

Tunna argument för individuella löner

Det är föga förvånande att arbetsgivarna har förordat individuell lönesättning. Frågan är varför ett fackförbund som Kommunal gör det. Kommunals argument för individuell lönesättning håller inte för prövning. En förutsättningslös diskussion i frågan behövs, skriver ekonomen John Lapidus.



Det inte är ökad produktivitet som i första hand höjer lönerna för Kommunals medlemmar, då eventuella produktivitetsökningar är små jämfört med andra branscher, skriver John Lapidus.

FOTO: JOHAN NILSSON/TT

22 mars 2015 kl 06:55, uppdaterad: 22 mars 2015 kl 08:52 **BRÄNNPUNKT | LÖNESÄTTNING**



Kommunal tycks inte ha beaktat forskningen, utan tar helt enkelt för givet att individuella löner ökar produktiviteten.
John Lapidus

Individuell lönesättning klubbades igenom av Kommunal år 1993. Sedan dess har Sveriges största fackförbund varit splittrat i sin syn på det nya lönesystemet. Till grund för beslutet låg en rapport skriven av den lönepolitiska utredning som tillsattes inför 1993 års kongress. Utredningen ville förändra Kommunals lönesystem i grunden. I rapporten konstateras att individuell lönesättning innebär en långtgående förnyelse av förbundets lönepolitik. Det ska fortfarande finnas centralt avtalade minimilöner men det är en "ofrånkomlig konsekvens" att den lönemässiga spännvidden ökar inom varje yrke.

Annat var det förr. Den solidariska lönepolitiken syftade till att jämna ut löneskillnader inom och mellan branscher, och mellan 1960 och 1975 minskade lönegapet inom LO-kollektivet

med 50 procent. Förhoppningen var att utsträcka den solidariska lönepolitiken till att omfatta hela arbetsmarknaden. LO-legendaren Rudolf Meidner såg framför sig ett samhälle på väg mot fortsatt och långtgående inkomstutjämning.

Mot detta opponerade sig tjänstemannafacken. Även arbetsgivarna slog bakut, inte bara mot inkomstutjämningen i sig utan även mot de gemensamma löntagarfonder där företagens övervinster var tänkta att placeras; de övervinster som uppstod i högproduktiva branscher där arbetarna höll tillbaka sina löneanspråk i enlighet med den solidariska lönepolitiken.

Det är föga förvånande att arbetsgivarna har förordat individuell lönesättning. Frågan är varför ett fackförbund som Kommunal gör det. Kommunals argument måste vara starka eftersom det finns mycket som talar emot ett sådant system. De som ifrågasätter individuell lönesättning har pekat på att

1. Cheferna saknar förmåga att sätta rätt lön,
2. Individuella löner leder till höga transaktionskostnader då hundratusentals lönesamtal ska förberedas och verkställas,
3. Det är omöjligt att skapa objektiva kriterier för individuell lönesättning,
4. Tystnad breder ut sig på arbetsplatsen när chefen får större makt över lönen,
5. Arbetsgemenskap, solidaritet och strejktivilja minskar när arbetarna börjar förhandla om sina egna löner,
6. Strejkrätten har stannat kvar på central nivå trots att löneförhandlingarna har flyttat till den lokala,
7. Det blir en genomsnittlig lönesänkning då någon med stor pott ersätts av någon på miniminivån,
8. De individuella lönerna har inte ökat mer än de tarifflöner som fortfarande praktiseras inom vissa yrken,
9. Det individuella lönesystemet är ett brott mot den solidariska lönepolitikens princip om *lika lön för lika arbete*,
10. Det var arbetsgivarna som ville ha systemet för att stärka sin egen position på fackets och arbetarnas bekostnad.

Vilka är då Kommunals argument för individuell lönesättning? En genomgång visar att huvudargumenten är och har varit att medlemmarna själva vill ha ett sådant system, samt att ökad lönespridning leder till ökad produktivitet som i sin tur leder till högre löner.

Att medlemmarna vill ha individuella löner är förstås ett tungt argument. Frågan är om det verkligen förhåller sig på det sättet. Jag har granskat och funnit brister i de återkommande medlemsundersökningar som Kommunal låtit göra genom åren. För det första har olika metoder använts vid de olika undersökningstillfällena, även om Kommunal tvärtom betonar likheterna i tillvägagångssätt mellan de olika studierna. Den senaste undersökningen sägs visa på ett kraftigt ökat stöd för individuella löner.

Men undersökningen bygger på en av Kommunals förrekruterad webbpanel, en metod som anses föga tillförlitlig när det gäller enkätundersökningar. Även i fråga om svarsalternativens placering och ordalydelse finns en rad tveksamheter som alla talar till individuella löners fördel.

När det gäller det andra argumentet är det inte uppenbart att individuella löner leder till ökad produktivitet. Forskningen är djupt splittrad i frågan. Det finns teorier som menar att arbetare presterar bättre om de tävlar med varandra om högre lön, men det finns minst lika

många teorier som hävdar raka motsatsen. Enligt de sistnämnda teorierna tenderar individuella belöningssystem att hämma produktiviteten, bland annat genom att ökad konkurrens skapar minskat samarbete och att förlorarna i lönetävlingen blir mindre arbetsvilliga eller rent av deprimerade. Kommunal tycks inte ha beaktat forskningen på detta område, utan tar helt enkelt för givet att individuella löner ökar produktiviteten.

Låt oss ändå anta att individuella löner ökar produktiviteten. Leder det till höjda löner för Kommunals medlemmar? Svaret är att det inte är ökad produktivitet som i första hand höjer lönerna för Kommunals medlemmar, då eventuella produktivitetsökningar är små jämfört med andra branscher. Det beror på att merparten av Kommunals medlemmar arbetar i en tjänstesektor som helt naturligt har lägre grad av produktivitetsökning än varusektorn, allt i enlighet med "Baumols sjuka" där det klassiska exemplet är jämförelsen mellan Mozartstycken vid olika historiska tidpunkter.

En stråkorkester kräver än i dag lika många musiker – och inte spelar den fortare heller. Samma sak kan sägas om en busschaufför: Ska hen öka sin produktivitet genom att köra fortare eller strunta i rött ljus?

Kommunals argument för individuell lönesättning håller inte för prövning. Det skulle därför vara lämpligt att Kommunal påbörjade en ny och förutsättningslös diskussion i frågan. En bra start skulle vara en oberoende undersökning av vad förbundets medlemmar egentligen tycker om individuella löner.

JOHN LAPIDUS

ekonomie doktor, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet