

IF Metalls lönepolitiska utredning

Innehåll

Förord.....	5
1. IF Metalls lönepolitiska ställningstaganden – sammanfattning.....	6
Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.....	6
Industrinormen är förenlig med relativlöneförändringar.....	6
Jämställda löner – dags för nästa steg.....	7
Stärka kollektivavtalets ställning.....	7
Trygghet i förändring.....	8
Löneökningarnas fördelning.....	8
2. IF Metalls lönepolitiska mål.....	9
3. En väl fungerande lönebildning.....	11
3.1 Lönebildningens uppgifter.....	11
3.2 Lönebildningen i dag.....	11
3.3 Aktörer i lönebildningen.....	15
4. Förutsättningar och begränsningar för lönebildningen.....	19
4.1 Internationell konkurrenskraft en viktig restriktion för lönebildningen.....	19
4.2 Inflationsmålets och sysselsättningens betydelse för lönebildningen.....	21
4.3 Ökad produktivitet en nyckelfaktor för ökad reallön.....	23
4.4 Att bedöma löneutrymmet – Bästa möjliga.....	24
5. Lönebildningens utmaningar.....	25
5.1 Industrins förnyelseförmåga.....	25
5.2 Omställningsförmågan i industrin och i hela ekonomin.....	26
5.3 Arbetsgivarnas strategier.....	26
5.4 Kollektivavtalets framtid och facklig styrka – maktbalansen.....	27
5.5 Politiken som förs i riksdag och EU.....	28
5.6 Acceptans av industrinormen.....	29
5.7 Jämställda löner.....	31
6. Löneökningarnas fördelning.....	34
6.1 Löneavtalskonstruktioner.....	34
6.2 Kronor och procent, respektive bransch- och företagspott.....	36
6.3 Låglönesatsningar.....	44
6.4 Löneskillnader arbetare och tjänstemän.....	45
6.5 Lägsta löner.....	46
6.6 Generella utlägg och individgarantier.....	47
6.7 Utveckling i arbetet och utveckling i lön.....	48
6.8 Löneökning genom riksavtal och lokal löneutveckling.....	50
7. Lönepolitiska ställningstaganden.....	52
7.1 Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.....	52
7.2 Industrinormen är förenlig med relativlöneförändringar.....	54
7.3 Jämställda löner – dags för nästa steg.....	56
7.4 Stärka kollektivavtalets ställning.....	58
7.5 Trygghet i förändring.....	60
7.6 Löneökningarnas fördelning.....	62

Förord

I februari 2016 tillsatte förbundsstyrelsen en lönepolitisk utredning. Utredningen har arbetat från maj 2016 till januari 2018.

Utredningens uppdrag har varit att analysera viktiga frågeställningar kopplade till förbundets lönepolitik; från övergripande frågor angående lönebildningen, synen på löneökningarnas fördelning och kopplingen till lönesättningen på de enskilda arbetsplatserna. Syftet är att tydliggöra IF Metalls syn på utvecklingen och presentera lönepolitiska ställningstaganden.

Utredningen har genomförts av en arbetsgrupp bestående av förtroendevalda och ombudsmän. Avtalssekreteraren har varit ordförande i arbetsgruppen och ett sekretariat med förbundsanställda har arbetat med att sammanställa utredningens resonemang, analyser och idéer. Under arbetets gång har arbetsgruppen bland annat träffat representanter från andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

I utredningens arbetsgrupp har följande personer deltagit: Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare, Lars Ask, avdelning 27, Monika Benjaminsson, avdelning 34, Sam Davidsson, avdelning 18, Lilli Istenes, avdelning 44, Tomas Karlsson, avdelning 2, Michael Lönn, avdelning 32, Besim Matoshi, avdelning 40, Jan Nilsson, avdelning 36, Lena Nilsson, avdelning 14, Roger Olsson, avdelning 51, Carita Svärd, avdelning 33, Tomas With, vice ordförande, och Maria Östberg, avdelning 12. Sekretariatet har bestått av Erica Sjölander, Berit Bengtsson, Maja-Malin Ekelöf och Göran Nilsson, samtliga förbundskontoret.

Föreliggande rapport från arbetsgruppen är utredningens resultat.

Stockholm i februari 2018

Veli-Pekka Säikkälä
avtalssekreterare

1. IF Metalls lönepolitiska ställningstaganden – sammanfattning

I detta avsnitt sammanfattas IF Metalls lönepolitiska ställningstaganden. I de efterföljande avsnitten presenteras IF Metalls lönepolitiska mål, de bakomliggande resonemangen och en analys av lönebildningen ur IF Metalls perspektiv.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

IF Metall anser att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara lönenormerande i Sverige. IF Metall bör därför även framöver tillhöra den konstellation som träffar de första normerande avtalen.

IF Metall anser att Industriavtalet skapar ordning och reda i lönebildningen och ger normeringen stadga. IF Metall bör fortsätta att i samverkan med övriga fackliga organisationer i Facken inom industrin och tillsammans med industrins arbetsgivare, inom Industriavtalets ram, utveckla den svenska lönebildningsmodellen.

Det bör finnas en öppenhet för att fler parter, med avtal inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn, kan bli bärare av Industriavtalet. Eventuella nytillkommande måste då ställa upp på avtalets grundläggande värderingar, samarbeten och förhandlingsordning samt bejaka och arbeta för att stärka kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden.

IF Metall är öppen för att utveckla samordningen inom LO ytterligare, utan att för den skull göra avkall på principen att lönenormeringen görs inom ramen för Industriavtalet. Det är viktigt för normeringens acceptans att IF Metall också har en kontinuerlig dialog med andra fackförbund utanför LO och utanför industrin.

Industrinormen är förenlig med relativlöneförändringar

IF Metalls uppfattning är att tillämpningen av ”märket” under senare år ibland har blivit för strikt. Förhandlingsresultat bör inte mätas och jämföras på hundra delen av en procent. Däremot skulle en utveckling där allt fler grupper lyckas höja sina löner mer än industrimärket hota hela modellen. Det motsäger inte att det kan finnas skäl för någon grupp att vid något tillfälle få mer. Detta måste i så fall vara allmänt accepterat så att kompensationskrav inte uppstår.

IF Metall anser att såväl framväxten av de sifferlösa avtalen som en ökad statlig involvering i lönefördelningen mellan olika grupper utgör allvarliga hot mot lönebildningen. Dessa metoder riskerar att leda till en flykt från gemensamt ansvarstagande för en stabil lönebildning i Sverige. Även risken för okontrollerbara kompensationskrav tilltar. På längre sikt riskerar en fortsatt statlig inblandning i relativlönefrågan att försvaga de fackliga organisationerna.

IF Metall ska verka för att förståelsen för industriarbetets värde ökar hos andra grupper. Det hänger ihop med att också öka förståelsen för betydelsen för kopplingen mellan industriarbetets värde och svensk industris konkurrenskraft. Med hänsyn till industrins lönenormerande roll, värdet av stabilitet och förutsägbarhet i lönebildningen.

och behovet av att särskilt stödja grupper med relativt lågt löneläge, bör IF Metall inte driva kravet på att industriarbetare generellt sett ska ha högre löneökningar än andra grupper.

Jämställda löner – dags för nästa steg

Att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män i olika sektorer på arbetsmarknaden är ett långsiktigt arbete som kräver uthållighet och bredare åtgärder än vad som kan åstadkommas i avtalsrörelserna. IF Metall anser att det är viktigt att det kontinuerligt tas steg som syftar till att förändra kvinnors relativa lön gentemot män.

Det är dags att ta ett nytt steg för att inom industrin utjämna löneskillnaderna mellan könen, ett steg som måste bygga på utveckling av arbetsuppgifter och kompetens. Industriarbetets värdering och de industrianställda kvinnornas löner måste gå hand i hand. Eftersom andelen kvinnor är större i de grupper som i dag har mindre kvalificerade arbetsuppgifter, är utbildningsinsatser och utveckling av arbetsuppgifter särskilt viktigt för kvinnorna.

Politik som verktyg är viktig för att öka jämställdheten, men samtidigt är det en balansgång för politikerna att se till att deras politiska beslut inte medför att de blandar sig i parternas ansvar för lönebildningen. Risken för kompensationskrav och flykt från gemensamt ansvarstagande kan tillta.

Med en framtidsinriktad familjepolitik och en satsning på en mer jämställd föräldraförsäkring kan kvinnornas ställning på arbetsmarknaden stärkas. Det kan bidra till mer jämställda löner.

Stärka kollektivavtalets ställning

Kollektivavtalet är en grundsten i den svenska modellen och har en stark ställning på dagens arbetsmarknad. För fackföreningsrörelsen är det av största vikt att det så förblir. IF Metalls strategi för att stärka kollektivavtalets ställning kan sammanfattas i följande punkter:

- Arbeta för att öka organisationsgraden och kollektivavtalstäckning inom IF Metalls branscher och avtalsområden.
- I samverkan inom LO, Facken inom industrin och med andra fackliga organisationer arbeta för att öka organisationsgrad och kollektivavtalstäckning på svensk arbetsmarknad.
- Motarbeta förslag som inskränker vår konflikträtt.
- Värna de rikstäckande kollektivavtalens ställning och värde. De rikstäckande kollektivavtalen ska vara säkra och bra golv för alla. Nya riksavtal ska innehålla bestämmelser om löneökningar som syftar till reala löneökningar.
- Arbeta för att vända utvecklingen mot alltmer av sifferlösa avtal på svensk arbetsmarknad.
- I samverkan med arbetsgivarna utveckla ett tydligare förhållningssätt till frågan om lag eller avtal. Vägvalet mellan lag och avtal bör avgöras utifrån ett långsiktigt och hållbart perspektiv och inte av tillfälliga omständigheter.
- Arbeta för att stärka partssystemet på svensk arbetsmarknad.
- IF Metall ska hävda den svenska kollektivavtalsmodellen på europainivå och verka för att arbetsmarknadens alla parter i Sverige gör detsamma.

Trygghet i förändring

Kraven på förnyelse och omställning påverkar många av IF Metalls medlemmar direkt. IF Metall anser att vägen framåt måste bestå av åtgärder som samtidigt främjar både företagens och de anställdas trygghet och utveckling.

De rikstäckande kollektivavtalen ska innehålla nivåer på de lägsta lönerna som innebär att alla skyddas av ett bra golv. Samtidigt ska det lokala lönesystemet inte ha några tak utan utformas så att det hela tiden finns drivkrafter för alla att utvecklas i sina arbeten.

IF Metall anser att det är hög tid för att satsningar på kompetensutveckling tar fart. Kompetensutveckling för de som i dag har en anställning ger en ökad anställningstrygghet i framtiden samtidigt som förutsättningarna för en positiv utveckling av företagens konkurrenskraft stärks. Kompetensutveckling måste bli en möjlighet men också en skyldighet för alla industriarbetare. IF Metall ska ansvara för lösningar, på såväl arbetsplatserna som i centrala avtal, som ger medlemmarna anställningstrygghet och utveckling.

Staten behöver samverka med de avtalsbärande parterna för att ta fram ett nationellt system som främjar och förverkligar kompetensutveckling i arbetslivet samt medverka till att det nationella systemet för korttidsarbete vid djupa kriser utvecklas till att också omfatta insatser för kompetensutveckling.

Löneökningarnas fördelning

Riksavtal med angivna löneökningar är en förutsättning för att IF Metalls lönepolitiska mål ska kunna nås.

IF Metall är av uppfattningen att den exakta utformningen av stupstockar och individgarantier bör hanteras inom respektive avtalsområde. IF Metalls ståndpunkt är att sifferlösa avtal utgör ett hot eftersom de försvagar den kollektiva styrkan och den fackliga organisationens möjlighet att påverka.

IF Metalls uppfattning är att avtalskrav och löneökningar kan uttryckas både i kronor och procent och att olika kombinationer kan och bör förekomma. Detta bland annat beroende på vilka mål parterna önskar uppnå i förhandlingen. Det måste finnas utrymme för olika lösningar i olika avtalsförhandlingar.

IF Metall ser nödvändigheten av låglönesatsningar, vilka behövs för att uppnå målet om jämställda och rättvisa löner. Konstruktionen med en kombination av löneökning uttryckt i procent och i kronor skapar förutsättningar för låglönesatsning på individnivå och kan bidra till att minska lönegapet mellan kvinnor och män och mellan arbetare och tjänstemän på våra arbetsplatser.

IF Metalls uppfattning är att riksavtalen ska innehålla lägsta löner och att dessa i avtalsförhandlingarna ska öka mer procentuellt än de utgående lönerna. I annat fall kommer deras värde att urholkas och det påverkar löneökningarnas nivå för hela kollektivet.

IF Metalls uppfattning är att arbetet med lokala avtal om lönesystem bör intensifieras. Detta eftersom väl fungerande lönesystem är till fördel både för arbetstagarna och företaget. De är en viktig del i förnyelse- och omställningsarbetet. De avtalade lönesystemen måste vara så konstruerade att nivån på de lägsta lönerna hålls uppe samtidigt som även de som redan har högre löner ska kunna öka sin lön.

IF Metalls uppfattning är att det måste finnas utrymme för lokal löneutveckling. Det finns ingen motsättning i att sätta märket för hela arbetsmarknaden och samtidigt vilja ha lokal löneutveckling.

IF Metalls uppfattning är att om vinstdelnings- eller så kallat bonussystem används så bör det vara reglerat i lokala avtal om vinstdelning respektive bonus.

2. IF Metalls lönepolitiska mål

IF Metalls lönepolitiska mål är förankrade i förbundets grundläggande ändamål och värderingar och hela den fackliga rörelsens arbete för fackliga och mänskliga rättigheter. Lönepolitiken ska vägledas av värderingar om jämlikhet, solidaritet och frihet och förbundets övergripande mål:

- ett demokratiskt och jämställt samhälle och arbetsliv
- allas rätt till arbete
- rättvisa och goda anställningsvillkor
- trygghet i anställningen med bra arbetsvillkor, arbetsinnehåll och arbetsmiljö.

IF Metalls lönepolitiska mål kan sammanfattas i fem områden.

Rikstäckande kollektivavtal med bra golv

Kollektivavtalen på riksnivå (riksavtalen) ska fungera som ett golv som garanterar alla en bra miniminivå. En hög kollektivavtalstäckning ska säkerställa att alla anställda har ett bra golv. Kollektivavtalen ska bland annat innehålla bestämmelser om lägsta löner, löneökningar och allmänna anställningsvillkor. Bra golv bidrar till en konkurrenskraftig industri och förhindrar låglönekonkurrens mellan företag. De lokalt avtalade lönesystemen i företagen ska bygga nya golv och säkra uppnådda lönenivåer.

Ökad reallön

Reallönen ska öka för alla. De anställda ska ha del av det växande produktionsvärdet i form av ökade reallöner och andra materiella förbättringar. Det ska ske på ett sätt som utgår från de samhällsekonomiska förutsättningarna, är långsiktigt hållbart samt förenligt med bibehållen internationell konkurrenskraft och hög sysselsättning i hela samhället.

Jämställda och rättvisa löner

Likvärdiga arbeten ska ge likvärdig lön. Lönerna ska vara jämställda. Inga löneskillnader ska förekomma till följd av skillnader i kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning eller religion. Om diskriminering eller andra omotiverade löneskillnader förekommer ska de elimineras.

Löneskillnaderna ska vara rättvisa. Skillnader i lön ska i första hand utgå från skillnader i arbetets krav. Ett arbete som ställer högre krav på kunskap, ansvar, skicklighet och ansträngning ska ge högre lön. Personliga kvalifikationer och resultat av en arbetsinsats ska också kunna påverka lönen.

Personlig utveckling av arbete och lön

Alla anställda ska ha frihet att växa och utvecklas i arbetet. Arbetsuppgifterna ska kunna bli fler och/eller mer kvalificerade, nya befogenheter läggs till de gamla och ansvaret utvidgas. Successivt ska alla kunna möta ökade krav i befattningen och öka sina kunskaper. Utveckling i arbete och kompetens ska i sin tur ligga till grund för en personlig löneutveckling.

Solidarisk fördelning

De risker arbetslivet medför och de vinster som skapas ska fördelas solidariskt. Det ökar tryggheten. Kollektivavtalen ska komplettera samhällets trygghetssystem när det behövs och är effektivt, exempelvis i händelse av sjukdom, arbetsskada, uppsägning på grund av arbetsbrist och pensionering.



3. En väl fungerande lönebildning

Lönebildningen är den process som bestämmer våra löner. I propositionen inför Medlingsinstitutets tillkomst definierades lönebildning som den samlade arbetskraftskostnadens utveckling för arbetsmarknaden i sin helhet. I detta avsnitt diskuteras lönebildningens mål och uppgifter, och hur den fungerar i dag.

3.1 Lönebildningens uppgifter

Lönebildningen påverkar pris- och kostnadsutvecklingen i Sverige. Det gör att lönebildningens funktionssätt har stor inverkan på ekonomi, sysselsättning och konkurrenskraft. En väl fungerande lönebildning är därför av högsta vikt. Medlingsinstitutet angav i sin årsrapport för 2016 att en väl fungerande lönebildning bör ge reallöneökningar, bidra till ökad sysselsättning, medföra få arbetsmarknadskonflikter, möjliggöra förändringar i det relativa löneläget och upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Från IF Metalls sida kan tilläggas att arbetsmarknadens parter ska ha ansvaret för lönebildningen och att samordnade löneförhandlingar där respektive fackförbund och arbetsgivarorganisation förhandlar självständigt och tecknar branschvisa rikstäckande kollektivavtal är den modell som bör gälla.

Nationellt kan lönebildningen bidra till en effektivare produktion och högre produktivitet. Lokalt på arbetsplatserna kan effektivitet och produktivitet främjas genom användandet av en lönesättning som uppmuntrar anställda att utvecklas och lära i arbetet. IF Metall anser att detta bör ske genom lokala avtal om lönesystem.

3.2 Lönebildningen i dag

Grundläggande för svensk lönebildning i dag är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn sätter normen för arbetskraftskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad. Det är ingen ny tanke. Under 1950- och 1960-talen fanns det en samsyn om att det var så det skulle fungera. Senare, under 1970- och 1980-talen, bröts denna princip. Under denna period fungerade lönebildningen dåligt. Höga löne- och kostnadsökningar skapade en pris- och lönespiral som försämrade företagets konkurrenskraft utan att förbättra arbetstagarnas köpkraft. Först i och med Industriavtalets tecknande 1997 återupprättades principen om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska sätta normen. I dag fungerar det i huvudsak så att parterna inom industrin träffar avtal som sedan blir vägledande för övriga parter på arbetsmarknaden.

Industriavtalet

Industriavtalet har de senaste 20 åren fungerat som styråra för att åstadkomma en väl fungerande lönebildning. Sedan 1998 har de avtal som träffas mellan Industriavtalets parter haft en normerande roll för hela arbetsmarknaden. Industrins parter har regelmässigt satt ett kostnadsmärke som också stora delar av arbetsmarknaden i övrigt har accepterat.

Att vara lönenormerande innebär att sluta de första avtalen och därigenom ”sätta ett märke” för övriga grupper på arbetsmarknaden. Det finns en bred samsyn om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönenormerande. Det grundar sig i den gemensamma uppfattningen om denna sektors betydelse för samhällsekonomin.

Vilka branscher som ingår i den internationellt konkurrensutsatta sektorn är inte statiskt. Det finns inget likhetstecken mellan internationellt konkurrensutsatt sektor och industri, även om dessa till stora delar sammanfaller. Delar av den verksamhet som traditionellt har tillhört industrin är i dag ”outsourcad” till företag i tjänstesektorn. Vidare finns andra verksamheter utanför industrin som tillhör internationellt konkurrensutsatt sektor, exempelvis de delar av tjänstesektorn som är beroende av industrins efterfrågan, så som transporter och industrinära tjänster. Som svensk arbetsmarknad är organiserad i dag är det dock parterna inom industrin som genom Industriavtalet i praktiken fungerar som företrädare för internationellt konkurrensutsatt sektor.

För att nå legitimitet som normsättare krävs att en tillräckligt stor grupp anställda representeras, där såväl arbetare som tjänstemän ingår. Vidare måste normeringen vara på en trovärdig nivå som andra grupper kan ställa sig bakom. I det sammanhanget är det viktigt att de krav som ställs utgår från den internationellt konkurrensutsatta sektorn men också från samhällsekonomiska hänsyn. Slutligen, för att kunna sätta ett märke krävs tillräcklig facklig kapacitet och styrka för att kunna uppnå förhandlingsresultat på en nivå som andra parter kan acceptera.

