

Individuell lönesättning

[Hinder och möjligheter]

Anna-Karin Christoffersson

Kandidatuppsats i Handelsrätt
[Arbetsrätt]
HT2011

Handledare
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar.....	6
1. Inledning.....	7
1.1 Ämne Bakgrund	7
1.2 Syfte Frågeställning.....	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
2. Lönesättningens utveckling.....	11
2.1 Patriarkaliskt samhälle upphör och liberaliseringen tar fart	11
2.1.1 Lönesättningen förändras.....	13
2.1.2 Kollektivavtalens bekräftelse.....	13
2.2 Centraliserade löneförhandlingar	14
2.3 30-talet till 90-talet.....	16
2.4 Dagens lönesättning i Sverige.....	17
2.4.1 Avtalsfrihet och kollektivavtal.....	17
2.4.2 Medlingsinstitutet (MI).....	18
3. Individuell lönesättning – förutsättningar.....	19
3.1 Individuell lönesättning.....	19
3.1.1 Individuell lönesättningsprocess.....	20
3.2 Ramarna för individuell lönesättning.....	20
3.2.1 Medbestämmandelagen – Kollektivavtalen.....	21
3.2.2 Diskrimineringslagen (2008:567).....	21
4. Individuell lönesättning – genomslag och effekt	25
4.1 Varför individuell lönesättning?	25
4.2 Positiva och negativa konsekvenser	25
4.2.1 Subjektivitet.....	26
4.2.2 Jämställdhet mellan män och kvinnor avseende lön.....	26
4.2.3 Ålder	27

4.3	Effekt.....	28
4.3.1	Lönesamtalet.....	29
4.3.2	Förhandling.....	29
4.4	Exempel och statistik	30
5.	Analys.....	32
5.1	Hur har den svenska arbetsmarknadens historia och utveckling präglat dagens individuella lönesättning?.....	32
5.2	Vilka rättsliga förutsättningar finns det för individuell lönesättning?	33
5.3	Vilka hinder/möjligheter finns det för att få ett bra genomslag på den individuella lönen annat än vid nyrekrytering?	34
5.4	Avslutande kommentar	35

Sammanfattning

Individuell lönesättning är ett intressant och aktuellt begrepp som inte har behandlats något märkbart i svensk forskning. Lönesättningen är något som berör alla parter på arbetsmarknaden och som också får dess riktlinjer bestämda av parterna då någon lagreglering inte finns. Arbetsmarknadens historia har präglat hur den individuella lönesättningen ser ut idag. De starkt centraliserade avtalen kom till ett avstannande och med globala influenser började arbetsmarknaden eftersträva en mer individuell struktur. Trots den avtalsfrihet som råder är arbetsgivaren begränsad av diskrimineringslagens bestämmelser samt de tvingande regleringarna i kollektivavtalen. Diskrimineringslagstiftningen innebär ett förbud mot lönediskriminering eller att andra sämre anställningsvillkor ges för en arbetstagare i samma eller likvärdigt arbete som en annan arbetstagare som är av motsatt kön, annan etnicitet, ålder och så vidare. En arbetsgivare får inte träffa avtal som strider mot ett kollektivavtal denne är bunden av. De flesta avtal är minimilöneavtal där ett avtal om högre lön är giltigt. Däremot kan högre lön inte avtalas om det rör sig om ett kollektivavtal som är ett normallöneavtal.

Individuell lönesättning ger både positiva och negativa konsekvenser beroende av vem som frågas. Viss forskning ger resultat av att individuell lönesättning ger bättre förutsättningar för att lönegapet mellan kvinnor och män minskas, annan ger motsatsen. Äldre och yngre arbetstagare har en chans att visa sina förmågor och talanger med individuell lönesättning. Tarifflönesystemet är inte längre något aktuellt på arbetsmarknaden. Lönesättande arbetsgivarens subjektivitet är något obotligt. Det går inte att utföra en objektiv individuell lönesättning. Arbetsgivarens personliga bedömning är i slutändan den avgörande faktorn till hur stort lönepåslaget blir.

Slutsatsen är att individuell lönesättning är något som många ser med positiva ögon, men för att genomslaget och effekten ska bli så bra som möjligt behövs det bättre och tydliga lönesättningsinstruktioner för att höja den lönesättande arbetsgivarens kompetens i individuell lönesättning. I slutändan är det bara arbetsgivaren som kan hindra en bra och korrekt individuell lönesättning.

Nyckelord: lönebildning; lönediskriminering; jämställda löner; individuell lönesättning; lönetariffer.

Summary in English

Individual setting of wage rates is of particular interest at the present time, but despite this interest, there does not appear to be much research on this subject. The setting of wage rates concerns all aspects of the labour market. Wage rates are not legally regulated but are set by the labour market itself. The history of the labour market has characterized the position of the setting of wage rates today. Because of global influences and the stagnation of strongly centralized agreements, the labour market has tried to work towards a more individualized structure. Despite the contractual freedom of the labour market, the employer is restricted by the Act of Discrimination and by the mandatory rules set in the collective agreement. The Act of Discrimination prohibits wage discrimination; according to the Act, an employee must not be subjected to discrimination in pay, or in any way be subjected to worse employment conditions than other workers of the opposite sex, different ethnicity or age whilst performing the same work. An employer that is bound to a collective agreement cannot negotiate agreements which are in conflict with this collective agreement. However, most of the collective agreements are *minimum wage agreements* where an agreement of higher wage is valid. On the contrary, a higher wage cannot be agreed on if the collective agreement is a *normal wage agreement*.

There are both positive and negative consequences with the individual setting of wage rates. Some findings have shown that it provides better conditions for women, namely a decrease in the wage differences between genders. Other studies have shown the opposite. With individual setting of wage rates both older and younger employees are able to show their abilities and talent in their work. The tariff wage system is no longer common on the labour market. The employer's subjectivity is something which cannot be denied as the individual setting of wages cannot be performed objectively. The employer's personal judgement is ultimately the key factor in setting the wage.

