

Avtal, individuella löner, och relativlöner

Lars Calmfors
Svenskt Näringsliv
Almare Stäket
31/8-2017

Innehåll

- Olika avtalskonstruktioner
- Individuell lönesättning
- Relativlöner mellan olika kollektiv

Medlingsinstitutets sju avtalstyper

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

Två olika dimensioner

Det totala utrymmet

U 1: Helt lokal bestämning (1)

U 2: Lokal bestämning men med stupstock om utrymmet (2 och 3)

U 3: Central bestämning (4-7)

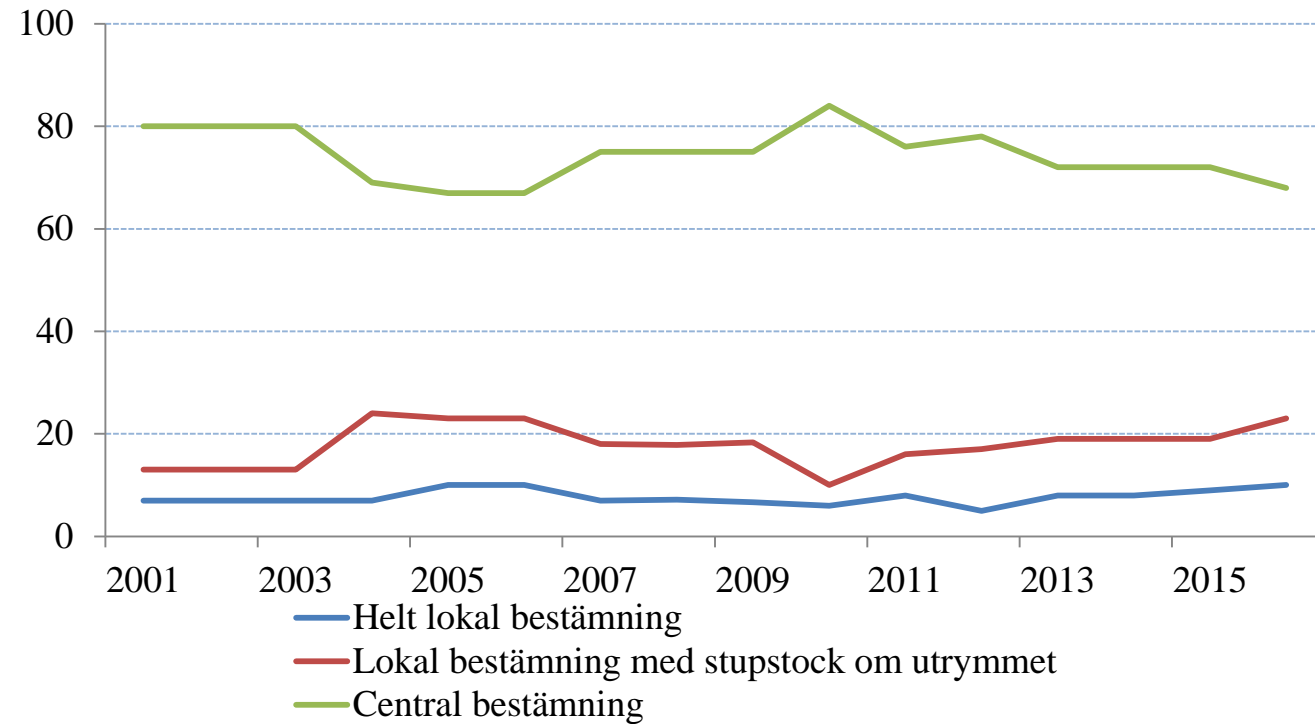
Individuella löneökningar

I 1: Helt lokal bestämning (1, 2 och 4)

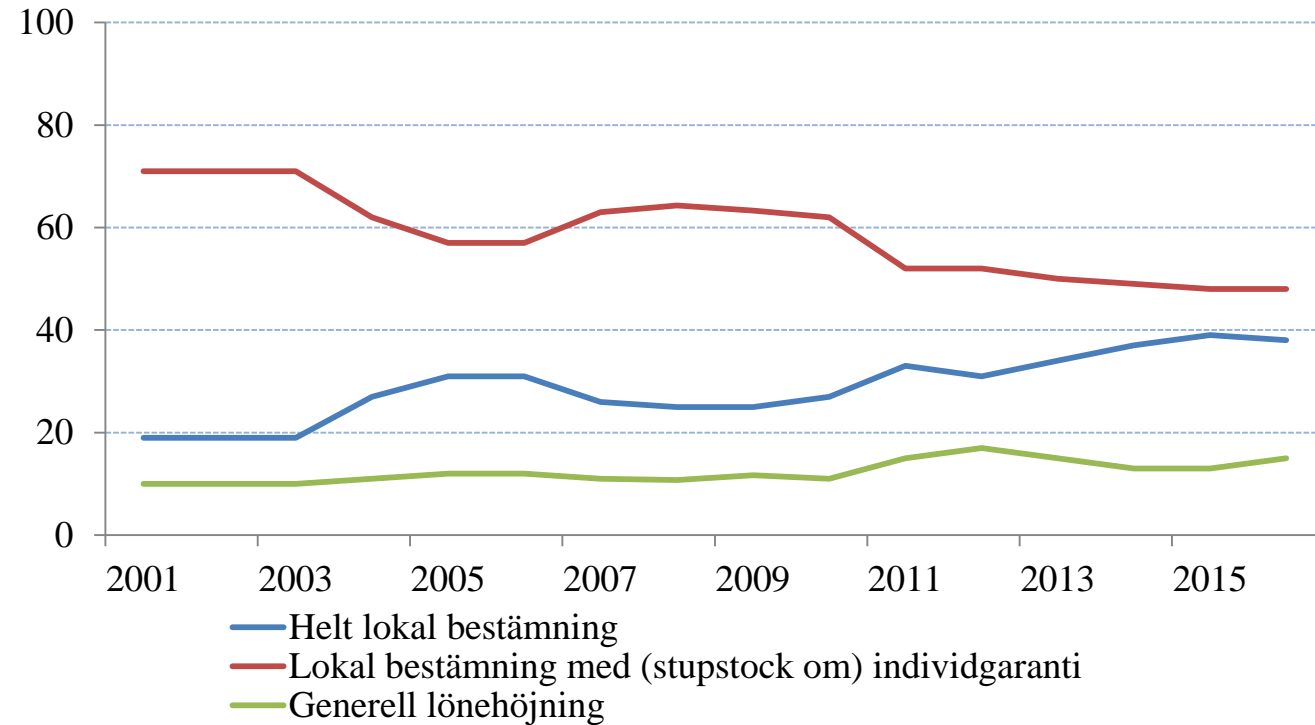
I 2: Lokal bestämning men med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti (3, 5 och 6)

I 3: Generell lönehöjning (7)

Bestämningen av det totala utrymmet, privat sektor, procent av anställda med kollektivavtal

