

Ratio i Almedalen 2011

REFORMLANDET SVERIGE

Nytt sätt att mäta lönebildningens decentraliseringsgrad

Underlagsrapport till seminariet 2011-07-04
Varför decentraliseras inte svensk lönebildning?

Av Nils Karlson



Ett nytt sätt att beräkna lönebildningens centraliseringsgrad

Mycket talar för att lönebildningen – inte minst utvecklingen mot en mer decentraliserad lönebildning – spelar en nyckelroll för att Sverige ska kunna skapa fler jobb i växande företag.¹ Frågan om hur lönebildningen har utvecklats är dock omdiskuterad, bl a beroende på de mått som använts.

I denna korta PM presenteras ett nytt sätt att beräkna hur lönebildningens centraliseringsgrad har utvecklats. De kriterier som föreslås tillämpas därefter på Medlingsinstitutets statistik under perioden 2001-2010.

Resultaten visar att på en skala 1-4, där 4 står för en centraliserad lönebildning med generella löneökningar, har lönebildningen inom privat sektor legat konstant runt 3 under den senaste 10-årsperioden. Det dominerande mönstret är att svensk lönebildning inom privat sektor är väldigt centraliserad. Annorlunda uttryckt har 7 av 10 av Sveriges löntagare inom privat sektor små eller begränsade möjligheter att påverka den egna lönen. På motsvarande sätt har deras arbetsgivare små eller begränsade möjligheter att använda lönen som ett medel för att motivera medarbetare eller för att uppnå företagets verksamhetsmål.

Att mäta lönebildningens centraliseringsgrad

Sedan 2001 har Medlingsinstitutet redovisat statistik över avtalskonstruktionerna i alla viktiga kollektivavtalen som ingår på svensk arbetsmarknad i sju olika huvudgrupper beroende på graden av lokalt inflytande över lönebildningen. Tillförlitliga uppgifter saknas från tidigare perioder. Ju lägre siffra, desto mer decentraliserad lönebildning:

1. Lokal lönebildning

Utrymmet bestäms helt av de lokala parterna, inget centralt fastställt utrymme eller individgaranti finns.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Lokal överenskommelse ska ske om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet.

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

Lokal överenskommelse ska ske om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock såväl för det totala löneutrymmet som individgaranti alternativt andel av utrymmet som ska läggas ut generellt.

4. Lönepott utan individgaranti

Löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

¹ För en utförlig analys, se Karlson och Thorstensson 2011.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning, kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti.

6. Generell höjning och lönepott

Avtalsutrymmet består av en generell höjning och en pott för lokal fördelning.

7. Generell höjning

Hela löneutrymmet läggs ut som en generell höjning.

Det är uppenbart redan vid en snabb blick på dessa kriterier att det är svårt eller t o m olämpligt att använda dem för att skapa en skala över graden av centralisering. Är exempelvis kollektivavtal som bedömts passa kriterium 4 (lönepott utan individgaranti) verkligen mer centraliserade än avtal som klassificerats som 3 (lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti)? Här förefaller ordningen ha blivit ytterst tveksam – inslag av individgarantier och generella utlägg torde snarare innebära att kollektivavtal inom kategori 3 är mer centraliserade än de som klassificerats som 4. Med sådana inslag minskar utrymmet för lokal lönebildning. Mycket talar också för att flera kriterier kan slås ihop.

Vårt förslag är därför att en ny skala skapas, med fyra steg, enligt följande:

Tidigare klassificering	Ny klassificering
1	1
2+4	2
3+5	3
6+7	4

Med detta nya sätt att mäta lönebildningens centraliseringsgrad utmärks således de olika kriterierna av följande:

- 1. Lokal lönebildning utan individgaranti och stupstock**
- 2. Lönebildning utan individgaranti, men med lönepott eller stupstock om utrymmets storlek**
- 3. Lönebildning med individgaranti, lönepott eller stupstock om utrymmets storlek**
- 4. Generell höjning och lönepott**

Förutom enkelheten är fördelen med den föreslagna nya klassificeringen att den bör kunna fungera just som en metod för att mäta lönebildningens centraliseringsgrad. Ju högre siffra, desto mer inskränks möjligheterna för de lokala parterna att förhandla om löneutrymmet och dess fördelning, först genom inslag av lönepott eller stupstock om utrymmets storlek, därefter även genom individgarantier och till sist med generella höjningar.