The conclusion is that individual setting of pay rates is something that many people see in a positive light. In order to have the strongest impact on fair wage rates the importance needs to be placed on providing better instructions to raise the employer's competence in individual setting of pay rates. Ultimately it falls upon the employer to set accurate and decent individual pay rates.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslag
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska gemenskapen
EUF	Europeiska unionens funktionssätt
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.
LO	Landsorganisationen i Sverige
LSU	Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
MI	Medlingsinstitutet
Saco	Sveriges akademiska centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska centralbyrån
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SKTF	Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

”... arbetsmarknaden kommer att slås sönder i två delar. En del med välutbildade anställda på kvalificerade jobb som förhandlar sina löner individuellt och lokalt och en del med okvalificerade jobb som styrs av den centrala märkessättningen...” (Jonas Milton, VD för Almega.)¹

Det här citatet väcker tankar om hur den *svenska modellen* har förändrats över åren. Fackförbundens starka position glider sakteligen åt det svagare hållet. Från en helt obefintlig reglerad arbetsmarknad via centrala förhandlingar till dagens decentraliserade förhandlingsatmosfär, har den svenska arbetsmarknaden utvecklats genom det senaste seklet. Det är inte för inte att diskussionerna är heta om vart Sverige och dess arbetsmarknadsmodell är på väg. I dagens atmosfär handlar det om att hitta en metod som motiverar arbetstagarna att prestera det yttersta och samtidigt få företaget att bli så kostnadseffektivt och lönsamt som möjligt. Lönen spelar en stor roll för människor. Både arbetsgivare och arbetstagare är djupt fokuserade på hur stor lönen är/blir. Arbetsgivaren tänker på hur fördelningen av löne-medlen ska ske så att företaget behåller sin uppåt pekande vinstkurva samtidigt som arbetstagaren tänker på hur mycket lön den är värd och vill ha för att leva ett gott liv. En arbetstagare som står till arbetsgivarens förfogande och på så vis anses anställd har rätt till lön. Artikel 157 FEUF² handlar om principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete och i och med att EU-rätten är överordnad svensk lag är denna likalöneprincip gällande för Sverige. Vidare i artikeln beskrivs begreppet lön. Begreppet lön avses enligt artikel 157 i FEUF alla förmåner, såväl ersättning i form av pengar som naturaförmåner som en arbetstagare direkt eller indirekt får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Lön omfattar alla förmåner som utbetalas av arbetsgivaren oavsett om detta sker med stöd av bestämmelser i lag, kollektivavtal, enskilda avtal eller utgör i form av ensidigt reglerade förmåner exempelvis gratifikation. Det är arbetsgivarens främsta uppgift och skyldighet att betala ut lön och andra eventuella förmåner. Regleringen av löner kan ske på olika sätt.³ Lönesättningen i Sverige sätts i stora drag mer individuellt idag och hur pass individuell den är finns det gott om rum för en diskussion. Mot denna bakgrund har jag valt att presentera hur individuell lönesättning har utvecklats och vad den egentligen innebär för parterna på den svenska marknaden.

¹ Wreder, 2011, *Almega vill ha lokal strejkrätt*.

² Det hette artikel 141 i EG-fördraget innan Lissabonfördraget trädde i kraft.

³ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 606 ff.

1.2 Syfte | Frågeställning

Individuell lönesättning är ett begrepp som det pratas mycket om i media och kring fikabordet. Jag tycker det är ett intressant och aktuellt begrepp och vill därför reda ut och utveckla begreppet. Syftet med den här uppsatsen är därför att beskriva hur individuell lönesättning ser ut och har sett ut på den svenska arbetsmarknaden samt att blicka in i framtiden hur individuell lönesättning kan påverka arbetsmarknaden. För att jag ska kunna presentera ämnet på ett adekvat sätt har jag valt att berätta relativt kortfattat om den svenska historien och utvecklingen av arbetsmarknaden. Detta är intressant och nödvändigt för att på bästa vis förstå dagens individuella lönesättning.

Jag har valt följande frågeställning att besvara i min uppsats:

- Hur har den svenska arbetsmarknadens historia och utveckling präglat dagens individuella lönesättning?
- Vilka rättsliga förutsättningar finns det för individuell lönesättning?
- Vilka hinder/möjligheter finns det för att få ett bra genomslag på den individuella lönen annat än vid nyrekrytering?

1.3 Avgränsningar

Individuell lönesättning är ett brett begrepp och som kan presenteras ur många olika perspektiv. Med hänsyn till mitt val av inriktning och till kursens syfte har jag valt att skriva om individuell lönesättning ur ett arbetsrättsligt perspektiv och lämna det psykologiska, filosofiska, ekonomiska med fler till sidan. Även ur ett arbetsrättsligt perspektiv finns det många aspekter att ha med. Jag har valt att studera befintligt material om ämnet och att endast presentera en viss del av problematiken och möjligheten med individuell lönesättning vid den årliga lönerevisionen.

1.4 Metod och material

Med tanke på att lönesättningen i Sverige inte är lagreglerad och faller på sitt sätt utanför gällande svensk rätt måste den här uppsatsen skrivas utifrån en metod som tar med de begränsningar som en traditionell juridisk metod innefattar. Den juridiska metoden går ut på att kunna behärska rättskällevärdet, den juridiska argumentationen, den juridiska begreppsbyggnaden och systematiken med mera. Den juridiska argumentationen innehåller en stor mängd olika problem/frågor som lagstiftaren och rättstillämpningen ställs inför. Det gäller att ha en så kallad *tyst kunskap* som Sandgren förklarar det. Med den kunskapen kan ett resonemang föras som ligger i utkanten av den juridiska argumentationen. Detta är nödvändigt då det är omöjligt att föra empiriska undersökningar för varje problem eller fråga. Det är även svårt att bilda sig en välgrundad uppfattning på grund av alla de faktorer som påverkar dessa spörsmål.⁴ I uppsatsen utgår jag ifrån en rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metoden verkar till synes vara den mest vanliga när en rättsvetenskaplig text ska skrivas. Rättsdogmatiken använder sig

⁴ Sandgren, 1995, *Om empiri och rättsvetenskap*, s. 727 f.

i hög grad av analys och systematik av juridiska begrepp. Argumentationen och begreppsanalysen inspirerar och stöder varandra. Rättsdogmatiken beskriver gällande rättsregler på olika områden och dessa områdens struktur. Den utvecklar också ståndpunkter som rättfärdigar och kritiserar olika delar av gällande rätt, på så vis innefattar rättsdogmatiken värderande ståndpunkter. Värderingarna utgör rättsdogmatikens nödvändiga beståndsdel. Betydelsen för rättsdogmatiken är något kluven idag. Kellgren och Holm menar att det är författarens uppgift att förklara vad man själv har för tanke med och vilken innebörd rättsdogmatiken kommer att få i ens eget verk.⁵ På grund av begränsningarna kan denna metod inte användas fullt ut i min uppsats eftersom jag undersöker ett ämne vars källor inte helt överensstämmer med gällande rätt. Uppsatsen har en mera rättsvetenskaplig metod där denna metod vidgas eftersom jag använder mig till viss del av empiriskt material.⁶ Rättsvetenskaplig metod inbegriper i vid mening olika metoder för att analysera rätten. Den juridiska argumentationen står i centrum för ett typiskt rättsvetenskapligt arbete och empiriska metoder och insikter från andra vetenskaper kan också blandas in.⁷ Lönesättningens placering gör det även tvunget att utgå från en samhällsvetenskaplig metod. Sandgren skriver i sin artikel om Dahlberg-Larsens avhandling från 1977 där denne professor menar att ”man borde söka utveckla en självständig, icke-dogmatisk form för rättsvetenskap, som studerade den föränderliga rätten utifrån samhällsvetenskaplig synvinkel”⁸. Dahlberg-Larsen förespråkar en samhällsvetenskaplig synvinkel som är åtskild från rättsdogmatiken. Sandgren berättar vidare att professorn 14 år senare skiljer på tre former av rättsvetenskap; rättsdogmatik, empirisk-teoretisk vetenskap (samhällsvetenskaplig rättsvetenskap) och en praktiskt orienterad rättsvetenskap som kombinerar traditionella synsätt med nya samhällsvetenskapliga synsätt.⁹ Samhällsvetenskaplig metod kan delas in i tre olika tillvägagångssätt; kvalitativa metoder med noggranna observationer, kvantitativa metoder med fokus på statistik och en metod som ligger däremellan och som tar hänsyn till både praktiskt, sociologiskt, psykologiskt, kritiskt med mera.¹⁰ Med den här lärdomen och andra professorers erfarenhet av metoden finner jag den samhällsvetenskapliga metoden lämplig till viss del i min uppsats trots att den avviker från den rättsdogmatiska metoden.