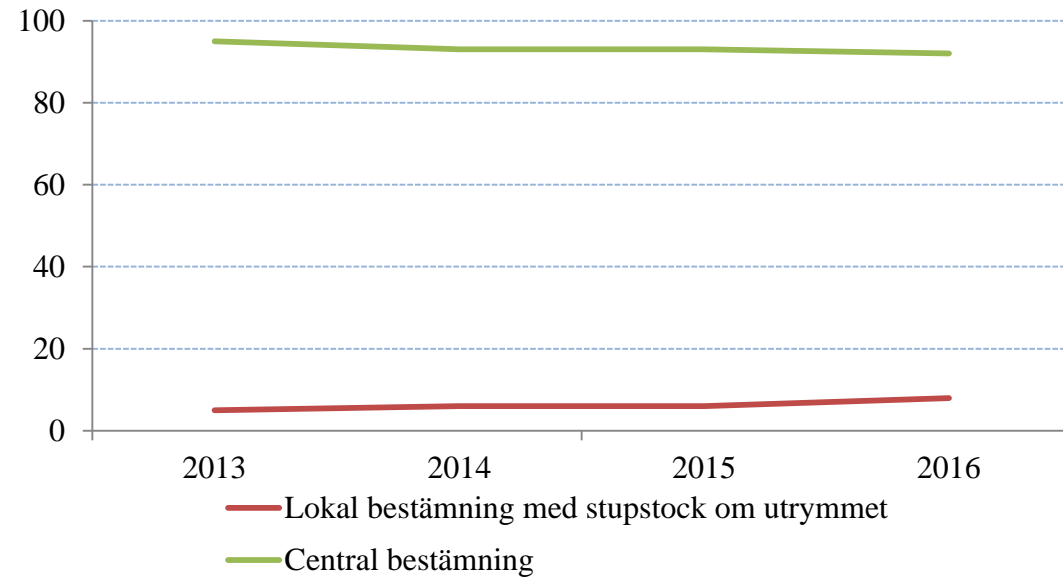


Bestämningen av individuella löneökningar, privat sektor, procent av anställda med kollektivavtal

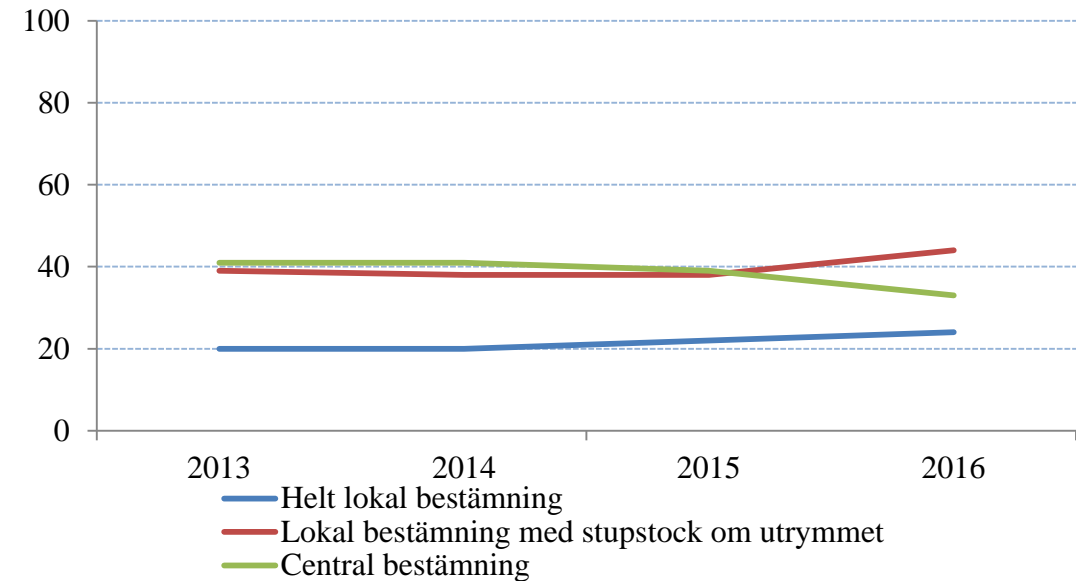


Bestämningen av det totala utrymmet, privat sektor, procent av anställda med kollektivavtal

