



fackförbund
i samverkan

Lönebildning för jämlikhet - nr 1

Ett projekt av 6F - fackförbund i samverkan

Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna, Seko i samverkan med Katalys

Lågt lönemärke gynnar högavlönade

**Normerande löneavtal
och arbetarnas löner
relativt tjänstemännens**

Mats Morin

Innehållsförteckning



Förord	3
Sammanfattning och slutsatser	4
Inledning	5
Lönestatistik 1998-2017	6
<i>Struktureffekter 1998-2016</i>	6
<i>Lönebaserade avgifter och tjänstemännens ITP-avgifter</i>	6
<i>Löneutveckling 2017</i>	6
Avtalsperioderna sedan 1998	8
Arbetarnas löneutveckling relativt tjänstemännen	10
Vilka centrala avtal kan betraktas som relativt låga?	12
<i>Samband mellan normerande avtal och lönerelationen arbetare/tjänstemän</i>	12
Normerande avtal mer i takt med löneutrymmet, en beräkning	15
<i>Hur mycket högre blir arbetarnas löner?</i>	15
<i>Arbetarnas högre löner medför strukturförändringar</i>	15
Noter	17

fackförbund i samverkan

KATALYS. No:60



Elektrikerna

f Fastighets



Förord



1997 undertecknades Industriavtalet. Det har nu gått över 20 år och mycket har hänt såväl här i Sverige som i omvärlden. Industriavtalet är ett samarbetsavtal som bland annat handlar om lönebildning mellan facken inom industrin och arbetsgivarorganisationer inom industrin. Avtalet skrevs i spåren av en period med höga nominella och inflationsdrivande löneökningar. Syftet var att få till stånd en mer kontrollerad lönebildning som tog hänsyn till internationell konkurrenskraft.

Men tiderna förändras. Arbetsmarknaden ser annorlunda ut nu jämfört med 1997. Strukturomvandling i ekonomin har bland annat gjort att industrisektorn minskat. Andra sektorer har istället växt i snabb takt då människors och samhällets behov har förändrats. Det är inte längre självklart att det är industrin som ensamma ska styra den svenska lönebildningen och sätta normen för vad samhället tål för löneökningstakt.

Ett bärande argument för Industriavtalet år 1997 var att hålla nere inflationen och att inte äventyra konkurrenskraften. Nu 20 år senare är problemen snarare de omvända. Vi har under lång tid istället en inflation som är lägre än Riksbankens mål. Många menar att en orsak till detta är att löneökningstakten varit för låg. Vi delar denna uppfattning.

Ur ett fackligt perspektiv finns fler synpunkter på nuvarande modell där industrin bestämmer alla branschens löneökningstakt. Industriavtalet har bidragit till reallöneökningar under många år. Men när man tittar på fördelningen av dessa reallöneökningar så finns en tydlig vinnare, tjänstemännen. Löneskillnaden, i kronor räknat, har mer än fördubblats mellan arbetare och tjänstemän sedan Industriavtalet tecknades. Detta är en oacceptabel utveckling.

Jämställda löner är en annan aspekt. Löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2016, när hänsyn tas till yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid, var 4,5 procent. Det är ingen hemlighet att arbetsgivarna har avfärdat krav på låglönesatsningar som skulle gynna kvinnodominerade grupper på arbetsmarknaden. Man hävdar att dessa krav inte är förenliga med Industriavtalet. Denna syn leder givetvis till att klyftorna kommer fortsätta att öka. Såväl mellan arbetare och tjänstemän som mellan kvinnor och män. Vi vill gå en annan väg. Vi vill ha minskade klyftor och mer jämställdhet. För att nå detta krävs en ny lönebildningsmodell där det är möjligt att jämna ut löneskillnaderna.

Ett annat argument som ofta lyfts fram av de som hyllar Industriavtalet är att "för höga" löneökningar är ett hot mot industrins konkurrenskraft. Självklart finns det en övre gräns för hur höga löneökningar vi kan ha i Sverige. Men för låga löneökningar skulle ha negativ effekt på sysselsättningen och att följa europeiska konkurrenters löneökningstakt är inte längre ett relevant argument. Vi måste främst titta på hur produktiviteten ser ut i Sverige.

Vi inom 6F har länge kritiserat den lönebildningsmodell vi har idag där exportsektorn ska sätta "märket" för hela arbetsmarknaden. Grunden i vår kritik ligger i att lönebildningen cementerar dagens löneskillnader samt att vi saknar inflytande över något så avgörande för våra medlemmar som lönenivån.

När man framför kritik mot något bör man också ha ett svar på vad som är alternativet. Vi har i dagsläget inget konkret svar på vad som är alternativet till nuvarande lönebildningsmodell. Mot bakgrund av detta har vi anslagit medel till ett lönebildningsprojekt som tar fram gedigna underlag för att kunna göra en kvalificerad bedömning av nuvarande lönebildningsmodell. Rapporten som du nu läser är en av underlagsrapporterna till denna utredning om lönebildningsmodellen. 6Fs lönebildningsprojekt heter "Lönebildning för jämlikhet".

6F kommer utifrån de underlagsrapporterna som tas fram presentera en slutrapport där vår syn på framtidens lönebildningsmodell bör se ut. Denna kan bygga på nuvarande modell. Den kan också se annorlunda ut.

Kristoffer Arvidsson Thonäng

Projektledare 6Fs lönebildningsprojekt
"Lönebildning för jämlikhet"

Mikael Johansson

Förbundsordförande Målareförbundet

Valle Karlsson

Ordförande Seko

Johan Lindholm

Ordförande Byggnads

Magnus Pettersson

Ordförande Fastighets

Jonas Wallin

Ordförande Elektrikerna

Sammanfattning och slutsatser

Rapporten undersöker hur de lönenormerande avtalen och lönerelationerna har utvecklats mellan arbetare och tjänstemän i näringslivet sedan det normerande avtalet 1998. Arbetarnas löner har ökat något mindre än tjänstemännens under de flesta avtalsperioder och framförallt under avtalsperioden som började 1998. Det kan finnas flera orsaker till detta men en orsak verkar vara att det normerande avtalet har underskattat löneutrymmet. Detta skedde framförallt 1998, men även märkbart 2001 och 2010. Rapporten uppskattar att sambandet kan se ut så att då det normerande avtalet underskattar löneutrymmet med 1 procent så kan arbetarnas löner öka nästan 1 procent mindre än tjänstemännens löner. Sambandet är osäkert och lönerelationerna kan förändras både något mer och mindre.

Orsaken till att relativt låga normerande avtal kan medföra att arbetarnas löner ökar mindre än tjänstemännens verkar vara att arbetarnas löner mer bestäms av det normerande avtalet, som styr de följande centrala avtalen, medan tjänstemännens löner i högre grad bestäms av den lokala lönebildningen. Relativt låga centrala avtal lämnar kvar en stor del av löneutrymmet till den lokala lönebildningen som då oftast tillfaller tjänstemännen.

Om de normerande avtalen hade varit i takt med löneutrymmet 1998, 2001 och 2010 är det möjligt

att arbetarna under dessa avtalsperioder inte hade tappat i löneutveckling relativt tjänstemännen. Om detta hade blivit fallet så skulle arbetarnas månadslöner idag, år 2017, kunnat vara 1 300 kronor högre i genomsnitt (4,8 procent högre). Genom att tjänstemännens löner i motsvarande grad hade ökat mindre så innebär det att företagens totala kostnader och priser inte hade påverkats. Oförändrade priser medför att sysselsättningen inte hade påverkats från efterfrågesidan och att arbetarnas köpkraft (reallöner) också hade varit 1 300 kronor högre. Arbetaryrken skulle varit dyrare och tjänstemannayrken billigare, vilket skulle medfört strukturförändringar. I långsam takt och under lång tid skulle antalet arbetaryrken bli färre och antalet tjänstemannayrken fler. Den årliga effekten på sysselsättningen skulle bli begränsad.

Om man önskar att arbetarnas löner ska öka i takt med tjänstemännens eller öka mer, tyder den historiska utvecklingen på att man kan använda två typer av avtal. Det ena är normerande avtal i takt med löneutrymmet för att begränsa tjänstemännens lokala lönepåslag. Det andra är centrala avtal om låglönesatsningar som i genomsnitt tillfaller arbetarna mer än tjänstemännen. Relativt låga normerande avtal och centrala avtal utan låglönesatsningar verkar leda till att arbetarnas löner kommer att öka mindre än tjänstemännens.

Inledning



Denna rapport ska undersöka hur det normerande löneavtalet relativt löneutrymmet förhåller sig till arbetarnas löner relativt tjänstemännen. Utgångspunkten är att löneutrymmet bestäms av det internationella avkastningskravet som alltid kommer att vara uppfyllt sett över några år. Den del av förädlingsvärdet som blir över kommer då att gå till löner. Detta innebär att löneutrymmet kan definieras som den registrerade löneökningstakten i näringslivet (privata sektorn)¹. Därför behandlas arbetarnas och tjänstemännens löner endast för näringslivet. Arbetarna har kollektivavtal i LO-förbund och tjänstemännen har kollektivavtal i TCO- eller SACO-förbund.

Löneökningstakten i näringslivet är ett resultat av centrala förhandlingar och lokal lönebildning. De centrala förhandlingarna styrs av Industriavtalet som tecknades 1997 och började gälla från och med 1998 års avtalsrörelse. En del i avtalet är att inför varje avtalsrörelse ska industrin i centrala förhandlingar sätta det lönenormerande avtalet och de andra förbunden ska därefter i sina centrala förhandlingar följa detta lönenormerande avtal. De lokala avtalen styrs inte på samma sätt av det lönenormerande avtalet, vilket ofta innebär att de grupper som är starka i lokala förhandlingar får ut mer än det centrala avtalet och därmed även mer än det lönenormerande avtalet.

Tjänstemännen får i högre grad än arbetarna (30 procent jämfört med 10 procent) ytterligare lönepåslag i lokala förhandlingar. De grupper som är svaga i lokala förhandlingar har ofta lägre lönenivåer än andra och är därför mer beroende

av det centrala avtalet. Detta har bidragit till att arbetarnas kollektivavtal ofta har innehållit olika typer av låglönesatsningar, ofta benämnd jämställdhetsatsning i form av lägsta kronpåslag och låglönepott².

Man skulle kunna anta att om det lönenormerande avtalet visar sig märkbart understiga löneutrymmet, så blir det större utrymme för lokal lönebildning vilket i genomsnitt kommer att gynna tjänstemännens löneutveckling mer än arbetarnas. Låglönesatsningar kan kompensera arbetarna för detta. En lönerapport från LO "Lön eller sysselsättning eller bådadera" (2016) undersökte bl.a. detta och tyckte sig se ett samband mellan relativt låga normerande avtal och ökade löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän.

Syftet med denna rapport är att undersöka detta samband närmare samt att uppskatta hur mycket högre arbetarnas löner skulle kunna vara om de normerande avtal som varit relativt låga i stället hade följt löneutrymmet. Utgångspunkten är det arbete som gjordes i samband med ovannämnda LO-rapport. En uppdatering görs av LO-rapportens beräkningar.

Den här rapporten börjar med en beskrivning av den lönestatistik som använts. Därefter beräknas den genomsnittliga löneutvecklingen för arbetare och tjänstemän under nio avtalsperioder under perioden 1998-2017. Lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän beräknas i förhållande till hur väl det lönenormerande avtalet överensstämmer med löneutrymmet. Slutligen beräknas hur arbetarnas och tjänstemännens löner kunde ha utvecklats om det lönenormerande avtalet mer hade överensstämt med löneutrymmet.

Lönestatistik 1998-2017



Konjunkturlönestatistiken, som beskriver löneutvecklingen månad för månad, används för att beskriva löneutvecklingen under de 9 avtalsperioderna sedan 1998. Avsikten är att beskriva den genomsnittliga löneutvecklingen i näringslivet som är resultatet av centrala avtal och lokal lönebildning.

Lönestatistiken visar löneutvecklingen uppdelad på arbetare och tjänstemän. Lönen beräknas som lönesumman dividerad med antingen antalet arbetade timmar eller antal sysselsatta. Det innebär att den genomsnittliga löneutvecklingen påverkas när antalet högavlönade eller lågavlönade förändras. Anställs t.ex. många högavlönade ingenjörer i näringslivet ökar detta den genomsnittliga lönen per anställd för näringslivets tjänstemän. Denna del av löneökningen är inte ett resultat av löneförhandlingar och ska därför rensas bort. Detta kan göras genom att använda lönestrukturstatistiken. Den löneutveckling som då erhålls kallas för strukturrensad löneutveckling. Sådana strukturreffekter brukar ge märkbar effekt på endast tjänstemännens löner eftersom löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är relativt stora. Löneskillnaderna hos arbetarnas yrkesgrupper är oftast för små för att strukturella förändringar av yrkessammansättningen ska märkbart kunna påverka löneutvecklingen.

Strukturreffekter 1998-2016

I denna rapport har en strukturrensad löneutveckling använts för tjänstemännens löner men inte för arbetarnas löner. Strukturloänestatistiken omfattar ännu endast åren t.o.m. 2016. Strukturella effekter medför att tjänstemännens årliga löneökningar både blir högre och lägre (se Diagram 1) och har sedan 1998 medfört att tjänstemännens löner enligt konjunkturlönestatistiken ökat med ytterligare 1,5 procent. Dessa strukturella effekter på tjänstemännens löneutveckling är bortrensad i denna rapport.

Lönebaserade avgifter och tjänstemännens ITP-avgifter

Lönekostnader består av utgående löner och lönebaserade avgifter. Lönebaserade avgifter är antingen lagstadgade eller avtalade. De lagstadgade berör arbetare och tjänstemän på samma sätt och påverkar inte lönerelationen mellan dessa grupper. De avtalade utgör en mindre del av lönekostnaderna och påverkar ofta i begränsad grad utvecklingen av lönerelationen. Därför ingår inte dessa lönebaserade avgifter i denna rapportens lönejämförelser med två

undantag nämligen 1998 och 2001 års avtalsperioder. När förändringar i de lönebaserade avgifterna inte medräknas så underskattas eller överskattas därmed löneutrymmet, men det sker i begränsad grad.

Under de treåriga avtalsperioder som började 1998 och 2001 höjdes tjänstemännens avgifter väsentligt till deras tjänstepension (ITP). De årliga höjningarna medförde att lönekostnaderna under avtalsperioden som började 1998 ökade med ytterligare 0,9 procent i genomsnitt per år och under avtalsperioden som började 2001 ökade lönekostnaderna med 0,7 procent i genomsnitt per år. Detta bör ha begränsat tjänstemännens utrymme för lokala lönepåslag. Därför har tjänstemännens löneutveckling under dessa två avtalsperioder beräknats inklusive de höjda ITP-avgifterna.

Löneutveckling 2017

Konjunkturlönestatistiken beskriver löneutvecklingen månad för månad. Den visar på en svag löneutveckling för arbetarna (se Tabell 1) fr.o.m. april 2017.

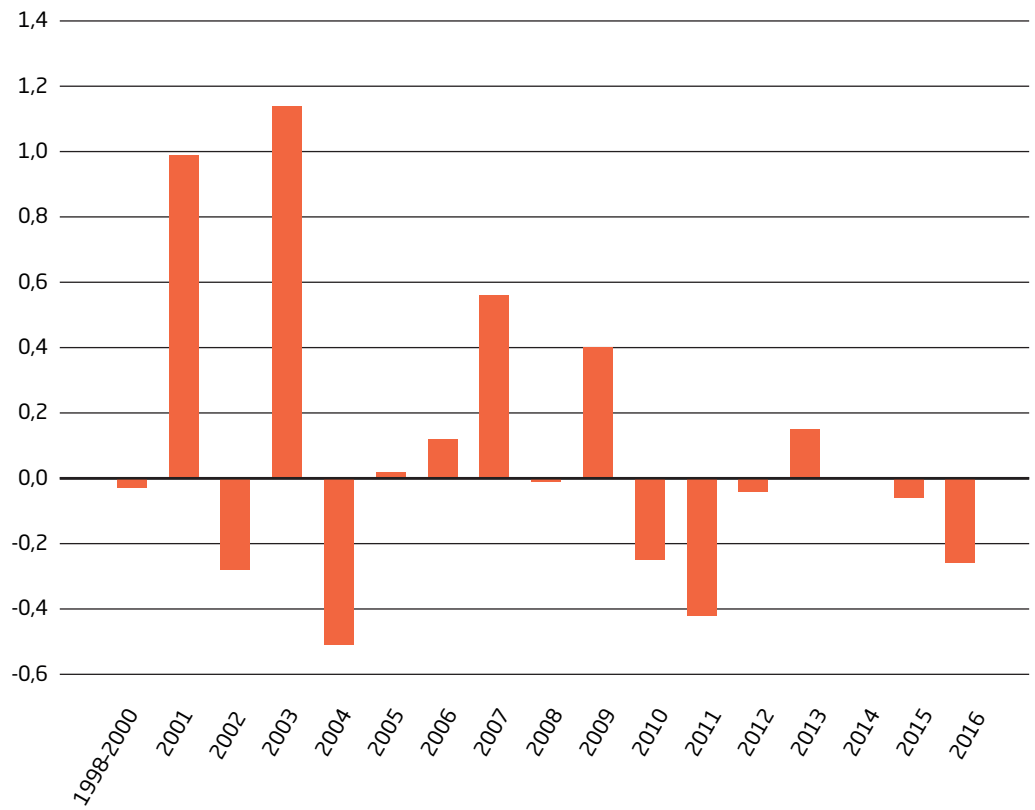
Tabell 1. Näringslivets löneutveckling april-dec 2017

	Arbetare	Tjänstemän
Faktisk utveckling	1,7 %	2,6 %
Åtminstone avtalet	2,1 %	2,6 %

Arbetarnas löner har för perioden april-december ökat med 1,7 procent. Detta är under avtalet som ger drygt 2 procent. Låglönesatsningen till de med månadslöner under 24 000 kronor påverkar arbetarnas genomsnittliga löneutveckling i näringslivet med någon tiondels procentenhet. En orsak till den svaga löneutvecklingen kan vara negativa strukturella effekter som kan uppstå då man anställer många med lägre löner än genomsnittet. Strukturella effekter för 2017 kan dock ännu inte beräknas. Här antas att arbetarnas löner i genomsnitt ökar med avtalets 2,1 procent. Tjänstemännens löner har under samma period ökat med 2,6 procent.

Under 2017 rådde högkonjunktur och sysselsättningen ökade ovanligt starkt. Om många lågavlönade anställs kommer detta att dämpa både arbetarnas och tjänstemännens registrerade löneökningstakt. Därför bör både arbetarnas och tjänstemännens löner strukturrensas innan mer definitiva slutsatser kan dras om deras löneutveckling. I rapportens diagram har de staplar och linjer som avser 2017 ritats med horisontellt streckade linjer för att markera osäkra värden.

DIAGRAM 1 Struktureffekter (procent)



Avtalsperioderna sedan 1998



Det tecknade normerande avtalet har för avtalsperioderna från 1998 i genomsnitt blivit knappt 80 procent av de avtalskrav som ställdes inför varje avtalsrörelse. Lönerna har i genomsnitt ökat nästan lika mycket som avtalskraven, vilket beror på extra lönepåslag med jämställdhetssatsningar och lokala påslag. Jämfört med det normerande avtalet har löneutvecklingen i genomsnitt blivit 0,6 procentenheter högre. Arbetarnas löner har i genomsnitt ökat 0,4 procentenheter mindre än tjänstemännens löner, vilket beror på att tjänstemännen i genomsnitt får högre lokala påslag än arbetarna och att arbetarnas jämställdhetssatsningar i de centrala förhandlingarna inte tillräckligt har kompenserat för detta. (Se Diagram 2.)

Avtalsperiodernas längd har varierat mellan 1-3 år. Det vanligaste har varit 3-åriga avtal, där ett avtalsår oftast sträcker sig från 1 april och till 31 mars nästa år. I denna rapport har årsgenomsnitt beräknats som ett genomsnitt under en period på 12 månader från april samma år t.o.m. mars året efter. Avtalsperioderna benämns med det första året i avtalsperioden. Avtalsperioden 2017 omfattar i denna rapport ännu endast 2017 och perioden april-december. Följande avtalsperioder ingår i rapporten (se Tabell 2):

Tabell 2.
Avtalsperiodernas längd

1988	3 år
2001	3 år
2004	3 år
2007	3 år
2010	2 år
2012	1 år
2013	3 år
2016	1 år
2017	3 år

Avtalskraven, det normerande avtalet samt löneutrymmet (= löneutfallet) har varierat under avtalsperioderna. Även skillnaderna mellan dessa har varierat. Det normerande avtalet har alltid varit lägre än löneutrymmet. Störst skillnad blev under 1998 års avtalsperiod då det normerande avtalet var -1,5 procentenhet lägre än löneutrymmet. Minst skillnad blev under 2007 års avtalsperiod då skillnaden endast var -0,1 procentenhet. (Se Diagram 3.)

Dessutom har olika jämställdhetssatsningar tecknats avtal om. Avtalen har innehållit ett lägsta kronpåslag som räknats i procent av en ungefärlig genomsnittlig industriarbetarlön och extra satsningar har gjorts på avtalslönerna (minimilönerna). Avtalen från 2007 t.o.m. 2012 har innehållit en lönepott i kronor för avtalsområden med lägre lön än en ungefärlig genomsnittlig industriarbetarlön. Lönepotten var stor 2007 och bidrog till att arbetarnas löner ökade mer än tjänstemännens. Därefter har lönepotten blivit allt mindre och upphört från 2013 års avtal. I 2012 års avtal började ett avräkningsförfarande användas med syftet att jämställdhetssatsningen skulle finansieras med försäkringar i kollektivavtalet.

DIAGRAM 2 Avtalsperiodernas genomsnitt (procent)