Industriavtalet

Industriavtalet är ett samarbetsavtal mellan arbetsgivarorganisationerna inom industrin och Facken inom industrin (GS, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen). Avtalet tecknades 1997 och uppdaterades senast 2016.

Industriavtalet syftar till att skapa långsiktig stabilitet och medverka till en väl fungerande lönebildning. Målen är att främja industrins konkurrenskraft och samtidigt förbättra villkoren för de industrianställda. En viktig princip är att de förbundsavtal som tecknas inom industrin ska utgöra kostnadsnorm för arbetskraftskostnadsutvecklingen även på övriga arbetsmarknaden.

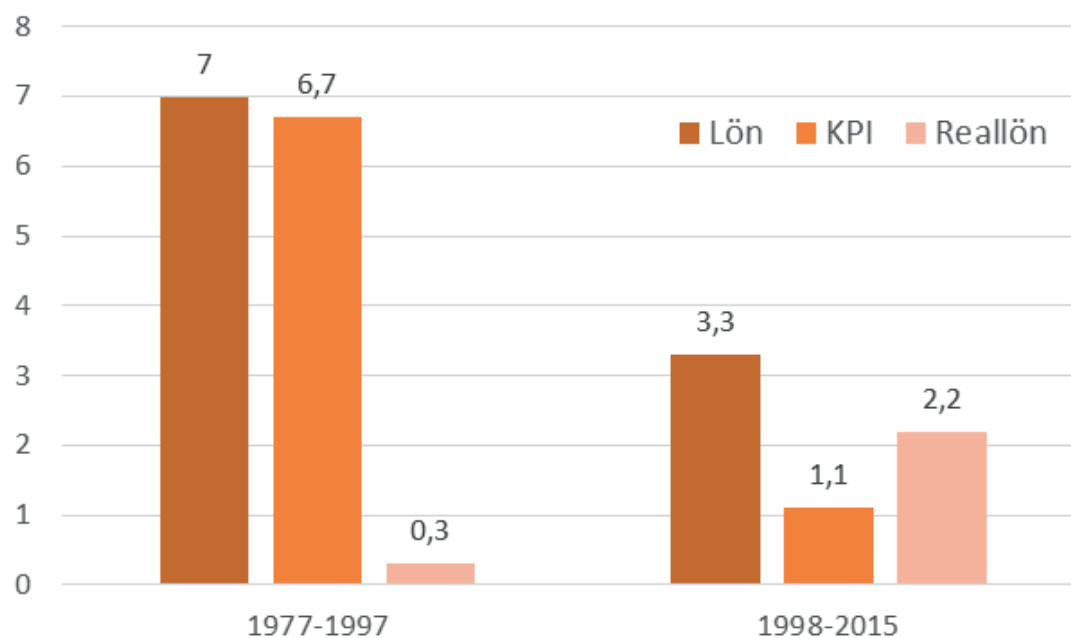
Industriavtalet innehåller en förhandlingsordning och ett samarbetsavtal som syftar till att underlätta för parterna att i tid och utan konflikter sluta avtal som sedan kan utgöra kostnadsmärke. Förhandlingsordningen fastställer att förhandlingarna ska påbörjas senast tre månader innan de gamla kollektivavtalen löper ut. Om parterna inte har enats när en månad återstår finns enligt avtalet särskilda medlare, så kallade ”opartiska ordförande” (OpO). Deras roll är att hjälpa parterna att träffa avtal i tid som följer Industriavtalets intentioner; löneökningar, goda villkor och stärkt konkurrenskraft. OpO har rätt att lägga egna förslag till lösningar och kan också skjuta upp varslade stridsåtgärder. OpO utses av Industrirådet, vilket består av ledande företrädare för samtliga parter i industrin.

Utfallet gott under Industriavtalet

Det råder stor enighet om att lönebildningen har fungerat relativt väl sedan mitten av 1990-talet jämfört med den "normlöshet" som rådde under 1970- och 1980-talen. Då steg de nominella lönerna kraftigt med återkommande kostnadskriser för exportindustrin som följd, samtidigt som den höga inflationen gjorde att reallöneutfallet för löntagarna blev betydligt lägre (se diagram 1.1).

I och med omläggningen av den ekonomiska politiken vid 1990-talets början, då det togs beslut om en självständig Riksbank och ett prisstabilitetsmål, inflationsmålet, skapades ett nytt fundament för lönebildningen. Under senare delen av 1990-talet etablerades med Industriavtalet och acceptansen av industrins lönenormerande roll åter en väl fungerande lönebildning på den svenska arbetsmarknaden.

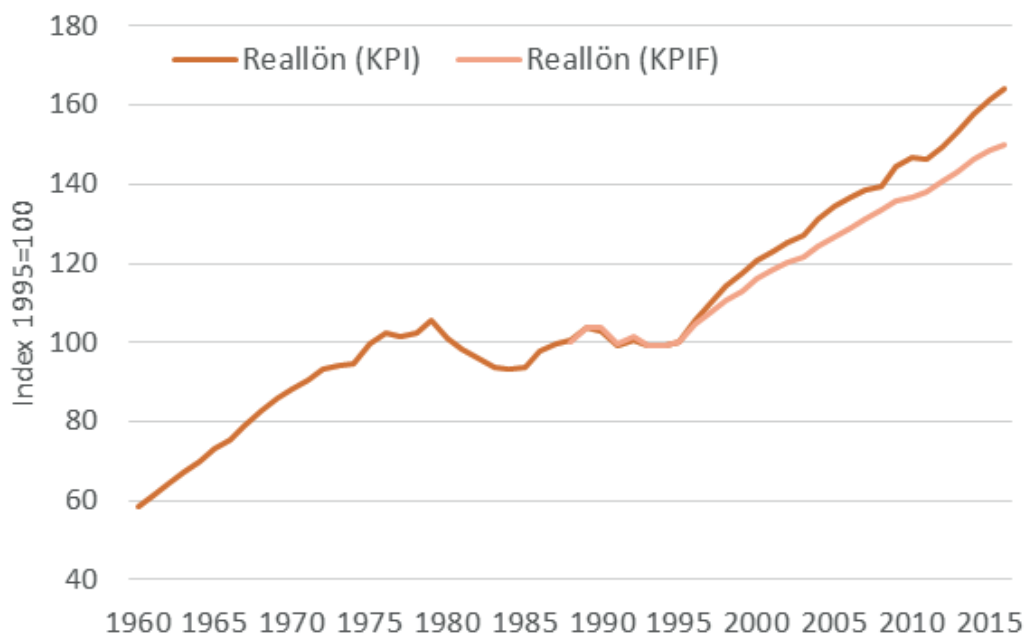
Diagram 1.1 Nominell och real löneutveckling



Källa: Medlingsinstitutet

Under perioden med industriavtal har reallöneökningarna hittills uppgått till drygt 60 procent för de industrianställda liksom för hela arbetsmarknaden (se diagram 1.2). BNP-tillväxt och industriproduktion har i genomsnitt utvecklats väl, om finanskrisen undantas till och med mycket väl. Exporten har ökat och företagens lönsamhet har varit god. Med den väl fungerande lönebildningen har det varit möjligt att kombinera reallöneökningar med en stark svensk konkurrenskraft.

Diagram 1.2 Reallön



Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar

Acceptans av industrinormen

I Sverige finns en brett förankrad uppfattning på arbetsmarknaden att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska fastställa ramen för lönekostnadsutvecklingen. Det är viktigt för lönebildningen att industrins parter inte behöver tvivla på att den övriga arbetsmarknaden ställer sig bakom uppfattningen att det är inom industrin som de första normerande avtalen bör träffas. Om inte industrins parter kan nå acceptans för normeringen riskeras lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen. Under perioden med Industriavtalet har det så här långt funnits en tillräcklig acceptans för denna syn, även om det finns utmaningar. Något trovärdigt fackligt alternativ till industrinormen, som samtidigt värnar de rikstäckande kollektivavtalen och hindrar en radikal decentralisering av lönebildningen, finns inte i dag.

Samordning mellan parterna

Parterna inom industrin har i Industriavtalet åtagit sig, var och en för sig och gemensamt, att verka för att kostnadsmärket inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig. Sammanhållning och samordning på respektive sida är viktig för lönebildningen. Den skapar stabilitet och möjliggör en mer rättvis fördelning. Den viktigaste samordningen äger rum inom Facken inom industrin, LO och Svenskt Näringsliv. Det finns även samordning inom den offentliga sektorn, huvudsakligen inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Statens Arbetsgivarverk.

Inför en avtalsrörelse samordnar IF Metall sina krav med Facken inom industrin. Förbunden enas då om en gemensam plattform med avtalskrav och långsiktiga avtalspolitiska mål. Under avtalsrörelsen sker en nära samverkan. Förbunden har gemensamma

motparter i avtalsförhandlingarna. Samverkan ger de fackliga kraven extra tyngd och förhindrar att arbetsgivarna spelar ut förbunden mot varandra. Samordning av avtalsskraven genomförs även inom LO. Det finns dock skillnader mellan förbunden gällande synen på normeringen. Det grundar sig i att LO-förbundens medlemmar verkar på olika delar av arbetsmarknaden och därmed möter olika ekonomiska verkligheter. Ytterligare en nyckelfråga har handlat om hur löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ska kunna minskas. Vid två tillfällen under Industriavtalsperioden, åren 2011 och 2015, har dessa skiljaktigheter lett till att LO-förbunden inte lyckats enas om en samordning.

Lönesättning enligt industrins parter

När industrinormen väl är på plats, i och med att de centrala kollektivavtalen har tecknats i en avtalsrörelse, sätts sedan de faktiska lönerna direkt på arbetsplatsen i förhandlingar mellan den lokala fackliga organisationen och företaget. För att fortlöpande öka industrins konkurrensförmåga krävs god tillgång på kvalificerade arbetstare. Rekrytering av framtidens industrianställda är beroende av att löne- och anställningsvillkor är konkurrenskraftiga och att arbetsuppgifter och arbetsorganisation utvecklas så att arbetstagarnas förmågor tas tillvara. Nedanstående punkter anger faktorer att ta hänsyn till i den lokala lönesättningen:

- Större ansvar och ökad svårighetsgrad i arbetsuppgifterna ska ge högre lön.
- Lönen ska vara differentierad och baseras på den enskilde arbetstagarens skicklighet, ansvar, kunnande och arbetstagarens sätt att uppfylla arbetsuppgifterna.
- Lönesättningen i företagen bör utformas så att den blir en drivkraft för utveckling i arbetet och stimulerar till ökad produktivitet och ökad konkurrenskraft.
- Lönesättningen baseras på vad som överenskommits i riksavtalet men den lokala fackliga organisationen har möjlighet att förhandla till sig ytterligare löneökningar efter hur de lokala förutsättningarna i det enskilda företaget ser ut.

3.3 Aktörer i lönebildningen

Arbetsmarknadens parter har ansvar för lönebildningen genom sin roll som kollektivavtallsslutande parter. En grundläggande regel i den svenska modellen har varit att staten inte ska intervenera i lönebildningen. Trots det så upprätthålls och påverkas lönebildningen av flera olika aktörer.

Hög organisations- och täckningsgrad möjliggör självbestämmande

Svensk arbetsmarknad är i dag i stor utsträckning reglerad genom kollektivavtal, men flera frågor finns också reglerade i lag. Fördelen med kollektivavtal är bland annat den stabilitet som det medför, då förutsättningarna inte förändras med politiska majoriteter och den flexibilitet det kan ge mellan branscher och avtalsområden.

Kollektivavtalsmodellen förutsätter att både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer är välorganiserade och starka. Kollektivavtalen måste ha en hög täckningsgrad, det vill säga en stor andel av arbetstagarna måste omfattas av kollektivavtal. Det utgör grunden för att parterna ska kunna ta ett stort ansvar för att skapa regler på arbetsmarknaden. För att självbestämmandet ska kunna bibehållas förutsätts att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att reglera hela arbetsmarknaden. Det förutsätter att staten bidrar till goda möjligheter för arbetsmarknadens organisationer att organisera sina intressen och medlemmar.

Kollektivavtalet

Stockholms mureriarbetares fackförening tecknade år 1869 det troligen första avtal som uppfyller formen för att kallas kollektivavtal i Sverige.¹ Avtalet innehöll minimilönebestämmelser, i syfte att hejda lönesänkningar, och lönerna angavs per timme. Det senare var en nymodighet. Daglön hade varit det vanliga. På arbetsgivarsidan var enskilda lokala arbetsgivare part.

Arbetsmarknadens parter är ömsesidigt beroende av varandras strategival. Fackföreningarna valde kollektivavtalsstrategin på 1880-talet och under 1890-talet kom det moderna kollektivavtalssystemet igång på allvar. Från början var lokala avtal, gällande ett företag eller en bransch på en ort, den vanligaste formen. Genom att driva lönerörelse ort för ort kunde de unga fackförbunden, med begränsade resurser, i vissa fall, få igenom likalydande kollektivavtal i hela landet.

När arbetsgivarorganisationerna insåg att fackliga organisationer och kollektivavtal var något som de skulle få leva med valde de riksavtalsstrategin. Vid 1900-talets början tecknades de första riksavtalen. Typografavtalet från 1901 har kallats det första riksavtalet i Sverige. Avtalet innehöll minimiveckolöner. Det tillkom genom skiljedom men 1903 års rikstäckande Typografavtal fastställdes genom förhandling.

Den 9 november 1905 slöts det första Verkstadsavtalet, i enlighet med ett medlingsförslag. Formellt slöts två avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och de berörda fackförbunden, Järn- och Metallarbetareförbundet, Gjutar-, Trä- samt Grov och Fabriksarbetareförbundet. Avtalen undertecknades även av LO. De innehöll bestämmelser om minimilöner och ackordslöner och utmärkte sig genom sin utförliga förhandlingsordning. Arbetet med avtalet påbörjades redan 1903, i samband med avvecklingen av storlockouten inom verkstadsindustrin, då en partssammansatt femmannakommitté, med opartisk ordförande, tillsattes.

Före storstrejken 1909 hade 15 (alternativt 17 beroende på definition) riksavtal slutits. Riksavtalet ökade successivt sin utbredning till allt större delar av arbetsmarknaden och hade vid 1930-talets slut slagit igenom. I LO:s verksamhetsberättelse gällande år 1939 redovisas 106 riksavtal.

I december 2016 var 688 riksavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. De omfattade tillsammans omkring 3,5 miljoner arbetstagare. Om hängavtal räknas med omfattade de drygt 3,8 miljoner arbetstagare. Kollektivavtalen förhandlas av totalt 110 parter, 60 fackliga organisationer och 50 arbetsgivarorganisationer.

¹ Adlercreutz, Axel (1954), *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomst historia*. Lund: C. W. K. Gleerup

Arbetstagare och arbetsgivare

Den enskilde arbetsgivaren har i kraft av ägandet en starkare ställning än den enskilde arbetstagaren. Genom facklig organisering kan styrkeförhållandena utjämnas. Löner och arbetsvillkor regleras genom kollektivavtal. För att sådana ska komma till stånd krävs en relativ maktbalans mellan arbetsmarknadens parter. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarparten är ansvarig för att avtalen efterlevs.

På arbetsgivarsidan är antingen en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivar kollektivavtalspart. På arbetstagersidan är det alltid en organisation som är part, därav beteckningen kollektivavtal.

Arbetsgivarnas incitament för att teckna kollektivavtal är, något förenklat, att de önskar ekonomisk förutsägbarhet och fredsplikt. För de fackliga organisationerna är kollektivavtalet ett viktigt verktyg för att minska arbetsgivarnas maktövertag och hindra godtycklig behandling av de anställda, och på så vis skapa goda löner och arbetsvillkor för arbetstagarna. För båda parter fyller kollektivavtalet en viktig funktion genom att hindra inbördes konkurrens. Det ligger i arbetstagarnas gemensamma intresse att kollektivavtalet hindrar att arbetstagare säljer sin arbetskraft billigare än vad avtalet anger. På arbetsgivarsidan uppstår med kollektivavtal kostnadsneutralitet mellan företag verksamma på den svenska marknaden.

Den svenska nuvarande kollektivavtalsmodellen bygger på en hög organisationsgrad på ömse sidor och att kollektivavtalet har en hög täckningsgrad, det vill säga att en stor andel av arbetstagarna omfattas. När organisations- och/eller täckningsgraden sjunker äventyrar det nuvarande lönebildningsmodell och hela kollektivavtalsmodellens legitimitet.

Ansvarsfördelningen mellan staten och parterna

Staten har en grundläggande uppgift i att skapa långsiktigt stabila förhållanden för arbetsmarknaden. Statens viktigaste instrument för att åstadkomma detta är finans- och penningpolitiken. Riksdag och regering har det övergripande ansvaret för den ekonomiska politiken och för hur landet styrs. Ansvaret för den operativa penningpolitiken har riksdagen delegerat till Riksbanken. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Denna ansvarsfördelning är de flesta överens om. Ändå uttrycker framträdande företrädare för olika politiska partier relativt ofta uppfattningar som syftar till att påverka lönebildningen och ofta även fördelning av löneökningar mellan olika grupper.

Exempelvis uttrycker politiker på riksnivå ibland uppfattningar om lönenivån för vissa yrkesgrupper. Då handlar det oftast om någon grupp som de anser bör ha mer i löneökningar. Under senare år har det också fattats politiska beslut med konsekvenser för både löneökningarnas storlek och fördelningen mellan grupper av offentligt anställda. Det tydligaste exemplet är det lärarlönelyft som trädde i kraft i mitten av 2016, där staten gick in med pengar för att kunna höja lönerna för särskilt kvalificerade lärare.

Det är också relativt vanligt att borgerliga politiska företrädare framför synpunkter om att nivån på de lägsta lönerna är för höga. I samband med de två senaste avtalsrörelserna lanserade flera borgerliga partier olika lagförslag med syfte att skapa lägre ingångslöner, som de hotade göra till verklighet om inte arbetsmarknadens parter tecknade avtal om lägre ingångslöner. En debatt som förts under samma tid rör tillgången på och möjligheten att skapa så kallade ”enkla jobb” till lägre löner.

Samspelet mellan arbetsmarknadens parter och staten är omfattande och långtgående. Instabilitet på arbetsmarknaden, överskott och underskott på arbetskraft, hanteras genom arbetslöshetsförsäkringen, arbetsmarknadspolitik och utbildningspolitik.

Lönebildningens fördelningsdimension har historiskt sett uteslutande varit en fråga för parterna. Statens roll i detta sammanhang är att bistå med andra fördelningspolitiska lösningar (genom skatte- och välfärdspolitik).

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet som inrättades år 2000 är en statligt inrättad myndighet med uppdrag att medla i arbetstvister, ansvara för den officiella lönestatistiken och arbeta för en väl fungerande lönebildning. Det senare innebär bland annat att verka för att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. I myndighetens instruktioner ges därmed industriavtalet en särställning.

Myndighetens tolkning av uppdraget har blivit alltmer kontroversiellt. Kritiker menar att man tolkar de normerande avtalens kostnadsmärke för strikt, något som man menar minskar möjligheten att uppnå jämställda löner. Krav på att Medlingsinstitutets uppdrag ska utredas och eventuellt ändras har rests från olika aktörer som menar att den nuvarande tolkningen står i vägen för relativlöneförändringar som skulle behövas för att motverka strukturella löneskillnader.

4. Förutsättningar och begränsningar för lönebildningen

Det finns ett antal faktorer och restriktioner som behöver tas hänsyn till i lönebildningen. I detta avsnitt görs en genomgång av det ramverk inom vilket lönebildningen sker.

4.1 Internationell konkurrenskraft en viktig restriktion för lönebildningen

En liten, öppen ekonomi som Sverige är starkt beroende av omvärlden. Globaliseringen har pågått länge och fortsätter att påverka industrins förutsättningar. I dag står exporten för ungefär 45 procent av BNP medan importens andel är något lägre. Ungefär en femtedel av de personer som arbetar inom det svenska näringslivet är anställda i utlandsägda företag, samtidigt som antalet svenska företag utomlands, liksom antalet anställda i svenskägda koncerner utomlands, ökar.

Samtidigt som svensk ekonomi är beroende av utrikeshandeln gör öppenheten Sverige sårbart för händelseutvecklingen i omvärlden, både vad gäller geopolitik och förändringar i efterfrågan. Konkurrenstrycket är dessutom hårt i de svensketablerade företag och branscher som också verkar utanför Sverige. Det gör att priserna som dessa företag kan ta ut i hög utsträckning sätts på den internationella marknaden. Det begränsar möjligheterna att justera priser efter löneökningar i Sverige.