Arbetare

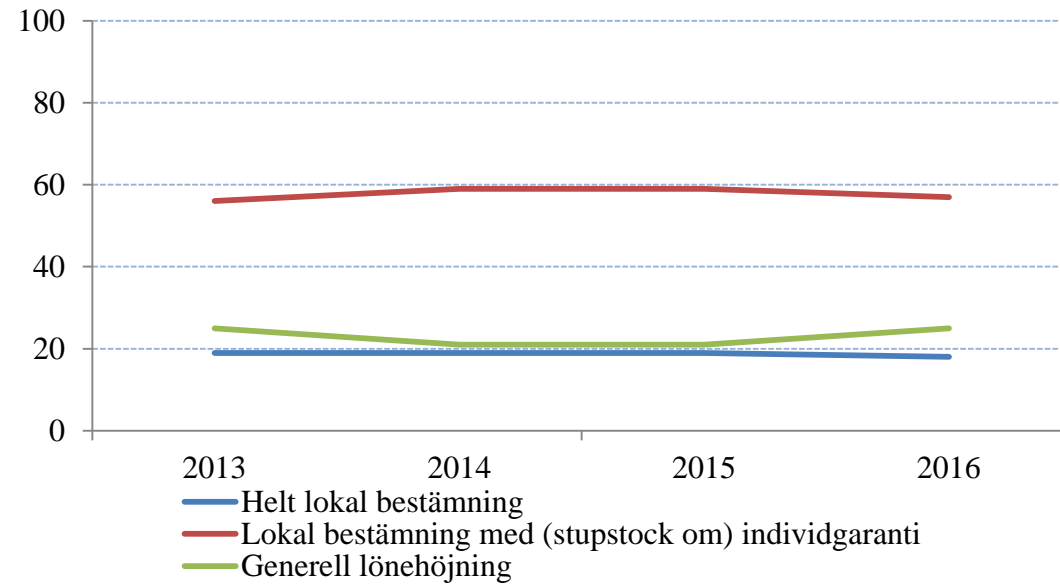


Tjänstemän

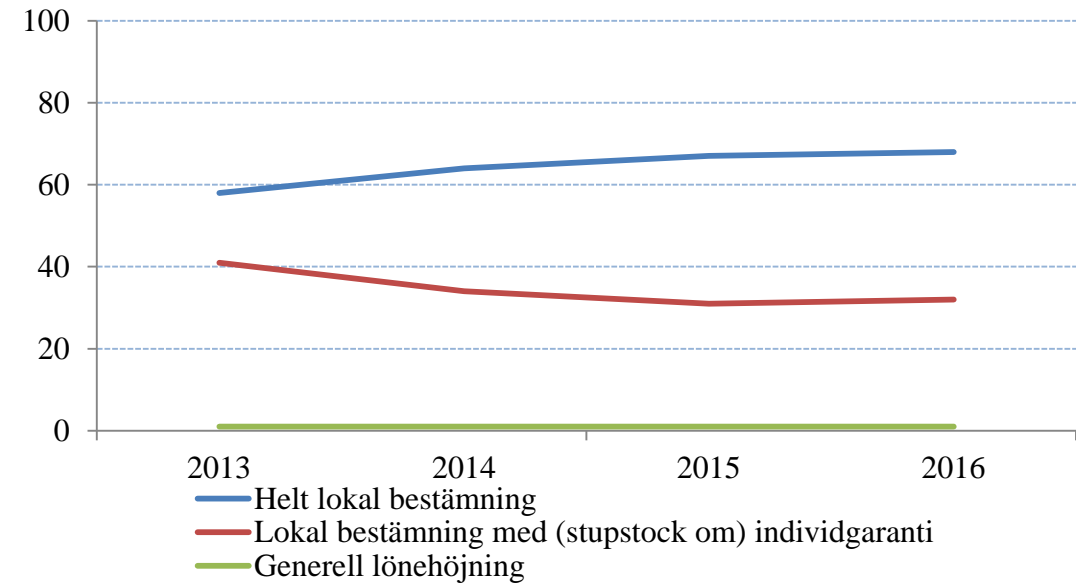


Bestämningen av individuella löneökningar, privat sektor, procent av anställda med avtal