För att kunna reda ut individuell lönesättning på ett så korrekt sätt som möjligt har jag använt mig av lagar och dess kommentarer. Medbestämmandelagen och Diskrimineringslagen är exempel på dessa. Min möjlighet till befintlig forskning på området har varit begränsad då det inte finns åtskilliga rapporter om individuell lönesättning. Detta har tvingat mig att endast referera från ett fåtal källor ur den generella litteraturen. Vissa artiklar från fackligt håll och kollektivavtal har hjälpt mig att analysera problematiken och möjligheten med individuell lönesättning. För att nå en intressant och stark bild om individuell lönesättning har jag valt att utföra en telefonintervju med AlmeGas VD Jonas Milton. Milton är väl insatt i ämnet och arbetar med

⁵ Kellgren – Holm, 2007, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*, s. 46 ff.

⁶ Sandgren, 1995, *Om empiri och rättsvetenskap*, s. 728.

⁷ Sandgren, 2006, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 39.

⁸ Sandgren, 1995, *Om empiri och rättsvetenskap*, s. 733 f. se även Dahlberg-Larsen, 1977, *Retsvidenskabens som samfundsvidenskab*.

⁹ Sandgren, 1995, *Om empiri och rättsvetenskap*, s.733f. se även Dahlberg-Larsen, 1992, s. 57-73.

¹⁰ Sandgren, 1995, *Om empiri och rättsvetenskap*, s. 1043.

lönebildningsfrågor dagligen. Jag vill även poängtera att angående kapitel 4 och effekterna med individuell lönesättning har jag inte själv utfört några mätningar utan har utgått och förlitat mig på sekundära källor. Jag har dock själv utfört en mindre uträkning om lönepåslagen för lektorer vid Ekonomihögskolan i Lund. Jag har studerat lektorernas löner innan och efter (mars-april) lönerrevisionen 2009. Genom att dela löneökningen i kronor med ursprungslönen har jag fått fram procentpåslaget för varje enskild lektors lön. Därefter sammanställde jag procentpåslagen och fick fram hur många som föll under vart procenttal. Det finns över 300 anställda vid Ekonomihögskolan och jag har valt att endast titta på lektorernas löner för att begränsa det till 103 löner. Det är vissa faktorer som är okända för mig och därför ser jag inte undersökningen som en säker källa utan mer som en reflektion från min omgivning.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppbyggd i kronologisk ordning. Det andra kapitlet handlar om bakgrunden och utvecklingen till individuell lönesättning. Hur den svenska arbetsmarknaden etablerades. Tredje kapitlet behandlar förutsättningarna för individuell lönesättning. Begreppet individuell lönesättning definieras och aktuella lagar för ämnet presenteras. I kapitel fyra förklaras vilken genomslag och effekt individuell lönesättning har fört med sig. Här förtydligas möjligheten och problematiken. I det femte och avslutande kapitlet görs ett försök till att besvara mina frågor samt att ge en analys om ämnet.

2. Lönesättningens utveckling

Sveriges arbetsmarknadsrelationer har förändrats markant genom åren. När 1734 års lag infördes var det svenska samhället baserat på produktion inom jordbruk och hantverksmässig industri. Privilegier och näringsregleringar styrde det rådande ståndsamhället. De enda regler som fanns om arbetsavtal var sammanfattade i ett kapitel i handelsbalken (kapitel 14). De så kallade legohjonsregleringarna innebar tjänstetvång för den egendomslösa befolkningen och något utrymme för avtalsfrihet lämnades inte. Arbetsdisciplinen var vidsträckt. Systemets faktiska funktion var främst att trygga de högre politiskt härskande samhällsklassernas tillgång till varor av kvalité till lågt pris.¹¹ I följande kapitel kommer situationen för arbetsparternas förändring att skildras. Från avskaffandet av patriarkalismen till framväxten och utvidgandet av centrala kollektivavtal.

2.1 Patriarkaliskt samhälle upphör och liberaliseringen tar fart

När det rådde patriarkalism och husbondevälde fanns det ingen arbetsrättslig lagstiftning. Allt kollektivt agerande för bättre anställningsvillkor var förbjudet.¹² I praktiken bestämde arbetsgivarna mer eller mindre villkoren och arbetstagarna hade ett *strukturellt tvång* att följa dess villkor.¹³ När skråväsendet avskaffades och näringsfriheten infördes (1848-1864) försvann förbudet mot organisering och strejk, dessutom ansågs det enskilda anställningsavtalet som den naturliga avtalsformen.¹⁴ Svante Nycander förklarar denna tid för ett rättsligt tomrum för arbetstagarna då det rådde ett fritt arbetsavtal där anställningar slöts formlöst och sades upp utan angivande skäl och utan varsel. Det fanns inte heller något förbud mot strejker eller rättsliga hinder för fackföreningar.¹⁵ På grund av att industriella regioner expanderade och behövde arbetskraft blev kommunikationen bättre för interna flyttningar samt infördes det mer liberala regler för dessa. Denna institutionella omvandling inledde en process bort från patriarkalism och husbondevälde. Omvandlingen gav ökade möjligheter för arbetstagarna att flytta och/eller byta arbetsgivare. Liberaliseringen gav även effekt till ökad facklig organisering som i sin tur medförde möjlighet till förändrad maktfördelning mellan parterna. Arbetsgivarens dominerande makt var dock fortfarande orubblig eftersom de enskilda arbetstagarnas

¹¹ Sigeman, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, s. 875 f.

