

Som en förberedelse inför samtalen beställde de två rapporter, en från Konjunkturinstitutet och en från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU. Rapporterna skulle vara klara till december 2012.

För att få ett bredare underlag tillfrågade IFAU mig om jag ville skiva en underlagsrapport om lönebildning, förhandlingar och kollektivavtal. Den här rapporten "Priset på arbete" blev mitt bidrag till IFAUs rapport till regeringen.

Resultatet av samtalen, så här långt, kallas numera för en jobbakt!

### Länkar (kopiera länken och klistra in i din webbläsare)

Hela IFAUs rapport till regeringen hittar du här  
:<http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2012/r-2012-19-Kollektivavtalen-och-ungdomars-faktiska-begynnelseloner.pdf>

Mer om jobbpakten hittar du här:  
<http://arbetetsmarknad.se/tema/lagre-uthallig-arbetsloshet/>

## 1. Arbetets marknad

Arbete köps och säljs på marknader där priset, lönen och villkoren, ska fastställas om och om igen. Men marknaderna för arbete skiljer sig från övriga marknader på en avgörande punkt, det starka beroendet mellan köpare och säljare. Ingen av parterna kan, under någon längre tid, avstå från att komma överens. De är fjättrade till varandra, i ett ömsesidigt hat/kärleksförhållande. Arbetsgivarna måste köpa och arbetstagarna måste sälja.

Att inte komma överens är inget alternativ. De måste finna en kompromiss inom sin del av marknaden, inom ett avtalsområde, som anställda och arbetsgivare inom området uppfattar som rimliga och som möjliga att uppfylla.

Därför kan pris och villkor för arbetet fastställas i ett kollektivt avtal som binder bägge parter. En skyldighet för arbetsgivarna att betala det pris och följa de villkor som fastställts, en skyldighet för de anställda att arbeta.

Det är detta som är drivkraften till kollektiva avtal. Att arbetsgivarna vinner likvärdiga kostnadsökningar mellan medlemsföretagen och en arbetsskyldighet för alla anställda inom avtalsområdet vid en och samma tidpunkt. Att de anställda vinner likvärdiga löner och villkor mellan varandra i rättsligt bindande avtal. Kollektivavtalet blir ett fredsavtal mellan parter som har både förenliga och oförenliga intressen.

### Ständiga förhandlingar och stor avtalsrörelse

Förhandlingar om nya avtal pågår i stort sett ständigt. Men inte alltid med samma kraft och intensitet. Med viss regelbundenhet blir det en stor avtalsrörelse. Det innebär en omförhandling av flera hundra kollektivavtal samtidigt och berör löner och anställningsvillkor för flera miljoner löntagare på tiotusentals arbetsplatser.

De olika parterna bevakar då varandra intensivt, olika grupper är starkt samordnade och allt ska ske under en kort och intensiv period. De avtal som då träffas blir starkt kopplade till varandra när det gäller förändringar av villkoren. Resultatet får stor betydelse för de övriga avtalsområden som förhandlas vid andra tidpunkter.

Förhandlingarna om nya kollektivavtal är starkt präglade av traditioner som parterna utvecklat under en tid av hundra år men också av de regler som staten och parterna har skapat för att underlätta processen. Traditioner och regler som kan sägas vara det viktigaste innehållet i denna del av den så kallade "Svenska modellen".

## 2. Den svenska modellen

Förhandlingarna om nya löner och villkor har stora likheter i de flesta av västvärldens länder. Men samtidigt finns det några omständigheter som är, om inte unika, så i alla fall specifika för hur priset på arbete bestäms i Sverige, hur förhandlingarna om nya kollektivavtal går till.

### **Ett gemensamt synsätt om ett nationellt löneutrymme**

Arbetsgivare, fackliga organisationer och stat till stora delar alla uppfattningen om det rationella i att förhandlingarna utgår från ett gemensamt synsätt om ett nationellt löneutrymme. Parterna är däremot nästan alltid oeniga om hur stort detta utrymme är. Och de är alltid djupt oeniga om hur och på vilket sätt detta löneutrymme ska fördelas mellan olika grupper och enskilda.

Under de senaste nästan tjugo åren har dock fler och fler företrädare för arbetsgivarna allt intensivare argumenterat för ett annat synsätt, för en lönebildning som är mer anpassad till lönebetalningsförmågan inom olika sektorer och hos enskilda företag. Detta till trots har alla avtalsrörelser i slutändan alltid hittills starkt präglats av synsättet om ett gemensamt nationellt utrymme för lönekostnadsökningarna.

### **En stark samordning mellan olika grupper**

Både hos arbetsgivarna och hos de fackliga organisationerna är sammanhållningen och samordningen stark. De viktigaste organisationerna för samordningen är Svenskt Näringsliv för privata arbetsgivare, Landsorganisationen för arbetare, Facken inom industrin för anställda inom industrin. På den offentliga sidan finns Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR, för de fackliga organisationerna inom TCO och SACO. För arbetsgivarna är Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Statens Arbetsgivarverk dominerande.

Samordningen bygger på stadgar eller andra överenskommelser mellan de som samverkar, men viktigare är återkommande inbördes diskussioner och att gemensamt utvärdera en pågående avtalsrörelse. Grunden för samordningen är därför mindre formell och bygger mer på ömsesidigt förtroende och en insikt om gemensamma intressen.

### **Förhandlingar i två steg**

Först sker förhandlingarna för arbetare och tjänstemän branschvis, i avtalsområden, för nya kollektivavtal. Dessa förhandlingar utgår från den ekonomiska situationen i landet och inom företagen och anställdas krav på rimliga och rättvisa löneökningar. Allt i relation också till inflation, produktivitet utveckling och utvecklingen i vår omvärld. Insikten om betydelsen av detta har för övrigt ökat i samhället sedan mitten av 90-talet då en nedväxling har skett till lägre inflationsnivåer.

Under dessa förhandlingar kan det gamla avtalet sägas upp och då blir det möjligt för parterna att vidta stridsåtgärder, lockout, strejk eller blockad, för att stärka den egna förhandlingspositionen. Det betyder att förhandlingarna sker utan fredsplikt och syftet är att träffa nya och bindande kollektivavtal med rättsligt bindande skyldigheter för bägge parter, att arbetsfreden åter är garanterad.

Därefter sker inom alla avtalsområden, med något enstaka undantag, lokala förhandlingar med en möjlighet att anpassa löner och villkor till verksamhetens lönebetalningsförmåga, personalens kunskaper och erfarenheter samt lokalt utbud och efterfrågan av arbetskraft.

### **Hög organisationsgrad och hög avtalstäckning**

Både arbetsgivare och anställda på den svenska arbetsmarknaden är välorganiserade jämfört med förhållandena i andra länder. Många är medlemmar, organisationsgraden är hög och alla parter har under lång tid byggt upp effektiva organisationer med stora resurser.

En följd av den höga organisationsgraden är att också avtalsäckningen är hög, en mycket stor del av svenska företag och organisationer omfattas av kollektivavtal.

Med en hög organisationsgrad och en hög täckningsgrad kan parterna ta ett stort ansvar för att skapa regler och att tillämpa dessa regler inom alla olika former av verksamhet.

**Tydliga förutsättningar och stort ansvar till parterna.** Inte så sällan beskrivs den svenska förhandlingsmodellen som att staten är helt neutral och inte är ingripande när verkligheten är den omvända.

Sverige har en lagstiftning på arbetsmarknaden som är väl så ingripande som i många andra länder. Däremot ger den svenska staten parterna stor frihet att utveckla och förändra dessa regler i kollektivavtal och att tillämpa dessa under stort ansvar.

Med utbildning, arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkring försöker staten balansera utbudet av arbetskraft och begränsa riskerna för överskott, arbetslöshet och underskott, flaskhalsar. En mer stabil arbetsmarknad minskar riskerna för en överbudskonkurrens mellan arbetsgivare om arbetskraft och minskar riskerna för en underbudskonkurrens mellan arbetstagare i kamp om jobben.

Parterna stora frihet på och ansvar för arbetsmarknaden stärker deras ställning inom övriga delar av samhället och arbetsgivarnas och de anställdas organisationer blir så en viktig och konstruktiv del i hela samhällets sätt att fungera.

### **Har tjänat oss väl!**

Lönebildningen och reglerna på arbetsmarknaden har tjänat oss väl, skriver finansminister Anders Borg när han bjuder in parterna till samtal i skiftet mellan 2011 och 2012. Detta står i bjärt kontrast mot arbetsgivarnas uppfattning över 20 år med en obalanserad lönebildning där höga nominella avtalade löneökningar endast skapade låga reala ökning av lönen sedan inflationen tagit sin del.

Arbetsgivarna hävdar att avtalen bidrog till en kostnadsutveckling för företagen som inte var förenlig med bibehållen konkurrenskraft samtidigt som löneglidningen, lokala löneökningar utöver de centralt avtalade, under flera perioder var lika stora som de avtalade.

Det var den kanske viktigaste orsaken till de kraftiga devalveringarna av den svenska valutan i början av åttiotalet och den dramatiska förändringen av kronans värde i början av nittiotalet när valutan släpptes fri efter det så kallade kronförsvaret under hösten 1992. Arbetsgivarna framhåller också att även de omfattande förändringarna i arbetsrätten försvårade samarbetet mellan parterna.

Under perioden ägde det även rum ständiga diskussioner inom och mellan parterna om på vilka nivåer avtal skulle träffas, nationellt, branschvis eller endast på företagen. Först efter omskakande år med

statligt ingripande genom förslag om löne- och strejkstopp och Rehnbergkommission, kunde parterna vid sekelskiftet återta initiativet genom starkare samordning och tillkomsten av Samarbetsavtalet inom industrin. Till stöd hade parterna en penningpolitik från Riksbanken med en trovärdig prisstabilitet och det nybildade Medlingsinstitutets utökade rättigheter

Men den svenska modellen på arbetsmarknaden rymmer mer än prisstabilitet och konkurrenskraft. Den innefattar också goda förutsättningar för en snabb strukturomvandling där kapital och människor flyttar till produktivare verksamheter som är mer lönsamma och har en högre lönebetalningsförmåga.

Regler i lagar och kollektivavtal som kan anpassas till olika verksamheters förutsättningar och som därmed har hög legitimitet både bland arbetsgivare och anställda. En konsekvens av detta är att antalet konflikter är mycket få och att tvister i enskilda frågor till stor del kan lösas lokalt på ett kostnadseffektivt sätt.

Att sammanfatta erfarenheterna av sextio års tillämpning av grunderna i den svenska modellen på arbetsmarknaden låter sig inte göras enkelt, om man inte är finansminister. Då kan man nästan oemotsagd skriva: "Lönebildningen och reglerna på arbetsmarknaden har tjänat oss väl".

### 3. Avtal för arbetare och tjänsteman

Anställda delas ofta upp i två grupper på arbetsmarknaden, arbetare och tjänstemän. Det sker i praktiken genom att arbetsgivarna och de fackliga organisationerna har en samsyn om vilket avtal som ska tillämpas på olika arbetsuppgifter. Det händer att parterna har olika syn om vilket avtal som ska tillämpas, nästan alltid gäller det då att en arbetsgivare vill tillämpa ett tjänstemannaavtal medan motsvarande arbetarfackförening hävdar att arbetet är ett arbetararbete.

