



Lönebildning för jämlikhet

Ett projekt av 6F - fackförbund i samverkan

Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna, Seko i samverkan med Katalys

Lönebildning för en ny tid

6Fs förslag på ny lönebildningsmodell

Kristoffer Arvidsson Thonäng

F fackförbund i samverkan

KATALYS.



Elektrikerna

f Fastighets



Grafisk form: Jesper Weithz. Tryck: Universitetservice US-AB, 2019.

Dagens lönebildningsmodell

På svensk arbetsmarknad bestäms löneökningstakten av fack och arbetsgivare inom industrin. Man brukar säga att industrin sätter märket. Denna modell har sin grund i industriavtalet som undertecknades 1997 och som sedan avtalsrörelsen 1998 styrt alla centralt avtalade löneökningarna i Sverige.

Ramverket är utformat så att industrin ser till den internationella konkurrenskraften och därmed exportindustrins förutsättningar att höja lönerna. Denna löneökningstakt ska sedan följas av yrken utanför industrin, det vill säga av brevbärare, byggnadsarbetare, restaurangbiträden, undersköterskor och butiksanställda.

Industrins märke sätts i regel i procent, vilket innebär att löneökningstakten procentuellt ska vara lika stor oavsett vilken lön du har i utgångsläget. Detta skapar problem eftersom procent blir mycket mer värt i kronor ju högre lön du har. Det leder till att högavlönade får mer lön i kronor än vad lågavlönade får. Något som riskerar spä på redan stora inkomstklyftor i samhället.

Har nuvarande löne- bildningsmodell levererat?

När märket sätts i procent och i huvudsak tar hänsyn till industrins villkor blir det svårt att förändra de relativa inkomstskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i dag. Inkomstskillnaderna riskerar rent av att växa.

6F har tillsammans med övriga förbund inom LO tagit fram ett antal långsiktiga mål för lönebildningen. Två av dessa mål är följande:

- Halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom arbetaryrken till år 2028
- Minska löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän

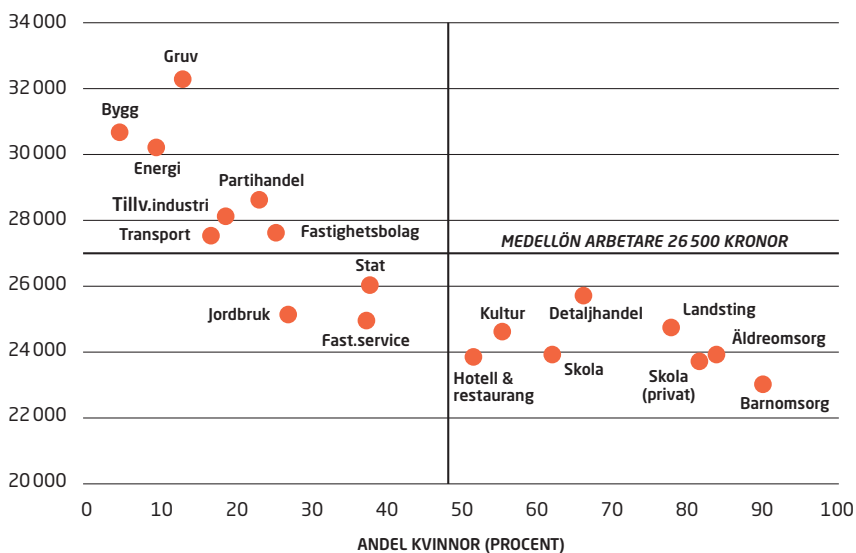
Hur har det då gått med dessa två viktiga mål sedan industriavtalet skapades? Vi börjar med att titta på det första målet. Att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män beror i huvudsak på att Sverige har en starkt köns-segregerad arbetsmarknad. Kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade och därför skiljer sig lönerna mellan könen åt. Detta är orimligt.

Figur 1 redogör för genomsnittslön inom en mängd yrken för arbetare. På den horisontella axeln framgår andelen kvinnor i yrket medan det på den vertikala framgår genomsnittslönen för yrket. Vad som framkommer är att ju högre andel kvinnor det finns inom ett yrke desto lägre är genomsnittslönen.

Vad säger statistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män? Hur har löneutvecklingen sett ut? I Figur 2 visas att löneutjämningen mellan könen går trögt. Inom gruppen arbetare (den prickade linjen) har det inte skett någon utjämning överhuvudtaget sedan år 2009.

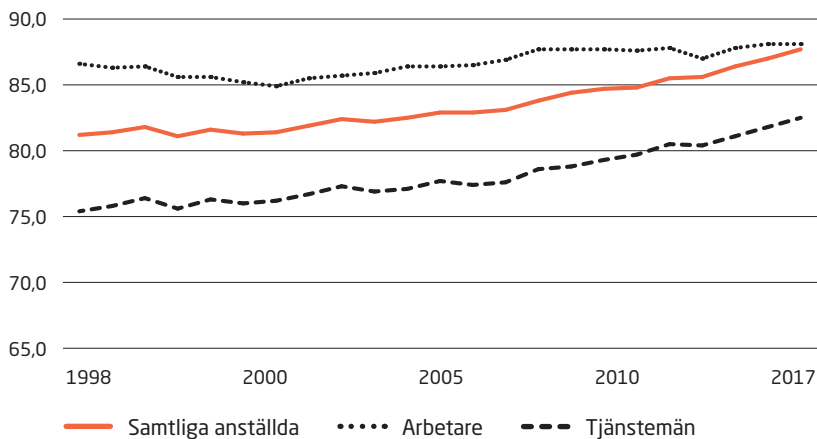
Det andra målet, att utjämna löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän. Hur har det gått med detta? Lönestatistiken talar sitt tydliga språk. År 1994 hade en genomsnittlig tjänsteman 4 500 kronor mer i månadslön än en arbetare. Denna löneskillnad har växt och år 2017 tjänade tjänstemannen cirka 13 000 kronor mer än arbetaren per månad. Det skiljer alltså över 150 000 kronor per år i lön.