Eventuella obalanser mot omvärlden märks först och tydligast i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Det är anställda inom dessa branscher som först drabbas om balansen inte upprätthålls. Att ta hänsyn till Sveriges internationella konkurrenskraft är därför en viktig restriktion vid analyser av löneutrymmet i svensk ekonomi.

Globaliseringen, "tjänstefieringen" och dess betydelse för lönebildningen

Lönebildningsmodellen är uppbyggd med utgångspunkt i den lilla öppna utrikeshandelsberoende ekonomin som länge kännetecknat Sverige och som fortfarande är grunden för vårt välbefinnande. Svensk utrikeshandel tar till största delen sin utgångspunkt i en varuproduktion som sker i svenska industriföretag, branscher och värdekedjor. Alla har dock inte klart för sig att industrin fortfarande spelar en betydande roll i svensk ekonomi. De ser att traditionell industri krymper men missar den ökade komplexitet som finns i dag.

Industrin i Sverige har i dag en helt annan struktur än förr. Numera är industrin integrerad i långa förädlingskedjor globalt. De stora företagen har ofta fler anställda utomlands än i Sverige. Dessutom är industriproduktion i dag inte bara produktion av varor, utan en allt större del av industrins förädlingsvärde härrör från tjänster kopplade till dessa varor på olika sätt. År 2000 utgjorde tjänster knappt sex procent av tillverkningsindustrins totala produktion. Den andelen hade 2014 ökat till nära 18 procent. Även industrins leverantörer är i ökad omfattning rena tjänsteföretag. Traditionella uppdelningar i tjänster och varor ger därför i dag en direkt felaktig bild av industrins storlek och betydelse. Tjänsteleverantörerna finns i växande grad både i Sverige och utomlands.

Tjänsteinnehållet i industrins produkter och tjänsternas andel av värdeskapandet har ökat men mycket av det värdet skulle inte skapas om det inte fanns en fysisk produkt i botten. Den svenska delen av förädlingsvärdet måste skapas på ett sätt som är internationellt konkurrenskraftigt. Det utgör en viktig restriktion för lönebildningen.

EU och betydelsen för lönebildningen

Sveriges medlemskap i EU är också en omständighet som kan ha betydelse för hur lönebildningen fungerar. EU-medlemskapet påverkar lönebildning och arbetsmarknad i Sverige genom att det i princip råder fri rörlighet för arbetskraft inom EU och genom att politiska beslut och rättsutslag på EU-nivå direkt påverkar förhållandena på den svenska arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är i viktiga avseenden annorlunda än många andra EU-länders. Där är arbetsmarknaderna i hög utsträckning reglerade genom lagstiftning, vilket också gör att det är genom lagstiftning som de flesta EU-direktiv förväntas implementeras. Det går emot viktiga principer i den svenska modellen.

Fria kapitalflöden och betydelsen för lönebildningen

Förutsättningarna för löneutvecklingen ändrades väsentligt i samband med att valutaregleringen avskaffades. I industriländerna skedde det mellan åren 1975 och 1991; för Sveriges del 1989. Därefter kunde det finansiella kapitalet flöda fritt mellan olika valutaområden och de finansiella flödena över landsgränserna ökade då mycket snabbt. Beloppen som omsätts på valutamarknaden är gigantiska. I april 2016 handlade det om i genomsnitt knappt 45 000 miljarder kronor om dagen², vilket är ungefär 10 gånger mer än vad Sveriges BNP är på ett helt år.

Väljarna utvärderar politiken genom att rösta i allmänna val vart fjärde år. Marknadens aktörer utvärderar ett lands penning- och finanspolitik flera gånger per dag. Även händelser på arbetsmarknaden kan sända signaler till marknadens aktörer som direkt påverkar valutaflöden, räntor och investeringar. Kraven har i och med detta blivit betydligt högre på att löneökningarna ska medföra att ett internationellt bestämt kapitalavkastningskrav är uppfyllt och att inflationen hålls i schack. Görs inte det söker sig det finansiella kapitalet till andra ekonomier som uppfyller dessa krav, eller så kräver det hög ränta på sina finansiella placeringar.

För en liten öppen ekonomi som den svenska innebär det att kapitalavkastningen styrs av kapitalavkastningskravet i omvärlden. Om avkastningen på verksamhet i Sverige skulle vara betydligt lägre än i vår omvärld skulle investeringsnivån här sjunka. Kapitalägarna skulle välja att lägga sina investeringar någon annanstans.

Det innebär att endast de företag och investeringsprojekt där kapitalägarna ersätts för sin insats av kapital enligt det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet kommer att finnas kvar. Högre löneökningar ger större löneandel och mindre vinstandel. Alltså ställer internationella kapitalavkastningskrav krav vad gäller löne- och vinstandelens storlek.

² 5,1 biljoner dollar enligt Bank for International Settlements, ett aktiebolag som ägs av ett sextiototal centralbanker, däribland Riksbanken.

De fackliga organisationernas uppgift är att se till att de anställda får del av ett växande produktionsresultat och helst så mycket som möjligt. Men om nivån på kapitalavkastningen i Sverige pressas tillbaka för mycket blir investeringsnivån för låg. Det internationella kapitalavkastningskravet utgör därför en nyckelfaktor för lönebildningen i Sverige.

Utgångspunkt för IF Metalls agerande

Konkurrenskraften är avgörande för att svenska företag ska kunna fortsätta att hävda sig i den internationella konkurrensen. Således är det en viktig restriktion för lönebildningen. För hög löneökningstakt leder till försvagad export, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning. För låg löneökningstakt leder till låg inhemsk efterfrågan, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning.

Industrins fortsatta betydelse är en viktig utgångspunkt för svensk lönebildning. En ökad betydelse för tjänster kopplat till industrins förädling och utökade globala värdekedjor har inte ändrat detta samband.

Det svenska medlemskapet i EU ger många fördelar. Hur EU utvecklas beror på de politiska styrkeförhållandena. Beslut inom EU får stora effekter på svensk arbetsmarknad. Det är därför viktigt att IF Metall engagerar sig och försöker påverka de beslut som fattas.

De fria kapitalrörelserna medför att avkastning på kapital i Sverige måste vara på ungefär samma nivå som i omvärlden. I annat fall kommer den nödvändiga förnyelsen av svensk industri att stanna av. Risken är att företagen lägger sina investeringar någon annanstans om avkastningen är bättre där.

Ett rimligt mål är att Sverige, trots sin litenhet, inte ska uppfattas som mer riskabelt att investera i än andra industrialiserade länder. Ordning och reda i de offentliga finanserna, en inflationstakt i närheten av inflationsmålet, en valuta med trovärdig växelkurs och en väl fungerande arbetsmarknad kan bidra till att detta mål uppfylls.

4.2 Inflationsmålet och sysselsättningens betydelse för lönebildningen

På 1990-talet ändrades regler och ramverk för den ekonomiska politiken i Sverige. I penningpolitiken fick inflationsmålet en överordnad roll och Riksbankens oberoende ställning stärktes. Även finanspolitiken fick tydligare mål och restriktioner, som utgiftstak och överskottsmål. Förändringarna medförde att de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen blev mer stabila och förutsägbara. Förändringarna medförde också att lönebildningen fick nya samhällsekonomiska förutsättningar att ta hänsyn till, som att utgå från det gällande inflationsmålet och att beakta lönebildningens effekter på sysselsättningen.

Riksbanken ansvarar för penningpolitiken. Inflationsmålet syftar till att upprätthålla stabila priser, vilket av Riksbanken konkretiserats med att konsumentpriserna i Sverige ska öka med två procent per år. Penningpolitiken utformas utifrån förväntningar om inflationsutvecklingen på ett till två års sikt.

Utvecklingen av löner och andra arbetskraftskostnader är centrala faktorer för inflationen. För att uppskatta löneutvecklingen använder Riksbanken information om träffade avtal och prognosmodeller för sambanden mellan sysselsättning, arbetslöshet och löner. Både parternas agerande och marknadskrafterna har betydelse. Parterna måste därför ta hänsyn till inflationen. Lönekraven ska utgå ifrån inflationsmålet. Riskerar inflationen att överskrida målet höjer Riksbanken räntan vilket leder till låg inhemsk efterfrågan, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning.

Inflationsmålet har skärpt målkonflikten mellan löner och sysselsättning samt ökat parternas ansvar för sysselsättningen. Men det är inte bara parternas agerande som har betydelse. Riksbankens penningpolitiska beslut har stor inverkan på sysselsättningen, liksom politiska beslut fattade av regering och riksdag.

Växelkursen och lönebildningen

Sverige har sedan november 1992 haft en rörlig växelkurs mot omvärldens olika valutor. Aktuell valutakurs bestäms i dag på valutamarknaden. Växelkursutvecklingen har betydelse för kostnadsbilden i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. När kronan stärks blir svensk produktion dyrare, vilket påverkar exporten negativt. En svagare krona ger motsatt effekt. Ändå vare sig kan eller bör hänsyn tas till framtida växelkursutveckling när uppskattningar av löneutrymmet görs. Fluktuationerna i växelkursen kan vara kraftiga och dessutom svåra att vare sig förutspå eller härleda till en specifik orsak.

Lönebildningen kan dock påverka växelkursen. Vid löneökningar på en nivå som riskerar att hota inflationsmålet kommer Riksbanken att agera med höjd ränta, vilket på kort sikt stärker växelkursen och således påverkar de svenska företagens konkurrenskraft negativt.

Utgångspunkt för IF Metalls agerande

Sverige kommer även under överskådlig tid att ha kvar en nationell penningpolitik med inflationsmål, en självständig Riksbank, en nationell valuta och räntereglering samt en rörlig växelkurs.

Eftersom målet är reallöneökningar är det viktigt för lönebildningen att inflationen hålls på en förutsägbar, stabil nivå. Inflationsmålet är därför även fortsättningsvis en viktig restriktion för de fackliga lönekraven och bedömningen av en avtalsuppgörelse.

Om parterna skulle försöka ta hänsyn till växelkursens utveckling när de förhandlar om nya löner riskeras att lönebildningen blir mer instabil och att obalanser i den samhällsekonomiska utvecklingen förstärks. Därför är slutsatsen att parterna inte bör ta hänsyn till växelkursens svängningar när de uppskattar löneutrymmet. Lönebildningen kan påverka utvecklingen av arbetslöshet och sysselsättning. Såväl för höga som för låga löneökningar kan leda till lägre sysselsättning och högre arbetslöshet.

4.3 Ökad produktivitet en nyckelfaktor för ökad reallön

En viktig komponent för att stå sig i internationell konkurrens är ständiga produktivitetsförbättringar. Produktiviteten ökar när mer kvantitet eller kvalitet kan produceras med en oförändrad insats, ofta antal arbetade timmar. Tillsammans med prisutvecklingen utgör produktivitetsutvecklingen grunden för ett företags lönsamhet såväl som för hållbara löneökningar till de anställda.

På kort sikt påverkas produktiviteten av förändringar i resursutnyttjande. Ett talande exempel är utvecklingen i samband med finanskrisen 2008. Produktionen föll dramatiskt medan antal arbetade timmar inte kunde justeras ned i samma takt, vilket ledde till ett stort ras i produktivitet. När sedan produktionen sköt i höjden 2010 ökade kapacitetsutnyttjandet stort, vilket ledde till tillfälligt rekordhög produktivitetssiffror.

På längre sikt har produktivitetsutveckling ofta koppling till investeringar i arbetskraftens kompetens, i realkapital (maskiner, lokaler och programvara), i forskning och utveckling eller i hur verksamheter organiseras. Teknikutvecklingen i industrin har länge varit snabb och automatisering/robotisering har länge pågått. Den allt effektivare industriproduktionen har varit en viktig förutsättning för den goda produktivitetsutvecklingen och reallöneutvecklingen de senaste decennierna.

Sedan 2007 har produktivitetsutvecklingen i svensk industri varit tämligen dämpad, särskilt om man jämför med rekordåren dessförinnan. Det är dock ingen svensk företeelse att produktivitetsutvecklingen bromsat in, utan något som kan skönjas i hela Europa. Det är delvis ett resultat av kvardröjande effekter från finanskrisen, vilket bland annat resulterat i en lägre investeringstakt. Bland orsakerna finns också ett lägre genomslag för teknisk utveckling.

Utgångspunkt för IF Metalls agerande

Låga investeringar hämmar produktivitetsutvecklingen. För att stå sig i den internationella konkurrensen krävs att investeringarna ökar. Detta är en viktig utmaning framåt. Genom investeringar i maskiner, byggnader, FoU, kompetensutveckling och utveckling i arbetet gynnas produktivitetsutvecklingen.

Industrin har alltid och kommer även fortsättningsvis att omvandlas till följd av teknisk utveckling. Jobben och arbetets innehåll förändras ständigt. Det finns såväl möjligheter som utmaningar med de pågående förändringarna av produktionen och arbetsorganisationen. Beroende på utfallet av dessa förändringar kan de påverka lönebildningen på olika sätt.

4.4 Att bedöma löneutrymmet – Bästa möjliga

Facken inom industrin använder två olika ansatser för att bedöma löneutrymmet och komma fram till en lämplig nivå på lönekraven. Den ena bygger på en uppskattning av pris- och produktivitsutvecklingen i Sverige och den andra på tumregeln ”I takt med Europa”, det vill säga en jämförelse av arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige och i viktiga europeiska konkurrentländer. Oavsett vilken ansats som används bör också en avstämning göras av Sveriges internationella konkurrenskraft. Detta utgör tillsammans med inflationsmålet en viktig restriktion i lönebildningen. Facken inom industrins analys för att nå en hållbar löneökningstakt redovisas i rapporten *Bästa möjliga*³.

Målsättningarna för lönebildningen är ökad reallön och hög sysselsättning. Det kräver en löneökningstakt som varken är för hög eller för låg. För att hitta rätt nivå behöver en rad nyckelfaktorer uppskattas. Det handlar om produktivitsutvecklingen och det internationella kapitalavkastningskravet, vilka priser företagen kan ta för sina varor, liksom nivån på bytesförhållandet. Det senare är ett mått på förhållandet mellan utvecklingen av export- och importpriserna. Om exportpriserna ökar mer än importpriserna förbättras det svenska bytesförhållandet och det nominella och reala löneutrymmet ökar. Parterna bör inte fästa avseende vid tillfälliga förändringar i inflation, växelkurs eller räntor eftersom dessa kan fluktuera mycket, ofta utan att det tydligt går att härleda till en orsak.



³ Rapporten "Bästa möjliga – om lönebildning och samhällsekonomi" finns att hämta på Facken inom industrins hemsida.

5. Lönebildningens utmaningar

Industriavtalet har fungerat stabiliserande för svensk lönebildning och bidragit till en lång rad år av reallöneökningar. Det finns dock en mängd utmaningar för lönebildningen som behöver mötas för att den fortsatta utvecklingen ska bli lyckosam. I detta avsnitt lyfts ett antal sådana utmaningar.

5.1 Industrins förnyelseförmåga

Förmågan till industriell förnyelse är central för möjligheterna till fortsatta reala löneökningar. Utmaningarna från vår omvärld och sektorns betydelse för svensk ekonomi och välfärd ställer hela tiden stora krav på god utvecklingsförmåga hos industrin. Ska svensk industri hävda sig i den internationella konkurrensen måste förnyelseförmågan vara stor. Det måste vara intressant att investera och utveckla industriell verksamhet i Sverige.

Samhällets investeringar i infrastruktur, forskning och utbildning har en avgörande betydelse för industrins förnyelseförmåga. En industripolitik som mer direkt tar sikte på att främja industrins utveckling är också viktig för att upprätthålla en god förnyelseförmåga.

Konkurrensen som företagen möter måste till stor del mötas med ökad produktivitet hos tillverkare av varor och industritjänster. Produktiviteten i svensk industri har i jämförelse med andra länder legat på en imponerande hög nivå. Detta gäller särskilt perioden fram till finanskrisen.

Den höga produktiviteten medför att de varor och tjänster som tillverkas inom industrin är konkurrenskraftiga. För att bevara produktiviteten måste dock arbetskraftens kompetens underhållas och utvecklas. Ny arbetskraft som tillförs industrin och redan anställda måste ha en utvecklad och väl inriktad kompetens.

Industrin ställer nya och ökade krav på de anställda

Arbetsinnehållet är mycket varierande för de som jobbar inom industrin, och kunskapsnivån har förändrats över tid. Svensk produktkvalitet står sig väl, men är hela tiden beroende av en skicklig arbetsstyrka. Företagen behöver kunniga, flexibla och engagerade arbetare när produktionens villkor förändras och konkurrensen ökar. Fler av IF Metalls medlemmar kommer att ha yrkesutbildning i botten när de anställs i industrin. För arbetstagarna blir det allt viktigare för den framtida löneutvecklingen att ha möjlighet till att utvecklas i arbetet och att ha tillgång till vidareutbildning. Lärandet i arbetslivet har en viktig roll. Kraven på omställning gör det viktigt med breda yrkeskunskaper. Nyckelkompetenser måste också vårdas. Utbildningskraven ökar för både industriarbetare och tjänstemän.

Parterna kan bidra till industrins förnyelse genom ett partsgemensamt arbete för industriell utveckling samt genom att föra en lönepolitik som främjar lärande, utbildning och utveckling i arbetet.

5.2 Omställningsförmågan i industrin och i hela ekonomin

Ekonomi och arbetsmarknaden är i ständig förändring. Globaliseringen och digitaliseringen öppnar upp nya möjligheter för tillväxt och produktivitetsökningar. Det i sin tur skapar utrymme för reallöneökningar. Trots detta genererar strukturomvandling ofta spänningar och osäkerhet i samhället. När arbetsuppgifter och yrken utvecklas, förnyas eller ersätts så påverkar det obönhörligen människors livssituation. För att de positiva effekterna av strukturomvandlingen ska överväga är omställningsförmågan helt avgörande.

När personer som genomgår förändringar har en inkomsttrygghet att luta sig mot reduceras de spänningar som strukturomvandlingen skapar. Om utvecklingen gör att personer kan gå vidare till mer kvalificerade arbeten med bättre löner är strukturomvandling positiv för både samhällsekonomin och individen. För att så ska ske är det avgörande att personer i arbetskraften ges de instrument de behöver för att kunna ställa om till en ny arbetsmarknad. Det kräver en politik för ökad trygghet och mera utbildningsinsatser vid förändringar.

Lika viktigt är inställningen hos parterna. Om arbetsgivarnas reaktion på omvärldsförändringar är att vilja försämra avtalen riskerar det att elda på bilden att strukturomvandling är något negativt som man måste skydda sig emot. Om de reagerar på behovet av mer flexibilitet med att förenkla arbetsuppgifter till den grad att personal blir utbytbar, istället för att öka flexibiliteten genom att kompetensutveckla befintlig personal, då undergräver det viljan till utveckling och förändring. Likaså kan de fackliga organisationerna försämra omställningsförmågan genom att försöka försena och fördyra nedläggningar och driftsinskränkningar. Vad som krävs är istället modeller för kontinuerlig kompetensutveckling, liksom möjlighet till utbildning vid omställning. På så sätt kan fördelarna av strukturomvandlingen tas tillvara.

5.3 Arbetsgivarnas strategier

Rätten att organisera sig fackligt utgör en av ILO:s åtta kärnkonventioner. Fortfarande är dock de fackliga rättigheterna omstridda, definitivt globalt men även i viss mån i Sverige. Konflikträtten ifrågasätts av flera aktörer, med Svenskt Näringsliv i spetsen, som menar att den är alltför långtgående. En försvagad konflikträtt skulle kraftigt förändra maktbalansen mellan fackförbund och arbetsgivare och på det sättet försvåra de fackliga organisationernas möjligheter att upprätthålla kollektivavtalsmodellen samt värna och utöka sina rättigheter och möjligheter.

Ytterligare en stark önskan hos flera arbetsgivare är ökad dispositivitet i avtalen, det vill säga önskemål om färre eller inga tvingande regler i kollektivavtalen. Arbetsgivare vill helt enkelt att de ska kunna avgöra på lokal nivå eller allra helst mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren om avtalet ska följas. De vill inte ha vare sig riksavtalade löneökningar eller individgarantier, utan vill att sådant ska kunna avgöras av hur bra ett specifikt företag går.