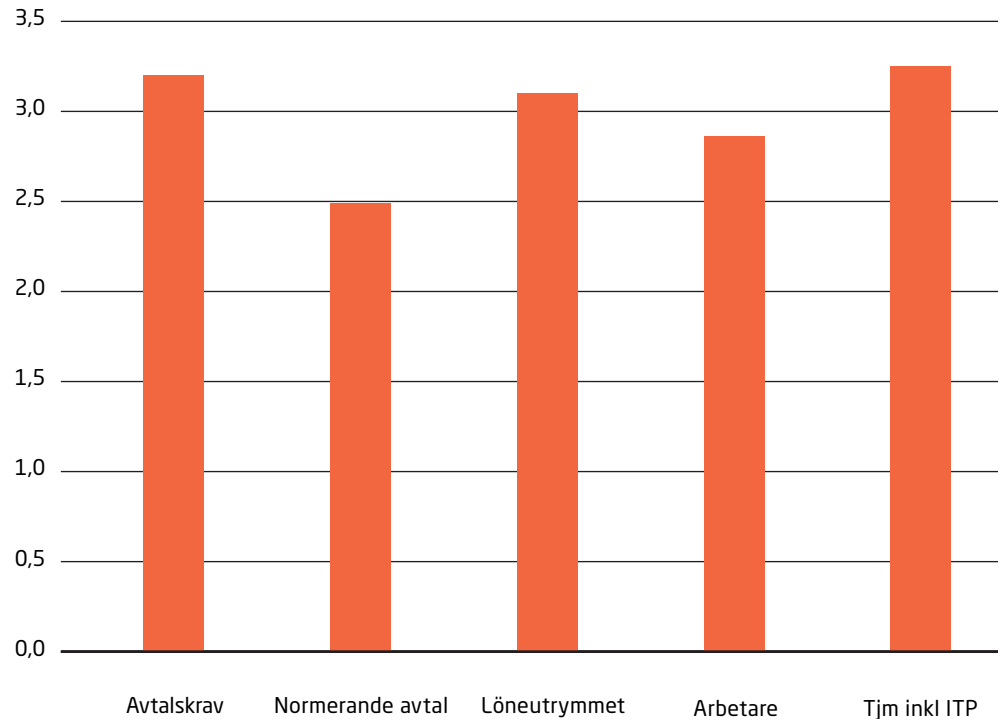
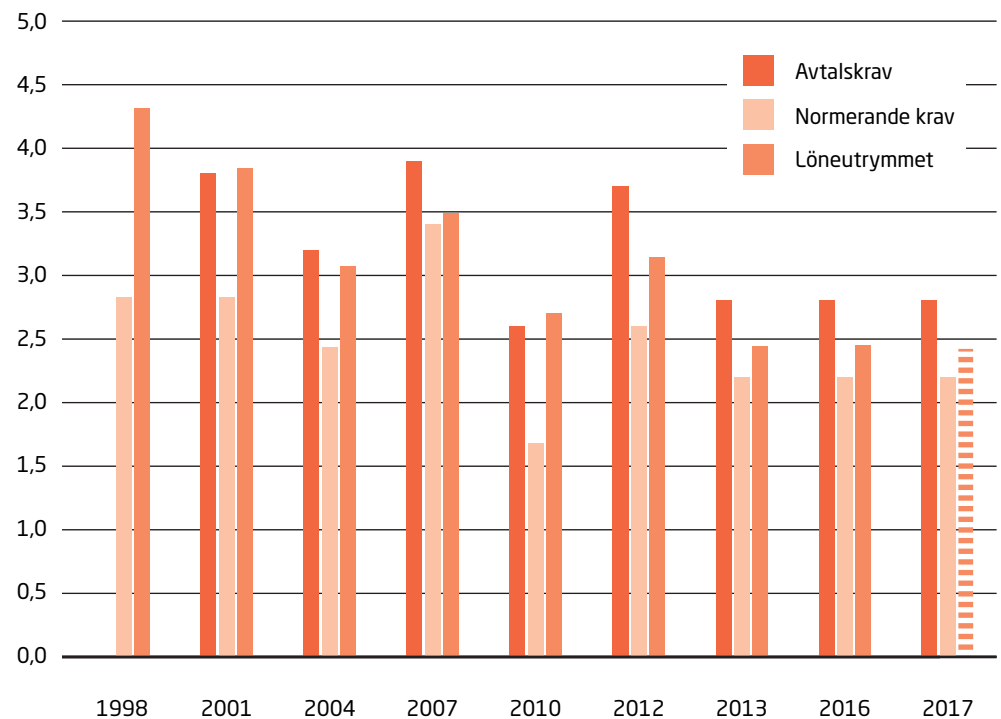


DIAGRAM 3 Avtalsperioderna (procent)



Arbetarnas löneutveckling relativt tjänstemännen



Arbetarnas löner har ökat mindre än tjänstemännens under de flesta avtalsperioder. Framförallt under 1998 års avtalsperiod då arbetarnas löner ökade med 3 procent per år och tjänstemännens med 5 procent. Exklusive ITP-avgifternas höjning ökade tjänstemännens löner med drygt 4 procent. Under 2001 års avtalsperiod ökade arbetarnas löner per år med 3,6 procent och tjänstemännens med 4 procent. Exklusive ITP-avgifterna ökade tjänstemännens utgående löner med 3,3 procent. (Se Diagram 4.)

Det är endast under 2007 års avtalsperiod som arbetarnas löner ökade mer än tjänstemännens. Det berodde på ett relativt högt normerande avtal och en stor jämställdhetspott (den s.k. kvinnopotten). Dessutom blev löneutrymmet ett år efter avtalet mindre än förväntad p.g.a. finanskrisen. Under avtalsperioderna 2012 och 2013 är skillnaderna i lönetakter för små för att kunna tyda på någon skillnad.

I Diagram 5 visas hur lönerelationerna har förändrats varje avtalsår under avtalsperioderna. Undantag är 1998 och 2001 där struktur- och ITP-beräkningarna endast möjliggör genomsnittliga årsgenomsnitt för perioderna. ITP-avgifternas effekter på lönerelationerna markeras med snedstreckade staplar. Avtalsperioden 2001 kan behöva förklaras närmare. Då ökade arbetarnas

utgående löner i genomsnitt 0,3 procent mer än tjänstemännens. Samtidigt höjdes tjänstemännens ITP-avgift i genomsnitt med 0,7 procentenheter per år, vilket höjde tjänstemännens lönekostnader med samma tal. Det innebär att arbetarnas löner sammantaget i stället minskade relativt tjänstemännens med -0,4 procentenheter.

Arbetarna tappade relativt tjänstemännens löneutveckling under avtalsperioderna 1998, 2001 och 2004. Tappet blev sammanlagt drygt 8 procent. Det stora tappet kom under 1998 års avtalsperiod. Under avtalsperioden 2007 ökade i stället arbetarnas löner 2 procent mer än tjänstemännens. Under avtalsperiod 2010 tappade arbetarna nästan 1 procent. Under 2012 ökade lönerna i samma takt. Mot slutet av 2013 års avtalsperiod började arbetarnas löner att öka några tiondelar mindre än tjänstemännens. Under 2016 år avtalsperiod blev det ytterligare en tiondel. Från avtalsperiod 2010 t.o.m. avtalsperiod 2016 har arbetarna tappat 1,3 procent. Preliminär statistik för 2017 tyder på att arbetarna kan tappa 0,5 procent relativt tjänstemännen. Det arbetarna vann under 2007 års avtalsperiod skulle tjänstemännen därmed nu ha tagit tillbaka. Totalt sedan 1997 skulle tappet ha blivit drygt 8 procent. Den övervägande delen av tappet kom under de tre första avtalsperioderna.

Diagram 4 Löneökningar under avtalsperioderna (genomsnitt och procent)