¹² Nycander, 2008, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 17.

¹³ Sigeman, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, s. 877.

¹⁴ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 63.

¹⁵ Nycander, 2008, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 17 f.

förhandlingsposition fortfarande var svag. Relationen mellan dessa parter blev successivt mindre personlig och mer ekonomisk än tidigare.¹⁶

År 1864 kom näringsfrihetsförordningen och det är först genom dessa regleringar som de liberala frihetsidéerna fick sina rättsliga uttryck. Nu rådde det avtalsfrihet och de gamla statusbetonade förhållandena upphörde. Det skapades en oro för arbetstagarna angående deras anställningsförhållanden och detta blev i sin tur starskottet till kollektiva sammanslutningar. Näringsfrihetsförordningen har beskrivits som ”strejkfrihetens genombrott i lagstiftningen”¹⁷ eftersom förbuden mot koalitioner mellan arbetstagare upphörde.¹⁸ På så vis var det både kapitalistiska företag och fackföreningar som tillkom ur näringsfriheten.¹⁹ Såväl fackliga organisationer som kollektivavtal hade brett ut sig i slutet av århundradet och 1898 slöts sig ett antal organisationer samman och bildade LO. Tätt därefter bildade arbetsgivarna SAF. Dessa två organisationer slöt det omtalade avtalet som kom att kallas decemberkompromissen. Detta avtal har till stor del präglat den svenska arbetsmarknaden och innebörden är kortfattat att arbetsgivaren skall leda och fördela arbetet, får fritt anställa och avskeda arbetstagare. Föreningsfriheten ska lämnas okränkta och om en arbetstagares rättigheter anses kränkta får denne ta hjälp av sin fackliga organisation.²⁰ Trots denna betydande utveckling förändrades inte relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avsevärt mycket. Maktfördelningen var fortfarande till arbetsgivarens fördel då arbetstagaren var underlägsen sin arbetsgivare. Vad som kan poängteras i reformens inträde var att det kunde ingås individuella anställningsavtal mellan jämlika parter, det rådde organisationsfrihet och det fanns en strejkrätt. Denna förändring var grunden för dagens moderna arbetsmarknad. Att parternas relationer förändrades är på grund av de underliggande ekonomiska och politiska processerna. Det faktum att arbetstagaren inte är tvungen att acceptera anställningserbjudandet är en viktig maktresurs och det bidrog till fler arbetserbjudanden. Genom arbetsmarknadens vidgande med hjälp av en bättre kommunikation och ekonomisk marknadsintegration kunde en arbetstagare lättare förflytta sig mellan olika arbetsgivare om denna inte var nöjd med anställningsförhållandet. De individuella avtal som ingicks mellan parterna var både muntliga och skriftliga. Arbetstagare som anställdes tillfälligt hos de större fabriker hade oftast muntliga avtal vilket var den vanligaste formen. De fastanställda erhöll dock ett skriftligt avtal. Endera muntligt eller skriftligt avtal var det arbetsgivaren som författade ensidigt. Även när individuella avtal slöts var det vanligt hos större företag att enhetliga normer och regler användes. Det hände också ofta att likadana avtal användes till olika arbetstagare. Seder och bruk bestämde ofta vilka ordningsregler som skulle råda vid arbetsplatsen och skrivna arbetsreglementen var ovanliga men syntes mer allt efter som tiden gick.²¹

¹⁶ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 62 ff.

¹⁷ Göransson, 1988, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, s. 87.

¹⁸ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 33.

¹⁹ Nycander, 2008, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 17.

²⁰ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 34 ff.

²¹ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 66 f.

2.1.1 Lönesättningen förändras

Under tiden före liberalismens genombrott var normen för lämplig lön sedvanebestämd. Under 1700-talet såg staten till att statistik fördes över den regionala löneutvecklingen. Staten utfärdade även särskilda lönetariffer som skulle användas i anställningsavtalen.²² Sedan efter genombrottet blev lönerna mer marknadsanpassade eftersom lönen i princip alltid gjordes upp i samband med att ett anställningsavtal ingicks. Det förekom under den här tiden ingen statlig lönereglering. När lönen skulle sättas utgicks det ifrån det allmänna löneläget och utifrån seder och traditioner bildades uppfattningen till vad en skälig lön var. Lönen kunde dock variera med hänsyn till den anställdes skicklighet eller de ekonomiska konjunkturerna. Det fanns skrivna lönelistor till viss del men ofta reglerades inte lönen skriftligt. Det var dock omständigt på de större företagen; bruk, sågverk och järnvägar, att förhandla individuellt med varje enskild arbetstagare. På dessa företag förekom det lönetariffer och lönestater²³ som i huvudsak var ämnade för internt bruk men de var kända för arbetstagarna och kunde därigenom användas som underlag när lönen skulle sättas. Lönen kunde bestå till den största delen av pengar och en mindre del i form av naturaförmåner, exempelvis livsmedel, tjänstebostäder och sjuk- och ålderspensioner. Denna ålderstigna avlöningsform åsyftade att bland annat binda arbetstagarna till företaget. Det förekom individuell lönesättning framförallt inom verkstadsindustrin där ackordslön tillämpades.²⁴ ”Ackord är en överenskommelse om att arbetstagaren för ett visst arbetsstycke eller visst arbetsmoment skall erhålla ett visst pris”²⁵. Idag kallas ackordslön även för prestationslön. Lörens storlek baseras på hur mycket en enskild arbetstagare eller grupp av arbetstagare producerar. Lönen kan bestämmas på olika sätt antingen att en del av lönen baseras på tid och den andra delen på prestation eller direkt proportionellt mot arbetstagarens prestation. Tidigare var ackordslönen vanligt på LO-området, då särskilt inom industrin.²⁶

2.1.2 Kollektivavtalens bekräftelse

Både fackföreningarna och kollektivavtalen formades först inom hantverksyrkena och senare i storindustrin. Kollektivavtalen ansågs under en längre tid som en undantagsföreteelse och det var inte förrän i slutet av 1890-talet som det ansågs som något mer. Det första kollektivavtalet ingicks 1869 i Stockholm och det dröjde länge innan bestämmelserna i ett kollektivavtal uppfattades som rättsligt giltiga. Arbetsgivarna i hantverksbranscherna accepterade föreningsrätten och kollektivavtalsprincipen först vid sekelskiftet. Kring denna tid blev kollektivavtalen i större utsträckning landsomfattande riksavtal. Det var inte bara fackföreningarna som drev på i denna riktning utan även arbetsgivarna. Arbetsgivarna ville förhindra att inbördes konkurrens uppstod mellan olika företag angående den arbetskraft som det rådde brist på. Trots denna utveckling tenderade

²² Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 52 f.

²³ Lönestater innebär vad och hur mycket en arbetstagare ska få i kontanter samt i natura för utfört arbete.

