



Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning

Susanne Fransson och Eberhard Strüber

Kapitlet belyser utifrån aktuella exempel perspektivet inflytande och makt över lönebildning och lönesättning. Här granskas detta utifrån de huvudavtal som berör medlemmarna i IF Metall respektive Kommunal.

Inledning

Historiskt sett har man inom LO skiljt mellan inflytande över arbetsvillkoren och den ekonomiska makten över produktionsmedlen. Inflytande över arbetsvillkoren skulle fås genom facklig organisering och centrala avtalsförhandlingar med strejken som det yttersta påtryckningsmedlet. Makten över produktionsmedlen handlade om politisk kamp och ett uttryck för detta var bland annat förslagen om löntagarfonder.¹ Den

¹ Eller kollektiv kapitalbildning som det hette i Metalls motion till LO-kongressen år 1971.

solidariska lönepolitiken handlade om inflytande över arbetsvillkoren och om rättvisa löner. Fördelningsfrågorna mellan olika grupper ställdes i centrum. Att omfördela resurserna mellan arbete och kapital hänfördes till den politiska agendan. (Meidner & Öhman, 1972:9 f.).

I avtalsrörelsen år 2016 förs en intensiv kamp om vem som ska få inflytande och makt över lönebildning och lönesättning. Arbetsgiversidan uttrycker att det inte finns något utrymme alls för reallöneökningar, märket ska följas och de lägsta lönerna ska hållas nere. LO-förbunden lägger å sin sida fram ett långsiktigt gemensamt lönepolitiskt program.² Lönegapet såväl mellan arbetare och tjänstemän som kvinnor och män ska minska och lägstalönen ska vara minst 75 procent av en genomsnittlig arbetarlön.³ Den solidariska lönepolitiken 2.0 är under utvecklande.⁴

Någon lagstiftning om löner har inte funnits i Sverige sedan år 1803. Parterna har förhandlat och slutit kollektivavtal om grunderna för lönesättningen inom vad som kallas självreglerande system. Graden av självreglering har dock sett olika ut beroende på avtalsområde. IF Metall var det första LO-förbund som slöt avtal om decentraliserad lönebildning med motparten, dåvarande Verkstadsföreningen. I 2012 års avtalsrörelse slöt Kommunal för första gången ett avtal, utan garantier om indi-

2 Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe: »Det här är socialistisk romantik från 70-talet som helt saknar realism« (Arbetet, 2015-03-20 s. 6).

3 LO (2015a), *Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder*.

4 Se »huvudbetänkandet« *Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner* LO (2015b).

viduella lönehöjningar. De båda fackliga organisationerna har agerat och argumenterat på olika sätt för att behålla inflytandet över lönebildning och lönesättning. Hur ser systemen ut idag? Vad innebär förändringarna för fackets inflytande över lönebildning och lönesättning?⁵

Lönebildning och lönesättning

Decentraliserad lönebildning

Begreppen lönebildning och lönesättning används ofta synonymt. Lönebildning används som begrepp på en samhällsekonomisk nivå (Fransson, 2000 s. 388 f.). Det som beskrivs är hur arbetsmarknaden fungerar på en övergripande nivå (makronivå). Medlingsinstitutets, MI, uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning samt att medla i arbetsmarknadskonflikter. God lönebildning leder enligt MI till: hög sysselsättning, prisstabilitet, reallönetillväxt, få strejker, möjlighet till förändringar av grupperns löner jämfört med andras, jämställda löner och produktivitetökning.⁶ I MI:s rapporter upprepas som ett mantra att löneavtalen inom industrin ska utgöra normen för den övriga avtalsområdena, det så kallade »märket« (se till exempel MI 2015a).

5 Se Pettersson 2012, s. 64. Pettersson menar att det är att tilltro facket alltför mycket att det idag kan ha en avgörande roll i dessa frågor. Löneutvecklingen bestäms av produktionens organisation och arbetsuppgifternas art. Fackets uppgift är att bistå de enskilda medlemmarna så att de får »goda individuella villkor«.

6 www.mi.se.