Behovet av flexibilitet och användandet av otrygga anställningsformer

Arbetsgivarna ställer i allt högre utsträckning krav på ökad flexibilitet⁴. Det får flera konsekvenser för IF Metalls medlemmar. Korta och upprepade visstidsanställningar har blivit vanligt och en numera vanlig anlitandeform i många branscher där IF Metalls medlemmar arbetar är att använda inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag⁵. På det sättet ser företagen en möjlighet att snabbare förändra storleken på arbetsstyrkan efter förändringar i orderböckerna. För arbetstagarna innebär det större otrygghet och det får också konsekvenser för hela arbetsorganisationen. På flera företag utformas arbetsbeskrivningar som gör det enklare att byta ut folk. Arbetsuppgifter renodlas och förenklas för att arbetskraften ska bli mer utbytbar. Det bildas en grupp av arbetstagarer som får svårare att utvecklas och således att höja sin lön. Samtidigt får en annan grupp alltmer kvalificerade arbetsuppgifter. På det sättet skapas en splittring mellan olika grupper på arbetsplatsen.

För en god löneutveckling krävs att arbetstagare har möjlighet att utvecklas på arbetsplatsen. Det försvåras av den polarisering som sker i och med arbetsgivarnas önskan om mer flexibilitet i produktionen. En utmaning är att hitta andra vägar för att skapa flexibilitet. I IF Metalls strategi Hållbart arbete lyfts exempelvis att man kan få en ökad flexibilitet genom att fler personer lär sig flera uppgifter. Således finns möjlighet till arbetsrotation där de anställda kan utföra de uppgifter som för dagen behövs. Kompetensutveckling är därför en viktig del i att möta företagens ökade krav på flexibilitet i produktionen.

5.4 Kollektivavtalets framtid och facklig styrka – maktbalansen

Kollektivavtalet är en grundsten i den svenska modellen och har en stark ställning på dagens arbetsmarknad. För fackföreningsrörelsen är det av största vikt att det så förblir. Kollektivavtalet är det dokument som reglerar förhållandet med motparten och således upprätthåller maktbalansen mellan parterna. Det finns dock strömningar som riskerar att leda till en försvagning av kollektivavtalets betydelse. Ett exempel är utvecklingen mot sifferlösa avtal och ökade individuella lösningar, istället för kollektiva dito. Ett annat exempel är risken för ökad lagstiftning på bekostnad av kollektivavtalen.

Ytterligare ett hot mot kollektivavtalets ställning handlar om arbetsgivarnas inställning till de fackliga organisationernas konflikträtt, som de kraftigt vill begränsa. Om de blir framgångsrika i det försvagas det svenska kollektivavtalssystemet och möjligheterna att bedriva en solidarisk och ansvarsfull lönepolitik.

Arbetsgivarna har under lång tid bedrivit en kampanj som syftar till att begränsa fackens möjligheter att vidta konfliktåtgärder. Deras kampanj ser nu ut att nå allt större framgångar. Alla de borgerliga partierna har, på lite olika sätt, signalerat att de vill ändra konfliktreglerna. Om det sker kommer det svenska kollektivavtalssystemet att försvagas. Det finns en risk för att sådana förändringar innebär slutet på möjligheterna att bedriva en solidarisk och ansvarsfull lönepolitik och början på en längre period av stor oreda på den svenska arbetsmarknaden.

⁴ Se Facken inom industrins rapport Arbetsgivare inom industrin – syn på flexibilitet i bemanning, www.fackeninomindustrin.se

⁵ Se Facken inom industrins rapport Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden www.fackeninomindustrin.se

Ett annat allvarligt hot mot kollektivavtalsmodellen är alla de förslag som kommit från de borgerliga partierna om att lagstifta om sänkta lägsta löner. Att sådana ingrepp i lönebildningen går helt på tvärs mot den svenska modellen och i vissa fall även utgör brott mot internationella konventioner tycks inte bekymra förslagsställarna. Arbetsgivarorganisationerna duckar alternativt uttrycker sitt gillande. De har inte kraft att stå upp för den ansvarsfördelning mellan politiken och arbetsmarknadens parter som de i andra fall, när de politiska förslagen går emot arbetsgivarna, säger sig värna.

Det finns arbetsgivare som arbetar medvetet och aktivt för att komma bort från kollektivavtalslösningar alternativt kraftigt urholka värdet av deras innehåll. Det är ytterligare ett hot som på sikt kan sänka dagens system. Denna tendens är särskilt stark hos vissa arbetsgivarorganisationer utanför industrin samtidigt som risken för smittoeffekter är stor. Generellt sett är arbetsgivarorganisationerna emot regleringar som inskränker arbetsgivarnas ensidiga beslutanderätt. Om en reglering ska införas vill de att den är luddig eller att de lokala parterna ska kunna gå ifrån regleringen. Arbetsgivarna vill också ha ökade möjligheter att göra upp direkt med den anställde, utan inblandning från de lokala facken.

Det viktigaste för att upprätthålla kollektivavtalets ställning är att kollektivavtalsäckningen hålls hög. Den fackliga organisationsgraden har sjunkit under den senaste tjugوårsperioden och ligger i dag på omkring 70 procent⁶. Kollektivavtalsäckningen har dock under samma period varit relativt stabil, och på en högre nivå. År 2016 omfattades 90 procent av arbetstagarna av kollektivavtal⁷. Det betyder att det skiljde ungefär 20 procentenheter mellan arbetstagarnas organisationsgrad och den andel av arbetstagarna som arbetar i ett företag som är medlem i en arbetsgivarorganisation. Det innebär i sin tur att kollektivavtalens täckningsgrad i dag till stor del hänger på hur väl organiserade arbetsgivarna är. Det finns givetvis risker och utmaningar i det.

Om kollektivavtalets ställning undergrävs minskar parternas inflytande. Det utgör i sin tur ett hot mot en väl fungerande lönebildning.

5.5 Politiken som förs i riksdag och EU

Parterna ansvarar för lönebildningen. Spelreglerna sätts och påverkas dock i stor utsträckning av politiken. Det utgör en ständig risk för stabiliteten och partsmodellen så som den ser ut i dag. Ett tydligt exempel på hur politikerna kan gå in och rubba lönebildningen skedde under den borgerliga regeringen 2006–2014 som i början av sin första mandatperiod införde förändringar i arbetslöshetskassorna som gjorde att hundratusentals lämnade a-kassan och fackförbunden.

⁶ IF Metall har en organisationsgrad på ca 78 procent.

⁷ Se Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning av Anders Kjellberg i Medlingsinstitutets årsrapport 2017.

Sedan 2014 är Socialdemokraterna i regeringsställning tillsammans med Miljöpartiet. Det gör att sådana för facklig verksamhet så skadliga beslut som togs under alliansregeringen under innevarande mandatperiod är osannolika. Förbättringar har dessutom genomförts, bland annat i form av ett höjt tak i a-kassan. Även avdragsrätten för medlemskap i fackförbund återinförs från 2018. Dock har även denna regering blandat sig i lönebildningen genom lärarlönesatsningen. Dessutom fortsätter politiken att utvecklas och förändras i partierna utanför regeringen. Moderaternas partistämma beslutade att verka för att Lagen om anställningsskydd (LAS) ska reformeras. Alla borgerliga partier hotar med politiska åtgärder om inte ingångslönerna sänks. Dessutom visar Sverigedemokraternas agerande i Riksdagen på tydlig antifacklighet när de gång efter annan ställer sig på näringslivets sida, till exempel när det gällde regeringens förslag om krav på kollektivavtalsenliga villkor vid offentliga upphandlingar. Politiska utspel och förslag utgör således ett ständigt hot mot svensk lönebildning och partsmodell.

Även den politik som förs i EU har inverkan på svensk lönebildning. I de flesta EU-länder är arbetsmarknaderna reglerade genom lagstiftning. Det gör att det också är så de flesta EU-direktiv förväntas implementeras i medlemsländerna. Vissa politiska initiativ på EU-nivå har även de möjlig påverkan på svensk arbetsmarknad och lönebildning.

Utstationeringsdirektivet som stipulerar att utstationerade arbetstagare ska ha minst samma rättigheter som de miniminivåer som inhemska arbetstagare har, har varit starkt debatterat inom EU. Under 2016 behandlade EU-kommissionen stärkta skrivningar i utstationeringsdirektivet vilket bland annat Sverige har varit mycket positiva till. Det finns dock ett starkt motstånd mot förändringar bland de medlemsstater som konkurrerar med lägre arbetskraftskostnader och förändringarna har ännu inte genomförts. Förbättringar av utstationeringsdirektivet skulle kunna bidra till att försvåra för lönedumpning och skulle kunna vara ett viktigt bidrag till att bevara den svenska lönebildningsmodellen.

5.6 Acceptans av industrinormen

Den lönebildningsmodell vi har i dag bygger på att industrins parter sätter en nivå för löneökningar som sedan fungerar normerande för hela arbetsmarknaden. Det har gett resultat i form av reallöneökningar i princip varje år sedan Industriavtalet ingicks. Det finns dock aktörer som ifrågasätter eller försöker runda nuvarande ordning. Acceptansen av industrinormeringen är ständigt en utmaning.

Sifferlösa avtal

Högre löneökningar inom sektorer med sifferlösa avtal på förbunds nivå riskerar att få negativa effekter på sektorer med löneökningarna satta i riksavtal och därmed äventyras målet om lönebildning i samhällsekonomisk balans.

Det finns två huvudmotiv till framväxten av sifferlösa avtal. Det ena är sprunget ur vissa arbetsgivares önskan om att bortse från märket och ge vissa grupper eller individer mindre, eller inget alls, än det som förhandlas fram inom industrin, i syfte att öka lönespridningen. Det andra är sprunget ur några fackförbund utanför industrins önskan att kunna använda industrins avtal som en trampolin för att nå högre löneökningar. Det första skälet är klassisk arbetsgivarpolitik, de vill betala så lite som möjligt och helst i vissa situationer kunna sänka lönen, medan det andra handlar om att vissa yrkesgrupper eller branscher av olika skäl anser sig ska ha betydligt större lönepåslag än industrins anställda. I en rapport från Saco 2016 hittas dock inga belägg för att sifferlösa avtal i genomsnitt leder till vare sig högre eller lägre löneökningar än sifferlösa dito⁸.

Det säger sig själv att sifferlösa avtal bara kan användas som facklig strategi i yrkesgrupper som antingen har marknaden i ryggen eller anses starka nog att själva kunna förhandla upp sin lön, exempelvis för att de har en särskild kompetens. I arbetarleden är det fortfarande standard med sifferlösa avtal och individgarantier.

Med en ökad andel sifferlösa avtal skapas en lönebildning som styrs av enskilda företags eller kommuners ekonomiska situation där löntagare mellan branscher och på varje arbetsplats ställs emot varandra. Följden blir att vi lämnar den nuvarande framgångsrika lönebildningsmodellen. I ett sådant scenario finns i längden bara förlorare.

Alla vill ha mer

En utmaning för industrinormeringen handlar om att flera olika grupper i samhället anses eller anser sig felavlönade. Generellt finns en attityd hos många att Industriavtalet är bra, så länge den egna gruppen får lite mer. Argumenten för det är det i många fall inga fel på, men problemet blir när flera grupper samtidigt anser sig ha skäl att få mer än normeringen. I ett sådant läge riskerar normeringen snarare att bli ett golv än en norm.

Grupper med marknaden i ryggen önskar ofta få mer än normeringen. Bland annat kan argumentationen handla om att vinstökningarna annars istället går raka vägen ner i företagets fickor. En facklig strategi kan således vara att försöka dra nytta av marknadskrafterna – inte minst på det lokala planet. Samtidigt är en viktig facklig strategi att försöka bromsa de marknadskrafter som drar isär lönerna. En grundläggande del i detta är att ha starka rikstäckande kollektivavtal som kan hålla uppe lägstanivåerna och därmed dämpa marknadskrafterna. Det har också en positiv effekt på strukturomvandlingen.

En typ av marknadskraft med utgångspunkt på utbudssidan handlar om arbetskraftsbrist. Argumentationen handlar då om att höja gruppens löner för att kunna locka fler till yrket. Det har exempelvis använts som skäl till det löneyft för lärare som regeringen Löfven beslutade om 2016. Störst chans att lyckas få till en sådan höjning finns här om gruppen lyckas få opinionen med sig.

⁸ Se rapporten Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner, En del av akademikernas arbetsmarknad. Dock kan tilläggas att rapporten enbart undersöker utvecklingen mellan två år.

Ytterligare en argumentation som ofta hörs är att utbildning ger för dålig avkastning i Sverige och att lönerna för högutbildade således borde höjas. Ofta handlar det om att få till en ökad lönespridning då argumentationen ofta lyder att den sammanpressade lönestrukturen i Sverige verkar förstelnande på arbetsmarknaden och gör att lågutbildade inte får några jobb. I andra änden finns de som istället vill höja de lågavlönades löner. Dit sällar sig IF Metall och LO som i avtalsrörelsen 2017 krävde och fick igenom en låglönesatsning.

Ytterligare en kritik av industrinormeringen handlar om att det försvårar relativ-löneförändringar mellan grupper. En viktig utmaning för lönebildningen i dag är just jämställda löner.

5.7 Jämställda löner

I avtalsrörelsen är diskussioner om jämställda löner ett permanent inslag. Ofta handlar det om problemet med värdediskriminering, det vill säga att kvinnodominerade yrkesgrupper inte värderas lika högt ekonomiskt som mansdominerade yrkesgrupper. Det brukar illustreras med en jämförelse mellan lönen för en undersköterska respektive lönen för en verkstadsarbetare. Det är uppenbart att problemet finns där, men lösningen är mindre självklar. Vilka yrkesgrupper som ska prioriteras, liksom var pengarna ska komma ifrån, är två frågor som inte låter sig ha något enkelt svar. Privat och offentlig sektor är inte kommunicerande kärl där den ena sektorn kan avstå löneökningar som istället går till den andra, även om det ibland kan låta så i debatten.

Även inom yrkesgrupper finns problemet med löneskillnader mellan könen. Kvinnor tjänar som regel mindre än män. Det kvarstår en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män när man med hjälp av statistiska metoder rensar bort den löneskillnad som kan förklaras med hjälp av lönepåverkande faktorer såsom exempelvis ålder, utbildning eller yrke. Skillnaderna blir större ju högre upp i löneskalan man kommer. Dessutom syns fenomenet med det så kallade glastaket tydligt i lönestatistiken – samhällets högst avlönade kvinnor tjänar betydligt mindre än de högst avlönade männen.

Lönegapet minskar, men i långsam takt. De minskande löneskillnaderna beror främst på att arbetsmarknaden blir mindre könssegregerad, och att det blir vanligare att kvinnor når högre positioner. En viktig del i arbetet för jämställda löner är således brytandet av normer. Föreställningen om vad som är så kallat kvinnligt respektive manligt begränsar såväl kvinnor som män. Det handlar bland annat om att bryta mönstret med kvinno- respektive mansdominerade yrkesutbildningar, liksom kring vem som antas ta ansvar för hem och barn och vem som ges utveckling och utbildning i arbetslivet. Ytterligare en viktig faktor i motverkandet av löneskillnader mellan könen handlar om införandet av lönesystem på arbetsplatserna. Det motverkar subjektiva bedömningar som kan missgynna kvinnor.

Löneökningseffekten i minskningen av könslönegapet har hittills varit mindre, det vill säga den utjämningsseffekt som kommer när kvinnodominerade grupper får mer än mansdominerade grupper i avtalsrörelser. Omfördelning av det samhällsekonomiska löneutrymmet i en eller flera avtalsrörelser har därmed hittills haft begränsad effekt på att motverka de strukturella löneskillnaderna mellan könen. I avtalsrörelsen 2016 prövades en ny modell där en särskild grupp, som flera aktörer är eniga om är utsatta för värdediskriminering, fick löneökningar utöver märket – undersköterskorna. Tiden får utvisa om det är en framkomlig strategi på vägen till jämställda löner. Det skulle i så fall understryka att det går att göra relativlöneförändringar inom nuvarande lönebildningsmodell.



6. Löneökningarnas fördelning

Några av de fördelningsfrågor som har diskuterats det senaste decenniet är hur lönegapet mellan kvinnor och män ska kunna minskas, vad som kan anses vara rättvisa löneskillnader och om de lägsta lönerna ska höjas eller sänkas. Olika avtalskonstruktioner ger olika utfall när det gäller hur löneökningens utrymme fördelas mellan olika grupper av arbetstagare. Det gäller såväl inom som mellan olika avtalsområden. I följande avsnitt beskrivs olika avtalskonstruktioner och det förs ett resonemang om konsekvenser av tillämpningen av dessa beträffande fördelningen av löneökningar.

6.1 Löneavtalskonstruktioner

När gemensamma avtalskrav ska fastställas är det, både inom LO-samordningen och i samarbetet Facken inom industrin, en insamlingsmodell som de olika fackförbunden kommer överens om. Med insamlingsmodell avses olika varianter av hur den lönepott som senare ska fördelas samlas in och beräknas. En sådan modell kan innehålla löneökningsskrav uttryckta i antingen kronor eller procent eller en kombination av kronor och procent.

Valet av insamlingsmodell anger dock inte hur fördelningen av löneökningarna ska ske. Detta bestäms oftast i lokala förhandlingar, med stöd av i riksavtalen angivna fördelningsprinciper. Olika kollektivavtal innehåller olika fördelningsprinciper när det gäller till exempel individgarantier, lägsta löner och vad som händer om parterna lokalt inte kan komma överens om fördelningen.

Medlingsinstitutet kategoriserar in de centrala kollektivavtalen i sju olika avtalskonstruktioner utifrån vad institutet kallar graden av decentralisering; från lokal till central lönebildning. Konstruktionerna 1–3 klassificeras som lokal lönebildning och konstruktionerna 4–7 som central lönebildning. Se faktarutorna i det följande för definitioner av de olika konstruktionerna.

Lokal lönebildning

Medlingsinstitutets avtalskonstruktioner 1–3

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i lönesamtal mellan chef och arbetstagare. Det största kollektivavtalet i denna kategori var år 2016 Lärare, mellan å ena sidan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och å andra sidan Lärarförbundet, och Lärarnas Riksförbund omfattande 187 400 anställda.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i lönesamtal mellan chef och arbetstagare. Det största kollektivavtalet i denna kategori var år 2016 RALS (Ramavtal Löner Staten) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O (Offentliganställdas Förhandlingsråd/statstjänstemän, poliser och officerare) omfattande 112 000 anställda.

3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet och om en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 2. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i lönesamtal mellan chef och arbetstagare. Det största kollektivavtalet i denna kategori var år 2016 Teknikavtal tjänstemän mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen omfattande 69 400 anställda.

Vid tillämpningen av avtalskonstruktion 1 kan löneutfallet bli noll eftersom inget löneutrymme anges i det centrala avtalet.

Konstruktion 2 innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens och i konstruktion 3 finns även en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens. Även med avtal som kategoriserats som 2–3 kan löneutfallet alltså bli noll om de lokala parterna enas om det.

Central lönebildning

Medlingsinstitutets avtalskonstruktioner 4–7

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna. Det största avtalet i denna kategori var år 2016 Huvudöverenskomelse, mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetsförbundet omfattande 500 000 anställda.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 4. Det största avtalet i denna kategori var år 2016 Teknikavtalet IF Metall mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall omfattande 117 000 anställda.

6. Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna. Det största avtalet i denna kategori var år 2016 Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund omfattande 200 000 anställda.

7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet. Till konstruktion 7 förs lönesystem som bygger både på tariffer och på ackord. Det största avtalet i denna kategori var år 2016 Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet omfattande 58 000 anställda.

Det i konstruktionerna 4–6 angivna löneutrymmet är oftast ett lägsta löneökningensutrymme. Det är möjligt att höja lönerna mer än vad som anges i riksavtalet men inte mindre.

I tariff- och ackordslöneavtal, konstruktion 7, anges dock löneutrymmet exakt, varken mer eller mindre ska utgå.

Olika syn på central och lokal lönebildning

Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. LO-förbunden förordar som regel central lönebildning. Akademiker- och tjänstemannaorganisationer förespråkar oftare lokal lönebildning.

Med lokal lönebildning bestäms lönerna ofta genom lönesättande samtal mellan chef och enskild individ. Det försvagar den kollektiva styrkan och den fackliga organisationens möjlighet att påverka vilket är en anledning till att LO-förbunden förordar central lönebildning.

Det är också sannolikt att ett skifte till lokal lönebildning för arbetargrupper med en högre grad av utbytbart skulle innebära uteblivna löneökningar och att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän skulle vidgas.