²⁴ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s.65 ff.

²⁵ Schmidt, 1959, *Tjänsteavtalet*, s. 340.

²⁶ Källström – Malmberg, 2009, *Anställningsförhållandet*, s. 200.

många arbetsgivare att hålla en kritisk ståndpunkt till kollektivavtal och detta gav uttryck till ett flertal strejker och lockouter. Kraftmätningen mellan fackföreningarna och arbetsgivarna stärkte dock den falang som accepterade den kollektiva organiseringen. Dessa arbetsgivare såg detta som den enda vägen till arbetsfred och till en begränsning av konkurrensen om arbetskraft i framtiden.²⁷ Flera lagstiftningsförsök misslyckades och det var inte förrän 1928 som kollektivavtalet lagreglerades. I denna nya lag bestämdes att inte bara parterna utan även avtalslutande organisationers medlemmar skulle vara bundna. Det reglerades att fredsplikt skulle råda under avtalsperioden, det fick med andra ord inte ske strejk, lockout och andra kollektiva påtryckningsåtgärder.²⁸

2.2 Centraliserade löneförhandlingar

Kollektivavtalen och fackföreningsrörelsen pendlade upp och ner i popularitet. Medlemsandelen ökade och sjönk och täckningsgraden för kollektivavtal varierade. Kring 1930 var det dock en pik (som varade länge) och beroende på bransch var täckningsgraden mellan 60-80 procent. Under denna tid hade även riksavtalen slagit igenom och innehöll nu lönebestämmelser. De beslutande medlemsomröstningarna i fackföreningarna hade fått en stor betydelse och utvecklats som institution. Det blev en sedvana att förbundets medlemmar skulle godkänna ett riksavtal som avtalats fram innan det slutligt undertecknades.²⁹

Under 1930-talet växte en ny industristruktur fram och en nyordning samt institutionell anpassning tog form på arbetsmarknaden för att skapa regelverk som garanterade arbetsfred och återhållsamma lönekrav. Förutsättning för att institutionerna skulle kunna förändras var att arbetsmarknadsparterna närmade sig varandra och den så kallade Saltsjöbadsandan³⁰ etablerade sig. När denna samarbetsanda etablerade sig och fördjupades centraliserades arbetsmarknadsorganisationerna. Dessutom centraliserades lönebildningen och tio år senare kom SAF och LO att stå för centrala förhandlingar sinsemellan.³¹ Det har sagts att centraliseringen genomfördes på grund av att man från fackligt håll ville föra en solidarisk lönepolitik med andra ord en löneutjämnande politik. Dessutom bidrog detta till att LO lättare kunde samordna lönerörelserna. En annan viktig detalj för att lättare kunna föra en löneutjämnande facklig politik var den successiva övergången från yrkesförbund till industriförbund som skett sedan seklets början. Arbetsgrupper med olika yrken och kvalifikationer kom därigenom att tillhöra samma fackförbund. I början av 1950-talet saknades det ett utarbetat lönepolitiskt program. Inte heller arbetsgivarna hade någon fastställd lönepolitisk linje. SAF strävade dock också

²⁷ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 116 f.

²⁸ Sigeman, 2010, *Arbetsrätten – en översikt*, s. 17.

²⁹ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 125.

³⁰ 1938 ingicks ett avtal mellan SAF och LO angående Arbetsmarknadsnämnden, förhandlingsordningen, regleringen av uppsägning och permittering, tredjeman och stridsåtgärder samt konfliktåtgärder mot samhällsviktiga funktioner. Se Nycander, 2008, *Makten över arbetsmarknaden*, s. 74 ff.

³¹ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 147 f.

efter en centralisering av lönebildningen för att undvika att konkurrens om arbetskraften mellan olika SAF-företag drev upp lönekostnaderna. Systemet med samordnade centrala förhandlingar bidrog till att LO och SAF förde lönepolitiska överläggningar tillsammans till skillnad från tidigare när lönepolitiken fördes separat. Lönespridningen var relativt omfattande mellan olika arbetsgrupper. Männerna tjänade ungefär en tredjedel mer än kvinnorna i industrin och manliga industriarbetare tjänade en tredjedel mer än manliga lantarbetare, exportberoende branscher hade ett lägre löneläge än branscher inriktade på den skyddade hemmamarknaden. Att löneskillnaden bestod berodde delvis på traditioner och sedvänja men även marknadsläget. Branscher som producerade för hemmamarknaden kunde lägga lönekostnaderna på konsumenterna medan branscher som var utsatta för internationell konkurrens upplevde en stark press att hålla kostnaderna nere. Vad solidarisk lönepolitik innebar var oklart fram till 1950-talet då en mer precis innebörd formulerades. Den syftade i allmänhet på en löneutjämning mellan ovannämnda branscher och deras arbetstagare men även på traditionellt låglönegrupper som kvinnor, lantarbetare, skogsarbetare med fler.

Under LO-kongressen 1951 diskuterades hur ekonomisk stabilitet skulle möjliggöras samtidigt uppnå full sysselsättning och prisstabilitet. Det var efter att LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner hade diskuterat lönepolitiken. De införlivade den solidariska lönepolitiken i en stabiliseringspolitik och arbetsmarknadspolitisk strategi och gav på så sätt solidarisk lönepolitik en teoretisk förankring. Den så kallade Rehn-Meidner-modellen baserades på en rollfördelning mellan regeringen och fackföreningsrörelsen. De fackliga organisationerna skulle ha hand om medlemmarnas krav på löneökningar och staten skulle ansvara för stabiliseringspolitiken. Lönesättningen fick inte överstiga den årliga produktivitetsökningen och lönen skulle bestämmas efter arbetets art. Genom en skattepolitik som pressade ner vinstnivån i företagen skulle staten motverka inflationen. Den hårda lönepressen skulle stimulera till rationaliseringar och företag med för låg produktivitet skulle slås ut. Staten skulle se till att arbetslösa skulle få nya anställningar genom en aktiv arbetsmarknadspolitik.³²

De samordnade centrala löneförhandlingar som fördes mellan SAF och LO utan avbrott perioden 1956-1982 utgör ett av kännetecknen för den svenska modellen. Vägen mot centraliserade förhandlingar var dock lång och slingrig. Trots att dessa förhandlingar tenderade att öka under 1930-talet var det inte förrän i 1956 års avtalsrörelse som förhandlingsmodellen bestod. När detta system blev en permanent institution innebar centraliseringen av att lönerörelserna drevs till sin spets. LO och SAF, och ibland även TCO, hade mandat att förhandla å sina förbunds vägnar i överläggningarna som avtalsrörelserna inleddes med. Normavtalen som slöts anpassades därefter branschvis och lokalt genom förhandlingar på förbunds nivå och lokal nivå. Förhandlingarna fördes under fredsplikt.³³

³² Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 195 ff.