Tjänstemän är de som arbetar på kontor eller med förberedande och arbetsledande arbetsuppgifter. Arbetare är de som arbetar i den direkta verksamheten. Det är den indelningen, starkt förenklad, som parterna utgår från när de ska avgöra vilket avtal som ska tillämpas.

Då är tjänstemän de med arbetsuppgifter där ett tjänstemannaavtal gäller och som därför kan vara medlemmar i ett TCO- eller ett SACO-förbund. Arbetare är de med arbetsuppgifter där ett arbetare avtal gäller och som därför kan vara medlemmar i ett LO-förbund.

Men förutom den vardagliga praktiska indelningen finns det en andra grund för denna uppdelning. Då är tjänstemän personer där lönen och villkoren främst bestäms av arbetsgivarens utbyteskostnad för den enskilde individen. Utbyteskostnad är lika med kostnaden för rekrytering, upplärning och produktionsförluster.

Arbetare är de personer där utbyteskostnaden är låg, främst på grund av en långt driven arbetsdelning. Istället avgörs lönen och



villkoren av hela gruppen betydelse för och ställning i produktionsprocessen, av gruppens kollektiva styrka.

I tjänstemannaarbeten är oftast utbyteskostnaden högre och den enskildes betydelse större för verksamheten. Arbetsgivaren har då ett intresse att skapa ett starkare band till den enskilde anställde. Kravet på ömsesidig lojalitet blir större.

I arbetares arbeten är utbyteskostnaden lägre men den kollektiva betydelsen för verksamheten är större. Denna skillnad får betydelse för parternas strategier på arbetsmarknaden och framförallt för den historiska utformningen av kollektivavtalen.

### **Köpeavtal och hjonavtal**

De konstruktioner som parterna har valt har sina rötter långt tillbaka i tiden. Arbetaravtalen har historiskt sitt ursprung i det klassiska köpeavtalet. Då är det arbetet som är den vara som ska prissättas.

Arbetaravtalen innehöll därför från början kortfattade arbets- eller yrkesbeskrivningar som fångade in arbetskraven i några enkla arbetstyper såsom arbete, yrkesarbete och kvalificerat yrkesarbete. Avtalen innehöll sedan den lägsta lönenivån, avtalslön, för dessa arbetsuppgifter inom avtalsområdet.

Eftersom det var arbetet som var lönesatt innebar det en risk för arbetaren att få lägre lön om han förflyttades till andra arbetsuppgifter. En viktig fråga historiskt i arbetaravtalen var därför att säkra ett löneskydd vid omplacering till andra arbetsuppgifter, så kallat omplaceringstillägg.

Tjänstemannaavtalen har historiskt sitt ursprung i reglerna för att städsla, anställa, ett hjon. Dessa regler utgick från ett behov av mer starka band mellan hjonet och dess herre och lönen och ersättningen gällde personen oberoende av till vilka arbetsuppgifter han eller hon kom att användas.

Då är det individen som är den vara som priset ska fastställas för. Eftersom det var personen som var prissatt, var det en historiskt viktig fråga i tjänstemannaavtalen att reglera arbetsskyldigheten. Avtalen kom att innehålla ett befattningsskydd som reglerade att tjänstemannen endast kunde beordras att utföra de arbetsuppgifter han eller hon var anställd för.

### **Olika fackliga strategier**

Det är således inte personliga egenskaper, utan det är de arbetsuppgifter som personen utför som avgör om han är arbetare eller tjänsteman och vilket avtal som ska tillämpas. Fackförbunden för tjänstemän och arbetare tillämpar olika strategier i kollektivavtalen. Dessa olika strategier kan bara förstås utifrån synsättet att olika arbetsuppgifter ger de anställda olika individuell och kollektiv ställning i verksamheten.

Basen för tjänstemännens avtal är då den enskilde individens starkare betydelse för verksamheten, basen för arbetaravtalen är kollektivets starkare betydelse för verksamheten.

I ett arbetaravtal är höjningar av utgående löner, avtalslöner, höjda ersättningar och starka arbetstidsregler viktiga för de anställda. För några grupper av tjänstemän, framförallt akademikerförbund inom den

offentliga sektorn, har fackförbunden tecknat sifferlösa avtal som inte anger löner och löneökningar. Förklaringen är att dessa fackförbund anser att deras medlemmar har för låg lön i förhållande till deras värde för verksamheten och på marknaden och att belopp på löner och löneökningar i avtalen främst verkar normerande nedåt på dessa medlemmars löner och löneutveckling.

Istället innehåller dessa sifferlösa avtal procedurregler om lokal samverkan på arbetsplatsen kring kompetensutveckling och lönesättning. Den fackliga tanken är att det ska ge den enskilde medlemmen en rätt och en möjlighet att gentemot arbetsgivaren hävda sin betydelse för verksamheten och att långsiktigt stärka sitt värde på arbetsmarknaden.

Trots dessa historiska och grundläggande skillnader mellan tjänstemannaavtal och arbetaravtal har det under de senaste årtiondena skett en utjämning av skillnaderna. Något förenklat kan det sammanfattas som att arbetaravtalen har blivit mer lika tjänstemannaavtalen när det gäller regler om lönesättning och övriga anställningsvillkor. Däremot har tjänstemannaavtalen blivit mer lika arbetaravtalen när det gäller den enskildes arbetskyldighet, där tjänstemännens befattningsskydd har blivit allt svagare och mer och mer kommit att likna arbetaravtalens generella arbetskyldighet.

#### 4. En väl fungerande lönebildning

Den viktigaste faktorn för att uppnå en väl fungerande lönebildning, en lönebildning som är motståndskraftig mot löneinflation, är att många människor, arbetsgivare och anställda, har kunskaper om vilka förutsättningarna är och om de begränsningar som gäller. De mångas kunskaper kommer att prägla deras förväntningar om vad en avtalsrörelse kan rymma.

Här är informationen till och utbildningen av sina medlemmar som parterna bedriver avgörande. En bred insikt hos många, arbetsgivare och anställda, om arbetsmarknadens funktionssätt och om vad som är möjligt och inte möjligt är den första och viktigaste grundpelaren för en långsiktigt stabil lönebildning.

Men det räcker inte. Att komma överens försvåras av de övergripande, långsiktiga och dramatiska konsekvenserna av priset och villkoren för arbetet inom andra delar av samhället. Parterna måste därför ta hänsyn till hur de bedömer förutsättningarna och konsekvenserna utifrån ett flertal begränsningar, varav de två viktigaste är konkurrenskraften mot omvärlden och inflationen här hemma.

##### **Löneökningar och konkurrenskraft mot omvärlden**

Ett rimligt antagande är att produktivitetens utvecklingen i vårt land över längre tid är likartad som i våra viktigaste handelsländer. Likvärdigt kapital och teknik är tillgängligt för alla. För att upprätthålla landets konkurrenskraft måste då lönekostnadsökningarna långsiktigt vara lika som i dessa länder, ”i takt med Europa”.

En högre löneökningstakt än i omvärlden kan leda till försvagad export, minskande investeringar och sjunkande sysselsättning. En lägre

löneökningstakt kan leda till försvagad inhemsk efterfrågan, lägre rationaliseringskrav, minskande investeringar och sjunkande sysselsättning. I bägge fallen leder det till en försvagad ekonomi för samhälle, företag och enskilda.

Under åtminstone de senaste sextio åren råder det därför en samsyn mellan parterna om betydelsen av att bevara och stärka landets konkurrenskraft gentemot omvärlden. De flesta är ense om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn av landets ekonomi ska vara löneledande.

Men samsynen om hur den konkurrensutsatta sektorns ska beskrivas har försvagats något de senaste åren. Några fackförbund har försökt lyfta diskussionen, med begränsad framgång, att i den globala ekonomin så kan och måste begreppet breddas.

I praktiken har dock lite skett i parternas bedömningar. Den konkurrensutsatta sektorn definieras de som ett, utifrån exportandel, vägt genomsnitt av våra exportländer. Det betyder då att parterna gör bedömningen att produktivitetens utvecklingen är långsiktigt lika mellan dessa länder och att den svenska valutan svänger men kursen mot omvärlden ska vara långsiktigt stabil.

### **Löneökningar och inflationsmål**

Sedan mer än tjugo år råder i västvärlden en ekonomisk politik med målet om en långsiktigt stabil och låg prisökningstakt. En viktig del i prisökningarna är löneökningarna, ökningarna av lönerna som är större än produktivitetens ökning i branscherna på hemma marknaden bidrar till prisökningar och därmed övervältring av kostnaderna hela samhällsekonomin.

En högre löneökningstakt än vad som är förenlig med inflationsmålet kan bidra till ökad inflation, stramare penningpolitik, sjunkande investeringar och lägre sysselsättning. En lägre löneökningstakt kan leda till försvagad inhemsk efterfrågan, lägre rationaliseringskrav, minskande investeringar och sjunkande sysselsättning. I bägge fallen leder det till en försvagad ekonomi för samhälle, företag och enskilda.

### **Begränsningarna är inte alltid förenliga**

Konsekvenserna för företag och anställda är helt olika inom de olika sektorerna på arbetsmarknaden om löneökningarna skulle avvika från någon av de bägge restriktionerna, konkurrenskraft och inflation.

Försvagad konkurrenskraft innebär en omedelbar risk för förlorade marknadsandelar, sjunkande lönsamhet och minskande sysselsättning. Risken motverkas dock till en del av att Sverige har en flytande valuta mot omvärlden. Högre löneökningar kommer då medföra att kronan minskar i värde, deprecieras. Det leder till ökade kostnader för import, ökade priser och försvagad köpkraft för alla.

Ökad inflation på grund av högre löneökningar på hemmamarknaderna innebär på sikt en stramare penningpolitik med högre räntor men här är effekten på ekonomin långsammare och osäkrare.

Det kan vara så att parterna gör bedömningen att kravet på långsiktig konkurrenskraft innebär betydligt lägre löneökningar än vad kravet på

stabila priser innebär. Det är fallet om löneökningstakten i våra viktigaste konkurrentländer är mycket låg på grund av en svag ekonomisk utveckling i dessa länder.

Det skulle kunna innebära att framförallt de fackliga organisationerna på hemmamarknaden hävdar att utrymmet för löneökningar är större inom hemmasektorer av arbetsmarknaden, såsom bygg-, service och handel än inom den konkurrensutsatta industrisektorn.

Men ingen av parterna har hittills hävdad att skillnaderna i löneutrymme är så stort att det kan och bör få konsekvenser i förhandlingarna. Orsaken är att de skillnader som varit, har varit relativt små men framförallt utgår bedömningen från att utbytbarheten av arbetskraft mellan olika delar av arbetsmarknader är hög. Långsiktigt lägre löneökningstakt inom ett område leder snabbt till att dessa verksamheter får svårare att behålla och rekrytera arbetskraft.

### **Högre risker för industrin och dess anställda**

Slutsatsen är att riskerna, vid löneökningar som är högre än de två restriktionerna, är betydligt större för företag och anställda inom den konkurrensutsatta sektorn.

Dessa skillnader i restriktionerna för löneökningarna leder till återkommande spänningar och konflikter i lönebildningen mellan industrin och övriga sektorer. Det är, för industrisektorn, nödvändigt att söka säkerställa att dess löneökningstakt blir norm för alla andra grupper i samhället. Motsatsen, högre löneökningar på hemmamarknaden leder till obalanser på arbetsmarknaden och krav på kompensation bland de industrianställda.