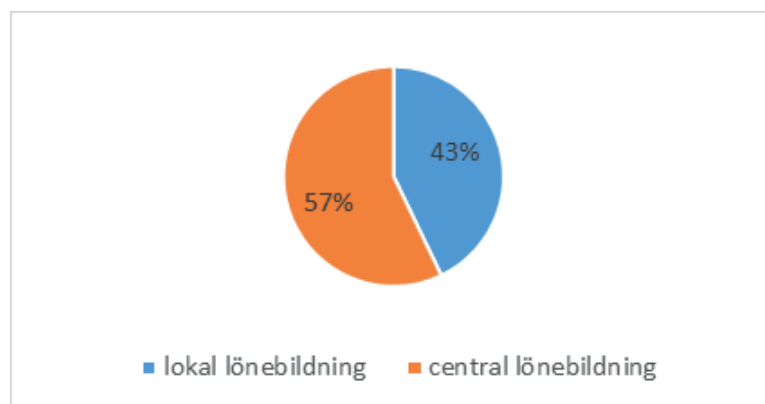
Arbetsgivarorganisationer har länge förespråkat individuella och differentierade löner som bestäms på företagsnivå.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer och på vilken nivå förhandlingarna sker.

Majoriteten arbetstagare omfattas av central lönebildning

År 2016 registrerade Medlingsinstitutet 668 avtal omfattade 3,5 miljoner arbetstagare. Av dessa ingick 317 avtal, omfattande 1,5 miljoner arbetstagare, i konstruktionerna 1–3 och 351 avtal, omfattande 2,0 miljoner arbetstagare, i konstruktionerna 4–7. En halv miljon fler arbetstagare omfattas av central lönebildning än de som omfattas av lokal lönebildning.

Diagram 6.1. Andel arbetstagare omfattade av central resp. lokal lönebildning



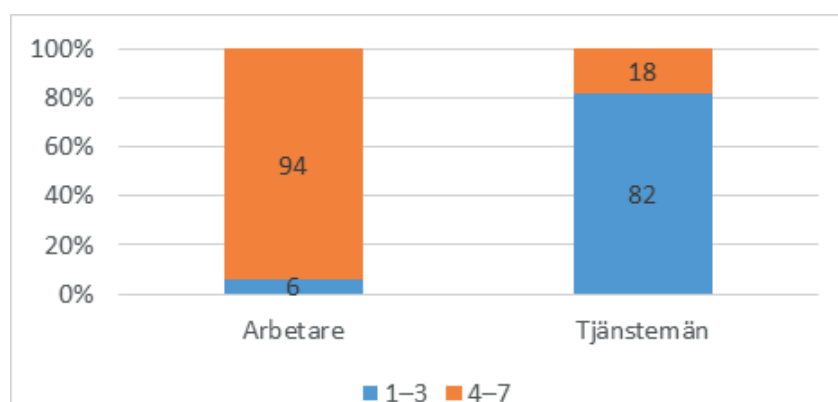
Källa: Medlingsinstitutets årsrapport 2016

Av diagram 6.1 framgår att en majoritet av arbetstagarna, 57 procent, omfattades av central lönebildning och att 43 procent omfattades av lokal lönebildning.

Nästan alla arbetare omfattas av central lönebildning

Valet av avtalskonstruktion skiljer sig mycket mellan parter som sluter riksavtal för arbetare respektive tjänstemän. År 2016 omfattades 94 procent av arbetarna av kollektivavtal med central lönebildning. Bland tjänstemän var förhållandena det motsatta, 82 procent omfattades av lokal lönebildning. Valet kan bero på olika lönepolitiska målsättningar och olika förhandlingsmässiga förutsättningar.

Diagram 6.2 Andel arbetare respektive tjänstemän omfattade av avtalskonstruktionerna 1–3 respektive 4–7.



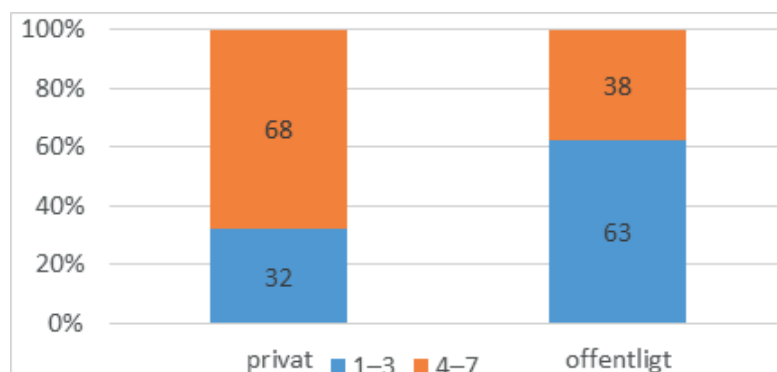
Källa: Medlingsinstitutets årsrapport 2016

Större andel central lönebildning i privat än offentlig sektor

Parterna inom privat respektive offentlig sektor har gjort olika val när det gäller typ av avtalskonstruktion. Även det kan bero på olika lönepolitiska målsättningar och olika förhandlingsmässiga förutsättningar.

Inom den privata sektorn omfattades år 2016 de flesta arbetstagare av central lönebildning. 1,5 miljoner av sektorns totala antal på drygt 2,2 miljoner anställda omfattades av kollektivavtal kategoriserade som konstruktion 4–7, det vill säga 68 procent av arbetstagarna. Inom offentlig sektor omfattades samma år 750 000 av totalt drygt 1,2 miljoner anställda av lokal lönebildning, konstruktionerna 1–3, det vill säga knappt 63 procent av arbetstagarna inom sektorn.

Diagram 6.3 Andel arbetstagare i privat respektive offentlig tjänst omfattade av avtalskonstruktionerna 1–3 respektive 4–7.



Källa: Medlingsinstitutets årsrapport 2016

Övervägande central lönebildning inom IF Metalls verksamhetsområde

IF Metalls avtal hör som regel till gruppen som Medlingsinstitutet kategoriserat som central lönebildning. Det finns dock undantag. IF Metall har också tecknat avtal som ingår i konstruktion 3. I följande tabell finns exempel på avtalsområden som delats in i olika konstruktioner.

Tabell 6.1 Exempel olika avtalskonstruktioner inom IF Metalls verksamhetsområde

Avtalsområde	Avtalskonstruktion
I-avtalet	3
Stål och Metall	4
Teknikavtalet IF Metall	5
Motorbranschavtalet	6
Samhallavtalet	7
Bemanningsavtalet	4–7*

Källa: Medlingsinstitutet

* För IF Metalls del finns det också kundföretag som har riksavtal som ingår i avtalskonstruktion 3.

Det av IF Metalls avtal som omfattar störst antal medlemmar, Teknikavtalet IF Metall, kategoriseras som konstruktion 5. Avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en stupstock om individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning.

Enligt Bemanningsavtalet mellan Almega Bemanningsföretagen och LO-förbunden tillämpas för den anställda under utbokad tid kundföretagets riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för det aktuella arbetet. Lön för uthyrda arbetstagare utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget. Det innebär att typ av avtalskonstruktion styrs av kundföretagets riksavtal. Medlingsinstitutets klassificering utgår därför från de vanligaste avtalskonstruktionerna i avtal tecknade av respektive berört LO-förbund inom Bemanningsavtalen, avtalskonstruktionerna 4–7.

Liten skillnad i löneutfall mellan olika avtalskonstruktioner

I Medlingsinstitutets rapport Lönebildning och jämställdhet från år 2015 visas att skillnaderna i genomsnittligt löneutfall som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna är små. Det kan däremot vara stora skillnader i löneutveckling för olika yrken inom ramen för en och samma avtalskonstruktion. Skillnaderna är större inom konstruktionerna än mellan dem. Mellan åren 2008 och 2013 skedde omfattande relativlöneförändringar mellan olika yrken. Bland de 20 yrken som rörde sig mest, både uppåt och nedåt, var fler manligt dominerade än kvinnligt.

6.2 Kronor och procent, respektive bransch- och företagspott

En ofta diskuterad fråga är om löneökningar ska ske i krontal eller procent. Frågan kan verka teknisk men den har många dimensioner och handlar om skillnader i synsätt på fördelning av lönekostnader och löneökningar. De faktiska avtalskonstruktionerna har i det avseendet varierat över tid och mellan olika avtalsområden.

Frågan om krontals- eller procentpåslag behöver inte alltid vara en ja- eller nej-fråga. Olika kombinationer kan förekomma. Detta bland annat beroende på vilka mål parterna önskar uppnå i förhandlingen.

Sett till hela lönebildningen och beskrivningarna av denna är det nödvändigt att i olika sammanhang räkna om procent till krontal och vice versa. Arbetsgivare kan bara betala ut lön i kronor och det går inte att köpa mat eller betala hyra med procent. För statistiska jämförelser av sådant som löneökningstakt, reallöneutveckling etcetera är det å andra sidan nödvändigt att använda procent.

Från löneökningskrav i kronor till procent

Historiskt har löneökningskrav formulerats i kronor och ören vilket också har återspeglats i de tecknade kollektivavtalen. Även när så skett har utgångspunkten vid beräkning av kraven utifrån de samhällsekonomiska förutsättningarna varit procent. Under de senaste decennierna har dock krav uttryckta i procent vunnit terräng. Den stora förändringen skedde i samband med efterbörden av 1990-talskrisen.

De första samordnade förhandlingarna mellan LO och SAF ägde, på SAF:s initiativ, rum 1952. LO var under de följande åren motvilliga till att delta i sådana förhandlingar och under åren 1953–1955 skedde avtalsförhandlingarna på förbunds nivå. Därefter inleddes epoken med förhandlingar mellan LO och SAF som resulterade i ramavtal som specificerade löneökningar för alla arbetare inom det privata näringslivet. Detta pågick under perioden 1956 till 1983.

1983 års avtalsrörelse skedde mot bakgrund av storkonflikten 1980, den stora utjämnings av lönerna som skett under ramavtalsperioden samt devalveringen 1982 vilken bland annat föranleddes av höga kostnadsökningar, höga nominella löneökningar och hög inflation. Det skapade nya förutsättningar. Metall och Verkstadsföreningen bröt sig ur och träffade år 1983 avtal vid sidan om LO-SAF-uppgörelsen. Året därpå skedde för första gången sedan 1956 inga förhandlingar mellan LO och SAF. Under återstoden av 1980-talet var förhandlingarna mellan huvudorganisationerna ifrågasatta och minskade i betydelse.

På Metalls kongress år 1985 presenterades i kongressrapporten ”Det goda arbetet” följande nio principer för vad som kännetecknar ett gott arbete: 1. Trygghet i anställningen; 2. En rättvis andel av produktionsresultatet; 3. Medbestämmande i företagen; 4. En arbetsorganisation för samarbete; 5. Ett yrkeskunnande i alla arbeten; 6. Utbildning – en del av arbetet; 7. Arbetstider utifrån sociala krav; 8. Jämlikhet på arbetsplatserna; 9. En arbetsmiljö utan risker för ohälsa och olycksfall. De produktions- och arbetsorganisatoriska frågorna var centrala och kopplades till löneutvecklingen. Konceptet spred sig och vid LO-kongressen 1991 återkom principerna i rapporten ”Det utvecklande arbetet”.

Under de första åren på 1990-talet gick Sverige från full sysselsättning till massarbetslöshet. Alla ekonomiska kurvor pekade nedåt utom arbetslöshetstalen. Hundratusentals industriarbeten försvann. Arbetstagarna hotades med förslag om lönestopp och strejkförbud och fick leva med bland annat fler karensdagar men färre semesterdagar och Rehnbergs stabiliseringsavtal. Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter var ansträngt. Verkstadsföreningen hade, som nämnts, redan 1983 lämnat samordningen inom dåvarande SAF och 1990 bestämde sig SAF i sin tur för att inte längre förhandla med LO och PTK.

Det ovan nämnda omöjliggjorde av huvudorganisationerna samordnade förhandlingar på arbetsmarknaden. Aggressiva arbetsgivare inom SAF med Verkstadsföreningen i spetsen såg, inför 1993 års avtalsrörelse, sin chans att kraftigt försvaga riksavtalen och att införa lokal lönebildning. De lyckades dock inte med sitt uppsåt. Om de hade gjort det hade det kunnat innebära att epoken av riksavtal med löneökningar var förbi.

Hotet mot riksavtalet fick dåvarande Metall, SIF och CF att inleda en samverkan. De tre fackförbundens nyinrättade förhandlingsråd lyckades teckna ett riksavtal som innehöll löneökningar, som skulle fördelas lokalt.

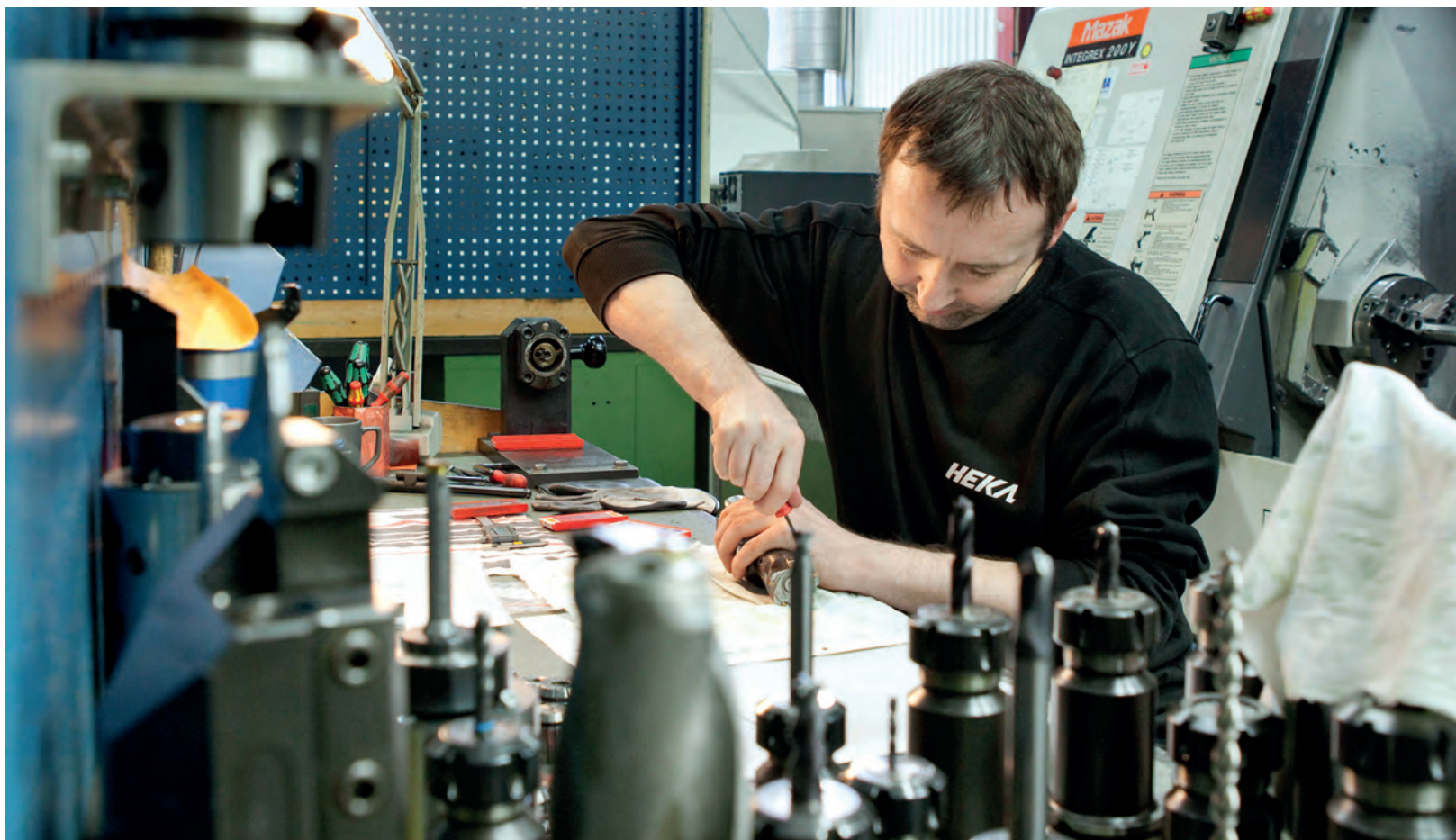
Dåvarande Metall stod efter 1990-talskrisen inför ett vägval. Förbundets medlemmar hade tappat i löneutveckling och lönespridningen ansågs internt vara för liten. Under inflytande av "Det goda arbetet" och "Det utvecklande arbetet" fördes under 1990-talets första år en omfattande diskussion om hur arbetare skulle kunna få högre lön utan att bli tjänstemän. Olika lönesystem med så kallade befattningsutvecklingstrappor konstruerades. Tanken var att lönen skulle öka i takt med att arbetare fördjupade och/eller breddade sina kunskaper, tog på sig fler eller nya arbetsuppgifter och tog större ansvar i produktionen.

Löneprinciperna infördes i 1993 års Verkstadsavtal (nuvarande Teknikavtalet IF Metall). Några år senare 1998 ändrades Verkstadsavtalet från att uttrycka löneökningarna i ören till att uttrycka dem i procent, det vill säga från bransch- till företagspott.

Bransch- respektive företagspott

Frågan om krontal eller procent är nära förbunden med det som brukar kallas bransch- respektive företagspott. Tillämpning av både bransch- och företagspott utgår från branschens betalningsförmåga. När företagspott tillämpas är utgångspunkten lönerna vid det enskilda företaget, vid tillämpning av branshpott är det genomsnittsförtjänsten inom avtalsområdet.

IF Metall har i dag ett antal kollektivavtal där en så kallad företagspott tillämpas. Det innebär att löneökningsutrymmet anges i procent som omvandlas till kronor utifrån lönenivån på varje enskilt företag inom avtalsområdet. Förbundet har också tecknat kollektivavtal där en så kallad branshpott tillämpas vilket innebär att löneökningsutrymmet är detsamma, i kronor per arbetare, vid samtliga företag inom avtalsområdet.



Exempel företags- och branshpott

Teknikavtalet IF Metalls löneavtal utgör ett exempel på företagspott och uttrycker lönepotten för lokal förhandling som följer: ”Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, bildas den 1 april 2017, den 1 april 2018, den 1 april 2019 vid varje verkstad en lönepott om 1,8 procent respektive 1,6 respektive 1,7 procent av månadslönerna för arbetarna vid verkstaden, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2017, 2018 respektive 2019 ska vara 24 000 kronor, 24 528 kronor respektive 25 043 kronor.”⁹

Tekoavtalets övergångsbestämmelser som är ett exempel på branshpott anger följande: ”Om de lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter, ställs den 1 april 2017, den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019 till de lokala parternas förfogande en företagspott på 511 kronor (292 öre), 521 kronor (298 öre) respektive 532 kronor (304 öre) för varje heltidsanställd arbetare. Potten fördelas vid varje företag efter lokal överenskommelse.”¹⁰

I tabell 6.2 anges medellön inom ett antal av IF Metalls avtalsområden september 2016 och om avtalet tillämpar bransch- eller företagspott. Det finns inget entydigt samband mellan bransch- respektive företagspott och ett högt eller lågt genomsnittligt förtjänstläge. Det finns andra förklaringsfaktorer till varför tvättindustrin har den lägsta medellönen och gruvindustrin den högsta än att de tillämpar bransch- respektive företagspott.

Tabell 6.2 Bransch- respektive företagspott, avtal, antal medlemmar och medellön.

Branshpott		
Avtal	Antal medlemmar	Medellön 2016
Motorbranschavtalet	15 900	28 100
I-avtalet	15 500	26 300
Byggnadsämnesindustrin	5 500	28 100
SVEMEK avtalet	4 200	28 000
TEKO avtalet	2 100	24 700
Tvättindustri	1 700	23 000
Företagspott		
Avtal	Antal medlemmar	Medellön 2016
Teknikavtalet IF Metall	109 500	27 400
Stål- och Metall röda avtalet	17 000	28 000
Gruvindustrin	5 500	32 100
Kemiska Fabriker	3 500	29 100
Gemensamma Metallavtalet	2 500	26 600

Avtalen som visas i tabellen är de större avtal där IF Metall har tillgång till lönestatistik

⁹ Teknikavtalet IF Metall 1 april 2017–31 mars 2020, Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall), s. 103–104.

¹⁰ Tekoavtalet 2017–2020, Kollektivavtal mellan TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag och Industrifacket Metall angående arbets- och löneförhållanden inom tekoindustrin, s. 45.