³³ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 208 ff.

2.3 30-talet till 90-talet

De senaste decenniernas händelser kom till ett lugnare skede mellan 1938 och 1970. Folke Schmidt kallar detta för ”perioden av ett rättssystem i harmoni”³⁴. Under 1970-talet började det hända desto mer och då framförallt i lagstiftningen. Flera viktiga lagar kom till bland annat lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen och förtroendemannalagen.³⁵ Efter lagstiftningens expansion var det inte konstigt att Arbetsdomstolen (AD) fick stor måltillströmning. Många av dessa mål påvisade AD:s rättskipande funktion, exempelvis Bastubadarmålet³⁶ som hade stor inverkan på omplaceringsrätten. Den nya arbetsrättsliga lagstiftningen som nu hade trätt in byggde på att kollektivavtal till viss del behövde komplettera lagstiftningen.³⁷ Under 1980-talet var lönekraven från fackligt håll höga och regeringen försökte förmå fackorganisationerna att hålla kraven nere, detta ledde i sin tur till spänningar mellan LO och socialdemokratin. 80-talet blandades av högkonjunktur, hög inflation och arbetskraftsbrist och detta visade på politikens bristande försök att hålla lönekostnaderna nere och spänningarna till LO fick regeringen att ombildas. 1990-talet blev till följd av det föregående decenniet en djup ekonomisk lågkonjunktur.³⁸ De samordnade centrala förhandlingarna som varit starka förut började under 80-talet att fallera. Sammanhållningen inom LO och SAF började ge vika efter att inflytelserika förbund ville gå sin egen väg och offentliganställda gick till offensiv. Det skedde även motsättningar inbördes mellan olika fackliga organisationer. Det centraliserade förhandlingssystemet ersattes av temporära lösningar som innehöll blandade inslag av central och lokal lönebildning. Utvecklingen ledde till en mer flexibel lönebildning med ökade inslag av lokal lönebildning, individuell lönesättning och mer motsvarande lönevillkor för arbetare som tjänstemän.³⁹ Samtidigt som de institutionella förändringarna hade vuxit fram på lönebildningens område, skedde stora förändringar i ekonomin. Den svenska marknaden hade gradvis blivit mer beroende av den globala marknaden. Stabiliseringspolitiken som fördes hade fått bukt med inflationen men systemet med förbundsförhandlingar hade lett till alltför höga lönekostnadsökningar. Det var inte förrän i slutet av 90-talet som arbetsmarknaden hade fått en ny vändning och löneökningarna var på en mer säker nivå. Detta är till grund av bland annat det *industriavtal* som slöts 1997 genom initiativ från regeringen och åtta stora industriförbund. Det fördes samtal mellan industrins centrala partsorganisationer om den industriella utvecklingen, lönebildningen och kompetensutvecklingen i företagen. Dessa samtal övergick sedan till förhandlingar. Till följd av *industriavtalet* inrättades en partssammansatt industrikommitté med uppgift att följa och främja tillämpningen av

³⁴ Schmidt, *Från socialism till löntagarmakt*, s. 517.

³⁵ Sigeman, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, s. 885 ff.

³⁶ AD 1978:89, s. 690-712.

³⁷ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 42 f.

³⁸ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 238.

³⁹ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 268.

industriavtalet, upprättandet av ett ekonomiskt råd som löpande skulle förse kommittén med ekonomiskt underlag och rekommendationer med mera.⁴⁰

2.4 Dagens lönesättning i Sverige

Det kan sägas att idag har grundnormerna för den kollektiva arbetsrätten inte förändrats något särskilt sedan trettioalet. Parterna preciserar själv normerna i kollektivavtalen och detta kan ses som en förklaring till att lagstiftningen inte förändrats. Ett konkret exempel på sådan reglering är att de begränsningar av stridsåtgärdsrätten som formades på Saltsjöbadsavtalets dagar än i dag finns med i dagens huvudavtal.⁴¹ Vidare kommer jag att presentera hur det ser ut idag.

2.4.1 Avtalsfrihet och kollektivavtal

I vårt samhälle råder det avtalsfrihet och när det gäller löner och andra ekonomiska anställningsvillkor är den legala begränsningen nästan obefintlig. Det förekommer ingen lagstiftning⁴² och alla försök till statsinblandning har bemötts med misstro. De politiska statsmakterna idag klargör sambandet mellan lönebildningen och den allmänna ekonomiska utvecklingen, arbetslösheten, ränteläget etcetera men de håller sig på den övergripande nivån och behandlar endast formerna för lönebildningen. Så trots att det saknas konkret lönereglering är statsmakterna inblandade lite ändå. De aktar sig dock för att lägga sig i de konkreta resultaten.⁴³ Lönebildningen anses vara huvudsakligen ett ansvar för arbetsmarknadens parter och lönen samt sammanhängande frågor bestäms därför för de allra flesta arbetstagare inom ramen för en kollektivavtalsreglering. De grundläggande reglerna finns i förbundsavtalen och innehåller en närmast heltäckande reglering av befintliga lönefrågor. Först och främst finns det regler om proceduren som ska följas vid en lönerevision och som definierar de lokala parternas roll i lönebildningen. De flesta avtalen inom den privata sektorn ger en stor frihet för de lokala parterna att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på enskilda arbetstagare. I MI:s⁴⁴ årsrapporter delas de lokala parternas inflytande och avtal in i olika grupper.⁴⁵ I årsrapport 2010 sammanfattades de lokala parternas möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning, inom den privata sektorn, till 89 procent av de anställda. Inom tjänstemannaområdet är andelen något högre än inom arbetarområdet. Detta kan bero på de individgarantier⁴⁶ som begränsar de lokala parterna handlingsfrihet vad gäller fördelning av löneutrymmet. Inom offentlig sektor kan de lokala parterna påverka löneutrymmet fullt ut.⁴⁷

⁴⁰ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 274 ff.

⁴¹ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 153.

⁴² Med undantag för regler om semester- och sjuklön. I båda fallen är dock ersättningarna uttryckta i procent av lönen och lagstiftaren lägger sig såldes inte i lönenivån.

⁴³ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 606 ff.

⁴⁴ Se kapitel 2.3.3.

⁴⁵ Källström & Malmberg, 2009, *Anställningsförhållandet*, s. 198 ff.

⁴⁶ Garanterad minsta löneökning för den enskilda arbetstagaren, se avsnitt 4.4.

⁴⁷ MI, 2010, ”Avtalsrörelsen och lönebildningen”, *Medlingsinstitutets årsrapport 2010*, s. 147 f.

Förbundsavtalen föreskriver även vissa lönesättningsprinciper som måste följas när de individuella lönerna ska bestämmas på lokal nivå. I till exempel Teknikavtal Metall står det att:

”Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa⁴⁸.”