Detta problem, hur är det möjligt att säkerställa att den konkurrensutsatta sektorn är löneledande för hela arbetsmarknaden har helt dominerat all diskussion och alla åtgärder inom lönebildningen under lång tid.

### **Kan mindre ge mer?**

Konsekvenserna av för höga löneökningar i förhållande till de två begränsningarna är betydligt allvarligare än de är vid för låga löneökningar. Konjunkturinstitutet och andra ekonomer hävdar inför varje avtalsrörelse att låga löneökningar som med stor säkerhet ligger inom de ramar som begränsningarna sätter är en lösning som skulle gynna flertalet, företagen och deras anställda, arbetslösa, konsumenterna och samhällsekonomin som helhet.

Trots en bred insikt om detta också hos parterna är problemet att det i praktiken är en osäker väg att gå för enskilda grupper av anställda på arbetsmarknaden. För dem är risken betydande att låga löneavtal i slutändan inte leder till allt det goda med sänkta priser, ökad konkurrenskraft, lägre inflation och lägre räntor. Risken är att det istället skapar utrymme för stora vinster med höjda utdelningar till ägarna eller till större löneökningar till andra grupper inom företagen.

För de fackliga organisationerna är det därför en svår balansgång när de ska träffa nya löneavtal. Å ena sidan för höga löneökningar med negativa ekonomiska konsekvenser och ökad risk för arbetslöshet för medlemmarna. Å andra sidan för låga löneökningar som lämnar ett

ekonomiskt utrymme som kan gynna andra grupper i samhället på bekostnad av det egna relativa löneläget.

För arbetsgivarna är det enklare. De gynnas i alla lägen av låga löneavtal där de ensidigt kan disponera det utrymme som inte avtalen har intecknat i form av:

- Löneökningar till de grupper de väljer att prioritera,
- Lägre priser med ökad konkurrenskraft för att öka marknadsandelarna, investeringar för framtiden
- Höjd avkastning till ägarna på satsat kapital.

Trots en bred insikt hos de förhandlande parterna präglas nästan alltid slutskedet av en förhandling av varje parts vilja och förmåga att med kraft och ytterst med konfliktåtgärder genomdriva/motsätta sig framförda krav.

Slutresultatet blir därför alltid en kompromiss som inte uppfyller vare sig den ena eller den andra partens mål och krav men som sammantaget kan accepteras av bägge parter som ett alternativ till en konflikt.

### **Få institutionella förändringar**

Trots spänningarna mellan de olika sektorerna inom lönebildningen är det bara vid två tidpunkter under det senaste sjuttio åren som parterna och staten har genomfört viktigare institutionella förändringar i förutsättningarna för lönebildningen.

Före under och direkt efter andra världskriget och efter den ekonomiska krisen under första halvan av nittiotalet. Båda gångerna med syftet att skapa en mer stabil lönebildning genom att bättre hantera spänningarna mellan exportsektorn och övriga sektorerna. Båda gångerna med en starkare nationell samordning av lönebildningen som metod.

Före, under och efter andra världskriget genomförde parterna tre viktiga förändringar.

1). Saltsjöbadsavtalet som innehöll främst regler om förhandlingsordning, anställningar och konflikter.

2). LOs kongress 1942 som antog nya normalstadgar för förbunden med regler om centralisering av beslut om en stridsåtgärd till förbundsstyrelsen.

3.) Svenska Arbetsgivareföreningens förslag 1953 om att SAF och LO skulle förhandla om ett nationellt löneavtal för alla privat anställda arbetare.

Under 1990-talet genomförde parterna återigen två viktiga förändringar.

4.) SAF beslutar internt att förhandlingarna ska framöver ska ske på förbunds nivå 1990 och LO som 1993 fastställde interna regler för den interna samordningen av förhandlingarna med gemensamma lönekrav för medlemsförbunden.

5.) Parterna inom industrin träffade ett samarbetsavtal där den kanske viktigaste delen är ett förhandlingsavtal om regler för förhandlingar om nya branschavtal.

### Ett kraftfullare Medlingsinstitut

Under slutet av nittioalet tillsatte regeringen en utredning om möjligheterna att skapa bättre förutsättningar för en långsiktigt mer stabil lönebildning. Utredningens förslag, som senare genomfördes med framförallt förändringar i Medbestämmandelagen innebar att Statens förliknings manna expedition uppgraderades till ett nationellt Medlingsinstitut. Samtidigt utökades det nya Medlingsinstitutets uppdrag, resurser och befogenheter.

Institutets uppdrag är dubbelt, att medla mellan parterna i förhandlingar om nya avtal och i tvister kring tolkningen av gällande avtal. Det kontroversiella och i början starkt ifrågasatta andra delen av uppdraget var och är att verka för en långsiktigt stabil lönebildning. Kritikerna ansåg att detta var ett brott mot tidigare etablerade regler och traditioner om parternas fria ställning i förhandlingarna gentemot staten. Det var ett brott mot en av de viktigaste principerna i den svenska modellen.

Medlingsinstitutet beskriver sitt uppdrag om hur det tolkar det på följande sätt:

*En väl fungerande lönebildning innebär att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är normerande, vilket betyder att löneökningstakten inom industrin ska vara en norm för den övriga arbetsmarknaden, och att löneökningstakten anpassas till våra viktigaste konkurrentländer. Detta ska kunna förenas med de förhandlingsformer som parterna själva väljer, dvs. såväl avtal på förbunds nivå som decentraliserad och individuell lönebildning.  
från [www.mi.se](http://www.mi.se)*

Förutom utökade resurser fick också Medlingsinstitutet något utökade befogenhet för att kunna fullgöra sitt uppdrag. De viktigaste förändringarna var en förlängd varseltid inför stridsåtgärder, rätt att kalla till medling utan parternas samtycke samt en rätt att i visa fall skjuta upp en stridsåtgärd under en sammanhängande tid om högst 14 dagar.

En viktig del i uppgraderingen av Medlingsinstitutet var att staten gav parter som träffat ett förhandlingsavtal ett undantag från Medlingsinstitutets befogenheter och åtgärder. Det var ett starkt krav från parterna inom industrin som alldeles innan tillkomsten av institutet hade valt att själva avtala om en ny förhandlingsordning dem emellan, i det så kallade "Industriavtalet"

## 5. Tre omtalade avtal

Under de senaste åren har parterna träffat några avtal som varit mycket omtalade och också nyskapande. De har eller kommer alla att få stor betydelse för diskussionen kring möjligheterna att skapa en stabil lönebildning. Det har till vardags fått namnen, Industriavtalet, Krisavtalet och Utbildningsavtalen.

### **Samarbetsavtal inom industrin**

Det viktigaste av de tre omtalade avtalen är avtalet mellan parterna inom industrin om *"Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning"*, till vardags Industriavtalet. Parter i avtalet är fem fackförbund inom och 12 arbetsgivareförbund. För att främja samarbetet mellan parterna och utveckla Industriavtalet har parterna bildat Industrirådet, tidigare Industrikommittén.

Industriavtalet är egentligen en överenskommelse i två delar, den första är mer en avsiktsförklaring kring hur parterna gemensamt kan verka för en god utveckling av de industriella förutsättningarna i Sverige.

Det principiellt nya med Industriavtalet är att det är första gången som de fackliga organisationerna inom en sektor, industrin, inlett ett organiserat och reglerat samarbete inom ramen för "Facken inom Industrin".

Den andra delen, som är mer omtalad, är ett förhandlingsavtal, som innehåller regler om hur parterna kan och bör genomföra förhandlingar om nya kollektivavtal.

Förhandlingsavtalet syftar till att stödja processen fram till nya avtal inom industrin främst genom att parterna har bildat en egen organisation med så kallade opartiska ordförande, OPO. Parternas skyldigheter i förhandlingsavtalet är något mer långtgående gentemot varandra och mot OPO än reglerna om medling i MBL och OPO:s befogenheter är något större.

För lönebildningen på den övriga arbetsmarknaden har parterna dessutom i avtalet gjort ett gemensamt åtagande:

*En sund och bärkraftig lönebildning förutsätter att förbundsavtalen inom industrin utgör kostnadsnorm och vägledning för arbetskraftskostnader på svensk arbetsmarknad. Parterna inom industrin åtar sig, var och en och gemensamt, att verka för att "kostnadsmärket" inom industrin.*

*Ur Samarbetsavtalet inom industrin sidan 8*

Under våren och sommaren 2011 omförhandlade och preciserade parterna avtalet. Sv. Pappersindustriarbetareförbundet ansåg då att det nya avtalet var alltför in gripande och avstod från att underteckna avtalet. Avtalet omfattar därför i dagsläget inte alla anställda inom industrin.

### **Krisavtal – ett avtal om kollektiv deltid**

Under våren 2009 föll efterfrågan på exportmarknaderna dramatiskt i Europa för privata kapitalvaror såsom bilar och vitvaror. Inom exportindustrin uppstod mycket snabbt en överkapacitet och lönsamheten sjönk snabbt. Företagen måste så snabbt som möjligt minska produktionen, minska sina kostnader och det framförallt genom att varsla personal om uppsägning.

Då startade en diskussion mellan i Teknikföretagen och IF Metall om att söka finna en annan lösning. Resultatet blev ett tillägg till gällande kollektivavtal som kom att kallas Krisavtalet.

Den överenskommelsen öppnade gällande kollektivavtal så att det blev möjligt att lokalt på arbetsplatsnivå träffa en lokal överenskommelse om kollektiv deltid för de anställda.

Överenskommelsen fick mycket facklig kritik i inledningen. En orsak var att det i media beskrevs som ett avtal med lönesänkningar. Det var dock en felaktig beskrivning. Att övergå till deltid innebar en sänkning av inkomsten per månad men lönen per arbetad timma var oförändrad. Avtalet innehöll en gräns om att inkomsten var garanterad till 80 procent av tidigare inkomst även om arbetstidsminskningen var större.

Avtalet fick stor spridning under hösten 2009 men var tidsbegränsat och det har inte förlängts.

Parterna inom Industrin har därefter i överläggningar med regeringen försökt uppnå en trepartsöverenskommelse om en permanent ordning för det som de valt att kalla "Korttidsarbete" efter den lösning som sedan lång tid finns i Tyskland med så kallat Kurzarbeit.

Tanken är att i en liknande situation som den som var, med dramatiska fall i efterfrågan, ska parterna kunna avtala om kollektiv deltid och staten ska bidra med en del av finansieringen, till exempel i form av lägre arbetsgivareavgifter, så att de anställdas inkomstminskning blir lägre.

### **Avtal om yrkespraktik och yrkesintroduktion**

För att minska spänningarna kring synen på avtalslöner och ungdomsarbetslösheten införde flera parter i den senaste avtalsrörelsen 2012 ett tillägg i kollektivavtalen som kommit att kallas praktikavtal, utbildningsavtal eller ungdomsavtal.

Tanken är att unga under en viss avtalad ålder och en begränsad tid har en betydande del av lärande i sitt arbete innan de är fullt produktiva. Med dessa tillägg som en del av gällande kollektivavtalen blir det nu möjligt att inom dessa avtalsområden anställa unga personer till en reducerad avtalslön, 75 %. I gengäld ska arbetsgivaren på 25 % av arbetstiden anordna utbildning och träning med handledning.

De avtal som finns för arbetare, verkstadsindustrin och Kommuner och landsting och Handeln är lite olika till sin konstruktion men bygger alla på samma idé; lägre lön än avtalslönen i utbyte mot utbildning och handledning. Inom andra avtalsområden har parterna gjort olika former av utfästelser sinsemellan att under avtalsperioden försöka skapa ett avtal med praktik för unga personer.