Arbetare



Tjänstemän



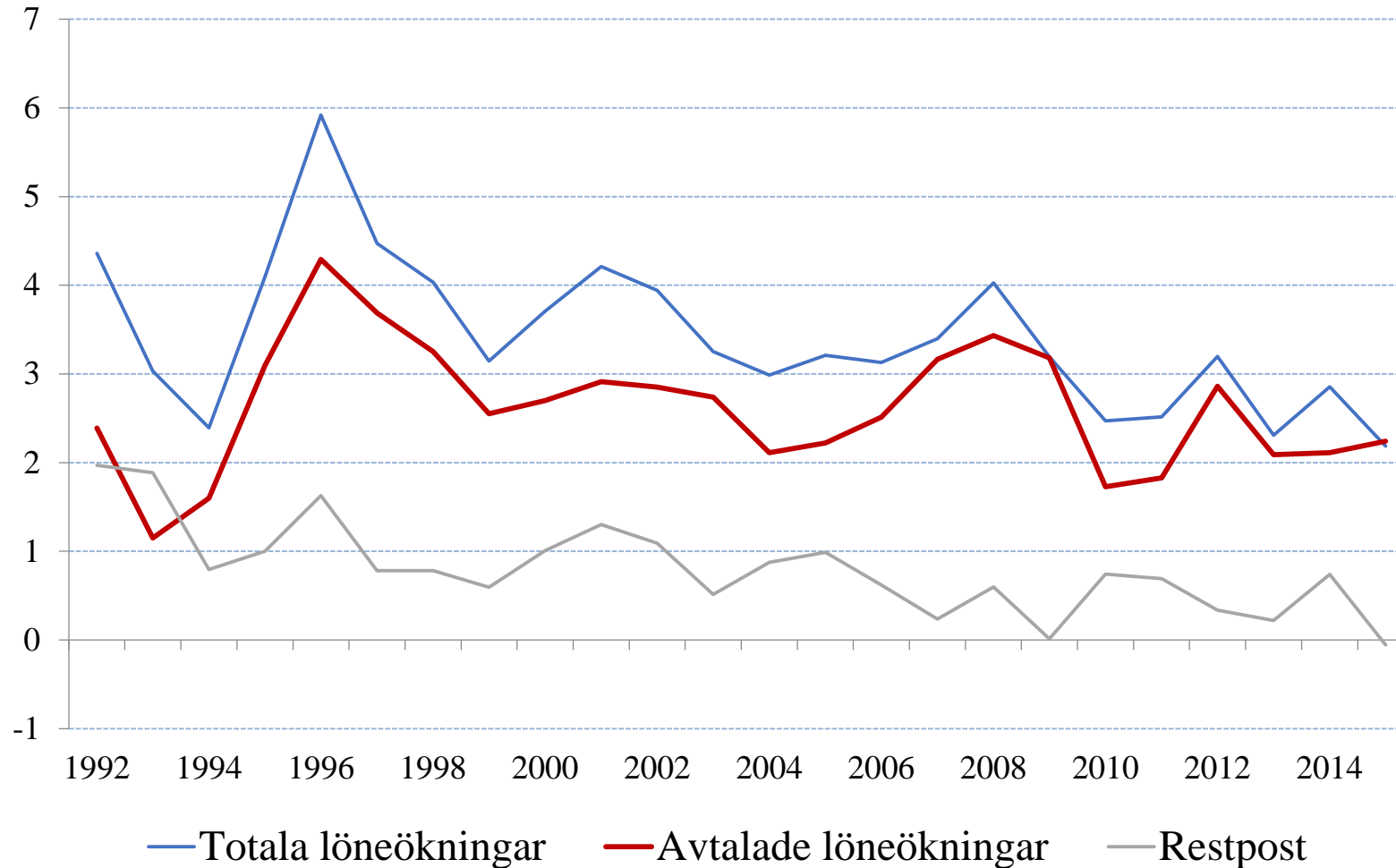
Vad vet vi om sambandet mellan lönespridning och produktivitet?

- Utländska studier: positivt samband mellan intern lönespridning och produktivitet (så länge lönespridningen inte blir för stor)
- Svenska studier: positivt samband mellan å ena sidan lönespridning eller användning av arbetskraft med individuell lönesättning och å andra sidan produktivitetstillväxt
- Viktigt att lönesättning sker enligt tydliga och kända kriterier
- Löpande återkoppling angående arbetsresultat viktigt
- Högre produktivitetstillväxt i Sverige 1995-2006 sammanföll i tiden med övergång till mer individuell lönesättning

Karlson med flera (2015), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur

- Möjligheterna till lönedifferentiering utnyttjas inte fullt ut i många företag
 - fördelarna ses ofta som för små i förhållande till kostnaderna
 - generella löneyft, individgarantier och ett lågt märke begränsar möjligheterna
 - rädsla för negativa effekter på arbetsklimatet (mindre företag)
 - ett tydligt märke skapar förväntningar om individuella löneökningar för alla
 - märket är oftare tak än golv
 - tufft motivera olika höga löneökningar

Totala löneökningar, avtalade löneökningar och restposten i näringslivet, procent



Karlson med flera (2015), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur, forts.