Jämförligt med avtalet mellan Sveriges kommuner och Landsting och bland andra SKTF. I det avtalet står det:

”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat⁴⁹.”

Annat viktigt innehåll som normalt finns med i förbundsavtalen är regler om lägsta löner (minimilöner). Dessa regler får aldrig underskridas genom lokala avtal. Avtalet kan innehålla skilda minimilöner för olika arbetsgrupper och i vissa avtal förekommer inga regler om minimilöner. Som det förklaras ovan har arbetsmarknadens parter ansvaret för lönebildningen och parterna har en vidsträckt avtalsfrihet när det gäller att utforma regleringen av lön. Det som främst kan begränsa avtalsfriheten är att det inte får strida mot diskrimineringslagstiftningen.⁵⁰

2.4.2 Medlingsinstitutet (MI)

Medlingsinstitutet inrättades i juni 2000.⁵¹ Institutet har till uppgift att hantera generella lönebildningsfrågor samt att hantera konkreta konflikter.⁵² Det ska verka för en väl fungerande lönebildning och hålla sig informerat om avtalsläget på hela arbetsmarknaden. I propositionen⁵³ anges att medlingsinstitutet bör agera så att det underlättar för parterna att ta samhällsekonomiska hänsyn. Institutet ska även vara statistikansvarigt för lönestatistiken och årligen ansvarar de för en rapport om bland annat löneutvecklingen. Med bred kunskap om förhandlingar och kollektivavtal ska medlingsinstitutet kunna ge råd och upplysningar till arbetsmarknadens parter.⁵⁴

⁴⁸ Teknikavtalet – IF Metall, 2010, 2011, s. 12.

⁴⁹ Huvudöverenskommelsen (HÖK) innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal och allmänna anställningsvillkor samt förslag till lokalt löneavtal (LOK) mm.

⁵⁰ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 198 ff.

⁵¹ Holke – Olauson, 2008, *Medbestämmandelagen med kommentar*, s. 344.

⁵² Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 191.

⁵³ Prop. 1999/2000:32, s. 43.

⁵⁴ Holke – Olauson, 2008, *Medbestämmandelagen med kommentar*, s. 345.

3. Individuell lönesättning – förutsättningar

I föregående kapitel kunde vi läsa om hur grunden lades för den kollektiva arbetsrätten och hur utvecklingen ledde till hur lönesättningen ser ut idag. I det här kapitlet kommer uppsatsen ta er vidare till hur individuell lönesättning egentligen ter sig och vilka förutsättningar det har.

3.1 Individuell lönesättning

Lönesättningstrenden går som sagt mot en mer individualiserad lönesättning i Sverige. För att förstå vad det egentligen innebär kommer uppsatsen att vidare berätta vad individuell lönesättning betyder och innebär.

Det är svårt att finna en ensidig definition av vad individuell lönesättning betyder. Graden av individualitet varierar mellan sektorer, branscher och företag, till och med mellan olika avdelningar inom ett företag. Det kan röra sig om allt ifrån förhandlingar enligt kollektivavtal mellan fack och arbetsgivare på lokal nivå till enskild överläggning mellan arbetstagare och dennes närmste chef. På vissa arbetsplatser förekommer väl kända och accepterade lönekriterier och lönesamtal på andra saknas det helt. Det som kan vara förvirrande när vi pratar om individuell lönesättning och individuell lön är just detta att variationen i den praktiska tillämpningen varierar mycket. Det påverkar tolkningen av centrala avtal och utvecklandet av lönesystem baserade på nya löneprinciper. En annan viktig synpunkt på den individuella lönesättningen är att den kan sägas ha två aspekter, en vid nyrekrytering och en vid årlig lönerevision. Det vill säga vid nyrekrytering spelar formella meriter så som utbildning och erfarenheter in, medan detta sällan tas med i den årliga lönerevisionen när arbetstagarens duglighet och prestation ska bedömas.⁵⁵

Om vi ser till de vanligaste lönekriterierna förekommer ofta begreppet kompetens. Detta begrepp används när arbetstagarens prestation och duglighet ska bestämmas. Med ett sådant vidsträckt begrepp är det svårt att säga om kompetens är något man skaffar sig genom utbildning, yrkeserfarenhet, övning av färdigheter och förmågor eller om det är i form av personliga egenskaper eller kanske rent av en blandning av alltihopa. Bedömningen av prestation och duglighet är den stora utmaningen när det gäller individuell lönesättning. Arbetsgivaren måste ta hänsyn till den enskilde arbetstagarens personliga färdigheter, förmågor och egenskaper och tolka dessa på ett adekvat sätt.⁵⁶ Se 4.1.1 för mer om detta.

⁵⁵ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 11.

⁵⁶ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 16 ff.

3.1.1 Individuell lönesättningsprocess

Själva processen när individuell lön ska sättas kan gå till på olika sätt. Det traditionella sättet i företag med fackorganisation är att den som lönesätter lägger ett förslag för varje arbetstagare om vad denne bör få i påslag. Det kan ske med eller utan lönekriterier och den lönesättande arbetsgivaren kan även ta hänsyn till marknadskrafterna, det vill säga en arbetstagare som kan lätt få jobb på annat håll och som anses bra för företaget kan eventuellt räkna med extra påslag. Både anslutna och icke anslutna fackmedlemmar kan själva välja att förhandla om sin lön med sin närmsta chef genom det individuella lönesättningsystemet. Löneförslagen för dem som inte förhandlat själva blir granskade av facket. När parterna sedan är överens skrivs ett lokalt eller individuellt avtal. Det kan se ut som om den lönesättande arbetsgivaren har en stor frihet att sätta vilka löner som helst men ofta finns en utarbetad löneprofil som måste iaktas. Lönesättaren måste ta hänsyn till både lönebildningen i företaget och fackförningens synpunkter.^{57 58} En viktig aspekt som inte får förglömmas är att oavsett om det finns sammanställda lönekriterier eller ej handlar individuell lönesättning om den lönesättande arbetsgivarens personliga bedömning av vad arbetstagarna gör och hur de gör det.⁵⁹