Inom verkstadsindustrin har avtalet funnits under en tid men det har fått mycket liten omfattning. Orsaken är att det inte finns någon drivkraft för en enskild arbetsgivare att använda det. Timlönen under arbetstid är fortfarande minst enligt gällande avtalslöner. För arbetsgivaren innebär det då bara en ytterligare kostnad för att hålla med utbildning och handledning under den tid som inte är arbetstid.

Om systemet ska få en spridning måste det antingen bygga på att arbetsgivare bedömer att den anställda kan utföra produktivt arbete även under utbildningstiden som ju är gratis. Något som i princip strider mot avtalens idé. Eller så måste staten subventionera systemet, exv. med bidrag till utbildning, handledning och genom lägre arbetsgivareavgifter för denna grupp av anställda.



Regeringen har efter detta uppmanat fler parter på arbetsmarknaden till liknande lösningar och har samtidigt sagt att staten kan bidra med att minska arbetsgivarens kostnader, genom till exempel sänkt arbetsgivareavgift för dessa unga personer och som är anställda på dessa praktikavtal.

Under våren 2012 inbjöd regeringen till samtal mellan parterna på arbetsmarknaden och statens del i frågan om både korttidsarbete och praktikavtal är en del i dessa samtal. Regeringen har önskat att dessa samtal ska kunna leda till resultat som är klara inför den stora avtalsrörelsen under våren 2013.

## 6. Normbildning, att påverka förväntningarna

En viktig förutsättning för en väl fungerande lönebildning är kanske inte främst de regler och traditioner som styr förhandlingarna utan kunskaper hos en stor del av alla de som är berörda. En gemensam insikt om betydelsen av kostnadsökningar på arbetsmarknaden som är både rättvisa och rimliga samtidigt som de ryms inom de ramar som de ekonomiska förutsättningarna ger. Förutom information, diskussioner och utbildning är det avgörande hur människors förväntningar på högre löner och bättre villkor påverkas och formas.

### Plattformer och gemensamma krav

De fackliga organisationerna påverkar normbildningen och förväntningarna främst med två processer som hittills skett parallellt.

LOs stadga har regler om att styrelsen till LOs representantskap, LOs högsta beslutande organ mellan kongresserna, inför en större avtalsrörelse ska framlägga förslag om den kommande avtalsrörelsen ska ske samordnat mellan medlemsförbunden. Om så ska ske, ska styrelsen till representantskapet framlägga förslag om gemensamma krav som alla förbunden ska hävda mot sina respektive motparter.

Facken inom industrin antar samtidigt en avtalsplattform som innebär att förbunden som är medlemmar i Facken inom industrin och är bundna av Industriavtalet gemensamt ska hävda avtalsplattformen mot sina respektive motparter.

Det har varit en ambition hos de fackliga organisationerna att samordna LO-förbundens gemensamma krav och Industriförbundens avtalsplattform. Detta har lyckats utom i den senaste avtalsrörelsen, AVTAL 2012, då det inom LO uppstod en oenighet i frågan om kravet på fördelning av löneökningarna mellan kvinnodominerade avtalsområden och övriga. De tre LO-förbunden inom Facken inom Industrin, IF metall, GS och Livs avstod då från att ansluta sig till samordningen inom LO.

Under de senaste avtalsrörelserna har de avtal som slutits inneburit lönekostnadsökningar kring 80-85 procent av de gemensamma kraven inom LO och i Facken inom industrins avtalsplattform.

Arbetsgivarna inom framförallt Svenskt Näringsliv har även de en stark samordning om vilka krav de kan acceptera och vilka de ska avvisa.

Skillnaden är att deras samordning inte sker lika offentligt som den fackliga och är därför inte tillgänglig för deras motparter, politiker och media.

I den senaste avtalsrörelsen var arbetsgivarna starkt samordnade kring två utgångspunkter, ett märke, lika stora lönekostnadsökningar för alla avtalsråden i procent och att starkt motsätta sig varje utökad begränsning av arbetsledningsrätten i form av nya regler i kollektivavtalen.

Parterna inom den offentliga sektorn har uttalat att de ser den privata sektorn och då särskilt den konkurrensutsatta delen som starkt normerande för deras förhandlingar. Det är en följd av att löneutrymmet inom den offentliga sektorn, med oförändrad skattekvot, bestäms av de samlade genomsnittliga löneökningarna inom den privata sektorn.

### **Fler som vill påverka förväntningarna**

Regeringen har gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att årligen publicera en rapport med särskild inriktning mot att beskriva och analysera de makroekonomiska förutsättningarna inför en kommande avtalsrörelse. Konjunkturinstitutets rapport publiceras normalt i skiftet mellan september och oktober. Rapporten har väckt en diskussion hur pass detaljerad KI ska vara i sin analys. Kritiker har anfört att rapporten i alltför hög grad begränsar och påverkar de kommande förhandlingarna.

Medlingsinstitutet har att verka för en långsiktigt stabil lönebildning. Som en del i uppdraget bjuder institutet in parterna till olika konferenser och seminarier där olika experter redovisar sin syn på avtalsrörelsens förutsättningar. MI ordnar också återkommande möten mellan de egna medlarna och de opartiska ordförandena, OPO, som verkar enligt Industriavtalet för att skapa en samsyn mellan dess parter.

### **Första avtalet ska sätta märke**

Det råder en bred samsyn mellan alla parter att den konkurrensutsatta sektorn ska vara löneledande. Vad det betyder mer i detalj finns det dock olika tolkningar om. I praktiken har det kommit att betyda att det först träffade avtalet av betydelse inom den konkurrensutsatta sektorn får en starkt normerande verkan på de förhandlingar och de avtal som följer efter.

I den senaste avtalsrörelsen, 2012 lanserade arbetsgivarna ett nytt begrepp, märket, för att ytterligare skärpa det först träffade avtalets betydelse för övriga arbetsmarknaden. Märket är den ökning av lönekostnaderna i procent som det först träffade avtalet medför.

Teknikföretagen och IF Metall träffade ett avtal med löneökningar på 3,0 procent att gälla under en 14-månadersperiod. Det motsvarar 2,6 procents löneökning över en 12-månadersperiod. Därmed var, enligt arbetsgivarna, märket fastställt. Preciseringsen av märket innebär också att arbetsgivarna kräver att om en facklig organisation kräver högre löneökningar eller andra förändringar i avtalet som fördyrar avtalet ska detta kompenseras med andra förändringar i kollektivavtalet som innebär motsvarande besparing.

Märket som begrepp, tillsammans med arbetsgivarnas samordning och Medlingsinstitutets tolkning av sitt uppdrag medförde att de

samlade lönekostnadsökningarna i Avtal2012 blev 2,6 procent för i stort sett alla avtal.

## 7. Löner och löneökningar i kollektivavtalen

Branschavtalen, de centrala kollektivavtalen, om löner och allmänna anställningsvillkor innehåller alla regler om hur löner och löneökningar ska fastställas. Men det är en rik flora av regler och inget avtal är det andra helt likt. Men de viktigaste delarna i avtalen om löner och anställningsvillkor är följande:

**Avtalslöner**, regler om den lägsta lön som en arbetsgivare måste betala, som en anställd har rätt till, utifrån avtalets regler om klassificering av arbetets krav och fakta om den anställde.

**Höjningar av utgående löner**, regler om hur mycket lönen för de anställda och eller lönesumman på arbetsplatsen ska öka vid vissa i avtalet angivna tidpunkter. Dessa regler kallas inom vissa avtal för övergångsbestämmelser eftersom de i de flesta fall reglerar vad som ska gälla vid övergången mellan att det gamla avtalet löpt ut och det nya avtalet börjar gälla.

**Ackordsprislistor**, regler om priset på olika arbetsuppgifter när arbetet utförs på ackord. Dessa finns idag inom byggbranschen, samt för elektriska installationer och måleri.

**Procedurer om kompetens utveckling och lokal lönebildning**. Regler som växt fram under de senaste tjugo åren och som innebär att branschavtalet inte innehåller några tvingande och sifferfatta regler om löner utan de har ersatts med regler om hur löner och löneökningar ska fastställas lokalt.

Det första avtalet sifferlösa avtalet kom 1992 och var mellan ALMEGA och Ledarna, tidigare SALF, Svenska Arbetsledare Förbundet. Det mötte stark kritik från delar av fackföreningsrörelsen och det tog även viss tid innan tanken om att sifferlösa avtal var möjliga vann anklång också hos andra arbetsgivareorganisationer. På den privata arbetsmarknaden är tanken fortfarande kontroversiell förutom inom vissa akademikerförbund.

Avtalen ger arbetsgivaren skyldighet och den anställde oftast rätt till lönesamtal och samtal om den egna kompetensutvecklingen.

### Avtalslöner – kärt barn har många namn

Den lägsta lön, avtalslönen, som en arbetsgivare kan betala utifrån branschavtalets regler om klassificering av kraven i ett arbete och/eller egenskaperna hos en person har många olika namn. Orsaken till de många olika begreppen bygger inte på någon arbetsrättslig skillnad. De reglerar samma sak oberoende av namn.

*Gruppering av olika begrepp för avtalslöner:*

<b>1:</b>	<b>2:</b>	<b>3:</b>	<b>4:</b>
<i>Tabell löner</i>	<i>Begynnelselöner</i>	<i>Lägsta löner</i>	<i>Utbildningslöner</i>

*Tarifflöner*   *Ingångslöner*   *Minimilöner*   *Praktiklöner*  
*Instegslöner*  
*Ungdomslöner*

Skillnaden mellan begreppen är inte sällan mer avtalspolitisk än arbetsrättslig. Olika grupper på arbetsmarknaden använder olika begrepp på samma sak för att sätta focus på vilken betydelse avtalslönerna har eller bör ha utifrån de egna lönepolitiska utgångspunkterna och målen. Eftersom valet av namn har en lönepolitisk betydelse används här det mer neutrala begreppet **avtalslöner**.

**1: Tarifflöner och Tabell löner** är äldre begrepp som knappast längre används. Namnen har sin rot framförallt i de avtal på den offentliga sidan som tidigare saknade regler om höjningar av utgående löner. De innehöll då istället ofta en tabell för varje yrkesgrupp, som innehöll ökade löner i takt med längre yrkeserfarenhet. Begreppet tarifflöner har också sin rot i den tyska avtalskulturen där branschavtalen, Tarifvertrag, bara innehåller höjningar av avtalslönerna, tarifferna.

**2: Begynnelselöner, ingångslöner, instegslöner och ungdomslöner** är begrepp som vill betona att detta är lönenivåer som en anställd bara har i början av sitt arbetsliv och under en kortare tid. Begreppen har sitt ursprung historiskt i tjänstemannaavtalen där avtalen utgår från att många gör en kompetens- och marknadsdriven lönekarriär. Begreppen används främst av arbetsgivare.

En mycket stor del av kollektivavtalen har endast avtalslöner som gäller från 18 eller 20 år och det finns således inga särskilda ungdomslöner i dessa avtal. En del avtal innehåller även avtalslöner från 16 och/eller 17 år och dessa har historiskt kallats ungdomslöner.