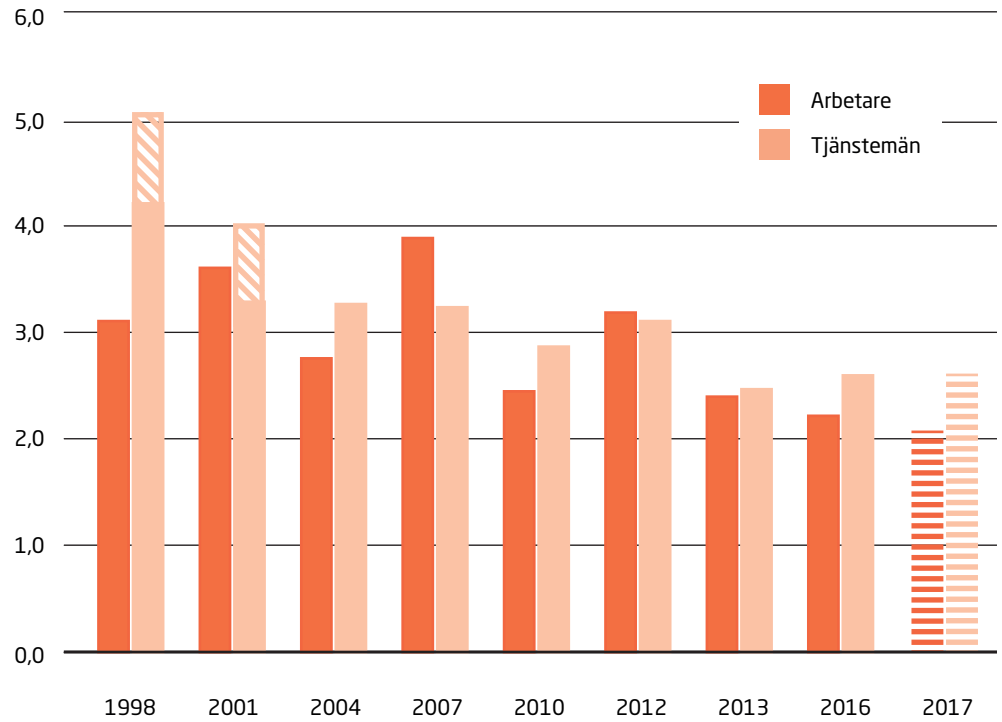
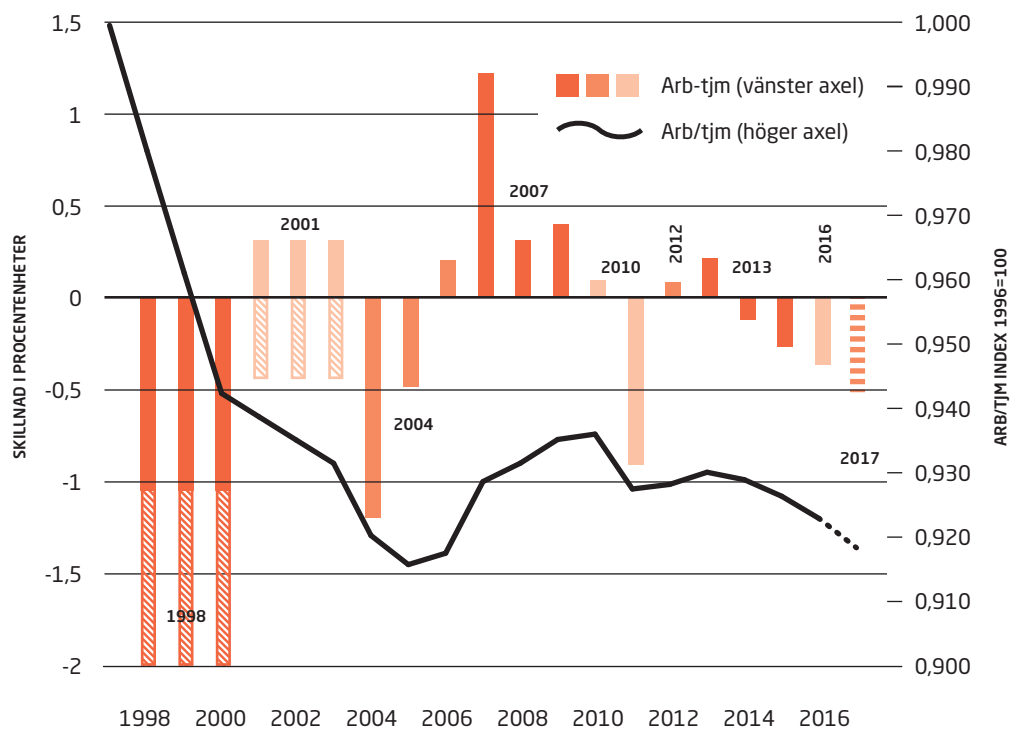


Diagram 5 Skillnad arbetarnas och tjänstemännens löneökning under avtalsperioder och år



Vilka centrala avtal kan betraktas som relativt låga?



Sedan 1998 års avtalsrörelse är det i tre avtalsrörelser som det normerande avtalet underskattat löneutrymmet med minst 1 procentenhet och därför kan betraktas som relativt låga. Detta skedde under avtalsrörelserna 1998, 2001 och 2010. Under dessa avtalsperioder ökade också arbetarnas löner långsammare än tjänstemännens.

Under 1998 och 2001 års avtalsperioder höjdes tjänstemännens lönebaserade ITP-avgifter väsentligt. Dessa effekter på lönerelationen arbetare och tjänstemän har medräknats och särredovisas med snedstreck. Lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän försämrades i genomsnitt med -2 procent per år under avtalsperioden 1998 och försämrades med -0,4 procent per år under avtalsperioden 2001.

I Diagram 6 visas att det normerande avtalet efter avtalsperioden 1998 och fram t.o.m. 2007 allt mindre underskattade löneutrymmet (det genomsnittliga löneutfallet). Efter finanskrisen 2008-2009 blev underskattningen åter stor 2010 för att därefter åter minska.

Det är endast under 2007 års avtalsperiod som arbetarnas löner ökat mer än tjänstemännens. Denna avtalsperiod har det högsta normerande avtalet under perioden från 1998 och var på 3,4 procent. Avtalet blev också nästan lika högt som löneutrymmet, vilket berodde på att ekonomin utvecklades betydligt sämre än väntat då finanskrisen orsakade lågkonjunktur under 2008 och 2009. Sammantaget med en stor jämställdhetssatsning, som gynnade arbetarnas löneutveckling, blev utrymmet för lokal lönebildning starkt begränsat, vilket missgynnade tjänstemännens löneutveckling.

Under avtalsperioderna från 2013 har ingen låglönepott använts utan endast ett minsta kronpåslag. Trots att normerande avtalet varit relativt högt har det minsta kronpåslaget inte räckt till för att förhindra att arbetarnas löner sakta tappar relativt tjänstemännens. Jämställdhetssatsningen 2017 blev begränsad och påverkar arbetarnas genomsnittliga löneutveckling i näringslivet med någon tiondels procentenhet.

Samband mellan normerande avtal och lönerelationen arbetare/tjänstemän

När avtalsperioderna ordnas efter hur mycket det normerande avtalet underskattade löneutrymmet, framgår ett samband där relativt låga normerande avtal leder till att arbetarnas löner ökar mindre än tjänstemännens (se Diagram 7).

I ett plotterdiagram över avtalsperioderna 1998-2016 framgår detta samband tydligare. Se de grå punkterna i Diagram 8 som anger varje avtalsperiods värden. På x-axeln anges värden på variabeln "Normerande avtal-Löneutfall" och på y-axeln anges värden på variabeln "Lön arbetare/tjänstemän, förändring". Sambandet har beräknats med statistiska metoder. En regressionsanalys kan beräkna ett linjärt samband mellan dessa två variabler (se de orange punkterna som är sammanbundna med en rak linje). I det linjära sambandet är värdet på "Lön arbetare/tjänstemän, förändring" beroende av värdet på "Normerande avtal-Löneutfall". Det linjära sambandet förklarar i genomsnitt 64 procent av lönerelationens förändring. Koefficienten framför den oberoende variabel har värdet 1,3 och är statistiskt signifikant. Konstanten har värdet 0,5 och är nästan signifikant (t-värde 1,7).

Det linjära sambandet kan användas för att skatta hur mycket som lönerelationen mellan arbetare och tjänstemän kan förändras beroende på hur mycket som det normerande avtalet avviker från löneutrymmet. I Diagram 9 jämförs den skattade utvecklingen med den faktiska. Den skattade utvecklingen följer ungefär den faktiska utvecklingen med en avvikelse som mest på +/- 0,5 procent.

Regressionsanalysen tyder på att om det normerande avtalet understiger löneutrymmet med 1 procent så kommer arbetarnas löneökning att bli mindre än tjänstemännens och med ganska stor sannolikhet 0,8 procentenheter mindre än tjänstemännens³. Skillnaden i löneökningstakt kan bli något större eller mindre.