I grupp 1 (lokal lönebildning utan individgaranti och stupstock) är lönebildningen företagsnära - det råder full frihet för löntagare och arbetsgivare att lokalt förhandla fram de lönenivåer och ersättningsformer de själva önskar. I grupp 2 (lönebildning utan individgaranti, men med lönepott eller stupstock om utrymmets storlek) är nivån på de totala löneökningarna inskränkt antingen direkt eller indirekt – en stupstock som träder i kraft om man inte kan enas lokalt kan i betydande utsträckning förväntas styra de lokala förhandlingarna. I grupp 3 (lönebildning med individgaranti, lönepott eller stupstock om utrymmets storlek) inskränks det utrymme som finns att förhandla om lokalt inte bara vad gäller löneökningarnas totala nivå, utan även genom att en del av detta utrymme garanteras varje individuell löntagare. I många fall innebär detta att det inte finns särskilt mycket mer att fördela eller förhandla om. Till sist, i grupp 4 (generell höjning och lönepott) finns obefintligt eller mycket begränsat utrymme för lokala handlingar mellan löntagarna och deras arbetsgivare – såväl lönerns nivåer som deras fördelning är i princip redan reglerade i de centrala kollektivavtalen.

Har svensk lönebildning decentraliserats?

Nedan har lönebildningens centraliseringsgrad enligt nyklassificeringen beräknas med hjälp av Medlingsinstitutets statistik avseende privat sektor sedan 2001.²

Tabell 1: Lönebildningens centralisering inom privat sektor 2001-2010

Grupp	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	7	7	7	7	10	10	7	7	7	6
2	12	12	12	20	21	21	19	19	19	21
3	53	53	53	44	41	41	45	45	45	44
4	28	28	28	29	28	28	29	29	29	29
	100%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

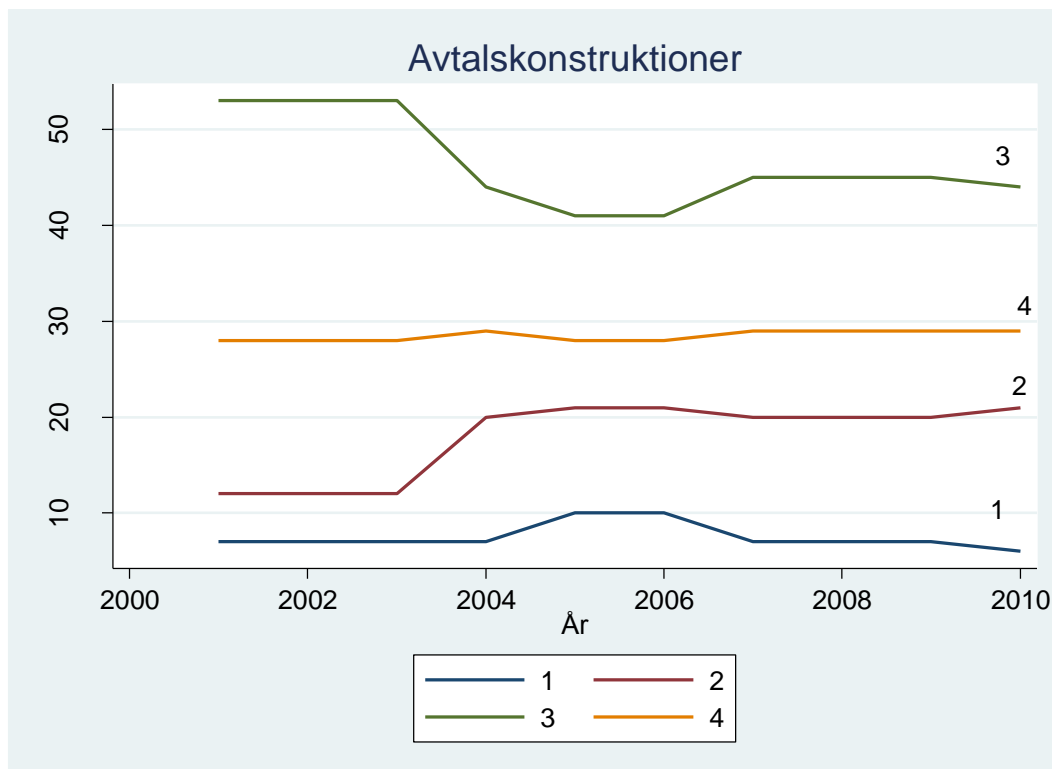
Enligt tabellen är utvecklingen förbluffande stabil – mycket lite har hänt de senaste tio åren. Trots att fyra stora avtalsrörelser ägt rum under perioden. Det dominerande mönstret är att svensk lönebildning inom privat sektor alltjämt är väldigt centraliserad. 73 procent av Sveriges löntagare inom privat sektor små eller begränsade möjligheter att påverka den egna lönen, eftersom kollektivavtalen inom den sektor de arbetar i tillhör grupp 4 (generell höjning och lönepott) eller grupp 3 (lönebildning med individgaranti, lönepott eller stupstock om utrymmets storlek).