**3: Lägsta löner och minimilöner** är begrepp som vill betona branschavtalens generella karaktär av minimilöneavtal. Det innebär att lönerna ska vara högre med ökad kompetens och erfarenhet men samtidigt inte dölja att det bland arbetare inom framförallt tjänstesektorn finns betydande grupper som har löner mycket nära avtalslönerna under hela sitt yrkesliv. Begreppen används främst av fackliga företrädare.

**4: Utbildningslöner och praktiklöner** är nya begrepp och används främst i diskussionen kring möjligheterna att minska ungdomsarbetslösheten. I dessa fall öppnar avtalen för en lägre lön, till exempel 75 % av avtalslönen för personer upp till exempelvis 24 år. Men dessa avtal innehåller samtidigt vissa skyldigheter för arbetsgivaren i form av krav på utbildning och handledning.

Vilket begrepp som används har en lönepolitiskt/avtalspolitiskt bakgrund och syfte. Arbetsgivarna framhåller avtalslönernas begränsade

betydelse för individen och använder därför ord som begynnelselöner och instegslöner.

Argumentet är att eftersom det berör så få och under en kortare anställningstid så är konsekvenserna av låga avtalslöner begränsade. Det kan istället främja möjligheten för unga, långtidsarbetslösa och utrikes födda att få arbete.

De fackliga organisationerna framhåller istället avtalslönernas betydelse som golv för hela kollektivet inom avtalsområdet och därmed av betydelse för arbetsgivarens samlade lönekostnad inom avtalsområdet. Lägre avtalslöner innebär då att arbetsgivarens lönekostnad för det samlade arbetet under kommande år blir lägre.

### **Höjningar av utgående löner – pottar att spela om lokalt**

Branschavtalen inner ofta regler om hur mycket lönen för den anställda och eller lönesumman på arbetsplatsen ska öka vid vissa i avtalet angivna tidpunkter.

Principen är att förhandlingarna om ett nytt branschavtal, som sker med konflikträtt, ska leverera ett löneutrymme till de lokala parterna för att förhandla om fördelningen, utläggningen, men att detta under fredsplikt. Detta är en av de centrala delarna i den svenska förhandlingsmodellen med förhandlingar i två steg.

En mindre del av branschavtalen innehåller inga siffersatta regler alls om höjningar av utgående löner. Parterna vill i dessa fall stödja en mer kompetens- och marknadsdriven lokal lönebildning.

På den privata sidan är avtal med en lönepott vanligast. Potten är en totalsumma för löneökningarna som tilldelas arbetsplatsen i form av ett procenttal på den samlade lönesumman, alternativt som ett kronantal för varje heltidsanställd. Avtalen innehåller ofta dessutom kriterier för hur fördelningen bör ske, vad som parterna i den lokala förhandlingen bör beakta.

Inom vissa branscher styr det centrala avtalet mer om hur den lokala fördelningen bör ske. Det vanliga är att det på förhand är fastställt i avtalet att en del av löneökningarna ska läggas ut generellt till alla anställda.

Alternativt innehåller avtalet en regel om att potten ska fördelas lika till alla om parterna inte kan enas om fördelningen av löneökningarna i den lokala förhandlingen. En sådan regel brukar kallas för en stupstock och ska vara en lösning som ingen av parterna vill ha vars syfte är att bidra till att reala förhandlingar kommer till stånd. I praktiken är därför en stupstock i första hand en regel som stärker den lokala fackliga förhandlingspositionen eftersom arbetsgivaren oftast är mer ovillig till en generell utläggning, lika till alla, än den fackliga organisationen.

### **Ackordslöneregler – för löneskillnader eller löneökningar?**

Många anställda har en del av lönen som är rörlig. Det betyder att hur stor den delen är, hur hög lönen blir, går inte att fastställa förrän efteråt, när arbetet är utfört. Men trots att det, framförallt för arbetare inom den privata sektorn, är vanligt med en rörlig lönedel på toppen innehåller avtalen få eller inga regler om detta.

Istället regleras det i lokala avtal om en rörlig lönedel, ofta kring 10 procent av lönen. Den rörliga delen har många namn, vanligast är premielön eller bonuslön.

Tanken bakom dessa konstruktioner är att göra lönen till ett styrsystem. Genom att mäta och premiera produktivitet eller hur andra mål i hela verksamheten såsom till exempel kvalitet, kassation eller leveranssäkerhet är uppfyllda blir det tydligt för alla i organisationen hur verksamheten utvecklas. Tanken är inte att det, som vid ackord, ska ha en avgörande betydelse för den enskildes prestation och förtjänst. Lönen blir mer som ett informationssystem, lönebeskedet en rapport över verksamheten.

Ett undantag är avtalen inom entreprenadsektorn, bygg m.fl. som innehåller mer detaljerade regler om vad som gäller när arbetet utförs på ackord. Avtalen innehåller standardiserade tider eller priser på alla förekommande arbetsuppgifter och gör det möjligt att beräkna arbetslagets förtjänst beroende på mängden arbete och förbrukade timmar.

Syftet med dessa ackord är att skapa en standardiserad grund för löneskillnader mellan olika arbetslag med olika produktivitet. Syftet är också att vara ett styrsystem som gynnar hög produktivitet. Slutligen ger det enskilda och arbetslag en direkt möjlighet att påverka sitt förtjänstläge genom att själva påverka takt och planering i arbetet.

Löneökningarna inom dessa yrken levereras i de centrala till den lokala nivån genom höjda priser i kollektivavtalets prislistor.

Men ackordslönerna har ofta också en annan funktion. Eftersom priset på arbetet inte är fastställt i förväg blir det inte sällan återkommande förhandlingar om hur avtalets tids- och prislistor ska tillämpas.

Resultatet blir att dessa löner inte bara är ett resultat av arbetsproduktiviteten utan också i hög grad påverkas av utbud och efterfrågan på arbetskraft. I praktiken är därför dessa löner de som kraftigast påverkas av marknadskrafterna trots att detta i grunden inte är avsikten enligt reglerna i avtalen.

### **Procedurer – för marknad och kompetens**

Under de senaste avtalsrörelserna har flera avtal framförallt på den offentliga sidan och hos SACOs medlemsförbund ändrats så att de inte längre innehåller några siffersatta regler om löneökningar.

Tanken är att dessa avtal tydligare ska sätta fokus på den enskilde personens kunskaper och prestation. Men också på personens möjligheter till att lära mer och få fördjupade erfarenheter för att därigenom öka sitt värde hos arbetsgivaren och på arbetsmarknaden.

Parterna har som ofta är fallet olika motiv till att kunna enas om dessa sifferlösa avtal. Arbetsgivaren ser ökade möjligheter till en precisionslönesättning av varje anställd och dessutom blir lönesättningen ett tydligare och effektivare styrmedel.

De fackliga organisationerna har uppfattningen att deras medlemmar är underbetalda i förhållande till deras värde för verksamheten och på marknaden och vill genom friare konstruktioner i avtalet ge medlemmarna större möjligheter att stärka och hävda sitt värde gentemot den egna arbetsgivaren.

## 8. Högre löner och eller högre lönekostnader

Den direkta lönekostnaden mäts i kronor per arbetad timme och redovisas som genomsnittlig kostnad per timme för alla arbetade timmar inom avtalsområdet. Ofta redovisas den direkta lönekostnaden som lön per månad men då är timkostnaden omräknad till en heltidslön.

Den totala kostnaden för arbetet är högre än direkta lönekostnaden, det tillkommer kostnader för ersättningar såsom OB, övertid, olika tillägg, samt sociala kostnader såsom avtalspenison, sjukersättning samt arbetsgivareavgifter.

Den genomsnittliga direkta lönekostnaden för arbetet, löneläget, för ett avtalsområde avgörs av två ting, faktiska begynnelselöner och lönespridningen.

### **Avtalslönerna och faktiska begynnelselöner**

Faktiska begynnelselöner är den lönenivå som nyanställda inom avtalsområdet i genomsnitt börjar på. Inom ett avtalsområde med mindre arbetsplatser utan överenskomna regler för lönesättningen, lönesystem, med arbeten med lägre krav, svagare lokala fackliga organisationer och god tillgång på arbetskraft har avtalslönerna stor betydelse för de faktiska begynnelselönerna.

På andra arbetsplatser däremot styrs de faktiska begynnelselönerna av lokala avtal om lönesättningen, på andra av att arbetsgivaren har en lönepolicy som tar hänsyn till lokala förhållanden och hur arbetsgivaren vill positionera sig på löne marknaden. Där har avtalslönerna mindre direkt betydelse för de faktiska begynnelselönerna. Det är förklaringen till att en del avtal har mycket låga avtalslöner eller inga alls, de saknar betydelse.

**Lönespridningen**, fördelningen av antalet arbetade timmar på olika lönenivåer, är den andra faktorn som avgör löneläget för ett avtalsområde. Med lika faktiska begynnelselöner så ger en större lönespridning ett högre löneläge och tvärtom, om fördelningen är starkt komprimerad så blir den genomsnittliga nivån lägre.

Ett exempel är att trots de relativt låga avtalslönerna och låga faktiska begynnelselöner för många tjänstemän är det genomsnittliga förtjänstläget betydligt högre än avtalslöner och faktiska

begynnelselöner. Orsaken är en betydande lönekarriär över tiden som ger en utdragen fördelning, en stor spridningen, inom gruppen.

### **Lönekostnaderna och ökad flexibilitet**

Få nya ord har fått så snabb och omfattande spridning på arbetsmarknaden under de kanske senaste 10 åren som ordet *Flexibilitet*. Flexibilitet betyder idag en organisations förmåga att till låg kostnad hantera variationer och störningar i verksamheten.

På arbetsmarknaden och inom avtalsfrågor betyder det i första hand möjligheterna att till låg kostnad variera bemanningen, betalda timmar, i förhållande till behovet av arbetade timmar i produktionen. Som rationaliserings- och kostnadsstrategi kan det kallas för precisionsbemanning: "att vid varje tidpunkt köpa exakt den mängd arbete som verksamheten behöver till lägsta möjliga pris".

Nuvarande regler på arbetsmarknaden, lagen om anställningsskydd LAS, och kollektivavtalen försvårar eller förhindrar för arbetsgivaren att ensidigt anpassa bemanningen och antalet arbetstimmar i verksamheten och att fullt ut tillämpa precisionsbemanning. En ökad flexibilitet betyder då i praktiken större möjligheter för en arbetsgivare:

- att variera arbetstiden för redan anställd personal över tiden.
- att variera förläggningen av arbetstiden till de tidpunkter då behovet av arbetskraft är störst.
- att variera antalet anställda över tiden utifrån behovet av arbetade timmar.

En ökad flexibilitet innebär därför en lägre total lönekostnad för en arbetsgivare eftersom kostnaderna för övertid minskar samt att mängden för verksamheten "onödiga" arbetstimmar minskar.

Men ökad flexibilitet i form av precisionsbemanning är således besparingar i verksamheten utan att arbetsproduktiviteten har ökat. Däremot kan den innebära lägre inkomster för de anställda och högre kostnader, ekonomiska eller sociala för samhälle eller anställda.

Ett exempel är att så kallade delade pass återigen ökar inom vården och transportsektorn. Det betyder långa arbetsdagar, mindre fritid, sämre vila och därmed sammanhängande risker för ökad ohälsa.

Under senare år har en del arbetsgivare argumenterat för en mer långgående form av anpassning till varierande yttre förutsättningar. De två viktigaste förändringarna är löneflexibilitet och en ökad decentralisering.