Diagram 6 Avtalsperioder

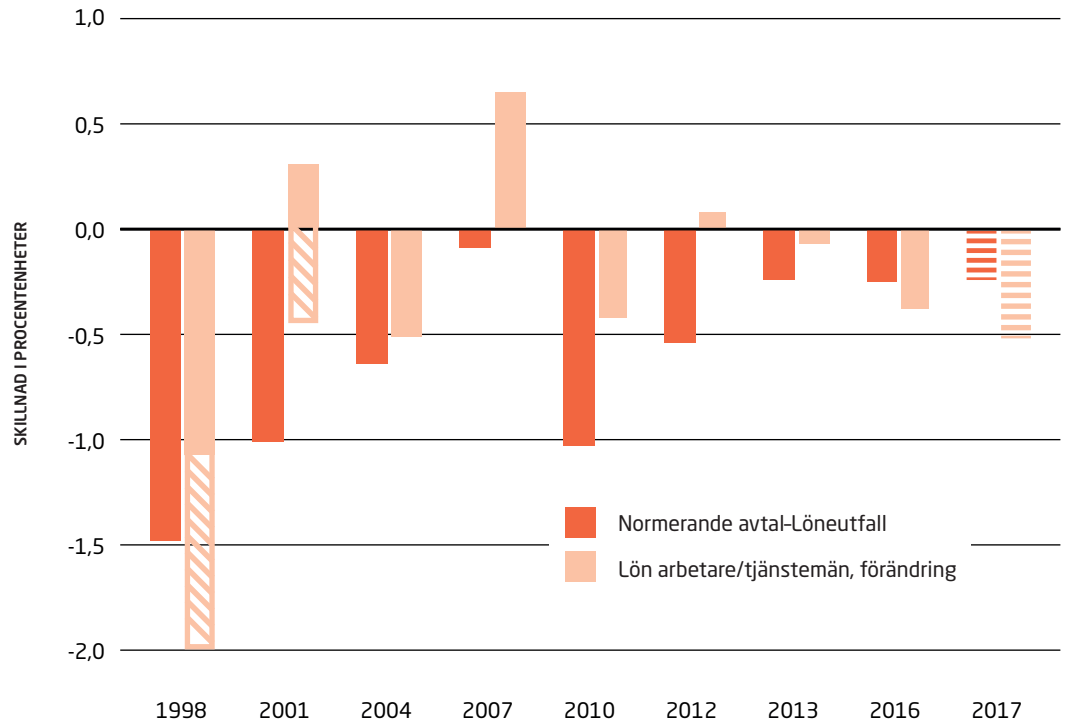
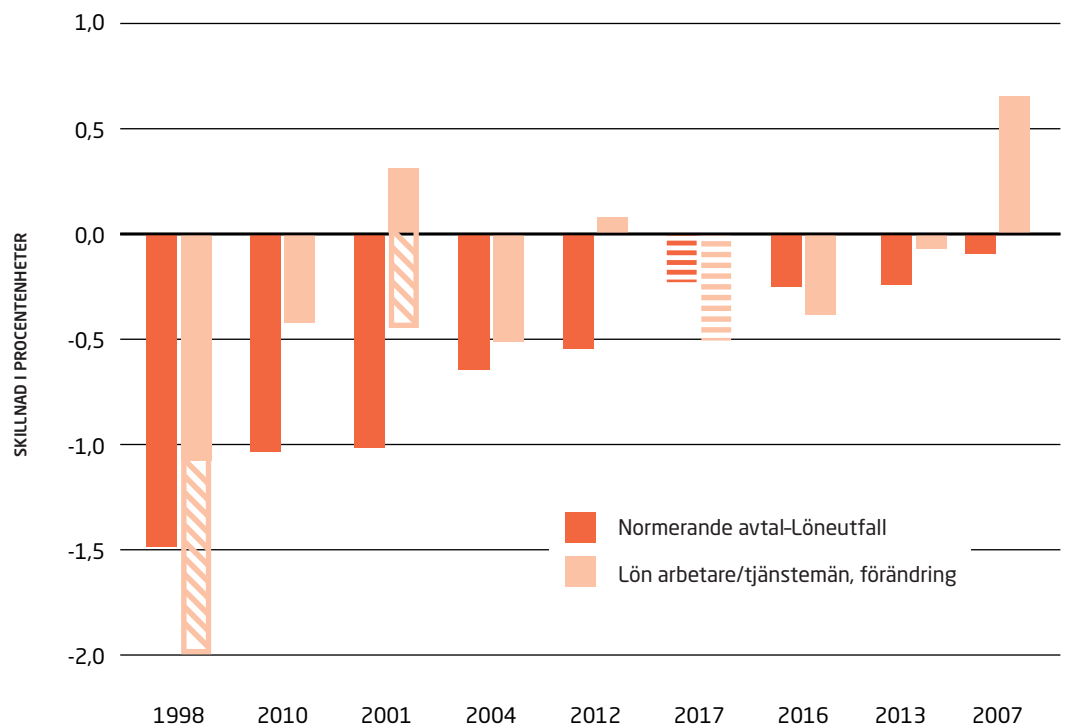


Diagram 7 Avtalsperioder, ragnordnade



OLIKA AVTALSÖRELSER ORDNADE EFTER NORMERANDE AVTAL-LÖNEUTFALL

Diagram 8 Skillnad i procentenheter, 1998-2016

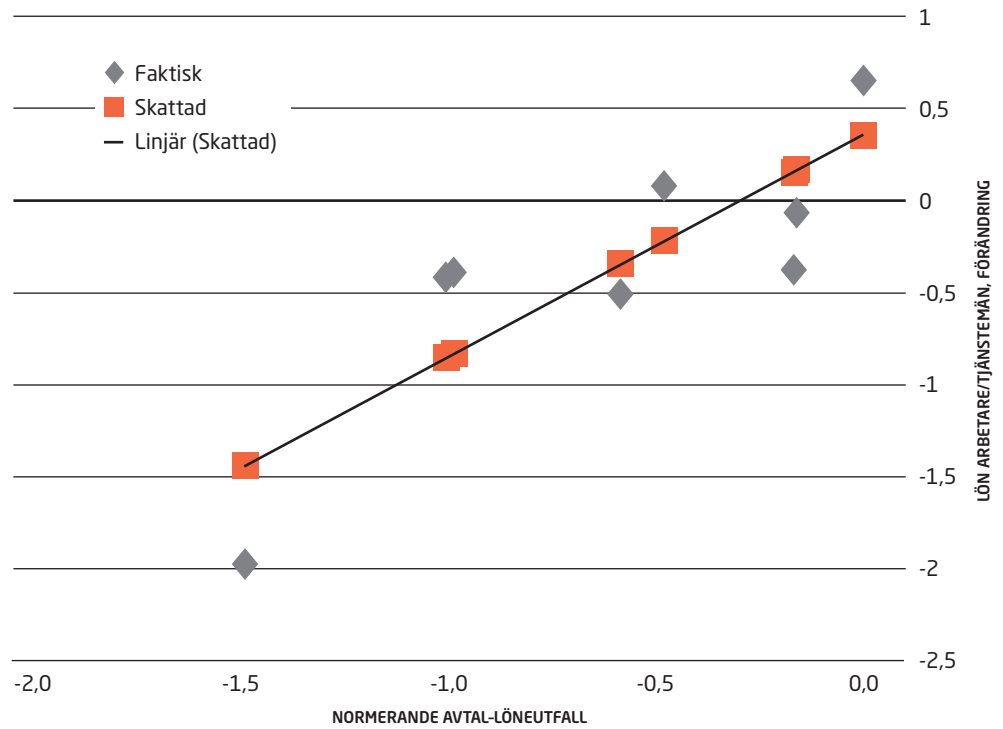
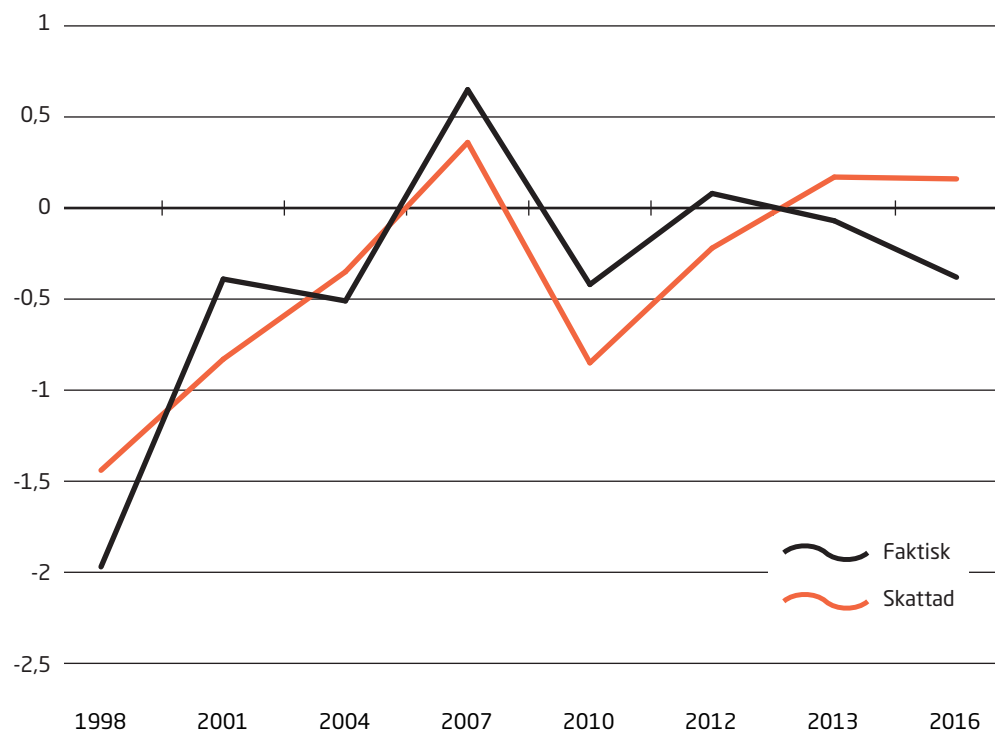