Makroperspektivet har ifrågasatts när det gäller den faktiska lönebildningen. Giertz drar slutsatsen att lönebildningen och förtjänstutvecklingen numera skiljer sig åt inom olika delar av den privata tjänstesektorn. Inom vissa delar styr marknadskrafterna nästan helt bortom de centrala partsorganisationernas kontroll.⁷ Samma slutsatser har uttryckts av Milton från Almega.⁸ Vi instämmer delvis, men att i ett decentraliserat system utgå från företags och verksamheters lönsamhet jämfört med andra företag, i samband med förhandlingar om utrymme för lönehöjningar på lokal nivå, ställer nya frågor. Vad ska utgångspunkten vara? Den vinst som redovisas? Med så kallade riskkapitalbolag i offentligt finansierad verksamhet blir mikroperspektivet i lönebildningen ett spel att likna vid rysk roulette.

Lönebildning handlar om processer, modeller och metoder. Modellen kan vara centraliserad (idag förbunds nivå) och/eller decentraliserad i olika hög grad. I MI:s årsrapporter beskrivs sju olika lönebildningsmodeller på den svenska arbetsmarknaden.⁹ Utvecklingen har inneburit att allt fler anställda omfattas av sifferlösa avtal (se tabell 1.). MI konstaterar att: »ännu har ingen av arbetsmarknadens parter presenterat uppgifter som styrker att sifferlösa avtal ger en högre ökning av arbetskraftskostnader än andra avtalskonstruktioner« (2015a:167).¹⁰ Inom

7 Gierz (2011)

8 Sveriges Radio 2011-09-21, »Almega vill ha mer lokal lönebildning«.

9 Medlingsinstitutet (2015a), s. 139 f.

10 För en fördjupad analys, se *Lönebildning och jämställdhet*, Medlingsinstitutet (2015b).

de olika lönebildningsmodellerna används olika metoder för att bestämma lönen. Såväl lönebildning som lönesättning kan vara mer eller mindre individualiserad. MI:s olika lönebildningsmodeller säger inget om individnivån, dvs. relationen anställd och arbetsgivare och i vilken grad det är individen eller facket som lokalt förhandlar med arbetsgivaren. Ytterligheter finns. Metoden med tarifflöner som används i transportsektorn hör till de kollektiva lönebildningsmodellerna och den centrala lönebildningen (se Fransson (red.) 2011). Lönerna förhandlas fram mellan parterna och sluts i kollektivavtal på förbunds nivå eller som inom flygbranschen på central företagsnivå. Dominerande modell inom SACO:s avtalsområde är individuella lönesamtal och ett arbetsgivarbeslut som eventuellt kan konfirmeras i ett lokalt kollektivavtal. I förbundsavtalen skapas enbart löneutrymme för de lokala parterna.¹¹

11 Granqvist och Regnér (2011).

Avtalskonstruktion	Andel anställda sektorsvis i procent ¹²	
	2001	2014
1. Lokal lönebildning	7	13
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5	22
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	4
4. Lönepott utan individgaranti	7	23
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	45	15
6. Generell höjning och lönepott	18	14
7. Generell höjning	10	10

Kommentar: Andelen arbetstagare som erhållit någon form av individgaranti via centrala avtal (konstruktion 3, 5, 6 och 7) har minskat från 81 till 43 procent.

Individuell lönesättning

Hur kan individuell lönesättning ses i ett inflytande- och makt-perspektiv? Uttrycket individuell lönesättning kan innefatta i stort sett all lönesättning.¹³ Det är individens förmåga och/eller individens arbetsuppgifter som leder till en viss bestämning av lönen. Det kan till exempel handla om en inplacering i en viss lönekategori, lönegrad etc. där individens tidigare yrkeserfaren-

¹² Källa: Medlingsinstitutet (2002) och (2015a). Siffrorna är korrekt återgivna.

¹³ Gruppackord torde vara ett undantag.

het används som måttstock. Individuell bedömning kan göras utifrån prestation typ individuellt ackord. Den individuella lönesättningen kan också bygga på en, mer eller mindre tydligt uttryckt, bedömning av arbetet utifrån *vad* individen gör och *hur* individen gör det. En värdering görs av arbetets svårighetsgrad och individens förmåga att nå upp till kraven i arbetet.

Individuell lönesättning kan också bestå i belöningar från arbetsgivarens sida. De kan vara kollektiva som till exempel att alla anställda får en bonus till jul eller vinstandel i företaget, eller individuella, den som gjort en extra god arbetsinsats premieras (Fransson (red.) 2011). Det finns många åsikter om individuell lönesättning som att den t.ex. leder till ökad differentiering och lönespridning. Vi menar att individuell lönesättning kan leda till differentiering och ökad lönespridning, men att det finns en tendens till att effekten för vissa yrkeskategorier blir relativt blygsam. Att individuell lönesättning leder till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män har inte belagts empiriskt. Snarare förefaller det som män gynnas.¹⁴

Frågan om individuell lönesättning måste skiljas från vem som har makten att bestämma lönen. Vem har bestämt kriterierna för bedömningen? Vem gör bedömningen? Är bedömningen förhandlingsbar?