**Löneflexibilitet** innebär en anpassning av arbetskraftskostnaden utifrån verksamhetens lönebetalningsförmåga. Eftersom alla kollektivavtal är öppna för alla arbetsgivare att betala högre löner och större löneökningar samt erbjuda bättre villkor, minimilöneavtal, så innebär i praktiken en löneflexibilitet en öppning för lönesänkningar i vissa lägen.

Det skulle kunna ske genom att det löneskydd för den enskilde som flertalet kollektivavtal idag innehåller förändras och görs om så att det blir möjligt att komma överens med den lokala fackliga organisationen eller med den enskilde om lägre lön. Ur facklig synvinkel är detta en



dramatisk förändring av kollektivavtalens viktigaste uppgift, att förhindra en lönekonkurrens mellan medlemmarna om jobben.

**Ökad decentralisering** har, under de senaste avtalsrörelserna, några arbetsgivareorganisationer krävt och därmed har de gått än längre i synen på vilka förändringar som krävs i kollektivavtalen. I deras förslag om en långgående decentralisering skulle kollektivavtalen mellan förbundsparterna stadga om fredplikt och ett fåtal andra regler om lokal samverkan. Alla löne- och anställningsvillkor ska sedan förhandlas och fastställas på varje arbetsplats för sig.

### **Löneglidning – allt och inget**

Löneglidning var tidigare ett viktigt begrepp men som successivt har fått allt mindre användning. Det definieras som uppmätta löneökningar under en avtalsperiod utöver de som kollektivavtalet garanterade. Här ryms alla orsaker som kan inträffa, från den lokala förhandlingen till tusen och en olika förändringar på alla arbetsplatser.

Historiskt, i den tidigare höginflationsekonomin, var begreppet av löneglidning av central betydelse för att mäta de lokala förhandlingarna och marknadens betydelse för lönebildningen. Under högkonjunktur var det inte ovanligt att mer än en tredjedel av löneökningarna under ett avtalsår var löneglidning

Orsaken till att ordet numera används allt mer sällan är dels att det nu finns flera avtal som inte innehåller några siffersatta löneökningar överhuvudtaget. Då blir det något märkliga slutsatsen att inom dessa avtalsområden är alla löneökningar löneglidning. Att då använda löneökningar utöver det centrala avtalet, löneglidningen, som mått på den lokala lönebildningens betydelse blir fel.

En andra orsak är att löneökningar utöver kollektivavtalen, i och med den ekonomiska regimen med låg inflation tillsammans med en hög arbetslöshet, har fått allt mindre betydelse för lönebildningen. Löneökningarna utöver kollektivavtalen är numera små.

### **Strukturella orsaker - samma löner men ändrad lönekostnad**

Antalet arbetade timmar och sammansättningen av de anställda inom ett avtalsområde ändras alltid över tiden. Behovet av arbetskraft varierar, äldre slutar, unga börjar och andra söker sig nya vägar i livet. Detta kommer att påverka lönekostnaden inom avtalsområdet utan att det orsakas av löneförändringar hos enskilda personer.

Dessa orsaker till förändringar av löneläget brukar kallas för "strukturella orsaker" till förändringar av löneläget som kan innebära både en större ökning eller minskning av lönekostnaden i förhållande till de löneökningar som avtalet anger.

Om kollektivavtalet är begränsat till att tillförsäkra enskilda individer en löneutveckling över tiden har dessa strukturella förändringar ingen betydelse. Men om avtalets syfte dessutom är att tillförsäkra kollektivet en viss ökning av lönekostnaden över tiden har dessa förändringar stor betydelse. Det är detta senare syfte hos kollektivavtalen som också

säkerställer konkurrensneutrala lönkostnadsökningar mellan alla arbetsgivare inom ett avtalsområde.

### **Individuell löneutveckling och lönekostnaden**

Unga inom ett yrke har lägre lön än äldre och mer erfarna. Det brukar kallas för att det finns en individuell löneutveckling inom yrket eller att de som anställs inom yrket gör en lönekarriär.

Tjänstemän, särskilt de med en högre utbildning, har ofta en betydande individuell löneutveckling, de gör en lönekarriär, medan den inom arbetaryrken med lägre utbildningskrav är liten.

Förutom storleken på de individuella löneökningarna påverkas *skillnaden mellan de individuella löneökningarna* och den kollektiva lönekostnaden för hela gruppen av tre faktorer:

- Förändring av antalet arbetade timmar/antalet anställda
- Förändrad fördelning av de anställda
- Storleken på personalomsättningen

När antalet arbetade timmar ökar, fler personer blir anställda, så kommer de nya att ha en lägre lön än de redan anställda. Då kommer löneläget att minska. Och tvärtom. Om antalet arbetade timmar istället minskar så kommer löneläget att stiga eftersom rörligheten på arbetsmarknaden bland yngre med lägre lön är större.

Effekten är begränsad men innebär trots detta att den individuella löneutvecklingen minskar riskerna för löneinflation något. När efterfrågan på arbetsmarknaden växer, riskerna för löneinflation ökar, så kommer unga att stiga in och få arbete men till en lägre lön. Ökningen av den samlade genomsnittliga lönekostnaden bromsas något.

Även om antalet arbetade timmar, antalet personer, är oförändrat mellan två tidpunkter kan personalomsättningen påverka gruppens genomsnittsförtjänst. Då de som slutar normalt har en högre lön än de som börjar på grund av en individuell löneutveckling, så kommer löneläget relativt sett att sjunka och tvärtom. Även här kan en individuell löneökning minska riskerna för löneinflation eftersom de anställda kanske kan acceptera lägre kollektiva löneökningar om den enskildes reala löneökning trots allt är säkrad.

Baksidan är att för några avtalsområden, till exempel inom Hotell och Restaurangbranschen hävdar den fackliga organisationen att lönekostnadsökningarna under ett år blir lägre än de som kollektivavtalet ska medföra, den höga personalomsättningen medför en negativ löneglidning.

## **9. Avtalslöner, trösklar och golv**

De i kollektivavtalen angivna lönerna per månad eller per timme, avtalslönerna, är de lägsta löner som en arbetsgivare får betala för ett visst arbete och eller till en viss person. Beloppen är bindande för arbetsgivare men ett fåtal avtal innehåller möjligheter att lokalt överenskomma om lägre lön under en viss tid.

Tjänstemännens avtal reglerar lönen för en viss person och dessa avtal innehåller då endast en eller ibland två avtalslöner differentierade på ålder.

Konstruktionerna av avtalslönerna för arbetare utgår från att det är arbetet och de krav som arbetet ställer som är grund för lönesättningen. I början innehöll dessa avtal därför två eller flera avtalslöner baserade på kraven i arbetet.

Men dagens kollektivavtal för arbetare innehåller dessutom ända upp ända upp till fyra ytterligare variabler utöver arbetskraven, om än inte i ett och samma avtal.

- Ålder
- Erfarenhet
- Anställningstid
- Utbildning

**Ålder** betyder att avtalslönen blir högre för den äldre och speglar parternas uppfattning att en äldre person har mer kunskaper och erfarenheter och därmed sannolikt en högre produktivitet.

**Erfarenhet** mäts som sammanlagd tid i yrket/branschen.

**Anställningstiden** mäts som sammanlagt tid hos den aktuella arbetsgivaren. Även dessa variabler speglar parternas uppfattning att en mer erfaren person har mer kunskaper och erfarenheter och därmed sannolikt en högre produktivitet

**Utbildning** är inte en direkt särskiljande variabel men däremot räknas ofta yrkesgymnasial utbildning som ett års erfarenhet.

Strukturen av avtalslönerna blir utifrån avtalens olika karaktär olika för tjänstemannaavtalen och arbetaravtalen:

**Tjänstemannaavtal:**

1. Inga avtalslöner i avtalen
2. En avtalslön baserad på ålder
3. Två eller flera avtalslöner baserade på ålder

**Arbetaravtal:**

1. Flera avtalslöner baserade på arbetskrav
2. Flera avtalslöner baserade på arbetskrav och ålder
3. Flera avtalslöner baserade på arbetskrav ålder och erfarenhet

För arbetaravtalen har dock tiden och parternas förhandlingar suddat ut de historiska skillnaderna gentemot tjänstemannaavtalen. Utformningen av avtalslönerna i de olika kollektivavtalen har förutom historiska rötter påverkats av parternas olika bedömningar av behovet av avtalslöner.

**Vad påverkar parternas bedömning av avtalslönerna**

**De anställdas position på marknaden** är den viktigaste faktorn. Inom avtalsområden med anställda som har en stark ställning på marknaden är parternas bedömning ofta att behovet av ingripande avtalslöner är betydligt mindre. Sambandet mellan avtalslöner och de faktiska begynnelselönerna är därför oftast svagt.

Om däremot branschen domineras av korttidsutbildade, ofta unga, är parternas bedömning att behovet av ingripande avtalslöner är större. Sambandet mellan de faktiska begynnelselönerna och avtalslönerna är stort.

**Arbetsplatsernas storlek** avgör omfattningen av en tydlig lokal lönepolicy hos arbetsgivaren eller lokalt avtalade regler om lönesättningen på arbetsplatsen, lönesystem. I bägge dessa fall är sambandet mellan de faktiska begynnelselönerna lägre och för de fackliga organisationerna är behovet av ingripande avtalslöner mindre.

**Regionala traditioner och samarbete** mellan arbetsgivare och fackliga avdelningar skapar ofta starkt sammanhållna lönestrukturer inom en bransch och inom en region. Den lokala marknaden är avgörande för de faktiska begynnelselönerna och sambandet till avtalslönerna är mindre.

En sammanfattning av det ovanstående säger att för arbeten/personer med krav på hög utbildning på en stark arbetsmarknad med många väletablerade arbetsgivare saknar avtalslöner i stort sett betydelse.

Och tvärtom. För arbeten/personer med små krav på utbildning på en svag arbetsmarknad med många små arbetsgivare har avtalslöner stor betydelse.

### **Ingripande avtalslöner - bettet**

Avtalslöners betydelse för lönenivån och lönestrukturen inom ett avtalsområde har flera utredningar och forskningsrapporter försökt beskriva. Ett mått är förhållandet mellan avtalslöner och genomsnittsförtjänsten uttryckt i till exempel procent.

För avtalslöner som är ingripande, har ett starkt bett, är då procenttalet högt, genomsnittsförtjänsten ligger bara en bit över avtalslönerna för arbetaravtalen. För arbetare inom handeln, butiksavtalet, ligger avtalslönerna som ett exempel på cirka 85 procent den genomsnittliga förtjänsten.

### **Argumenten för och emot ingripande avtalslöner**

Ingripande avtalslöner har flera funktioner på arbetsmarknaden och de står inte sällan i motsättning till varandra. Det viktigaste argumentet för höga avtalslöner är konkurrensneutralitet mellan arbetsgivare men också mellan olika grupper av anställda.

En enskild arbetsgivare har ett intresse av att andra konkurrerande företag inte kan konkurrera med alltför olika löne- och anställningsvillkor. Att konkurrensen dem emellan mer handlar om utbud, kvalitet och pris på varan eller tjänsten.

De anställda har på samma sätt ett intresse av att andra grupper av anställda inte tvingas konkurrera om deras jobb med lägre löner och sämre villkor.

Det råder därför i stort sett en samsyn mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna om behovet av avtalslöner om än skillnaderna är stora på vilken nivå avtalslöner bör ligga.