- Mer lönedifferentiering i kunskapsintensiva företag än i företag med enklare arbeten
 - större konsekvenser av den enskilda medarbetarens prestation?
 - men lättare mäta prestationen i enklare jobb?
 - tjänstemän jämför sig mer externt, arbetare mer internt
- Det lokala facket kan spela en viktig roll för legitimiteten för individuell lönesättning
 - vad betyder det att den fackliga organisationsgraden minskar och att det förmodligen leder till fler (mindre) företag utan lokala fackklubbar?
- Befattningslöner och karriärstegar är ofta viktigare för att åstadkomma lönespridning än den årliga lönerevisionen
 - men leder lätt till inadekvat och svåröverskådlig befattningshierarki

Hur underlätta relativlöneförändringar?

- Behov av relativlöneförändringar mellan olika kollektiv
 - förmodligen strukturellt större arbetskraftsbrist i offentlig sektor, byggsektor och privat tjänstesektor än i industrin
- Hur kan relativlöneförändringarna ske?
 - i de centrala avtalen genom mindre bindande märke?
 - genom högre individuella löneökningar för dem som ”presterar” bäst?
 - men då kan inte märket fortsätta att utgöra tak för löneökningarna i de enskilda företagen
 - märkessättningen måste på ett eller annat sätt tillåta större flexibilitet