¹⁴ Se Fransson (red.) 2011 där individuell lönesättning studerades på Transports avtalsområden.

Forskning om decentralisering och inflytande och makt

Hur lönerna påverkats av decentraliseringen av lönebildningen i Sverige är relativt utforskat. Den nationalekonomiska forskningen som berör lönebildning och lönesättning behandlar inte explicit frågor om inflytande och makt. Istället har man studerat hur långt decentraliseringen gått på olika områden och om lönespridningen ökat.¹⁵

Thörnqvist har ur ett historiskt och ideologiskt perspektiv studerat förändringarna i maktrelationen mellan LO och SAF (nu Svenskt näringsliv) som kom till uttryck i decentraliseringen av avtals- och förhandlingssystemen. Arbetsgivarsidan hade efter reformeringen av arbetsrätten på 70-talet tappat i position och startade en ideologisk motoffensiv vars syfte också var att ändra på styrkeförhållandena vid förhandlingsbordet. Decentraliseringen skulle försvaga fackföreningarna. Samtidigt ställdes krav på begränsningar av rätten till stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder (Thörnqvist, 1999:82 f.).¹⁶ Det fanns även ekonomiska och organisatoriska skäl för decentraliseringsstrategin. Decentraliseringen skulle öka löneskillnaderna och konkurrensen mellan enskilda arbetstagare vilket skulle leda till ökad produktivitet och flexibilitet (se Pontusson & Swenson 1996 och Thörnqvist, 1998:287). Arbetsgivarna närde således helt andra drömmar än de som den solidariska lönepolitiken

¹⁵ Se t.ex. Calmfors & Rickardsson (2004), Granqvist & Regnér (2008) och Lundborg (2005).

¹⁶ Se även Christer Lundh (2002), s 272.

stod för (se Lapidus, 2015:3). Historiskt sett finns likheter med den ideologi om rationell lönebildning som utarbetades av Taylor och Fayol för storindustrin i början på 1900-talet. Konsensus ska uppnås med (med)arbetarna om lönen utan fackföreningens medverkan genom att tala »med en man i sänder« (Taylor, 1920:28).

Självreglerande system

På den svenska arbetsmarknaden har principen om att lön och anställningsvillkor är en förhandlings- och avtalsfråga rått sedan början av 1800-talet. År 1928 kom lagstiftning som reglerade den nya avtalsformen och Arbetsdomstolen inrättades. Kollektivavtalet har lagt golvet för lönesättningen, men det har också verkat som en konkurrenshämmande faktor. Parterna på arbetsmarknaden har varit de normerande aktörerna och möjligheten till självreglering genom det enskilda anställningsavtalet har varit begränsad. I detta fall kan man verkligen tala om ett 'parternas prerogativ' (Fahlbeck, 2002:94). Det svenska arbetsmarknadssystemet utmärks historiskt sett av *självreglering* särskilt när det gäller frågan om lön.

Typiskt för självreglering är att aktörerna är organisationer vars syfte är att tillvarata och reglera villkoren för sina medlemmar. Organisationerna utvecklar normer samt utövar egenkontroll i systemet, vilket skapar legitimitet och effektiva kontrollmekanismer (Baldwin & Cave, 1999:126–133). Självreglering kan således också kallas för partsreglering (se Kjellberg, 2000:162).