Men parterna har inte bara en samsyn om behovet av avtalslöner, skillnaderna är också stora i synsättet på avtalslöners nivå. Denna skillnad har främst sin grund i avtalslöners betydelse för den samlade lönekostnaden inom avtalsområdet. Sambandet mellan nivån på avtalslöner och den totala kostnaden arbetsgivaren måste betala för arbetet är starkt inom de områden där sambandet mellan avtalslöner och de faktiska begynnelselöner är tydligt.

I de fallen kommer avtalslöner att vara ett golv på vilket hela lönekostnaden står. Lägre avtalslöner betyder en lägre samlad kostnad för arbetet inom avtalsområdet, och naturligtvis tvärtom.

Detta samband mellan avtalslöner och faktiska begynnelselöner är starkast inom tjänstesektorn med många små arbetsplatser och relativt okvalificerad personal, såsom butiker, restauranger, transporter och inom städbranschen. Det är också inom dessa områden som skillnaden mellan parterna i synen på nivån på avtalslöner är som störst.

Problemen med en hög ungdomsarbetslöshet är det tredje området där nivån på avtalslöner är omdiskuterad. Bland arbetsmarknadens parter är det främst arbetsgivarna som hävdar att avtalslöner är viktiga trösklar. Lägre avtalslöner, framförallt inom områden där unga och utrikesfödda oftast stiger in på arbetsmarknaden skulle kunna bidra till en lägre arbetslöshet för dessa grupper.

Här blir dock skillnaderna i intresseståndpunkter tydliga mellan parterna eftersom det är inom just dessa områden som avtalslöner också har stor betydelse för den samlade lönekostnaden.

### **Avtalslöners betydelse på EUs öppna arbetsmarknad**

De öppna marknaderna inom EU har de senaste åren skärpt diskussionen inom de fackliga organisationerna kring betydelsen av ingripande avtalslöner. Det gäller särskilt efter domen i det s.k. Laval-målet i EG-domstolen där Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet förbjöds att kräva ett komplett svenskt avtal av det lettiska byggnadsföretaget.

I domen fastställs att kravet endast får gälla löner lika med de minimilöner som gäller i landet och inom branschen. Det är dock fullt möjligt att minimilöner i EG-domen högre än avtalslöner i det svenska kollektivavtalet. Hur mycket högre är dock fortfarande arbetsrättsligt osäkert. EG-domstolen sätter därmed både ett golv och ett tak för löner och villkor för utländska företag som utstationerar personal till Sverige. På sikt kan det öka en del fackliga organisationers fokus på att höja avtalslöner så att de blir mer ingripande för att skydda den egna branschen från utländsk underbudskonkurrens.

### **Ändrade avtalslöner och den eviga tröskeln**

Det vanliga är att i nya kollektivavtal höja avtalslönerna lika mycket som höjningen av utgående löner. Om höjningarna sker med lika stora procenttal innebär det en till alla delar oförändrad situation. Relationen mellan avtalslönerna och genomsnittet på utgående löner (förtjänstläget) är oförändrad när avtalet träder i kraft.

Om höjningen istället sker med lika stora kronpåslag innebär det en något större höjning av avtalens lägsta löner än av utgående löner. Avståndet mellan avtalets lägsta löner och det genomsnittliga löneläget minskar något.

Men samtidigt sker inom alla avtalsområden under avtalsperioden en viss löneglidning. Storleken på löneglidningen är starkt omdiskuterad och varierar mellan olika avtalsområden men den är numera relativt liten, vanligt är upp till en halv procentenhet under ett år.

De faktiska begynnelselönerna tillsammans med fördelningen avgör löneläget för ett visst avtalsområde och därmed den samlade lönekostnaden. En faktor som påverkar de faktiska begynnelselönerna är avtalens lägstalöner. Inom vissa avtalsområden har avtalens lägsta löner stor, ibland helt avgörande betydelse för de faktiska begynnelselönerna, löneläget och den samlade lönekostnaden. Inom andra områden är sambandet i stort sett försumbart.

Detta tillsammans med hur fördelningen inom gruppen påverkas avgör vilka och hur stora konsekvenser det blir för lönekostnaden när avtalslönerna höjs – vilken effekt har höjningen av avtalslönerna på anställda med löner som är betydligt högre.

Detta är den eviga tråtan mellan parterna. Det går att urskilja två olika förändringar och i förhandlingssammanhang fyra partsståndpunkter, alla lika osannolika.

**En större höjning** av avtalslönerna får enligt de fackliga organisationerna mycket liten effekt eftersom den bara berör en mycket lite andel av de anställda. Fördelningen påverkas och lönespridningen minskar. De allra flesta har ju en lön som är högre. Kostnaden för en större höjning är därför helt försumbar.

**En större höjning** av avtalslönerna påverkar enligt arbetsgivarna efter en tid alla anställda. Det leder till ett fullständigt genomslag på utgående löner och lönespridningen förblir oförändrad och kostnaden för en större höjning av avtalslönerna är lika som den högre höjningen av avtalslönerna.

**En mindre höjning** av avtalslönerna får enligt de fackliga organisationerna en betydande effekt eftersom nyanställda kommer att börja på lägre löner. Fördelningen påverkas och lönespridningen ökar. Arbetsgivarens besparing är efter en tid betydande då den samlade lönekostnaden kommer att sjunka.

**En mindre höjning av avtalslönerna** har enligt arbetsgivarna liten effekt för gruppen men har stor betydelse för arbetslösa, särskilt unga, att

få jobb. Fördelningen påverkas inte och lönespridningen är oförändrad. Arbetsgivarnas besparing är liten och begränsas till de nya unga som får chansen till ett jobb.

Parterna har här en argumentation som är starkt motsägelsefull och som mer präglas av deras intresseståndpunkter än av fakta och studier av faktiska exempel. Arbetsgivarna argumenterar att vid större höjningar så blir det fullständigt genomslag på fördelningen. Vid en mindre höjning så påverkas fördelningen marginellt.

De fackliga organisationerna argumenterar omvänt. Vid en större höjning blir genomslaget marginellt med det vid en lägre höjning blir kraftigt och påverkar hela lönestrukturen nästan direkt.

## 10. Högre löner med potter, stupstockar och garantier

Ett kollektivavtal mellan de centrala parterna innebär att inom de flesta avtalsområden är löner, löneökningar och anställningsvillkor är reglerade för varje arbetsplats, men inte för varje enskild individ. Systemet med förhandlingar i två steg, som tillämpas på majoriteten av avtalsområden innebär att kollektivavtalen understödjer en lokal lönebildning på varje arbetsplats. Först efter det är varje enskild individs nya lön fastställd.

Kollektivavtalen stödjer en lokal lönebildning på två sätt; ett kvantitativt, hur stora ska löneökningarna minst vara under avtalsperioden, och ett kvalitativt, regler och skrivningar om vad den lokala lönebildningen bör premiera, kallas ofta för löneprinciper i avtalen

### Regler om höjningar av utgående löner

Medlingsinstitutet har i sin återkommande årliga rapport klassificerat kollektivavtalens olika regler för höjning av utgående löner i sju olika grupper. Medlingsinstitutet klassificerar därefter årligen varje nytt avtal som tillhörande en av de sju kategorierna. Klassificeringen uttrycker också en skala från den första som ger de lokala parterna störst utrymme för eget handlande till den sista, sjunde, där kollektivavtalet helt avgör hur fördelningen ska ske, lika till alla anställda.

Avtalskonstruktioner:

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti
4. Lönepott utan individgaranti
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti
6. Generell utläggning och lönepott
7. Generell utläggning

Ur Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011

**Stupstock om löneutrymmets storlek** betyder att om inte de lokala parterna kan enas i den lokala förhandlingen om hur mycket lönerna ska öka så gäller det som kollektivavtalet anger.

**Individgaranti** betyder att varje anställd är garanterad en minskad löneökning.

**Stupstock om individgaranti** betyder att varje anställd är garanterad en minsta löneökning om inte de lokala parterna träffar avtal om annat.

**Generell utläggning och lönepott** betyder att löneutrymmet dels består av en löneökning till alla och dels ett belopp, pott, för fördelning i lokal förhandling.

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorsvis			
	Privat	Staten	Kommuner	Samtliga
1	8	38	17	13
2	10	62	42	23
3	6			4
4	15			9
5	27		40	29
6	19			12
7	15		1	10

Ur Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, sid 144

Inom den privata sektorn dominerar konstruktionerna 5 och 6. Medlingsinstitutet gör ingen uppdelning mellan arbetaravtal och tjänstemannaavtal men generellt så återfinns tjänstemännens, TCO- och SACO-förbundens avtal i grupperna 1,2 och 3.

Det stora inslaget av mer öppna kollektivavtal på tjänstemannasidan ska ses i ljuset av vad som beskrivits tidigare om parternas syn på lönerna i högre grad bör vara individuella, anpassade till marknaden och ge större utrymme för kompetensutveckling och lönekarriär.

Arbetaravtalen dominerar i grupperna 4 till 7. För arbetaravtalen finns det några avtal inom framförallt att industrin som tillhör grupp 4 där hela löneökningen fördelas lokalt utan några bindande regler. Det gäller framförallt avtalsområden med större arbetsplatser och välorganiserade lokala fackliga organisationer och även om dessa avtalsområden också kan innehålla ett flertal mindre arbetsplatser fungera de stora arbetsplatserna som lönenormerande för regionala kluster.

Skillnaderna mellan grupp 5 och grupp 6 är marginell. Enda skillnaden är att det i en del av avtalen i grupp 5, de mer "stupstock om individgaranti" är möjligt att lokalt avtala om en lägre löneökning till vissa anställda.

Inom den offentliga sektorn är bilden helt annorlunda. Här har det under de senaste tjugo åren skett en dramatisk omläggning från kollektivavtal med centralt fastställda tabell-löner ofta med en garanterad individuell löneutveckling till en decentralisering.



För tjänstemännen inom det offentliga området dominerar nu helt grupperna ett och två. Det är den del av arbetsmarknaden där det har skett de mest dramatiska förändringarna i lönebildningen. Det tydligaste exemplet med stor volym är sannolikt avtalen för lärare.

För offentligt anställda arbetare, Kommunal och SEKO, är nu likheterna däremot stora med vad som gäller för andra arbetare inom den privata sektorn.

Under de senaste tjugo åren har framförallt arbetsgivarna framhållit behovet av en mer decentraliserad lönebildning och att detta också har blivit fallet.

MI:s årliga sammanställningar visar att detta har skett framförallt för offentligt anställda tjänstemän där lönebildningen är i stort sett helt lokal. Det gäller också offentligt anställda arbetare som tidigare hade stela tabell-löneavtal och som nu har avtal som liknar de som gäller för arbetare inom den privata sektorn.

Den sammanställning som MI gör över olika avtalskonstruktioner anger hur stor andel av de anställda som omfattas av ett visst avtal med en viss konstruktion. Det betyder att förändringar på arbetsmarknaden av olika sektorer och olika avtalsområdens storlek vad gäller antalet sysselsatta och påverkar därför fördelningen mellan olika konstruktioner utan att det skett några förändringar i avtalen

### **Garantier i förhandlingen eller under avtalsåret**

En pott i kollektivavtalet betyder alltid att lönesumman ska öka med det utrymme som potten anger. De kan i avtalen ske på två sätt, genom lokala förhandlingar eller genom individuell lönesättning där arbetsgivaren lägger ut ett förslag på löneökningar till alla anställda och där den lokala fackliga organisationen kan sedan begära revision av vissa individer samt kontrollera att arbetsgivarens samlade förslag innebär de lönekostnadsökningar som kollektivavtalet föreskriver.