Diagram 9 Utvecklingen av lönerelation arbetare-tjänstemän (procent)



Normerande avtal mer i takt med löneutrymmet, en beräkning



I denna beräkning har antagits att för avtalsperioderna 1998, 2001 och 2010 är både det normerande avtalet och arbetarnas löneutveckling varje år i takt med löneutrymmet (se Diagram 10). Det innebär att arbetarnas och tjänstemännens löner då ökar i samma takt.

En löneutveckling i takt med löneutrymmet innebär att arbetarnas löneutveckling under dessa tre avtalsperioder skulle varit högre. Under dessa avtalsperioder som årsgenomsnitt skulle lönerna varit 1,2 procent, 0,2 procent och 0,3 procent högre. Tjänstemännens löner skulle i motsvarande grad ökat mindre. Relativt tjänstemännens löner skulle arbetarnas löner 2017 varit ungefär som de var före 1998 (se Diagram 11). Arbetarna tappar under 2004 års avtalsperiod och vinner tillbaka mer än tappat under 2007 års avtalsperiod. Därefter skulle lönerelationerna i stort bestå under de följande avtalsperioderna men arbetarna skulle tappa under 2016 års avtalsperiod och preliminärt under början av 2017 års avtalsperiod.

Hur mycket högre blir arbetarnas löner?

Löneutrymmet är givet. Då medför arbetarnas högre löneökningar att tjänstemännens löner ökar mindre. Löneökningar mer i takt med löneutrymmet innebär att arbetarnas löner år 2017 skulle bli 4,8 procent högre än de faktiskt blev och att tjänstemännens löner skulle bli -3,2 procent lägre. I år kan arbetarnas månadslöner i genomsnitt uppskattas ligga på 27 200 kronor. Om lönerna varit 4,8 procent högre skulle de vara 1 300 kronor högre och ligga på 28 500 kronor. (Se Diagram 12.)

När arbetarnas löner blir 4,8 procent högre och tjänstemännens löner blir -3,2 procent lägre, så har fortfarande hela löneutrymmet tagits ut varken mer eller mindre. Det innebär att företagens kostnader är detsamma och att produkternas priser förblir detsamma. Det medför att även arbetarnas reallöner blir 4,8 procent högre och tjänstemännens -3,2 procent lägre. Oförändrade priser innebär också att efterfrågan på företagets produkter inte påverkas. Därför påverkas inte sysselsättningen från efterfrågesidan.

Om arbetarna dessutom hade följt löneutrymmet under avtalsperioden 2004 skulle deras löner 2017 varit 5,7 procent högre och tjänstemännens -3,7 procent lägre. Arbetarnas löner skulle då vara 1 500 kronor högre och ligga på 28 700 kronor.

Arbetarnas högre löner medför strukturförändringar

När arbetarnas löner blir högre och tjänstemännens lägre så påverkas i detta fall inte sysselsättningen från efterfrågesidan (se avsnittet ovan). Det enda som händer är att arbetaryrken blir dyrare för företagen och tjänstemannayrken billigare. När relativpriserna mellan arbetare och tjänstemän förändras, kan man förvänta sig att företagen på lång sikt (ca 10 år) kommer att genomföra strukturförändringar i produktionsprocessen så att samma produktionsvolym kan produceras med färre arbetaryrken och fler tjänstemannayrken. Det är också möjligt att vissa arbetaryrkens innehåll förändras så att produktiviteten motsvarar den högre lönen i stället för att ersättas med tjänstemannayrken, men i beräkningen nedan tas inte dessa effekter med.

I rapporten "Lön eller sysselsättning eller bådadera" beskrivs en modell som kan användas för att beräkna sambanden mellan relativlöneförändringar och efterfrågan på arbetsinsatser. Modellen bygger på uppskattade koefficienter och resultatet anger endast storleksordningar. Enligt denna modell skulle antalet arbetaryrken på lång sikt vara ca -3,5 procent lägre och antalet tjänstemannayrken ca 2 procent högre. Det motsvarar ca 50 000 färre arbetaryrken och ca 25 000 fler tjänstemannayrken. Sammantaget skulle antalet arbetsuppgifter då minska med ca 25 000.

Dessa strukturförändringar sker långsamt och under lång tid. I beräkningen sker 70 procent av relativlöneförändringen under 1998 års avtalsperiod där sista avtalsåret är 2000. Det betyder att 35 000 arbetaryrken i näringslivet skulle kunna försvinna fram till 2010 i en takt med 3 000-3 500 per år samtidigt som det tillkommer 2 000-2 500 tjänstemannajobb. De högre arbetarlönerna under avtalsperioderna 2001 och 2010 medför på lång sikt att ca 15 000 arbetaryrken försvinner. Denna förändring skulle spridas ut under en 20-årsperiod i en takt med ca 700 per år.

De beräknade strukturförändringarna medför att produktiviteten och därmed vinsterna skulle bli högre. Högre vinster skulle kunna användas till att öka produktionsvolym och sysselsättning. Dessa effekter räknar inte modellen med.