Den kollektiva självregleringen utgår från ett *konflikt- och maktperspektiv*. Styrkeförhållandena mellan parterna avgör vad som blir resultatet av löneförhandlingarna. Strejker, sympati-strejker och lockouter är legitima och nödvändiga instrument i ett system där resultatet av konflikten befästs genom ett kollektivavtal. Därmed uppnås också fredsplikt. Fredspliktsreglerna i lag och avtal är priset parterna fått betala för rätten att självreglera. Statens uppgift som lagstiftare har primärt varit att lägga grunden för procedurerna och inte ingripa i styrkeförhållandena och i resultaten av uppgörelserna. Den svenska arbetsrätten har dessutom i stora delar varit kollektivavtalsbar som ett uttryck för syntesen *legally conditioned self regulation* (Baldwin & Cave 1999:41). Detta har i stor utsträckning bevarat partsautonomin. Parterna kan utifrån bransch och verksamhetsbehov avvika från lagstiftningen genom kollektivavtal och skapa egna normer. Normer som får en hög grad av legitimitet. Medbestämmandelagen (1976:580) är ett exempel på denna lagstiftningsteknik. Medbestämmandelagens regler innebar en formalisering av fackets inflytande i arbetslednings- och företagsledningsfrågor och att brott mot reglerna sanktionerades civilrättsligt. Arbetsdomstolen blev tvistelösaren. Perspektivet är här paritetsideologiskt med jämvikt och balans i avtalsrelationen och förmågan och viljan att samverka mellan parterna på arbetsmarknaden (Bruun, 1990).

När det gäller självreglering som regleringsmodellen på den svenska arbetsmarknaden är det tydligt att det i första hand är

den privata sektorn som beskrivits (Kjellberg, 2000 och Fahlbeck, 2002). Den offentliga sektorn, med sina avvikande mönster, omnämns överhuvudtaget inte. Vid en jämförelse kan konstateras att självreglering som modell uppträder mycket senare på denna del av arbetsmarknaden. Det finns minst tre väsentliga skillnader sett i ett historiskt perspektiv: De fackliga organisationernas självständighet, rätten att förhandla och sluta kollektivavtal om löner och rätten till stridsåtgärder. Fackliga organisationer i den offentliga sektorn, särskilt i statlig sektor, har inte varit lika självständiga i förhållande till arbetsgivaren som fackföreningar i privat sektor. Fullständiga legala rättigheter att förhandla och sluta kollektivavtal om löner erhöles så sent som år 1965. Lönebildningsmodellen var extremt centraliserad, riksdagsbeslut om löner i statlig sektor och tarifflönesystem t.ex., och det fanns inget utrymme för förhandlingar på lokal nivå. Denna regleringsmodell ligger mycket nära *command-and-control regulation*. Modellen kännetecknas av reglering på central nivå, med stöd av fastställda sanktioner, i avsikt att utöva inflytande och kontroll över medborgarnas beteenden (Baldwin & Cave 1999:25).

IF Metall har således en lång tradition av självreglering och partsautonomi när det gäller frågan om lönebildning och lönesättning. Förbundet har också en lång erfarenhet av förhandling och avtalslutande när det gäller löner såväl centralt som lokalt. För Kommunals del gäller det motsatta i relation till den offentliga arbetsgivaren. Frågan är hur detta kan ha påverkat

utvecklingen av lönebildning och lönesättning ur ett inflytandeperspektiv på de båda avtalsområdena?

Två avtalsområden – utvecklingen av inflytandet över lönebildning och lönesättning

Lönebildning och lönesättning på Kommunals avtalsområde

År 1993 fattades ett avgörande beslut på Kommunalarbetsförbundets kongress. Den centrala lönebildningens era var därmed över och decentraliseringen i förhandlings- och avtalssystemet var ett faktum samtidigt som en ny form av individuell lönesättning gjorde debut. Till grund för beslutet låg rapporten *Våra löner. Vår framtid*. I det avtal som slöts med arbetsgivarsidan samma år fick de lokala parterna mer än 50 procent av lönesumman att fördela efter förhandling (Elvander, Holmlund 1997:39 f.). När det gällde de nya formerna för individuell lönesättning var man inledningsvis modest. Enligt 1996 års avtal skulle 4, 1 procent av lönesumman fördelas utifrån individuella kriterier. Det var i första hand inom kvinnodominerade områden i kommunerna som nya lönesättningsmodeller utvecklades. Syftet var att uppvärdera arbetet och att kollektivt flytta fram positionerna, vilket skulle leda till högre löner för t.ex. gruppen undersköterskor (Fürst, 1997:327 f.). Strategin handlade således inte om ökad lönedifferentiering eller att öka produktiviteten. År 1995 hade strejken som inleddes inom vård och barnomsorg en tydlig kollektiv prägel. Resultatet blev bland annat en höjning av ingångslönerna för undersköterskor. I april år 2003 lade

Kommunal återigen ett strejkvarsel när förbundsförhandlingarna strandat. Strejken varade i fem veckor. Förhandlingarna hade inte enbart handlat om utrymmet för löneökningar, utan också om det nya individuella lönesystemet. Resultatet av strejken blev även här en höjning av ingångslönerna (Fransson, 2009:30 och Thörnqvist & Fransson, 2015).