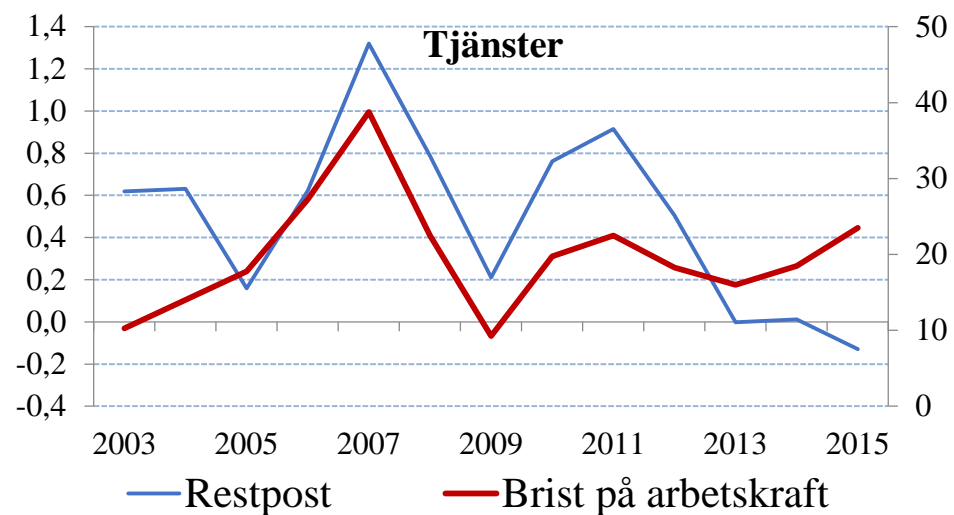
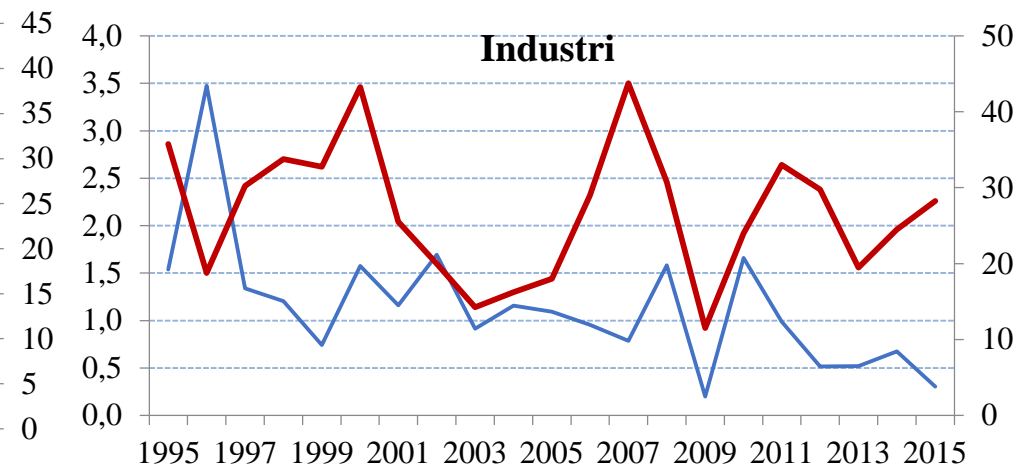
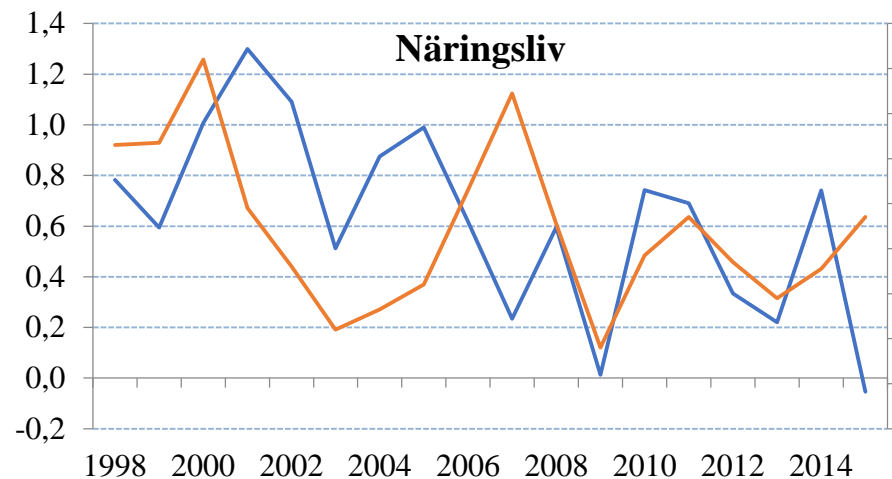
Standardavvikelse för genomsnittliga avtalade årliga löneökningar per avtalsperiod, procent

	Hela ekonomin	Näringslivet	Arbetare, näringslivet	Tjänstemän, näringslivet
2007–2009	0,69	0,95	0,57	1,22
2010–2011	0,42	0,47	0,44	0,31
2012	0,39	0,45	0,44	0,38
2013–2015	0,19	0,29	0,14	0,36
2016	0,11	0,15	0,14	0,14

Standardavvikelse för genomsnittliga totala årliga löneökningar per avtalsperiod, procent

	Hela ekonomin	Näringslivet	Arbetare, näringslivet	Tjänstemän, näringslivet
2007–2009	0,36	0,48	0,47	0,49
2010–2011	0,19	0,46	0,37	0,54
2012	0,55	0,90	0,54	1,13
2013–2015	0,20	0,45	0,41	0,41
2016	0,37	0,65	0,73	0,56

Restpost och brist på arbetskraft under olika år, procent



Regressioner för att förklara restposten (löneökningar utöver avtal) i industrin och näringslivet

	(1)	(2)
	Industri	Näringsliv
Brist på arbetskraft	0,021**	0,016***
	-0,008	-0,005
Vinstandel	-0,011	-0,026
	-0,036	-0,035
Inflation (tidsförskjuten ett kvartal)	0,325***	0,201***
	-0,006	-0,064
Avtalade löneökningar	-0,259***	-0,300***
	-0,009	-0,07
Konstant	1,046	1,831
	-1,606	-1,431
Antal observationer	70	70
Determinationskoefficient	0,315	0,234