Diagram 10 Avtalsperioder

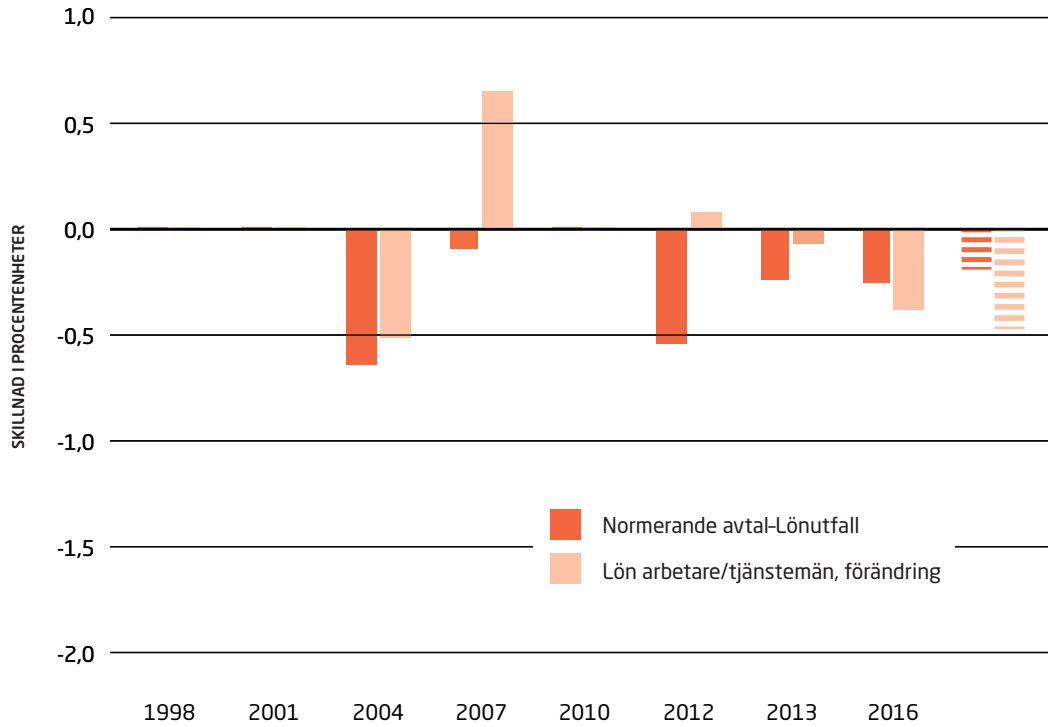


Diagram 11 Skillnad arbetarnas och tjänstemännens löneökning, en simulering

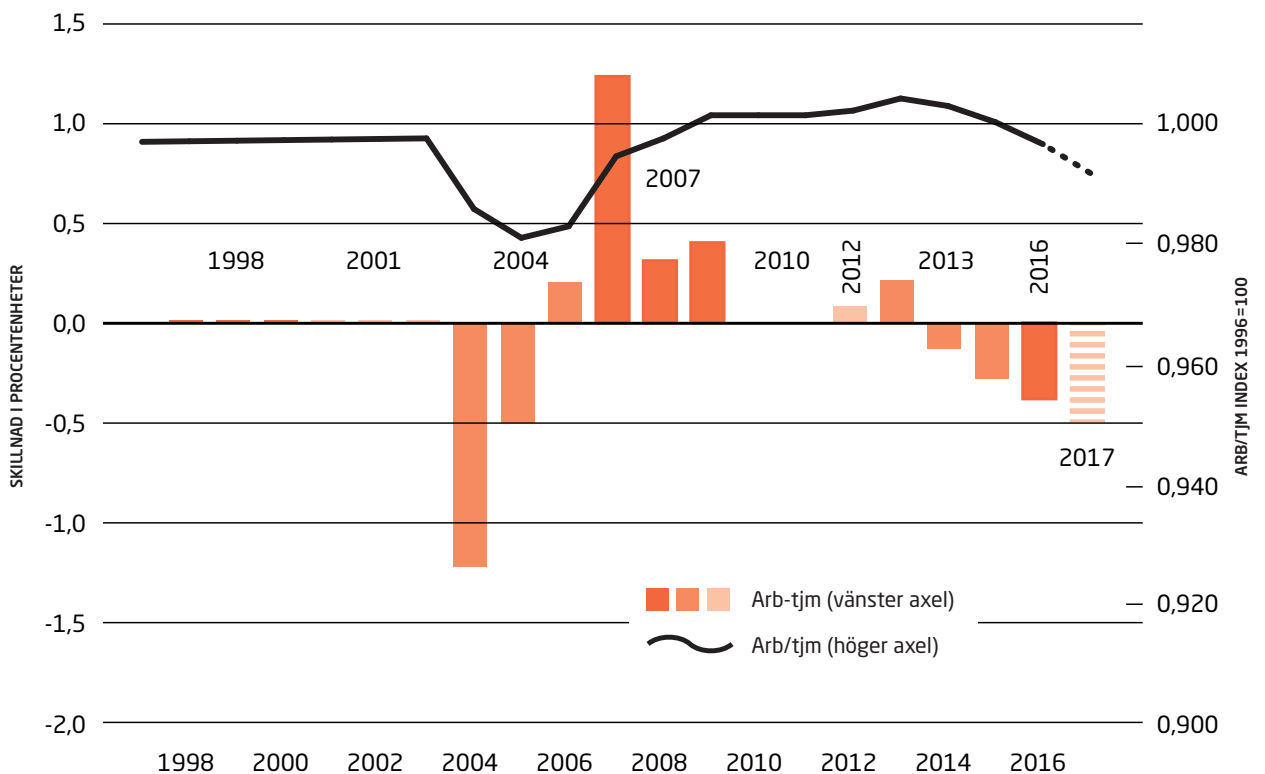
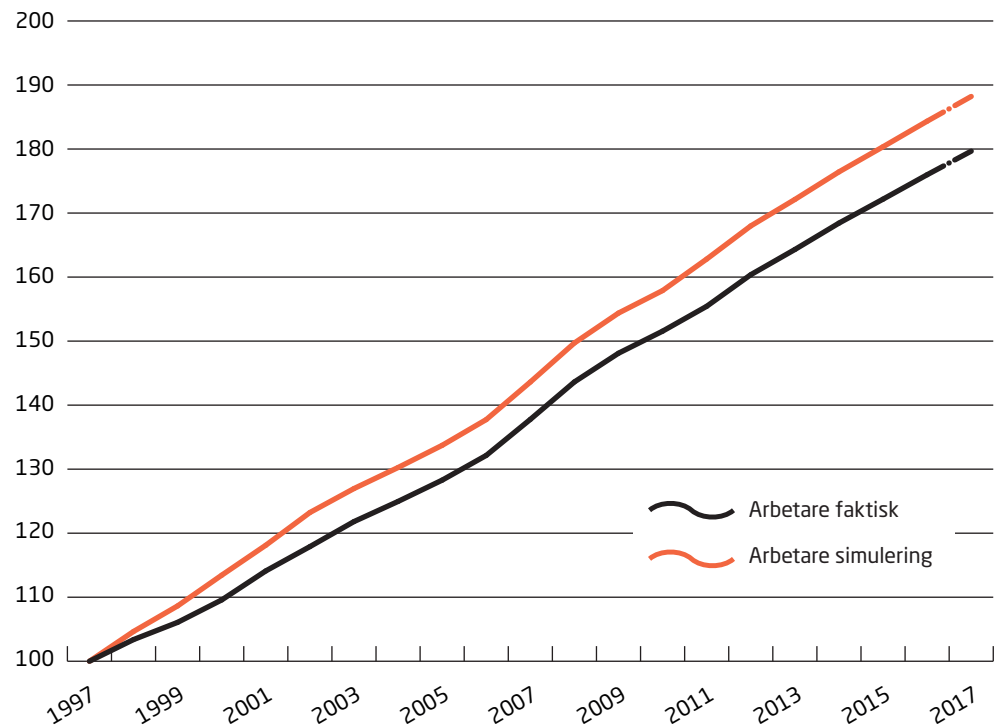


Diagram 12 Arbetarnas löneutveckling, index



Noter

- 1 Enligt denna definition är det lönekostnadsökningen som avses. I denna rapport används löneökningstakten (ökningen av utgående löner) med tillägg för tjänstemännens ITP-avgifter åren 1998-2003.
- 2 Extra kronpåslag till avtalsområden med låga snittlöner.
- 3 Lönerelation arbetare/tjänstemän, förändring = $0,5 + 1,3 * \text{Normering}$
avtal-Löneutfall = $0,5 + 1,3 * (-1) = -0,8$.