² Medlingsinstitutet 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011.

Den förändring över tid som kan iakttas är en mindre förskjutning mellan grupperna 2 och 3, där 2 (Lönebildning utan individgaranti, men med lönepott eller stupstock om utrymmets storlek) ökat sin andel något.

Förskjutningen kan tydligare ses i figuren nedan:

Figur 1: Lönebildningens centralisering inom privat sektor 2001-2010



Enligt figuren skedde förskjutningen under perioden 2003-2004. Dock visar det sig vid en noggrann läsning av Medlingsinstitutets rapport att en "förklaring till detta är att urvalet avtal är större i 2004 års avtalsrörelse, vilket innebär att en högre andel tjänste- och servicebranscher finns representerade" (Medlingsinstitutet 2005: 80). Förskjutning är således sannolikt en statistisk chimär.

Vi har även beräknat ett totalt mått för lönebildningens centraliseringsgrad genom att Multiplicera andelen i kategorin med kategorins nummer. Följaktligen skulle en 100 % centraliserad lönebildning ge värdet 4 medan en helt decentraliserad lönebildning skulle ge värdet 1 nedan. I och med att skalan ligger mellan 1 och 4 är medelvärdet 2,5.

Som framgår av tabell 2 har lönebildningen inom privat sektor legat konstant runt 3 under den senaste 10-årsperioden. Även med denna metod framgår tydligt att en stor majoritet av Sveriges löntagare inom privat sektor har små eller begränsade möjligheter att påverka den egna lönen. På motsvarande har många privata arbetsgivarna små eller begränsade möjligheter att använda lönen som ett medel för att motivera medarbetare eller för att

uppnå företagets verksamhetsmål. Noterbart är även att 2005 och 2006 var centraliseringsgraden lägst under 10-årsperioden.

Tabell 2: Totalmått centraliseringsriktning

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
3.02	3.02	3.02	2.95	2.87	2.87	2.96	2.96	2.96	2.96

Referenser

Karlson, Nils och Thorstensson, Anders (2011) *Lönebildning för utvecklingskraft*. Norstedts.

Medlingsinstitutet (2003) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2002.

Medlingsinstitutet (2005) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2004.

Medlingsinstitutet (2006) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2005.

Medlingsinstitutet (2007) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2006.

Medlingsinstitutet (2008) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2007.

Medlingsinstitutet (2009) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2008.

Medlingsinstitutet (2010) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2009.

Medlingsinstitutet (2011) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Medlingsinstitutets årsrapport 2009.