För- och nackdelar med kronor och procent respektive bransch- och företagspott

Arbetsgivarorganisationer har betonat att procentuellt uttryckta löneökningar eller företagspott gör det lättare att utforma ett gemensamt avtal för alla anställda, så kallade medarbetaravtal.

En av kollektivavtalets viktigaste funktioner är att det begränsar den inbördes konkurrensen på ömse sidor. Riksavtalet är den form av avtal som har störst konkurrensbegränsande effekt, särskilt om löneökningarna anges i krontal, lika för alla företag inom ett avtalsområde.

Inom samarbetet Facken inom industrin torde det vara svårt att komma överens om samma löneökningar till alla i krontal. Utan detta samarbete är risken att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän vidgas ytterligare och dessutom riskeras principen om industrins lönenormerande roll.

Den strukturomvandling som den svenska modellen har stått upp för bejakas av centrala löneökningar och förstärks av branshpott och konstruktioner med ett så kallat knä. Den solidariska lönepolitiken innebar att företag som inte hade bärkraft att betala samma löneökningar som andra skulle slås ut och arbetstagarna frigöras för att istället kunna ta anställning i framtidsbranscher. Det resonemanget bygger på att det finns goda möjligheter för omställning/utbildning till ett nytt yrke.

Å andra sidan kan det ses som att arbetstillfällen räddas när företagspott eller procentuella påslag tillämpas. Detta eftersom företag med sämre betalningsförmåga inte behöver betala en, i kronor, lika stor löneökning som företag med bättre betalningsförmåga och därmed inte slås ut. Åtminstone inte lika snabbt.

De fackliga organisationernas utgångspunkt, åtminstone bland LO:s medlemsförbund, är att lika lön ska betalas för lika arbete och att alltför stora löneskillnader mellan olika grupper av arbetstagare ska utjämnas. När löneökningarna under en längre tid bara anges i procent blir konsekvensen att lönegapet i kronor ökar för varje år, mellan redan lågavlönade och de med högre lön.

Å andra sidan kan det också om löneökningarna bara anges i krontal innebära att löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ökar, liksom företagets vinster. Detta förutsatt att det bara är arbetarnas avtal som anger krontal. Tjänstemännen räknar löneökningarna i procent och om vi inom LO bara anger krontal kommer omgivningen ändå att tolka om dem till procent.

Bara krontalspåslag innebär också att de som arbetar på företag med högre lön kommer att få mindre löneökning än om procentpåslag tillämpas. Organisations- och lönepolitik måste kopplas ihop. Kronpåslag som ger mindre löneökningar kan skapa incitament att omvandla arbetarbefattningar till tjänstemannabefattningar.

Vare sig lönekrav utformade som krontal eller i procent ger det bästa möjliga för alla. Vid bara krontal riskerar de som har högre löner att inte få höjd reallön. Vid procent ökar löneskillnaderna och lågavlönade, företrädesvis kvinnor, halkar efter i löneutvecklingen. Det är en anledning till att det kan finnas behov av att kunna växla mellan de båda konstruktionerna och att ibland använda olika kombinationer med både procent och krontal.

6.3 Låglönesatsningar

Under perioden med ramavtal förhandlade av huvudorganisationerna LO och SAF, 1956 till 1983, minskade löneskillnaderna arbetare emellan. Fram till slutet av 1960-talet handlade det framförallt om löneutjämning mellan branscher och arbetsplatser. Från 1969 och fram till 1983 skedde samlade satsningar för att förbättra relativlönerna för de lågavlönade. År 1983 var lönespridningen i Sverige som minst, därefter ökade löneskillnaderna.

Jämställdhet som motiv för låglönesatsningar väcktes i 2007 års avtalsrörelse i och med diskussionerna om jämställdhetspotter inom LO. En konstruktion för låglönesatsningar är att använda en kombination av kronor och procent.

I 2013 års avtalsrörelse enades LO-förbunden om att kräva krontalspåslag på alla avtalsområden där medellönen var under 25 000 kronor i månaden. Det var ett försök att jämna ut klyftor mellan olika grupper av arbetstagare. Lågavlönade skulle få en relativt sett större löneökning. Det skulle också innebära minskade löneskillnader mellan kvinnor och män. Kommunal till exempel ville med krontalspåslagen bromsa utvecklingen mot ett allt större lönegap mellan manligt dominerade industriarbeten och många av de kvinnligt dominerade vårdyrkena. För att uppnå LO-samordningens målsättning blev dock de fackliga förhandlingarna för avtalsområden med ett större antal lågavlönade tvungna att gå med på försämringar i avtalens allmänna villkor.

År 2016 skedde ingen LO-samordning och det fanns således inte några gemensamma krav om låglönesatsningar. Däremot krokade IF Metall, GS och Kommunal arm och lyckades driva igenom en riktad satsning för att höja undersköterskornas löner. En insats mot det som kallas värdediskriminering.

Krav inför avtal 2017

Inför avtalsrörelsen 2017 fastställdes LO-gemensamma krav: löneökningar på 2,8 procent men som lägst 672 kronor. De som tjänade upp till 24 000 kronor i månaden skulle bidra med 672 kronor till löneutrymmet och de som tjänade mer skulle bidra med 2,8 procent. Beräkningen skulle göras per individ. Det är dock, som tidigare nämnts, skillnad på insamlingsmodell och fördelningsmodell. En viktig skillnad mellan avtalsrörelserna åren 2013 och 2017 är att även tjänstemännen inom samordningen Facken inom industrin i den senare accepterade låglönesatsningen.

Andra viktiga skillnader mellan kraven åren 2013 och 2017 är att beräkningen det förstnämnda året utgick från avtalsområde och det senare året från individer. 2013 års modell av låglönesatsning fick bara genomslag inom vissa avtalsområden. 2017 års modell är mer träffsäker, den skapar förutsättningar att lyfta upp lönerna även för lågavlönade inom generellt högavlönade avtalsområden.

En löneökningsmodell, med ett så kallat knä, som i de beskrivna kraven i LO-samordningen inför avtal 2013 respektive 2017, tillvaratar fördelarna med både kronor och procent. På företag med en lägre genomsnittsförtjänst blir löneökningen procentuellt högre, än med bara en företagspott i procent, och på företag med en högre genomsnittsförtjänst blir löneökningen i kronor högre än med en branschpott.

Konstruktioner med ett knä medför att lönekostnadsökningen procentuellt blir högre än när löneutrymmet bara anges i procent. Företag med lägre löner påverkar beräkningen av det totala löneökningsutrymmet för hela avtalsområdet. Om löneökningskravet, som i de LO-gemensamma kraven i avtalsrörelsen 2017, är 2,8 procent men de som tjänar upp till 24 000 kronor ska bidra med 672 kronor innebär det senare att löneökningskostnaden inom avtalsområdet kan bli något högre, till exempel 2,85 procent. Hur mycket ett löneökningskrav med knä påverkar löneökningskostnaden beror på lönespridningen, hur stor andel av arbetstagarna som, i detta exempel, har en lön om 24 000 kronor eller mindre och hur mycket de ligger under nämnda nivå.

Den ovan nämnda konstruktionen synes ta tillvara fördelarna med både kronor och procentuella påslag. Den får till följd att löneökningskravet på hela avtalsområdet reduceras med hänsyn till den ökade kostnaden för företag med lägre löner. Det procentuella löneökningskravet kommer då att bli lägre än med en renodlad bransch- eller företagspott.

När avtalskraven ställs måste hänsyn tas till den faktiska lönekostnadsökningen. Med en uppgörelse som är konstruerad så att det finns en procentuell löneökningsnivå kombinerat med ett knä kan den totala lönekostnadsökningen för företagen inom avtalsområdet bli högre än den angivna löneökningsnivån. Den högre kostnaden hade kunnat användas direkt till potten, men genom att tillämpa konstruktionen med ett knä sker en omfördelning.

Avtalsrörelsens resultat 2017

Resultatet av avtalsrörelsen blev en konstruktion i enlighet med de gemensamma fackliga kraven dock inte med den från början krävda procentsatsen. Det ”märke” som sattes blev en treårig avtalsperiod med ett sammanlagt avtalsvärde om 6,5 procent, plus låglönesatsning, ett knä på 24 000 kronor.

6.4 Löneskillnader arbetare och tjänstemän

Facken inom industrin följer regelbundet löneutvecklingen inom industrin. Emellanåt görs också djupgående analyser av löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän. Dessa undersökningar visar att löneutvecklingen, uttryckt i procent, efter millennieskiftet har varit ungefär densamma för arbetare som för tjänstemän.

Innan dess, runt millennieskiftet, var löneutvecklingen högre för vissa grupper av tjänstemän, bland annat inom IT-sektorn före IT-kraschen. Vid 2000-talets början förändrades också sammansättningen av kategorin tjänstemän. Andelen civilingenjörer ökade i förhållande till andelen lägre tjänstemän, vilket höjde medellönen för hela tjänstemannakåren.

Beskrivningen av löneutvecklingen mellan arbetare och tjänstemän ser olika ut beroende om den räknas i kronor eller procent. Eftersom medellönen är mycket högre bland tjänstemän än bland arbetare medför det att när lönerna ökar lika mycket i procent för arbetare och tjänstemän så ökar lönegapet i kronor.

Genom samarbetet inom LO och Facken inom industrin, har i 2017 års avtalsförhandlingar ställts krav och slutits avtal som ger förutsättningar för en låglönesatsning på individnivå. Konstruktionen ger procentuellt mer i löneökning till arbetare än till tjänstemän på våra arbetsplatser. Det medför att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän kan minska något.

6.5 Lägsta löner

Avtalens lägsta löner brukar vara en svår nöt att knäcka i avtalsrörelserna. Arbetsgivarorganisationerna förespråkar ofta en sänkning eller åtminstone en frysning. De fackliga organisationerna önskar i olika stor utsträckning att höja dem. Nivån på avtalets lägsta löner påverkar inte bara de som har dem utan hela kollektivet. Ju fler som går på lägsta löner desto mindre blir potten för kollektivet. Om lägsta lönerna släpar efter måste den lokala fackliga organisationen dessutom använda potten för att få upp de lägst avlönades löner. Det ligger därför i kollektivets intresse att höja lägsta lönerna i riksavtalet.

Höjda lägsta löner bidrar till att höja lönenivån för hela kollektivet. Ur arbetsgivarnas perspektiv ökar den totala lönekostnaden för företaget. En annan aspekt av höga lägsta löner är dock att de också ger incitament för att driva fram teknisk utveckling och ökad produktivitet och därmed bidrar till att stärka industrins konkurrenskraft.

Tidigare brukade arbetsgivarna, när de avvisade krav om höjda lägstalöner, argumentera att det är få som går på avtalets lägsta löner och att de som gör det inte gör det särskilt länge.

Under senare år har arbetsgivarna argumenterat för sänkta eller åtminstone frysta lägstalöner utifrån först den höga ungdomsarbetslösheten och därefter för att skapa arbete åt nyanlända flyktingar. Ju lägre löner desto fler kommer att anställa, hävdar arbetsgivarna. De hänvisar till internationell forskning som hävdar detta. Den forskningen visar dock att det krävs väldigt stora löneskillnader och oerhört låga lägsta löner för att uppnå den effekten. Det handlar om löneskillnader som fortfarande känns otänkbara i Sverige. Lägsta lönerna skulle vara på en nivå så låg att företeelsen ”working poor” uppstod. Det vill säga lågavlönade skulle behöva mer än ett heltidsarbete för att överhuvudtaget kunna försörja sig. Det finns dock också undersökningar som visar motsatsen; att länder med höga lägsta löner har lägre arbetslöshet och högre sysselsättningsgrad både bland ungdomar och i hela arbetskraften.

Under perioder av hög löneglidning har fackföreningsrörelsen för att ta hänsyn till denna krävt att lägsta lönerna ska höjas mer än avtalsvärdet.

Under början av 1990-talet växades löneökning- och inflationstakten ned. Som en följd av detta samt svårigheterna att teckna riksavtal med löneökningar började lägsta lönerna i Verkstadsavtalet från 1993 att höjas i procent och med samma procentsats som de utgående lönerna. Effekten blev att de lägsta lönerna tappade i värde i förhållande till den genomsnittliga förtjänsten.

En metod som används för att lägsta lönerna inte ska tappa i värde är att räkna om procent till kronor. När ett nytt avtal uttrycker lönehöjningen i procent räknas vad den procentuella höjningen ger i kronor och ören för medellönen på avtalsområdet ut. Därefter höjs lägsta lönerna med det krontalet. På det viset höjs de lägsta lönerna procentuellt mer än de utgående lönerna.

Lägsta lönerna i de flesta av IF Metalls kollektivavtal ligger i dag på mellan 60–75 procent av medellönen inom respektive avtalsområde.

Höjningen av avtalens lägsta löner hänger ihop med den närbesläktade frågan låglönesatsningar, som i konstruktionerna med både procent- och krontalspåslag. Lägsta löner och låglönesatsningar har under årens lopp haft olika dignitet i olika avtalsrörelser.

När det råder så gott som full sysselsättning och efterfrågan på arbetskraft är stor tvingas arbetsgivare erbjuda högre löner än avtalets lägsta löner för att kunna nyanställa och för att kunna behålla redan anställda. Under sådana förhållanden ser inte alla fackliga medlemmar värdet i att höja lägsta lönerna. Om lägsta lönerna inte höjs tillräckligt under för arbetstagare goda tider får det negativa konsekvenser på sikt. Vid arbetslöshetskriser är arbetstagare beredda att ta anställning även till avtalens lägsta löner. Fler kommer då att arbeta för dessa löner som inte har höjts i takt med de utgående lönerna. Det innebär att potten att fördela blir mindre för hela kollektivet.

Efter EU-utvidgningen år 2004 har utstationering blivit en allt vanligare företeelse på svensk arbetsmarknad. Sedan EU-domstolen slagit fast att utstationeringsdirektivets minimibestämmelser också utgår maximivillkor när det gäller rätten att vidta åtgärder för att teckna kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare har det blivit än viktigare att lägsta lönerna inte släpar efter.

6.6 Generella utlägg och individgarantier

IF Metalls kollektivavtal har olika principer för hur löneökningarna ska fördelas om inte överenskommelse nås. Det finns allt från kollektivavtal som innehåller en stupstock om att löneökningsskatten ska fördelas generellt vid bristande överenskommelse till ingen som helst garanti för löneökning på individnivå. Vanligast är dock någon form av generell del eller individgaranti, där olika stor andel av utrymmet är garanterad på individnivå. Den exakta utformningen av stupstocksregler om pottens fördelning hanteras inom respektive avtalsområde.

En nackdel med generella utlägg vid bristande överenskommelse är att det då inte går att använda löneprinciperna och lönebestämmelserna på det sätt som det är tänkt. De som enligt löneprinciperna ska komma i åtnjutande av större löneökningar än andra för att de har fått fler och vidgade arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar etcetera får vid generellt utlägg samma löneökning som de vars arbete inte har utvecklats överhuvudtaget. En annan nackdel är att det blir svårare att korrigera osakliga löneskillnader. En regel om generellt utlägg vid bristande överenskommelse kan å andra sidan öka arbetsgivares motivation för att komma överens om fördelningen. Å andra sidan kan klubbarnas motivation att komma överens om fördelningen minska.

6.7 Utveckling i arbetet och utveckling i lön

Utveckling i arbetet är en för IF Metall högt prioriterad fråga¹¹. Kunskaper och färdigheter som minskar graden av utbytbart är grunden för reell anställningstrygghet. Utveckling i arbetet ska också ge utveckling i lön. I IF Metalls avtal finns det löneprinciper, avtal om kompetensutveckling, jämställdhetsavtal, avtal om industriell utveckling och lönebildning. Parterna inom olika avtalsområden har valt att formulera sig på olika sätt men är överens om att det är viktiga frågor både för företagets och de anställdas utveckling.

Under avtalsförhandlingarna 2016 gjordes en omfattande översyn och förtydliganden av hur bedömningsfaktorerna i Teknikavtalet IF Metall ska tillämpas. År 2017 infördes förtydliganden också i Stål- och Metallavtalet. Det har hela tiden varit IF Metalls uppfattning att det är de lokala parterna som ska utforma hur och vilka bedömningsfaktorer som ska användas vid lönesättning. Det har även förtydligats att det är en förpliktelse att verkligen försöka komma överens om ett väl fungerande lönesystem.

Lokalt avtalade lönesystem

Syftet med lokalt avtalade lönesystem, som medför fackligt inflytande över lönesättningen, är att stödja medlemmarnas utveckling i arbetet, stärka företagets konkurrensförmåga och lönsamhet, skapa en god löneutveckling, säkra att alla vet på vilka grunder lönen sätts och hur hen kan öka sin lön samt att uppnå en lönefördelning som upplevs som rättvis.

Lokalt avtalade lönesystem ska alltså stimulera arbetstagare till utveckling i arbetet som ska leda till högre lön och samtidigt stärka företagets konkurrensförmåga. Tanken är att såväl arbetstagarna som företagen ska vinna på situationen. IF Metalls egna undersökningar visar att löneläget är högre i företag med lönesystem än i företag som saknar sådana.

IF Metalls tanke när lönesystem utvecklades var att löneökningar när arbetare uppnår nya nivåer i lönesystemen, befattningsutvecklingstrapporna, inte ska tas från potten vid lönerevisionstillfället utan falla ut vid den tidpunkt då steget till den nya nivån tas. Lönesystemen skulle bidra till en form av "vit" löneglidning som andra arbetstagargrupper inte rimligen skulle ställa kompensationskrav för.

¹¹ I IF Metalls stöd- och studiematerial Hållbart arbete, Lönesystem för utveckling i arbete och lön beskrivs förbundets syn på lönesystem och utveckling i arbetet.

En utmaning är diskussionen om avräkning från pott vid "spring i trappor". Det kan finnas arbetsgivare som inte vill utveckla lönesystem om det innebär att de måste betala högre lön både vid lönerrevisionstillfället och när en anställd uppfyller kriterierna för löneökning i lönesystemet. Med lokala lönesystem kan det med ett avtal om till exempel 2,0 procent med lönesystem bli en lönekostnadsökning med 2,5 procent. Arbetsgivarorganisationer har med anledning av det framfört önskemål om att "spara" en del av löneutrymmet för de ökade lönekostnader som lönesystemen medför.

Det finns dock även ur arbetsgivarperspektiv flera fördelar med att tillämpa lokala lönesystem. Ett välfungerande lönesystem underlättar för arbetsgivarna i arbetet med lönesättningen. Det finns tydliga riktlinjer för hur lönesättningen ska gå till vilket medför att det finns förutsättningar för att arbetstagarna ska uppfatta lönesättningen som saklig och rättvis. Om arbetstagarna uppfattar lönerna som rättvisa kan arbetsgivaren slippa missnöje som kan påverka arbetsprestationerna negativt. Den utveckling i arbetet som lönesystemen ska uppmuntra till kan också förväntas bidra till ökad produktivitet.

Skillnad mellan lönesystem och lönefördelningssystem

Lönesystem och lönefördelningssystem är inte att förväxla med varandra. Det är skilda företeelser och beroende på vilket av dem som tillämpas får det följder för arbetstagarnas löneutveckling vid företaget.

I ett lönesystem anges de faktorer som ska inverka på lönen, de möjligheter till utveckling som finns i respektive befattning, vilket värde de olika delarna i lönesystemet har och regelverk för tillämpningen. Detta ska regleras i lokala kollektivavtal om lönesystem. Fördelningssystem anger faktorer som påverkar hur den lokala potten fördelas vid företaget.

När lönesystem tillämpas medför utveckling i arbetet högre lön enligt de regler som fastställts. De som utför lika arbetsuppgifter ska ha lika lön och om det finns individuella lönedelar i systemet ska alla som uppfyller kriterierna ha samma tillägg. I lönefördelningssystem har arbetstagarna en individuell lön som ska höjas med utgångspunkt i hur arbetstagaren har utvecklats under året (i förhållande till andra arbetstagare eftersom den lokala potten vanligen utgör gränsen för löneökningarna vid företaget).

När lönesystem tillämpas ska det ske en löneutveckling utöver vad som anges i det aktuella riksavtalet. Med lönefördelningssystem sker vanligtvis ingen löneutveckling utöver fördelningen av den lokala potten.