Figur 1 Medellön och andel kvinnor efter sektor år 2017. Arbetare.



Källa: Larsson (2018).

Figur 2 Kvinnors lön i procent av mäns.



Källa: Larsson (2018).

Vad behöver göras?

Det kan alltså konstateras att industriavtalet inte lyckats med att jämna ut löneklyftorna mellan kvinnor och män. Dessutom har tjänstemännen, under samma period, dragit ifrån gruppen arbetare. Något som inneburit att högavlönade dragit ifrån lågavlönade.

Industrinormeringen medför att märket sätts lägre än vad det annars skulle göra om bredare hänsyn togs till hela Sveriges ekonomi. Detta just eftersom hänsynstagande tas till internationell konkurrenskraft, något som tenderar hålla nere lönerna.

Faktum är att märket sedan 1997 konsekvent satts under det egentliga löneutrymmet (inflation + produktivitet) i Sverige. Och i 6F:s rapporter framgår att när märket sätts lågt lämnas en del av löneutrymmet i företagen kvar till de som står starka på arbetsmarknaden. Oftast tillfaller detta överblivna löneutrymme tjänstemännen som individuellt har stark förhandlingsstyrka eftersom de lättare kan byta jobb än arbetare.

För att råda bot på problemen med den svenska lönebildning krävs kraftfulla låglönesatsningar som i huvudsak tillfaller kvinnodominerade yrkesgrupper. Det krävs också att märket sätts på en nivå som tar bred hänsyn till förutsättningarna på hela svenska arbetsmarknaden.

För att nå dit krävs att fack och arbetsgivare utanför industrin också har inflytande över löneökningstakten och därmed märket. Detta kommer sannolikt leda till att märket sätts på en nivå som bättre stämmer överens med det faktiska löneutrymmet som finns i svensk ekonomi.

Förslag på förbättringar

6F:s utgångspunkt för en framtida lönebildningsmodell tar sin utgångspunkt i följande:

1. Modellen måste få bred legitimitet
2. Relativlöneförändringar ska vara möjliga
3. Löneklyftan mellan arbetare och tjänstemän ska minska

Med det som utgångspunkt har vi följande förslag till förbättringar:

- Kraftfulla låglönesatsningar i varje avtalsrörelse. Det innebär för år 2020 breda låglönesatsningar för alla med lön under 28 000 kronor per månad. Nivån är satt för att fånga in de stora kvinnodominerade grupperna inom offentlig sektor. Låglönesatsningen ska höjas i takt med löneutvecklingen.
- I stället för industrins fack ska LO och PTK förhandla gentemot arbetsgivarna om märket. Detta för att kunna ta bred samhällsekonomisk hänsyn i förhandlingarna.
- Den nya modellen ska innebära ett större inflytande för hemmamarknadsorienterade förbund vid märkessättningen än idag. Detta uppnås genom att hela LO och PTK, i vilka det ingår hemmamarknadsorienterade förbund, gemensamt ansvarar för löneökningstakten.
- Industriavtalet skrotas och ersätts med nytt förhandlingsavtal för lönenormering. Det innebär att industriavtalet inte längre normerar löneökningstakten.
- För LO-förbundens del ska LO-samordningen ha företräde framför andra sammanslutningar. Det innebär att LO-förbunden är bundna av det beslut som fattas inom ramen för LO samt att LO-styrelsen ska ha den avgörande beslutsmakten över viktiga frågor som märkets nivå, avtalsperiodens längd och låglöneprofil.

Detta är en kortversion av slutrapporten "Lönebildning för en ny tid - 6Fs förslag på ny lönebildningsmodell". Rapporten har sitt ursprung i 6Fs stora lönebildningsprojekt "Lönebildning för jämlikhet". I projektet har flertalet forskare och experter bidragit med underlagsrapporter.

Underlagsrapporterna är följande:

Christer Persson	Olika risker med en långsiktigt sänkning av löneandelen i ekonomin
Kristin Alsos och Kristine Nergaard	Lönebildning i de skandinaviska länderna
Mats Morin	Lågt lönemärke gynnar högavlönade
Markus Kallifatides	Vägar till jämställda löner inom arbetarklassen
Anne-Marie Lindgren	Låga löner funkar inte
Lars Calmfors	Industrins lönenormering kan och bör reformeras
Nils Gottfries	Europeanormen saknar relevans - om sambandet mellan lönebildning, penningpolitik, växelkurs och konkurrenskraft

För mer information och fördjupningar finns alla rapporter samt slutrapporten att läsa på 6f.se