Lapidus har undersökt skälen för att Kommunal, som ett låglöne-fackförbund, anammade individuell lönesättning av denna typ. Han finner att två huvudargument anges. För det första att medlemmarna efterfrågat individuell lönesättning och för det andra att ökad lönedifferentiering leder till ökad produktivitet. Ökad produktivitet förväntas leda till högre löner (Lapidus, 2015:3). Samtidigt som Kommunal utvecklar sin nya lönepolitik sker också en privatisering av offentligt finansierad verksamhet. Allt fler av förbundets medlemmar blir privatanställda, vilket leder till organisatoriska förändringar. Det blir inte längre självklart att Kommunal äger rätten att sluta kollektivavtal och konkurrens uppstår i förhållande till andra fackförbund. Denna utveckling har sannolikt påverkat förbundets lönepolitik. Lapidus är mycket kritisk till de enkätundersökningar som utgjorde underlag för slutsatsen om medlemmarnas önskemål.¹⁷ Här kan närmast en konspiration anas. Några bevis för att den nya lönepolitiken lett till högre löner finns inte. Dessutom är kopplingen mellan produktivitet och lönsamhet som grund för högre löner tveksam i offentligt finansierad verksamhet (Lapidus, 2015:8 f.).

¹⁷ Undersökningarna gjordes på uppdrag av Kommunal av Jan Wallenberg och publicerades år 2002 och år 2012.

Det vi finner intressant, och som Lapidus inte utvecklar närmare, är att de klassiska fackliga argumenten finns kvar inom ramen för förhandling om löner på förbunds nivå. Här talas det inte om produktivitet, vare sig inom den egna sektorn eller inom industrisektorn. Kraven för att få en bättre löneutveckling än vad det s.k. märket anger är av kollektiv natur. Kvinnors löner och de lägsta lönerna, vilket i princip är samma sak, är vad man i avtalsrörelserna tagit strid för. Undersköterskors löner relateras till exempel till sjuksköterskors löner. Argumentationen känns igen från den solidariska lönepolitiken och den distributiva rättvisan som princip. I senare dokument år 2013 *Rätt lön – lönepolitiska utredningen* anges detta som grund för reallöneökningar för Kommunals medlemmar. I samband med användandet av stridsåtgärder gentemot den offentliga arbetsgivarparten poängteras också vikten av medlemmarnas arbete i ett välfärdsperspektiv (Fransson, 2009).

Huvudavtalet (HÖK) 2013–2016

Hur ser då gällande avtal ut? I det centrala avtalet finns ett visst angivet krontalsbelopp för varje medlem som är tillsvidareanställd med månadslön.¹⁸ Lönebestämningen sker lokalt och i två steg. Först förs ett samtal mellan »chef och medarbetare«. Lönesättningen sker därefter som ett resultat av en lokal förhandling med Kommunal. Arbetstagare som inte får någon

¹⁸ 550 kronor för 2013 och 2014. För 2015 är beloppet 600 kronor.

löneökning ska erhålla en motivering. Enligt Medlingsinstitutets klassificering är avtalet av modell 4.

Ansvar för att utarbeta kriterier för lönesättning beskrivs på följande sätt: Av 1 § i avtalets bilaga 1 som har rubriken »Löneavtal« framgår att »arbetsgivaren har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen«. Vidare sägs att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Dessutom ska förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverka löne- och anställningsvillkoren. Enligt avtalets bilaga 5 understryks att arbetsgivaren ska »arbeta fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen«. Av samma bilaga framgår att »lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper speglar arbetsgivarens ställningstaganden«. Det står även att lönenivåer/lönespridning (...) görs utifrån lönepolitisk synpunkt« och här tillskrivs arbetsgivaren enligt avtalet *den centrala rollen*. Skrivningar om att denna del av löneprocessen på lokal nivå har sin utgångspunkt i ett partsförhållande är påfallande återhållsamma eller rent av frånvarande.

