

Varför decentraliseras inte svensk lönebildning?

Nils Karlson, VD, docent
Forskningsinstitutet Ratio

www.ratio.se

RATIO

Argument för lokal lönebildning

- Högre produktivitet
- Bättre incitament
- Fler experiment
- Långsiktigt fler jobb, högre löner *och* högre vinster
- Stärkt utvecklingskraft!

Hartgo (1999), Hibbs & Locking (2000), Lindbeck & Snower (2001), Andersen & Mailand (2005), Granqvist & Regnér (2006), Plasman & Rusinek & Rycx (2007), Charlwood (2007)

Faktisk utveckling

1983-1997: Decentralisering och återcentralisering

1997-2008: Central samordning med viss lokal lönebildning



Trend: Icke-decentralisering

2007: "Lönebildningen har centraliserats inom de olika löneavtalskonstruktionerna"

Medlingsinstitutet (2008:12)

2010: "Resultatet av 2010 års förhandlingar innebar en förskjutning mot ett större inslag av lokal lönebildning"

Medlingsinstitutet (2011:12)

Men ingen decentralisering i privat sektor!

RATIO

Avtalskonstruktioner enligt Medlingsinstitutet

1. Lokal lönebildning (*löneprocessavtal*)
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 alternativt stupstock om individgaranti
6. Generell höjning och lönepott
7. Generell höjning



Privat sektor

	Grupp	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Centralisering	7	10%	10	10	11	12	12	11	11	11	11
	6	18%	18	18	18	16	16	18	18	18	18
	5	45%	45	45	28	28	25	35	35	35	43
	4	7%	7	7	12	14	14	11	11	11	12
	3	8%	8	8	16	16	16	10	10	10	1
	2	5%	5	5	8	7	7	8	8	8	9
Decentralisering	1	7%	7	7	7	10	10	7	7	7	6
		100%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Varför inte decentralisering?

1. Föråldrade konfliktregler
2. Höga transaktionskostnader
3. Status quo gynnsamt
4. Fackliga privilegier och rättviseföreställningar
5. Partsorganisationernas gemensamma egenintressen



1. Föråldrade konfliktregler

Kartellsamverkan och gemensamt märke är med dagens konfliktregler nödvändigt för att klara konflikt- och kostnads kontroll – konserverar centraliseringen

Lönebildningens dilemma (Karlson & Lindberg 2008)



2. Höga transaktionskostnader

Höga *lokala* transaktionskostnader – kostnader för förhandlingar, löne- och utvecklingssamtal, avundsjuka, konflikter mm



3. Status quo gynnsamt

- Annat än lön motiverar mer – ansvar, delaktighet, arbetsgemenskap mm
- Löneutrymmet begränsat för stora grupper pga. lönesammanpressning
- ”Utbytbara” arbetstagares förhandlingsstyrka undergrävs om inte kollektivt agerande
- Viktiga aktörer tjänar på status quo



4. Rättviseföreställningar

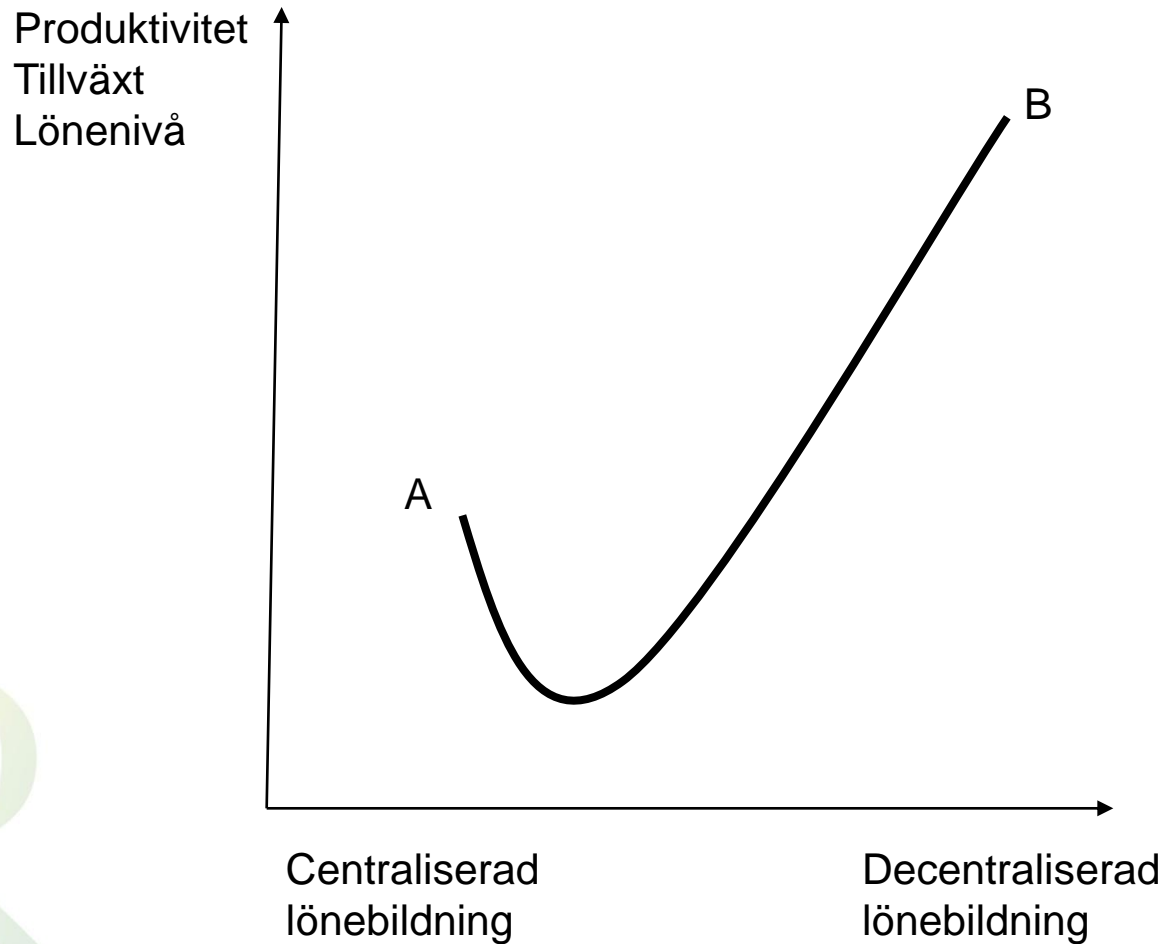
- Rättvist när löneskillnaderna är så små som möjligt, när de lägsta lönerna är så höga som möjligt?
 - *Lika lön för olika arbete, lönesammanpressning*
- Rättvist när lönen baseras på individens *prestationer relaterade till företagets verksamhetsmål och värderingar*?
 - *Lika lön för lika arbete, lönespridning*

5. Partsorganisationernas gemensamma egenintressen

- Symbios mellan ”korporativa karteller”
- Modellen uppbyggd för att kontrollera priset på arbete
- Specialiserad kompetens



Lönebildningens J-kurva



Paneldiskussion

Lönebildning för framtiden

Per Bardh, avtalssekreterare LO

Annika Elias, ordförande Ledarna

Niklas Hjert, förhandlingschef Unionen

Claes Stråth, generaldirektör Medlingsinstitutet

Christer Ågren, v VD Svenskt Näringsliv

Moderator: Ann-Kari Edenius, Ratio



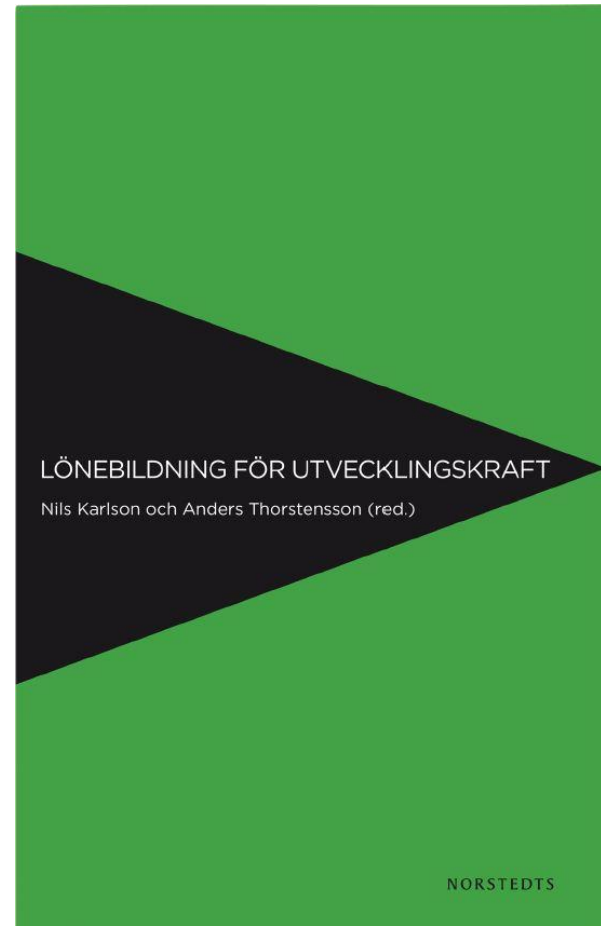
RATIO

Forskarantologin

*Lönebildning för
utvecklingskraft*

Red. Nils Karlson &
Anders Thorstensson

Utgiven av Norstedts



RATIO