

Vad är en rättvis lön?

- koppling till kollektivavtalen
och deras centraliseringsgrad

2011-03-23

Nils Karlson, VD, docent
Forskningsinstitutet Ratio

www.ratio.se

RATIO



Rättvisa

- *Essentially contested concept*
- Mängder av mer eller mindre oförenliga uppfattningar, såväl filosofiskt som praktiskt
- Gemensam nämnare "lika fall ska behandlas lika", men även andra utgångspunkter kan finnas.



Möjligt att diskutera rationellt

- Empiriskt
 - Hur ser människor (anställda, chefer) på ”rättvis lönesättning”? *Teresia Stråberg*
 - Vilka konsekvenser får olika rättvisuppfattningar? Förenlighet med andra mål, exempelvis utvecklingskraft?
- Analytiskt
 - Är rättvisesynen konsistent, logisk?
 - Överensstämmelse med etablerade filosofiska uppfattningar, definitioner?

Mitt fokus:

”Lika lön för lika arbete”



RATIO

Två typer av rättvisa

1. *Proceduriell rättvisa* – regler, procedurer
det väsentliga

2. *Distributiv rättvisa* – fördelningar, utfall det
väsentliga
 - a) *Numerisk jämlikhet*: alla får lika delar
 - b) *Proportionell jämlikhet*: fördelning utifrån
förtjänst, skicklighet, utbildning, behov etc.

Proceduriell rättvisa – fokus på löneprocessen

- Tydlighet, transparens, tillgång till information, delaktighet mm
- Kända, väl förankrade lönesättningskriterier
- Processen med lönesamtal, förhandlingar etc
- Inskrivet i många kollektivavtal!
- ”Lika lön för lika arbete” = lönespridning

Rättvis lön är lön som sätts i en rättvis löneprocess!

§ 6 Stål och metallavtalet

Mom. 1 Grunder för lönesättning

”Grund för lönesättning skall vara arbetsuppgifternas *svårighetsgrad*, *ansvars-* och *kompetenskrav* samt arbetarens sätt att uppfylla dessa krav.

Lönen skall därvid fastställas med *hänsyn till stigande ansvar och svårighet* i arbetet samt med arbetarens *ökade kompetens, erfarenhet* och *personliga insats*.”

Distributiv rättvisa – fokus lönernas fördelning

a. *Numerisk jämlighet*

- Samma lön oavsett förtjänst, skicklighet, utbildning, behov etc.
- ”Lika lön för olika arbete” = löneutjämning

Rättvis lön är lika lön för alla!

Exempel

- "Löneskillnader i sig är orättvisa"
- "Minskade löneskillnader ökar rättvisan"
- "Höjda mini- eller ingångslöner i sig leder till ökad rättvisa"
- "Generella utlägg lika för alla är rättvist"
- "Märket är rättvist"



Rättvis lönefördelning

b. *Proportionell jämlighet*

– Olika lön beroende på

- Förtjänst – bidrag till verksamhetens mål och resultat
 - Skicklighet – förmåga att utföra arbetsuppgifterna
 - Utbildning – relevant utbildning för arbetsuppgifterna
 - Behov – försörjningsbörda, ålder etc.
- ”Lika lön för lika arbete” = lönespridning

Rättvis lön är olika lön (beroende på förtjänst, skicklighet etc)!

- Liknar den proceduriella rättvisan!

Centraliserad lönebildning 1

Den klassiska Rehn-Meidner modellen

- ”Solidarisk lönepolitik”, ”konkurrensneutralitet”
 - Taylorism, Fordism, väldefinierade arbetsuppgifter och yrkesroller
 - Tidsstudier, raka ackord, för alla företag oavsett bärkraft och marknad
- ”Lika lön för lika arbete” = lönespridning

Proceduriell och proportionell distributiv rättvisa?

Men...

- Modellen fungerade dåligt med förändrat värdeskapande, ny teknik, politisering, globalisering, fler parter, minskad centralisering, tjänstesektorns framväxt mm
- Kanske var idén om centralt fastställda lönekriterier och löneprocedurer som grund för "lika för lika arbete" fel tänkt?

Centraliserad lönebildning 2

- Generella utläggningar, låglönesatsningar, individgarantier, (gemensamt märke) etc.
- ”Lika lön för olika arbete” = löneutjämning

Numerisk distributiv rättvisa? Proportionell distributiv rättvisa baserad på behov?

Decentraliserad lönebildning

- Lönesättning baserad på olika företags löneprocesser, lönekriterier, bärkraft och marknad.
- Finns "lika lön för lika arbete" (= lönespridning) i denna modell?

Proceduriell rättvisa?

Proportionell distributiv rättvisa?

Rättvisa i den decentraliserade lönebildningen

Proceduriell rättvisa?

- Ja, möjlig inom företag och mellan företaga genom interna och kollektivavtalsbaserade löneprocesser!

Proportionell distributiv rättvisa?

- Ja, möjlig, men förutsätter konkurrens och rörlighet inom och mellan företag och branscher, som utjämnar inkomstskillnader mellan likartade arbetsuppgifter!