Kommunals förhandlare menar att det centrala avtalet i praktiken ger otillräcklig vägledning för hur lönekriterier på lokal nivå ska utarbetas. Istället styrs utarbetandet av lokala kriterier för att bedöma krav i arbetet, samt för att bedöma individens förmåga och skicklighet, i hög grad utifrån tillfälliga omständigheter, ofta knutna till enskilda individer. Av avgö-

rande betydelse är personalchefens engagemang, fackstyrelsens kunskaper eller om en extern lönekonsult används.¹⁹

Lönebildning och lönesättning på IF Metalls avtalsområde

Metall var det första LO-förbund som år 1983 slöt ett avtal på förbunds nivå innan den centrala uppgörelsen vara klar. Avtalet sågs som ett svek mot den solidariska lönepolitiken (Elvander, 1988:39 och Ohlsson, 1993:119). Samtidigt uttrycktes att man inte avsåg att individuella medlemmars arbete skulle bedömas och värderas, istället var det arbetslaget som skulle värderas på företagsnivå (Thörnqvist, 1999:81). I avtalen som därefter ingicks ställdes individen i fokus. Lönesättningen skulle vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Kriterier för individuell lönesättning utformades och systematisk arbetsvärdering framhölls som en god grund för bedömningen.²⁰ Redan i ett handlingsprogram från Metallkongressen år 1981 hade arbetsvärderingssystem ansetts vara ett nödvändigt led i den solidariska lönepolitiken, men i första hand för att ge medlemmarna rättvisa löner i förhållande till industritjänstemännen. Dessutom påpekades att systemet inte fick bli alltför styrande då de lokala parterna då inte skulle ha något att förhandla om (Ohlsson, 1993:114 och 124).

19 Intervju 15-06-03 med Maria Hansson, ombudsman och förhandlare hos Kommunal.

20 Avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetarförbundet 1998/1999 § 3 Löneprinciper s. 7 jämför med avtalet 1993/1994 s. 89 där avtalstexten har preciserats.

Hur ser då grunden ut för lönesättningen idag? Arbetsvärdering som metod är alljämt utbredd då löneavtalen på förbunds nivå i hög grad relaterar till begreppen kraven i arbetet och individens förmåga att utföra arbetsuppgifterna. Då lönebildningen sker på företagsnivå relaterar arbetsvärderingar till kraven i arbetena hos den enskilde arbetsgivaren. Kopplingen mellan arbetsvärdering och solidarisk lönepolitik är numera obefintlig. Exempelvis har IF Metall utvecklat ett eget arbetsvärderingsverktyg, BV 2000, som stöd vid utvecklingen av lokalt framförhandlade lönesystem. Denna modell innebär bland annat att den lokala fackliga organisationen tillsammans med arbetsgivaren utvecklar tydliga kriterier för kompetensutveckling och för bedömning av olika lönesättande kriterier. Inom IF Metalls avtalsområden finns stora skillnader i inflytandet på lokal nivå. Det finns ett samband mellan avsaknad av framförhandlade lönesystem, svag facklig förankring och större löneskillnader mellan kvinnor och män samt en allmänt lägre lönenivå än det egna medlemsgenomsnittet.²¹

IF Metall är en av fem fackliga organisationer som utvecklat Industriavtalet. Ett primärt syfte med samarbetsavtalet är att bevara partsautonomin bland annat genom skapandet av egna tvistelösningsmekanismer som utesluter inblandning från Medlingsinstitutet.²²

21 Se IF Metalls rapporter Trender i industriarbetarnas arbetsvillkor 2010 och Skilda löner, löneskillnader mellan män och kvinnor – arbetare inom industrin (2011).

22 Se vidare www.fackeninomindustrin.se.

Teknikavtalet 2013–2016

Vi har som exempel valt att kort beskriva Teknikarbetsgivarnas och IF Metalls avtal. Av parternas gemensamma avtalskommentarer (§ 2) framgår att lönesättningen består av två delar: Arbetets krav och individens eller gruppens prestation. Därutöver påverkar marknadskrafter löneavvägningen, exempelvis att arbetstagare med arbetsuppgifter som är enklare än andra betalas högre, eftersom det råder brist på arbetskraft. I dessa fall ska lokala parter försöka enas om vilka yrken som avses och hur eventuella tillägg ska hanteras om eller när bristen försvinner.²³ Av avtalets 3 § framgår att lokala parter bör komma överens om lönesystem. Ett starkt incitament för att komma överens om lokala lönesystem är anmärkningen av stupstockskaraktär: »Om lokal part särskilt begär tillämpas bestämmelser i tim- och ackordslönebilagan.« Enligt IF Metalls avtalssekreterare föredrar arbetsgivare att utveckla partsgemensamma lokala lönesystem framför att ingå förhandlingar om ackordssystem.²⁴ När det gäller den del av lönen som relateras till arbetets krav bör lokala parter enas om vilka faktorer som ska användas. Gällande den del av lönen som relateras till individens prestation och/eller gruppvis prestation står det i avtalskommentaren: »vilar ansvaret främst på närmaste chef«. De lokala parternas gemensamma ansvar för lönesättningen är centralt i avtalskom-

23 Gemensamma avtalskommentarer § 2, s 19.

24 Intervju15-05-11 med Veli-Pekka Saikkälä, avtalssekreterare hos IF Metall.

mentaren. Medlingsinstitutet anger att avtalet hör till lönebildningsmodell fem.