En mycket viktig skillnad mellan lönesystem och lönefördelningssystem är att värdet av de delar som ingår i lönesystemet höjs vid löneförhandling enligt riksavtalet. Det innebär att värdet av potten kommer att finnas kvar i lönesystemet oavsett om enskilda arbetstagare lämnar företaget. Nyanställda får del av tidigare potter genom att värdet på både grundlönen och övriga lönedelar höjs. Med lönefördelningssystem är det tvärtom så att värdet av tidigare löneförhandlingar försvinner när arbetstagare lämnar företaget. Om en nyanställd lönesätts fel är det med fördelningssystem risk att en betydande del av potten förbrukas till utjämning av felaktiga löneskillnader.

Lokal "vinstdelning" och "bonusar"

Olika företag går olika bra. Trots det är löneökningarna ungefär de samma i olika företag. En effekt av den solidariska lönepolitiken är att det uppstår så kallade övervinster i de mest lönsamma företagen. Detta eftersom lönepolitiken inte utgår från det enskilda företags betalningsförmåga.

I dessa fall kan lokala vinstdelnings- eller bonussystem utgöra ventiler där en del av övervinsterna tillåts pysa ut och komma arbetstagarna till del. Sådana system kan kombineras med principerna bakom den solidariska lönepolitiken, men en förutsättning är att vinstdelning och bonusar inte uppfattas som ett permanent tillägg på lönerna.

Det finns både möjligheter och risker med vinstdelning. Riskerna är störst när vinstdelning sker genom ensidigt arbetsgivarbeslut. Den kan vara ett sätt för arbetsgivare att stärka arbetstagarnas lojalitet med företaget och öka motivationen i arbetet. Vinstdelning kan också verka dämpande på lönekrav som annars skulle ha lett till långsiktigt ohållbara lönenivåer. Tillvänjning kan vara en risk. Det skapar problem när vinstdelningen uteblir något år.

När vinstdelning eller bonus är ensidigt beslutad av arbetsgivaren är det också risk att den försvinner för alltid. Arbetsgivare kan använda vinstdelning som maktmedel gentemot arbetstagarna till exempel genom hot om indragen vinstdelning om de inte går med på till exempel ändrad arbetstidsförläggning.

Även där det inte finns vinstdelning kan arbetstagarna få del av resultatet. De lokala parterna kan komma överens om så kallad bonus, engångsbelopp som betalas ut till arbetstagarna.

6.8 Löneökning genom riksavtal och lokal löneutveckling

Fram till 1990-talets början bestod en stor andel av löneökningarna i lokal löneglidning. Teknikavtalet IF Metalls område har haft en hög grad av löneglidning under årens lopp. Historiskt har den lokala löneglidningen vissa tidsperioder varit alltför hög i förhållande till riksavtalets löneökningar. I skrivande stund är förhållandet dock det motsatta. Den lokala löneglidningen är i det närmaste obefintlig.

Ur arbetsgivarsynpunkt kan det vara en fördel med den högre grad av förutsägbarhet som i huvudsak centrala löneökningar ger. Å andra sidan är arbetsgivarnas principiella inställning att lönebildning ska ske lokalt.

Ur arbetstagersynpunkt kan det också vara en fördel om en stor del av löneökningen bestäms i riksavtal eftersom det kan leda till utjämning av löneskillnader. Å andra sidan är det inte önskvärt att inte ha någon lokal lönebildning alls eftersom det i så fall skulle riskera att slå sönder våra lönesystem. Olika lön för olika arbete är inte ett problem om löneskillnaderna kan förklaras och uppfattas som rättvisa.

Våra löneavtal har sitt ursprung i ackordslöneavtal. Ackordslöner och lokalt avtalade lönesystem bygger på samma princip, att ökad produktivitet ska ge högre lön. Vid ackordslön sker en ständig löneutveckling genom att varje förbättring av prestation i arbetet innebär löneökning. Utgående lön vid ackordsarbete ligger därför systematiskt över lägsta lönenivån.

Begreppen ”svart” och ”vit” löneglidning har använts för att skilja mellan olika former av lokal löneglidning. I det förstnämnda fallet handlar det om löneökningar till följd av att marknadskrafterna och maktförhållandena för tillfället gör det möjligt. I det senare fallet handlar det om att vid utveckling i arbetet och därmed ökad produktivitet komma i åtnjutande av högre lön.

Det finns ingen motsättning i att sätta märket för hela arbetsmarknaden och samtidigt vilja ha lokal löneutveckling. Det är möjligt att kombinera att ta ut så stora löneökningar som möjligt centralt och samtidigt kräva att utveckling i arbetet ska leda till högre lön.

7. Lönepolitiska ställningstaganden

Mot bakgrund av de resonemang som förts i rapportens avsnitt 4–6 ska detta avsnitt tydliggöra IF Metalls lönepolitiska ställningstaganden. Det gäller både synen på lönebildningen i stort, kollektivavtalsmodellen och hur detta hänger ihop med det lokala arbetet med lönesättning.

7.1 Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

Avtal inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör normera

Sverige är ett litet exportberoende land med en välorganiserad arbetsmarknad. Såväl svenska som internationella erfarenheter talar för att lönebildningen i länder som Sverige fungerar bättre om en grupp träffar avtal först och detta/dessa avtal sedan blir normerande för övriga parter på arbetsmarknaden.

Det finns en bred samsyn mellan parterna på svensk arbetsmarknad om att normeringen bör utgå från verksamheter i den internationellt konkurrensutsatta sektorn av svensk ekonomi. Det innebär att de första avtalen i en avtalsrörelse bör träffas mellan parterna som organiserar löntagare och företag inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn. IF Metall ansluter sig till denna uppfattning. Slutsatsen blir att IF Metall även framöver bör tillhöra den konstellation som träffar de första normerande avtalen.

Normen ska avse ökningen av den totala arbetskraftskostnaden. På vilket sätt detta kostnadsutrymme används kan variera mellan olika avtalsområden utan att normeringen därmed bryts.

Industriavtalet skapar ordning och reda och ger normeringen stadga

Under de senaste tjugo åren har de första avtalen som träffats inom Industriavtalets ram blivit normerande på svensk arbetsmarknad. Det stärker Industriavtalets legitimitet att industrin utgör kärnan i den internationellt konkurrensutsatta sektorn, då det råder en bred samsyn på arbetsmarknaden om att den sektorn bör vara utgångspunkten för lönenormeringen.

Det är en avgörande styrka för Industriavtalet att både arbetare och tjänstemän omfattas. I den avtalspolitiska plattform som Facken inom industrin antar inför varje avtalsrörelse enas förbund som tillhör LO, TCO och Saco, och som organiserar industrianställda, om vilka de viktigaste gemensamma kraven är, inklusive nivån på lönekravet.

Industriavtalet har bidragit till ordning och reda och en stabil lönebildning i Sverige. Det har i sin tur varit gynnsamt för den ekonomiska utvecklingen och reallöneutvecklingen. IF Metall bör fortsätta att i samverkan med övriga fackliga organisationer i Facken inom industrin och tillsammans med industrins arbetsgivare, inom Industriavtalets ram, utveckla den svenska lönebildningsmodellen.



Öppenhet för att fler blir bärare av Industriavtalet

Svensk industris beroende av omvärlden har under lång tid varit stor och har under de senaste decennierna ytterligare fördjupats. De industrianställda och den verksamhet de arbetar i utgör alltså kärnan i den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

Samtidigt sker en utveckling där vissa verksamheter, på grund av outsourcing eller förändringar av produktionens innehåll, klassificeras om från varuproducerande industrinäringar till tjänsteproduktion. Den tilltagande internationaliseringen och den tekniska utvecklingen medför också att fler verksamheter utanför industrin blir allt mer internationellt konkurrensutsatta. Det kan motivera att fler parter blir bärare av Industriavtalet.

Det bör finnas en öppenhet för fler parter med avtal inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn att bli bärare av Industriavtalet. Eventuella nytillkommande måste då ställa upp på avtalets grundläggande värderingar, samarbeten och förhandlingsordning samt bejaka och arbeta för att stärka kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden.

Samverkan med andra LO-förbund

Alla förbund inom LO är överens om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönekostnadsnormerande. Det är en styrka för lönebildningen i Sverige. Förbunden inom LO är också i stort överens om att lönekostnadsnormeringen sker inom ramen för Industriavtalet och vilka faktorer som bör beaktas när lönekraven framställs. Det är bra och bidrar till att Facken inom industrin och LO ofta, i slutändan, gör samma bedömning av löneutrymmet inför en avtalsrörelse.

De förbund inom LO som inte omfattas av Industriavtalet ställer krav på insyn och delaktighet i industriparternas förhandlingar om nya avtal. Formerna för detta har utvecklats över tid. Det bör finnas en öppenhet för att utveckla samverkan inom LO ytterligare, utan att för den skull göra avkall på principen att lönenormeringen görs inom ramen för Industriavtalet.

Samverkan med andra fackförbund utanför industrin och LO

Det är viktigt att också upprätthålla en samsyn brett över hela arbetsmarknaden om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Därför är det viktigt att IF Metall också har en kontinuerlig dialog med andra fackförbund utanför LO och utanför industrin.

7.2 Industrinormen är förenlig med relativlöneförändringar

Att vara föremål för uppmärksamhet kan vara upplyftande, men att som industriarbetare ständigt vara utgångspunkt för andra gruppers lönejämförelser är problematiskt. Om det förr var så att alla ville ha lika mycket i löneökning som industriarbetarna, har det nu snarare blivit så att många vill ha mer än industriarbetarna. I en del fall handlar det om att man vill ha en snabbare löneökningstakt för att komma ifatt industriarbetarnas lönenivå och ibland handlar det om att man vill dra ifrån industriarbetarnas lönenivå.

Till exempel har kommunalarbetarna, med en lägre genomsnittsförtjänst, som mål att komma upp till industriarbetarnas genomsnittsförtjänst. Även olika tjänstemannagrupper tar sin utgångspunkt i industriarbetarna och/eller de industrianställdas löneökningstakt och lönenivå när de vill förändra sina relativa löner. Inom industrin har vi inom ramen för samarbetet med tjänstemännen i Unionen och Sveriges ingenjörer också koll på varandras löneutveckling.

Det är sammantaget många grupper som anser att deras relativa löneläge jämfört med industriarbetarnas borde förbättras. Det är naturligt att alla fackliga organisationer vill att deras medlemmar ska ha en så bra löneutveckling som möjligt, men är det verkligen så att just industriarbetare i genomsnitt är för högt betalda i jämförelse med andra? Kraven på industriarbetet är ofta högre i dag jämfört med tidigare. Svenska industriarbetares arbetskraftskostnadsläge är på en jämförbar nivå med arbetskraftskostnaderna i andra länder. IF Metalls svar på frågan är därför nej.

Ska svensk industri hävda sig i framtiden kan man istället hävda att industriarbetet behöver uppvärderas jämfört med andra grupper. För att få till stånd en uppvärdering av industriarbetet måste det understödjas av en bransch- och/eller arbetsplatsanpassad utveckling av arbetsorganisation, kompetens och lönesystem.

En viktig uppgift för IF Metall är att hålla nivån uppe på de lägsta lönerna. Samtidigt måste IF Metall också värna lönerna för de medlemsgrupper som har de mest kvalificerade arbetena. Här finns också en utmaning i att de mer kvalificerade arbetarjobben måste kunna få en löneutveckling utan att arbetet klassificeras om till ett tjänstemannajobb.

Att det ska finnas löneskillnader mellan olika yrken och grupper på arbetsmarknaden är allmänt accepterat, det är få som anser att alla jobb ska ha exakt samma lön. Men det är viktigt att principerna och grunderna för skillnaderna är förenliga med vår syn på rättvisa. Löneskillnader inom ett kollektiv kan exempelvis grunda sig på arbetets art, det vill säga svårighet, belastning och prestation. Lönesystem måste vara begripliga och tydliga så att löneskillnaderna mellan arbetstagare blir förståeliga och kontrollerbara. Då får löneskillnaderna förutsättningar att vinna allmän acceptans. Det blir genast svårare att ge ett objektivet svar på hur stora skillnaderna ska vara när man jämför olika branscher och yrken. Synen på vad som anses vara rättvist förändras också över tid. Slutsatsen man kan dra är att det över tid måste vara möjligt att förändra relativlöner.

Relativlöneförändringar måste kunna ske inom ramen för den lönebildningsmodell som är rådande. Det gäller att dessa sker på ett sätt som inte riskerar lönebildningsmodellen. I viss mån kommer marknadskrafterna alltid ha en inverkan på individers och olika yrkesgruppers löneökningstakt och relativa läge. Arbetsmarknadens utveckling där det uppkommer överskott eller bristsituationer för olika yrkesgrupper kan både pressa ned eller driva upp det relativa löneläget för dessa grupper och skapar nya relativa positioner mellan olika kollektiv. Det kan vara svårare att hitta acceptabla framkomliga vägar när det handlar om yrkesgrupper som är felavlönade och inte kan räkna med något marknadstryck. Kommunals avtal 2016 om att höja undersköterskornas löner mer än "märket" under några år är en möjlig metod. LO-samordningens låglönesatsning i avtal 2017 en annan.

När allt fler grupper vill förändra sina löner relativt industrins anställda genom att kräva mer än de normerande avtalen blir det problematiskt. IF Metalls uppfattning när det gäller möjligheterna till relativlöneförändringar inom ramen för lönebildningsmodellen är att under senare år har tillämpningen av ”märket” ibland blivit för strikt. Ingen vinner på att förhandlingsresultat ska mätas och jämföras på hundra-delen av en procent. Däremot skulle en utveckling där allt fler grupper lyckas höja sina löner mer än industrimärket hota hela modellen. Det motsäger inte att det kan finnas skäl för någon grupp att vid något tillfälle få mer. Sådana avsteg måste i så fall vara allmänt accepterade.

IF Metall anser att såväl framväxten av de sifferlösa avtalen som ett ökat statligt engagemang i lönebildningens fördelning mellan olika grupper utgör allvarliga hot mot lönebildningen. Dessa metoder riskerar att leda till en flykt från gemensamt ansvarstagande för en stabil lönebildning i Sverige. Även risken för okontrollerbara kompensationskrav tilltar. På längre sikt riskerar en fortsatt statlig inblandning i relativlönefrågan att försvaga de fackliga organisationerna.

IF Metalls syn på relativlöneförändringar kan alltså sammanfattas på följande sätt: Ska den relativa lönen förändras för någon grupp bör det ske i små steg och vara accepterat av andra grupper på arbetsmarknaden så att kompensationskrav inte uppstår.

IF Metall bör också verka för att förståelsen för industriarbetets värde ökar hos andra grupper. Det hänger ihop med att också öka förståelsen för betydelsen för kopplingen mellan industriarbetets värde och svensk industris konkurrenskraft.

Med hänsyn till industrins lönenormerande roll, värdet av stabilitet och förutsägbarhet i lönebildningen och behovet av att särskilt stödja grupper med relativt lågt löneläge, bör IF Metall inte driva kravet på att industriarbetare generellt sett ska ha högre löneökningar än andra grupper.

7.3 Jämställda löner – dags för nästa steg

Män och kvinnor ska behandlas likvärdigt. Jämförbara arbeten ska ge lika mycket betalt. Kvinnor och män ska också ha samma möjligheter till utveckling i arbete och av lön. Att fördela lön efter kön är fel.

Trots dessa utgångspunkter består löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Även om det sett över tid går åt rätt håll har det inte skett särskilt mycket under de senaste decennierna. Det finns beräkningar som visar att det skulle ta orimligt lång tid att nå jämställda löner om vi fortsätter i den takt som varit. Det finns gamla värderingar som lever kvar och skapar orättvisor i arbetslivet. Det är säkert en orsak till de löneskillnader som finns mellan män och kvinnor.

Vid en granskning av arbetsmarknaden framträder en tydlig bild: ju fler kvinnor det finns inom en sektor, desto lägre blir denna sektors lön. Man kan försöka förklara dessa löneskillnader med skillnader i kompetens, utbildningsnivå och anställningstid, men det räcker inte. Det handlar också om strukturella och föreställ-

ningsmässiga skillnader mellan kategorier av yrken som uppfattas som kvinnligt respektive manligt kodade. Arbeten som innehas av en majoritet kvinnor värderas ofta lägre än arbeten som innehas av en majoritet män. Det tenderar leda till en lönesättning med olika lön för likvärdiga arbeten. Arbeten som inte är likvärdiga ska givetvis även fortsättningsvis kunna lönesättas olika, oavsett kön.

Att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män i olika sektorer på arbetsmarknaden är ett långsiktigt arbete som kräver uthållighet och kräver bredare åtgärder än vad som kan åstadkommas i avtalsrörelserna. Därför är det viktigt att det kontinuerligt tas steg som syftar till att förändra kvinnors relativa löneläge gentemot män.

En viktig förklaring till löneskillnaderna mellan könen är att kvinnor och män har arbeten i olika sektorer och med olika krav. Men det finns också löneskillnader inom samma bransch och yrke som inte är lika enkla att förklara. På arbetsplatserna leder den bristande jämställdheten till att kvinnor tjänar mindre än män, men också till att kvinnor oftare blir utslitna i sina arbeten.

Det är dags att ta ett nytt steg för att utjämna löneskillnaderna mellan könen som finns inom industrin, ett steg som måste bygga på utveckling av arbetsuppgifter och kompetens. Industriarbetets värdering och de industrianställda kvinnornas löner måste gå hand i hand. Eftersom andelen kvinnor är större i de grupper som i dag har mindre kvalificerade arbetsuppgifter, är kompetenssatsningar och utveckling av arbetsuppgifter särskilt viktigt för kvinnorna.¹²

Det behövs extra satsningar på att förbättra möjligheterna till jämställda löner för de kvinnor som i dag arbetar inom industrin. Genomtänkta, systematiskt uppbyggda lönesystem skapar bättre förutsättningar för jämställda löner. Då krävs också att värderingarna som ligger till grund för de lokala lönesystemen ses över med jämna mellanrum. Orättvisa löneskillnader som finns till följd av otidsenliga värderingar och subjektiva synsätt ska tas bort. Partsgemensamma material till stöd för de lokala parternas arbete med lönekartläggning och arbete med att underlätta strävan mot jämställdhet och lika möjligheter för män och kvinnor kan vara en bra hjälp i detta arbete.

Det behövs också fler kvinnor som arbetar inom industrin. Industrins behov av kvalificerad arbetskraft kommer att vara stort framöver. Det behövs fortsatta satsningar på att locka unga kvinnor till de industriinriktade yrkesprogrammen (Teknikcollege). När fler kvinnor yrkesutbildas för att arbeta inom industrin förstärks förutsättningarna för jämställda löner. Ett annat sätt att bryta könsmönster i arbetslivet är att byta yrke i vuxen ålder. Yrken som inte verkade passa i tonåren kan bli mer intressanta senare i livet. Det handlar även om industrijobb. Genom att erbjuda fortbildning skulle fler kvinnor kunna omskola sig till jobb inom industrin.

¹² IF Metalls kongress 2017 fastställde följande handlingslinje med bäring på jämställda löner: "IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden."

Det är viktigt att betona att jämställdhetsfrågan inte bara är en lönefråga. De löneskillnader som finns mellan män och kvinnor hänger också samman med livet vid sidan av arbetslivet. Fortfarande tar kvinnorna ett större ansvar för hem och barn. Rollerna i arbetslivet och i familjen hänger ihop. Ska män och kvinnor ha samma lön, inte bara för samma arbete, utan över hela arbetsmarknaden, räcker det inte med att bara göra förändringar i arbetslivet. Män och kvinnor måste också förändra sina familjeroller och ha ett delat ansvar för hem och barn.