Men parterna har utvecklat detta så att det nu finns också andra former av garantier. En viktig skillnad är när en garanti, för kollektivet eller individerna, slår till.

Det vanliga är att garantierna gäller i övergången mellan det gamla och det nya avtalet. Då blir garantierna en del i lönerevisionen när det nya avtalet ska träda i kraft.

För många år sedan innehåll avtalen så kallade förtjänstutvecklingsgarantier, fuggar. Dessa regler var ett sätt att garantera arbetsplatser och individer med liten eller ingen löneglidning kompensation för löneglidningen inom andra avtalsområden.

Men nu har dessa kommit tillbaka men med annat namn, garantier, annat syfte och en annan funktion. En del garantier är så utformade att de gäller först vid avtalsperiodens slut. Garantin innebär då att lönesumman eller den enskildes lön ska ha ökat med ett visst belopp under avtalsperioden. Skillnaden blir då att eventuella, löneökningar under avtalsperioden, så kallad löneglidning, bakas in i och blir en del i den löneökning som kollektivavtalet föreskriver.

Skillnaden mellan dessa bägge former av garantier, i början eller i slutet av avtalsperioden, skulle vara större i en situation med lägre arbetslöshet och därmed större löneökningar under avtalsperioden på grund av obalanser i utbud och efterfrågan, så kallade flaskhalsar.

### **Kvalitativa lönebestämmelser**

Kollektivavtalen innehåller ofta också skrivningar om utifrån vilket synsätt, vilka kriterier löneökningarna bör fördelas på arbetsplatsen. Dessa skrivningar är i de flesta fall inte formulerade som rättsregler som parterna kan tvista på utan mer som riktlinjer för en lönepolicy på arbetsplatsen.

### **Den eviga frågan om fördelningen**

LOs medlemsförbund har under mycket lång tid i avtalsförhandlingarna ställt krav på att avtalen ska innehålla regler som innebär en fördelning av löneökningarna med större löneökningar till de med ett lågt löneläge. Låglönesatsningar var under lång tid en del av den svenska lönebildningen.

De fackliga argumenten har varit två. Dels att de lågavlönade tjänade för lite, deras arbetsinsats är mer värd, dels att grupper med högre löner ofta hade extra löneökningar, klassisk löneglidning, under avtalsperioden. Satsningarna på de lågavlönade var, ansåg LOs förbund, nödvändigt som kompensation gentemot andra grupper med en starkare ställning på arbetsmarknaden.

### **Fördelning mellan avtal, arbetsplatser och anställda**

Fördelningen av löneutrymmet sker i flera steg. Mellan avtalsområden, mellan arbetsplatser och mellan anställda. En fördelning mellan avtalsområden kan innebära då olika stora avtalade höjningar av de utgående lönerna.

*En fördelning mellan avtalsområden* är en central del i samordningen mellan LOs medlemsförbund. De gemensamma kraven har alltid innehållit krav på olika stora löneökningar mellan avtalsområden, således en fördelning av löneökningarna.

I den senaste avtalsrörelsen hade arbetsgivarna strikta och starkt samordnade krav på att alla avtalsområden skulle medföra lika stora lönekostnadsökningar i procent, det så kallade märket. Resultatet blev att i AVTAL 2012 var skillnaden i lönekostnadsökningar mellan olika avtalsområden helt marginell.

*En fördelning mellan arbetsplatser* inom ett avtalsområde uppstår i de fall kollektivavtalet innehåller ett utrymme för höjningar av utgående löner i form av ett krontal per heltidsanställd istället för ett procenttal. En löneökning i form av ett krontal innebär en fördelning av löneutrymmet med större löneökningar till arbetsplatser med ett lågt löneläge.

*En fördelning mellan de anställda* på en arbetsplats sker i de lokala förhandlingarna som i de flesta fall följer av ett nytt kollektivavtal. Här kräver ofta den lokala fackliga organisationen en fördelning som ger mer till de som har ett lågt löneläge eller har haft en svag löneutveckling på arbetsplatsen.

Under avtalsperioden kan olika anställda få ytterligare löneökningar på grund av egna önskemål och arbetsgivarens bedömning, klassisk löneglidning.

Den faktiska och slutliga fördelningen av löneökningarna är således resultatet av en komplex process i tre steg plus individuella löneökningar under löneökningar hela avtalsperioden.

### **Satsningar på jämlikhet och jämställdhet**

Under de senaste tio åren har skillnaderna i lön mellan kvinnor och män kommit allt mer i fokus. I samordningen mellan LOs förbund har de därför försökt enas om att kräva större löneökningar till kvinnodominerade avtalsområden, så kallade kvinnopotter.

Skillnaden mellan satsningar på lågavlönade områden och kvinnodominerade områden är för LOs förbund mer politisk än ekonomisk. Utfallet mellan olika avtalsområden är nästan identiskt. De är de kvinnodominerade avtalsområdena som också är de med lågt löneläge.

Tjänstemannaförbunden har inte anslutit sig till att ställa krav på olika stora löneökningar till olika avtalsområden vare sig utifrån löneläge eller utifrån kvinnoandel. Deras krav har varit och är löneökningar i form av ett procenttal, lika till alla avtalsområden.

Argumentationen från de kvinnodominerade fackliga organisationerna är dock annorlunda. De hävdar att de finns en värdediskriminering på arbetsmarknaden. Det betyder att kvinnodominerade yrken och verksamheter är felavlönade, för lågt avlönade, just på grund av att dessa arbeten domineras av kvinnor.

Kravet i samordningen mellan LOs förbund de senaste avtalsrörelserna har därför varit att de kvinnodominerade avtalsområden ska ha en större löneökning än övriga områden.

I slutändan har kravet medfört att dessa avtal har fått något högre löneökningar men samtidigt har arbetsgivarna varit framgångsrika i sitt krav att detta måste kompenseras av andra förändringar i avtalet så att ökningen av den samlade arbetskraftskostnaden under avtalsperioden inte blir högre än för andra avtal.

Exempel på den typen av förändringar har varit lägre höjningar av avtalslönerna, lägre höjningar av ersättningsarna för OB och övertid och vid en avtalsrörelse förändringar i arbetsgivarnas inbetalningar till tjänstepension enligt avtalet mellan SN och LO.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har under de senaste åren minskat något lite men det är svårt att härleda denna lilla relativlöneförändring till just förhandlingarna om nya avtal och den satsning på kvinnodominerade områden som LOs förbund anser sig ha genomfört.

## **11. Att finna en kompromiss**

I förhandlingarna om nya kollektivavtal står ofta parterna i inledningen långt från varandra. Även om det finns en grundläggande samsyn kring betydelsen av bevarad konkurrenskraft och stabila priser gör parterna inför varje avtalsrörelse ganska stora skillnader i bedömningen av de ekonomiska förutsättningarna. De intar tydliga positioner inför förhandlingarna.

Förhandlingarna och eventuell medling handlar om att konstruera den kompromiss som bägge parter kan acceptera och som samtidigt ligger inom de ramar som de ekonomiska förutsättningarna sätter.

Här använder parterna och medlar oftast fyra olika metoder, ibland i kombination. Lösningen ligger nästan alltid i att arbetsgivarna utvärderar ett avtal utifrån de ökade kostnader avtalet innebär periodiserat över kalenderår. De fackliga organisationerna å andra sidan utvärderar ett avtal utifrån de lönehöjningar avtalet innebär. Denna skillnad i synsätt öppnar för i första hand tre olika metoder för att konstruera en kompromiss.

- Variera avtalsperiodens längd
- Periodisering av löneökningar
- Villkor mot lön

**Att variera avtalsperiodens** längd är det enklaste och kanske vanligaste sättet i slutet av förhandlingarna för att nå enighet. I den senaste avtalsrörelsen var avtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall på 14 månader och innehåll löneökningar på 3,0 procent. Omräknat i årstakt motsvarar det 2,6 procent i löneökningar vilket sedan kom att bli det så kallade märket för kommande avtal på tolv månader.

**En periodisering av löneökningarna** innebär att hela eller delar av de avtalade löneökningarna senareläggs under avtalsperioden. Om en höjning på till exempel 2,6 procent under ett år senareläggs två månader så motsvarar det, vid samma periodiserade kostnad, löneökningar på 3,1 procent. Samtidigt skapar den halva procenten högre löneökningar en kostnad under kommande avtalsperiod.

**Villkor mot lön** innebär att göra förändringar i avtalet som parterna tillmäter olika stort värde. Det vanliga är då att de fackliga organisationerna värdesätter löneökningar mot att arbetsgivaren värdesätter förändringar som innebär förenklingar och ökad flexibilitet.

I den senaste avtalsrörelsen, 2012, innebar förhandlingarna om ett nytt butiksavtal stora svårigheter. LO förbundens samordnade krav på större löneökningar för ett kvinnodominerat område stod mot arbetsgivarens starkt samordnade krav på ett märke, lika procentuella kostnadsökning för alla avtalsområden.

Medlarna gjorde ett förslag som parterna accepterade och som innehöll större löneökningar men som samtidigt innehöll andra förändringar som arbetsgivarna värderade högre. Medlarna redovisade följande tabell över värdet av förändringarna i förslaget till uppgörelse.

- *Minimilönerna höjs med 80 % och lönen för 16-17 åringar med 50 % av det totala utrymmet vilket beräknas ge ett värde/besparing på 0,38 %*
- *Ändringar i § 4 b mom. 1 tredje stycket 7 timmar ökas till 9 timmar betyder ökad flexibilitet. Beräknat värde/besparing 0,15 %*

- *Under avtalsperioden kommer det att införas en anställningsform för yrkespraktikanter. För dessa kommer en lägre lönenivå att gälla, 75 % av lönen för branschår 1. Dessa kommer dessutom att ligga utanför/ ej omfattas av vare sig beräkningsunderlag eller lokala potter. Beräknat värde/besparing 0,15 %*
- *Ändring av ordning vid kortare anställningar gällande anställningsbevis § 3 betyder minskade administrationskostnader. Beräknat värde/besparing 0,08 %*
- *Fördelningen 55 % generellt, 45 % lokalt utrymme. Beräknat värde/besparing 0,02 %*

*Ur medlarnas förslag till slutlig uppgörelse mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbud våren 2012*

Förslaget som blev till ett nytt avtal innehöll utrymme för löneökningar på 710 kronor. Snitt förtjänsten var 21 387 kronor vilket betyder löneökningar på 3,32 procent. Det samlade värdet av dessa besparingar är 0,78 procent varför den totala kostnadsökningen stannade på 2,56 procent.

Såvitt känt var det första gången som medlarna i förslag till uppgörelse redovisade sin bedömning av värdet av de förändringar i avtalet som förslaget till uppgörelse innehöll.

Eftersom detta är ganska grova uppskattningar av värdet av olika förändringar i avtalet är betydelsen inte matematisk utan lönepolitisk. Den fackliga organisationen vann högre löneökningar, LOs samordning gav högre löneökningar till ett kvinnodominerat område samtidigt som arbetsgivarnas krav på ett märke, lika stora höjningar för alla, var intakt.

Med detta blev den nödvändiga kompromissen mellan parterna möjlig. Nödvändig därför att på arbetsmarknaden är parterna så starkt beroende av varandra att köparna till slut måste köpa och säljarna till slut måste sälja. De har inget annat val.