Avslutande reflektioner

Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning på LO:s avtalsområden kan analyseras utifrån tre nivåer: Central styrelsenivå, förbunds nivå och lokal företags- eller verksamhetsnivå. De förändringar som har skett inom förhandlings- och avtalssystemen sedan 1980-talet innebär enligt LO:s ordförande att man tappat greppet om lönebildning och löneglidning. Lönegapet gentemot tjänstemännen anses också ha ökat.²⁵ LO:s styrelses roll har förändrats och man förhandlar inte längre med arbetsgivarna, det vill säga utövar inte självreglering, men det är uppenbart att organisationen försöker ta tillbaka initiativet. Att utreda och lägga fram omfattande förslag om hur full sysselsättning och rättvisare löner, inte rättvisa, ska kunna uppnås står på agendan. Så också initiativ till ökad samverkan med Saco och TCO. Uppenbart är att man strävar efter att öka sitt inflytande på arbetsmarknaden, men också sin makt när det gäller den ekonomiska politiken.

På förbunds nivå, där till exempel Kommunal och IF Metall är parter i förhandlingar om löner och anställningsvillkor, har innehållet i självregleringen förändrats. Idag förhandlar man i första

25 Karl-Petter Thorvaldsson på LO:s konferens 2015-06-03.

hand om ramarna för de lokala parternas lönebildning och lönesättning. Utmärkande för självreglering är förutom normering att parterna också utövar egenkontroll. Här anser vi att det brister. På de områden där arbetsgivarsidan getts ett större utrymme att definiera lönesättande kriterier blir det svårt för facket att i efterhand ifrågasätta lönesättningen (Fransson & Stüber, 2014).

På lokal nivå innebär de studerade avtalen att individens lön ska förhandlas och regleras i ett kollektivavtal, en form av självreglering. Kommunals avtal tillhör den andra vågen av normlösa avtal. Först gick Ledarna och tjänstemannafacken i offentlig sektor. Balans i avtalsituationen är ingen självklar utgångspunkt för dessa avtal. Grunden för självreglering kan således saknas. På förbunds nivå är allmänt sett parterna mer jämbördiga, medan så inte är fallet på lokal nivå. Kommunals avtal ger dessutom uttryck för att arbetsgivaren getts en överordnad roll i att definiera lönebestämmande kriterier. Medan IF Metalls avtal fortfarande ger uttryck för lokal partsreglering.

Avtalstexter ger dessutom inte hela svaret på hur lönebestämningen går till i verkligheten. Det är inte ovanligt att parterna tillämpar egna varianter som inte direkt har täckning i förbundsavtalen. Lokala styrkeförhållanden torde då påverka avvikelser från avtalens intentioner.²⁶

I praktiken kan vi se att den lokala fackliga styrkan är av avgö-

rande betydelse ur ett inflytande- och maktperspektiv. Saknas en stabil lokal facklig organisering påverkar detta möjligheterna att utöva inflytande över lönekriterier, dessutom är och förblir frågan om lön en konflikt- och maktfråga. Samtidigt saknas på lokal nivå något centralt nämligen strejkrätten. Decentraliseringen i systemen har avvärjat facken.

Dagens arbetsmarknad uppvisar motstridiga tendenser. Trots en tydlig utveckling mot decentraliserad lönebildning står i stort sett hela arbetsmarknaden under inflytande av industrinormen (MI 2015a:161). Detta är i hög grad ett utslag av en >ny form< av centralisering och utgör en begränsning i möjligheten till inflytande över lönebildningen för enskilda parter som till exempel Kommunal.

Också samhället har förändrats. Under de senaste årtiondena har många fackliga organisationer gjort marknadsundersökningar bland medlemmarna. Vill ni förhandla själva om lönen? Identitetspolitiken och tanken om valfrihet har slagit igenom på alla områden. Istället för att tala om makt och inflytande och kollektiv identifikation handlar det om individ och identitet. Vi frågar oss varför dessa undersökningar överhuvudtaget gjorts. Vad är syftet? Om facken inom LO ska kunna utöva inflytande och makt över lönebildning och lönesättning går det inte att ägna sig åt självskadebeteende och det räcker inte heller med ekonomiska och politiska utspel. Framförallt så måste de tre nivåerna hänga ihop såväl när det gäller retorik, taktik som strategi. Detta är utmaningen för LO-facken i kommande avtalsrörelser.

²⁶ Fransson (red.) (2011) och intervju med Maria Hansson, Kommunal.

Om författarna

Susanne Fransson är docent i rättsvetenskap. Hon arbetar som lektor vid institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet. Hennes forskningsområden är bland annat kvinnors och mäns löner, strejker och förhandlingsstrategier, diskriminering och förrättsligande på skolans område.

Eberhard Strüber är jurist och adjunkt vid Institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet. Han ägnar främst sitt arbete åt diskrimineringsrätt och kvinnors och mäns löner.

Referenser

- Baldwin, Robert och Cave, Martin (1999), *Understanding Regulation: Theory, Strategy, and Practice*, Oxford University Press
- Bruun, Niklas m.fl. (1990), *Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*. Liber förlag
- Calmfors, Lars och Richardsson, Katarina (2004), *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*, IFAU rapport 2004:9
- Elvander, Nils (1988), *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolic 1982-1986*. Allmänna förlaget
- Elvander, Nils och Holmlund, Bertil (1997), *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Arbetslivsinstitutet
- Fahlbeck, Reinhold (2002), *Industrial Relations and Collective Labour law: Characteristics, Principles and Basic Features*, i Wahlgren (red.) *Stability and Change in Nordic Labour Law. Legal Abbreviations*, Scandinavian Studies of Law Volume 43

- Facken inom industrin; webbplats www.fackeninomindustrin.se
- Fransson, Susanne (2000), *Lönediskriminering*, Iustus förlag
- Fransson, Susanne (2009), *Kvinnors strejker – en väg till rättvisa och jämställda löner? I* (red) Ann-Marie Egerö, *Nio perspektiv på jämställdhet*, Medlingsinstitutet
- Fransson, Susanne (2011) red. *Tarifflöner och individuell lönesättning. En studie om kvinnors och mäns löner i transportsektorn*. Nätverket jämställda löner
- Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard (2014), *Lönediskriminering i ett system med normlösa avtal och individuell lönesättning*. En kommentar till målet AD 2013 nr 64 i *Festskrift till Catharina Calleman, I rättens utkanter*, Iustus förlag
- Fürst, Gunilla (1997), *När kvinnor utvecklar nya lönemodeller*. I SOU 1997:135
- Gierz (2011), *Den svenska lönebildningen utmanas*, i (red.) Karlsson och Thorstensson, *Lönebildning för utvecklingskraft*. Norstedts
- Granqvist, Lena och Regner, Håkan (2008) *Decentralised Wage formation in Sweden*, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 46, s. 500–520.
- Granqvist, Lena och Regner, Håkan (2011), *Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning*, SACO
- IF Metall, *BV 2000*. Se i JämO broschyr *Arbetsvärderingssystem i Sverige*, <http://www.do.se/Documents/handledningar-arbetsliv/ArbetsvarderingssystemiSverigerevapril2008.pdf>
- IF Metall (2010), *Trender i industriarbetarnas arbetsvillkor 2010*
- IF Metall (2011) *Skilda löner, löneskillnader mellan män och kvinnor – arbetare inom industrin*

- Kjellberg, Anders (2000), *Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år* i (red.) Strøby Jensen Arbeidsgivere i Norden. En sociologisk analyse av arbeidsgiverorganiseringsen i Norge, Sverige, Finland og Danmark. Nord 2000:25
- Kollektivavtal, *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.* – HÖK 13
- Kollektivavtal Sveriges Verkstadsförening 1998/99 (se s 14)
- Kollektivavtal Sveriges Verkstadsförening 1993/94 (se s 14)
- Kollektivavtal, *Teknikavtalet. Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall 1 april 2013-31 mars 2016*
- Kollektivavtal, *Gemensamma avtalskommentarer, Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall 1 april 2013-31 mars 2016*
- Kommunal (2013), *Rätt lön – lönepolitiska utredningen*