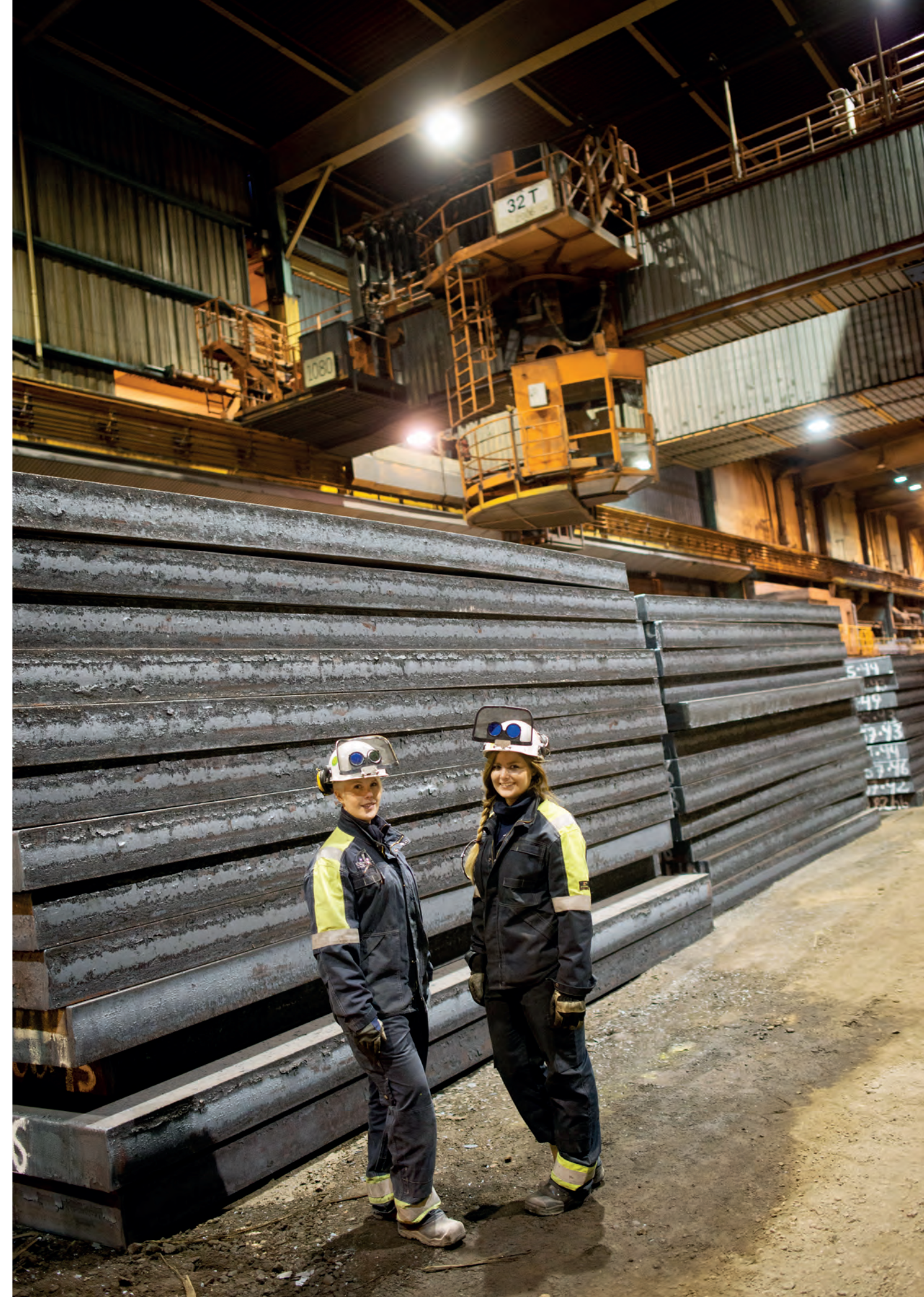
Politik som verktyg är viktig för att öka jämställdheten, men samtidigt är det en balansgång för politikerna att se till att deras politiska beslut inte medför att man blandar sig i parternas ansvar och att politiken blir styrande för lönebildningen. Parternas svårigheter att åstadkomma en snabbare utveckling mot jämställda löner har dock lett till ett ökande politiskt engagemang i frågan. Statens extrasatsning på lärarnas löner hade inte jämställdhetsmotiv i första hand men får en påverkan på andra kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor. En stor och viktig kvinnodominerad yrkesgrupps lönevillkor har blivit en angelägenhet för politiken och fler grupper vill ha samma uppmärksamhet. Det är en farlig utveckling. Den statliga inblandningen i lönebildningen äventyrar lönebildningens stabilitet. Risken för kompensationskrav och flykt från gemensamt ansvarstagande kan tillta.

Det vårdnadsbidrag som alliansregeringen, 2006–2014, införde är ett typexempel på när politiken motverkar att kvinnornas ställning på arbetsmarknaden förbättras. Däremot är förändringar i föräldraförsäkringen som stimulerar papporna till att ta ett större ansvar för barnen ett steg i rätt riktning. Med en framtidsinriktad familjepolitik och en satsning på en mer jämställd föräldraförsäkring kan kvinnornas ställning på arbetsmarknaden stärkas. Det kan bidra till mer jämställda löner. I syfte att komplettera föräldraförsäkringen genom att minska inkomstförlusten vid föräldraledighet och stimulera till ett mer jämställt uttag av föräldraledighet byggde IF Metall successivt ut föräldralön i kollektivavtalen. Föräldralönen omvandlades under år 2013 till en avtalsförsäkring och kallas numera Föräldrapenningtillägg (FPT).

7.4 Stärka kollektivavtalets ställning

I IF Metall arbetar vi tillsammans för att förbättra våra löner och arbetsvillkor. Kollektivavtalet är vårt gemensamma verktyg för att reglera dessa frågor med arbetsgivarna. Utan kollektivavtal blir vi svagare. Fler frågor lämnas oreglerade och därmed upp till arbetsgivaren att bestämma. Med ett kollektivavtal kan vi solidariskt dela de risker som arbetslivet utsätter oss för och de vinster som vårt arbete skapar. Tillsammans kan och vågar vi göra mer. Kollektivavtalet stärker oss som individer och kollektiv gentemot arbetsgivaren och ökar våra möjligheter att utvecklas. Det ger oss både ökad trygghet och ökad frihet.

Kollektivavtalet har också fördelar för arbetsgivarna. Det bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen, ger arbetsfred och minskar behovet av lagstiftning. Jämfört med lagstiftning ger kollektivavtalet större möjligheter till anpassningar, efter exempelvis branschmässiga och lokala förutsättningar. Med ett kollektivavtal blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling tydligt. Det är parterna som tecknat avtalet som är ansvariga för avtalets efterlevnad. Parterna finns representerade på arbetsplatsen och känner väl de villkor som avtalet reglerar.



Kollektivavtalet har i dag en stark ställning på svensk arbetsmarknad. Men det finns ett antal hot och negativa utvecklingstendenser som måste hanteras. Kollektivavtalets ställning är avgörande för en framgångsrik lönebildning och därmed utvecklingen av de anställdas löner och arbetsvillkor. Ingrepp i konflikträtten, mer av lagstiftning och/eller en utveckling som innebär att de fackliga organisationerna inte förmår genomdriva rikstäckande kollektivavtal med reellt innehåll hotar kollektivavtalets ställning. Lägre kollektivavtalsäckning och hål i de golv som kollektivavtalen ska utgöra minskar i sin tur värdet av det fackliga medlemskapet. Det kan leda till lägre organisationsgrad som i sin tur kan försvaga kollektivavtalets ställning. En sådan ond spiral måste undvikas.

Det finns ett behov av lagstiftning som rör arbetslivets grundläggande villkor. Det finns också frågor som kan hanteras direkt mellan den enskilde och arbetsgivaren. Med utgångspunkt från dagens förhållanden är IF Metalls ståndpunkt att kollektivavtalets ställning behöver stärkas. Nya frågor och problem som rör arbetslivets villkor bör i första hand regleras i kollektivavtal. Ett sådant förhållningssätt är också uppfordrande och ställer krav på arbetsmarknadens parter. Om kollektivavtalets ställning ska stärkas måste parterna ta sitt ansvar och vara beredda att förhandla och träffa nya avtal istället för att "springa" till politikerna.

IF Metalls strategi för att stärka kollektivavtalets ställning kan sammanfattas i följande punkter:

- *Arbeta för att öka organisationsgraden och kollektivavtalsäckning inom IF Metall branscher och avtalsområden.*
- *I samverkan inom LO och med andra fackliga organisationer arbeta för att öka organisationsgrad och kollektivavtalsäckning på svensk arbetsmarknad.*
- *Motarbета förslag som inskränker vår konflikträtt.*
- *Värna de rikstäckande kollektivavtalens ställning och värde.* De rikstäckande kollektivavtalen ska vara säkra och bra golv för alla. De ska vara ett skydd mot lönesänkningar och försämringar. Nya riksavtal ska innehålla bestämmelser om löneökningar som syftar till reala löneökningar.
- *Arbeta för att vända utvecklingen mot alltmer av sifferlösa avtal på svensk arbetsmarknad.*
- *I samverkan med arbetsgivarna utveckla ett tydligare förhållningssätt till frågan om lag eller avtal.* Vägvalet mellan lag och avtal bör avgöras utifrån ett långsiktigt och hållbart perspektiv och inte av tillfälliga omständigheter. För fack och arbetsgivare ska det vara naturligt att i första hand ta upp nya frågor med motparten. Arbetsgivarna måste bli mer benägna att reglera frågor i kollektivavtal samtidigt som såväl fack som arbetsgivare i ökad utsträckning måste lägga band på sig när det gäller att ställa krav på förändrad lagstiftning.

- Arbeta för att stärka partssystemet på svensk arbetsmarknad. Det kan bland annat ske genom att parterna gemensamt, på olika sätt, gentemot företrädare för de politiska partierna och statsmakterna markerar värdet av avtalsfrihet i för arbetsmarknadens parter centrala frågor. Ett sådant förhållningssätt bör inte förhindra lösningar som inom vissa områden också inbegriper statsmakterna som tredje part. Det gäller under förutsättning att arbetsmarknadens parter är överens om detta. Exempelvis kan det gälla frågor kring kompetensutveckling och omställning.
- IF Metall ska hävda den svenska kollektivavtalsmodellen på europainivå och verka för att arbetsmarknadens alla parter i Sverige gör detsamma. För att den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna stärkas och utvecklas krävs det att parterna tar ett ansvar när nya EU-direktiv ska genomföras och när direktiv ändras. EU-direktiv som berör arbetsmarknadens parter kompetensområde bör i Sverige i så stor utsträckning som möjligt genomföras genom kollektivavtal. När EU-direktiv genomförs i svensk lag bör lagstiftningen, när så är lämpligt, vara semidispositiv, det vill säga lagens bestämmelser ska kunna frångås genom förpliktelser i kollektivavtal. Det krävs också att utländska arbetstagare som är tillfälligt verksamma i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

7.5 Trygghet i förändring

Sverige är ett av världens mest konkurrenskraftiga länder. Svensk industri exporterar varor och tjänster med ett högt förädlingsvärde. Den starka konkurrenskraften gör att de svenska arbetskraftskostnaderna också är bland de högsta i världen. En stark internationell konkurrenskraft och höga internationella arbetskraftskostnader går hand i hand. Sverige och svensk industris starka konkurrenskraft gör det också möjligt att upprätthålla en hög välfärdsnivå.

Det finns många faktorer som bidragit till den starka konkurrenskraften. En faktor av stor betydelse är svensk fackföreningsrörelses positiva syn på teknikförändring, produktivtetsutveckling och frihandel. Dessa förhållningssätt ger svensk industri en komparativ fördel.

På arbetsplatsnivå innebär det att IF Metall inte i första hand bromsar och lägger kraft på att behålla dagens teknik, maskiner och jobb. Förändringar är en del av vardagen och nödvändiga för att jobben, på lite längre sikt, överhuvudtaget ska finnas kvar. Ibland sker förändringarna i större språng. Orsaken kan vara ett större teknikskifte, en finanskris eller andra förändringar av de internationella konkurrensförutsättningarna. Förändringar som blottlägger problem och ställer industrin och dess anställda inför nya utmaningar.

En del av problemen kommer av arbetsgivarnas reaktioner. Många arbetsgivare vill möta dessa utmaningar genom att själva få mer makt. De vill själva sätta lön, välja vilka som ska sluta och vilka som får fortsätta. I tider av neddragning vill arbetsgivarna helst så snabbt och billigt som möjligt kunna göra sig av med de anställda. Sådana reaktioner ställer maktfrågorna i fokus och ökar motståndet mot förändringar.

Problem uppstår också på grund av att det finns brister i det gemensamma ansvarstagandet. Kraven på förnyelse och omställning påverkar många av IF Metalls medlemmar direkt. Det ökar osäkerheten om de befintliga jobbens varaktighet och ställer krav på ny kunskap. För en del kan effekterna vara odelat positiva. Andra upplever att framtidsutsikterna blir mer oklara. Risken för att det sprider sig en känsla av uppgivenhet ökar. Många medlemmar känner sig utlämnade. En naturlig reaktion är att motståndet mot förnyelse och omvandling ökar.

Vägen framåt måste därför bestå av åtgärder som samtidigt främjar både företagens och de anställdas trygghet och utveckling.

De rikstäckande kollektivavtalen ska innehålla nivåer på de lägsta lönerna som innebär att alla skyddas av ett bra golv. Samtidigt ska det lokala lönesystemet inte ha några tak utan utformas så att det hela tiden finns drivkrafter för alla att utvecklas i sina jobb.

Industrins parter har så här långt misslyckats med att lyfta kompetensutvecklingen. Nu måste satsningar på kompetensutveckling ta fart. Det bör ske på ett planerat sätt och kopplas till de lokala lönesystemen och en utveckling av jobben. På så sätt stärks drivkrafterna och utvecklingen av både individerna och företaget. Kompetensutveckling för de som har ett jobb i dag ger också en ökad anställningstrygghet i framtiden samtidigt som förutsättningarna för att företagens konkurrenskraft kan utvecklas positivt stärks. Kompetensutveckling måste bli en möjlighet men också en skyldighet för alla industriarbetare. Vi ska ta vårt ansvar för lösningar, på såväl arbetsplatserna som i centrala avtal, som ger medlemmarna jobbtrygghet och utveckling.

Staten behöver samverka med de avtalsbärande parterna för att ta fram ett nationellt system som främjar och förverkligar kompetensutveckling i arbetslivet samt medverka till att det nationella systemet för korttidsarbete vid djupa kriser utvecklas till att också omfatta insatser för kompetensutveckling. Ett nationellt system behöver samspela med avtalade lösningar som rymmer mer än finansiellt stöd. Kompetensutveckling som sker systematiskt kan öka anställningstryggheten för medlemmarna, både vid lågkonjunkturer och i teknikskiften.

Det krävs ett ökat gemensamt ansvarstagande för att fördela kostnader och vinster av förnyelse- och omställningsprocesserna på ett mer rättvist sätt. Det är inte konstigare än att när riskerna ökar måste också avsättningen till försäkringarna mot negativa effekter öka. Befintliga omställningssystem måste förstärkas och bli mer kraftfulla. Fler måste ges möjligheten till utbildning när det behövs för att kunna få ett nytt jobb efter en driftsinskränkning. Då ökar chanserna för de som mister ett jobb att hitta ett annat. Då stärks tilliten och framtidstron. Omvandlingsmotståndet minskar och de reaktionära krafterna som lever på känslan av otrygghet och rädsla tappar kraft.

Teknikutvecklingens genomslag stärker betydelsen av att omställningen verkligen fungerar för industrins arbetare. Vägen framåt är ett arbetsliv med kunniga, engagerade och flexibla anställda. Ett arbetsliv där alla ges möjlighet till utveckling och där vi tar hjälp av varandra i svåra lägen. Det är produktivt och mer rättvist.

7.6 Löneökningarnas fördelning

Riksavtal med angivna löneökningar

Riksavtal med angivna löneökningar, så kallad central lönebildning, är en förutsättning för att IF Metalls lönepolitiska mål ska kunna nås. IF Metalls ståndpunkt är att sifferlösa avtal utgör ett hot eftersom de försvagar den kollektiva styrkan och den fackliga organisationens möjlighet att påverka. För många arbetargrupper med en högre grad av utbytbart skulle ett skifte till sifferlösa avtal sannolikt innebära uteblivna löneökningar. En sådan utveckling skulle också innebära att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän vidgas.

IF Metall är av uppfattningen att den exakta utformningen av stupstockar och individgarantier bör hanteras inom respektive avtalsområde.

Kronor och procent

Huruvida avtalskrav och löneökningar ska uttryckas i krontal eller procent förs det ständigt diskussioner om. Det är dock inte en ja- eller nej-fråga. IF Metalls uppfattning är att olika kombinationer kan och bör förekomma. Detta bland annat beroende på vilka mål parterna önskar uppnå i förhandlingen. Det måste också finnas utrymme för olika lösningar i olika avtalsförhandlingar.

Vare sig lönekrav utformade som krontal eller i procent ger det bästa möjliga för alla. Vid bara krontal riskerar de som har högre löner att inte få höjd reallön. Vid procent ökar löneskillnaderna och lågavlönade, företrädesvis kvinnor, halkar efter i löneutvecklingen. Det är anledningar till att det kan finnas behov av att kunna växla mellan de båda konstruktionerna och att ibland använda olika kombinationer med både procent och krontal.

Det är viktigt att de fackliga organisationerna både inom LO och Facken inom industrin kan nå samordning i riksavtalsförhandlingarna. Möjligheten att använda olika kombinationer av krontal och procent underlättar samarbetet. Om IF Metall skulle kräva att Facken inom industrin ska uttrycka sina krav i enbart krontal riskeras samarbetet eftersom det torde vara svårt att komma överens om löneökningar i kronor till alla arbetare, tjänstemän och akademiker. Utan detta samarbete är risken att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän vidgas ytterligare och dessutom riskeras principen om industrins lönenormerande roll.

Låglönesatsningar och satsningar på "felavlönade" grupper

IF Metall ser nödvändigheten av låglönesatsningar. Sådana behövs för att uppnå målet om jämställda och rättvisa löner.

Det är dock av stor betydelse hur låglönesatsningar utformas. Det bör kunna göras satsningar på avgränsade grupper som är "felavlönade" under förutsättning att det finns enighet om det. Den grupp som satsningen avser att höja lönemässigt får inte vara så stor att den omfattar alla som har en inkomst under medellönen.

Konstruktionen med en kombination av löneökning uttryckt i procent och i kronor skapar förutsättningar för låglönesatsning på individnivå och kan bidra till att något minska lönegapet mellan kvinnor och män. Det har visat sig att modellen, i detta avseende, har fungerat bra. Den ger också procentuellt mer i löneökning till arbetare än till tjänstemän på våra arbetsplatser. Det medför att även lönegapet mellan arbetare och tjänstemän kan minska.

Lägsta lönerna ska öka mer procentuellt än de utgående lönerna

IF Metalls uppfattning är att riksavtalen ska innehålla lägsta löner och att dessa i avtalsförhandlingarna ska öka mer procentuellt än de utgående lönerna. I annat fall kommer deras värde att urholkas och det påverkar löneökningens nivå för hela kollektivet.

Efter EU-utvidgningen år 2004 har utstationering blivit en allt vanligare företeelse på svensk arbetsmarknad. Sedan EU-domstolen slagit fast att utstationeringsdirektivets minimibestämmelser också utgår maximivillkor när det gäller rätten att vidta åtgärder för att teckna kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare har det blivit än viktigare att lägsta lönerna inte släpar efter.

Lokal utveckling av arbete och lön, lokalt avtalade lönesystem

IF Metalls uppfattning är att arbetet med lokala avtal om lönesystem bör intensifieras. Detta eftersom väl fungerande lönesystem är till fördel både för arbetstagarna och företaget. De är en viktig del i förnyelse- och omställningsarbetet.

De avtalade lönesystemen måste vara så konstruerade att nivån på de lägsta lönerna hålls uppe samtidigt som även de som redan har högre löner ska kunna öka sin lön.

Det är dock viktigt att lönesystemens konstruktioner och de värderingar som ligger till grund för dem är könsneutrala och att kvinnor och män har lika möjlighet till utveckling i arbetet. Då kan lönesystem bidra till jämställda löner.

Arbetstagarna ska genom lönesystem kunna utbildas och utvecklas i arbetet som därmed blir mer stimulerande och ger en bättre löneutveckling.

IF Metalls uppfattning är att det måste finnas utrymme för lokal löneglidning. Historiskt har den lokala löneglidningen vissa tidsperioder varit alltför hög. Numera är förhållandet dock det motsatta. Den lokala löneutvecklingen är för låg.

Det finns ingen motsättning i att sätta märket för hela arbetsmarknaden och samtidigt vilja ha lokal löneutveckling. Det är möjligt att kombinera att ta ut så stora löneökningar som möjligt centralt och samtidigt kräva att utveckling i arbetet ska leda till högre lön.

Vinstdelning och bonusar

Lokal vinstdelning eller så kallad bonus, det vill säga att engångsbelopp betalas ut till arbetstagarna, kan utgöra ventiler där en del av vinsterna tillåts pysa ut och komma arbetstagarna till del. Vinstdelning kan verka dämpande på lönekrav som annars långsiktigt skulle riskera att leda till ohållbart höga lönenivåer inom vissa branscher och i enskilda företag. IF Metalls uppfattning är att om metoderna används så bör det vara reglerat i lokala avtal om vinstdelning respektive bonus.