3.2 Ramarna för individuell lönesättning

De flesta förbundsavtal föreskriver idag en lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Majoriteten av parterna har en gemensam målsättning om en ökad lönespridning. En förutsättning för detta är att det finns ett löneutrymme att fördela lokalt. Ju större detta utrymme är, desto mera kan lönespridningen öka. 94 procent av arbetstagarna omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av lokal lönebildning med en varierande grad av frihet att disponera över löneutrymmet.⁶⁰ En lönesättande arbetsgivare måste se till vissa omständigheter när denna ska sätta en lön. Det finns ingen generell verkande likalöneprincip i svensk arbetsrätt, inte heller någon minimireglering av löner. Det råder en avtalsfrihetsprincip men vad som dock begränsar denna gällande anställningsvillkoren är de förbud mot diskrimineringslagens (2008:567) grunder.⁶¹ Dessutom är avtalsfriheten på det individuella planet begränsad på grund av kollektivavtalen och deras tvingande verkan i förhållande till anställningsavtalen.⁶² Följande avsnitt kommer att behandla MBL och DL på grund av att det är framförallt dessa två lagar som kan begränsa den lönesättande chefen. Under DL kommer det läggas vikt på jämställdhet och ålder, också här för att det är dessa två faktorer som kan påverka den individuella lönesättningen framför de andra diskrimineringsgrunderna. Jämställda löner är ett aktuellt ämne som det debatteras mycket om i media och är intressant att se hur detta påverkas av individuell lönesättning. Det gamla tariffsystemet baserades på

⁵⁷ Som exempel se: Neu, 1999, *Lönen som strategiskt ledningsinstrument – En fallstudie på Pharmacia & Upjohn AB*, s. 7 f.

⁵⁸ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 24.

⁵⁹ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 25.

⁶⁰ MI, 2010, "Avtalsrörelsen och lönebildningen", *Medlingsinstitutets årsrapport 2010*, s. 190.

⁶¹ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 633.

⁶² Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 612.

ålder och erfarenhet inom företaget, hur det har förändrats och hur levnadsåldern på individen påverkar individuell lönesättning är också en intressant aspekt att behandla.

3.2.1 Medbestämmandelagen – Kollektivavtalen

Reglerna om kollektivavtalens tvingande verkan för de parter som är bundna av det, utgör den mest omfattande och praktiskt sett viktigaste begränsningen i avtalsfriheten när det gäller anställningsavtal.⁶³ I 27 § MBL står det ”Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.” De flesta riksavtal innehåller dock olika bestämmelser som ger möjligheter för de lokala parterna att avtala om lokala avvikelser från riksavtalet. I riksavtalen förekommer ofta så kallade stupstocksregler som innebär bestämmelser om vad som ska gälla då de lokala parterna inte kommer överens. Anledningen till dessa regler är att arbetstagersidan redan genom riksavtalet har avstått från möjligheten att vidta stridsåtgärder och hamnar därför i underläge i förhållande till arbetsgivaren. De flesta riksavtal är minimilöneavtal det vill säga att högre lön är tillåten och ofta förutsatt. Detta ger lokala kollektivavtal och enskilda anställningsavtal rätten att träffa avtal som är mer förmånliga för arbetstagen. Vissa bestämmelser om anställningsvillkoren kan dock vara normerande och därav ej avtalsfria. Om riksavtalet är ett normallöneavtal kan en lokalavtalad avvikelse i form av en högre lön vara ogiltig. Dessa avtal är dock numera ovanliga.⁶⁴

3.2.2 Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter på sju olika grunder. I 1 kap. 1 § DL är följande grunder uppräknade:

1. Kön
2. Könsöverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion och annan trosuppfattning
5. Funktionshinder
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Begreppet diskriminering omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier som har i samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera⁶⁵. De olika diskrimineringsgrunderna och samhällsområdena har samma innebörd. Direkt och indirekt diskriminering kommer att kortfattat presenteras då dessa är mest relevant för uppsatsen. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har

⁶³ Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 612.

⁶⁴ Holke – Olauson, 2008, *Medbestämmandelagen med kommentar*, s.233ff. se även Agell – Malmström, 2010, *Civilrätt*, s. 239.

⁶⁵ 1 kap. 4 § DL p. 1-5.

samband med någon av diskrimineringsgrunderna⁶⁶. Det vill säga direkt diskriminering har tre kriterier som måste vara uppfyllda: ett missgynnande, en jämförelse och ett orsakssamband. Om dessa kriterier är uppfyllda anses diskriminering föreligga enligt lagens mening.⁶⁷ Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna vissa personer som faller under de sju diskrimineringsgrunderna såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är berättigat och medlen som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.^{68 69}

Enligt diskrimineringslagen får inte en arbetstagare utsättas för lönediskriminering eller på något sätt ges sämre anställningsvillkor än en annan arbetstagare som är av motsatt kön, annan etnicitet, ålder och så vidare när de utför lika eller likvärdigt arbete⁷⁰. När någon anser sig direkt eller indirekt diskriminerad jämfört med en eller flera arbetskamrater av motsatt kön eller någon annan av diskrimineringsgrunderna gäller diskrimineringsförbudet. Det finns dock inte någon generell rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete utan lönediskriminering i lagens mening förutsätter att det finns ett samband mellan den lägre lönen och någon av lagens diskrimineringsgrunder. En jämförelse måste göras mellan olika arbetstagares arbetsuppgifter för att se om lönediskriminering förekommer. Om det är en *faktisk jämförelse* så rör det sig om två eller flera arbetstagare hos samma arbetsgivare. Om det istället rör sig om hur en arbetstagare har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation är det en *hypotetisk jämförelse*. Till följd av detta kan arbetsdomstolen till exempel se till förhållandena i branschen i stort eller använda allmänna resonemang om rättvisa och skälighet som jämförelsestandard.⁷¹

3.2.2.1 Jämställdhet mellan män och kvinnor avseende lön

Det finns även EU-reglering när det gäller lönediskriminering. Den så kallade likalöneprincipen har hängt med sedan det ursprungliga Romfördraget men dess syfte har förändrats något. Förut var det ett medel att nå målet med en fungerande inre marknad men idag har det en starkare och självständigare konstitutionell position. Sedan Lissabonfördraget trädde i kraft finns likalöneprincipen med i EUF artikel 157 och lyder: ”Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.”⁷² Likalönedirektivet från 1975 och likabehandlingsdirektivet från 2002 är nu infogade i det så kallade recast-direktivet och syftet med detta direktiv är

”att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. Därför innehåller det bestämmelser

⁶⁶ 1 kap. 4 § DL p. 1.

⁶⁷ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 37.

⁶⁸ 1 kap. 4 § DL p. 2.

⁶⁹ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 43.

⁷⁰ 2 kap. 2 § DL p. 1-4.

⁷¹ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 64 f.

⁷² Glavå, 2011, *Arbetsrätt*, s. 634 f.

för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande: a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning. b) Arbetsvillkor, inklusive lön. c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”⁷³

En viktig del i den svenska diskrimineringslagen är kapitel 3 och dess regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter. Dessa aktiva åtgärder gäller för diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Reglerna i detta kapitel syftar till att vara pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att bryta könssegregeringen och annan särbehandling på arbetsmarknaden. För att uppnå målet med aktiva åtgärder ska arbetsgivaren *samverka*⁷⁴ med arbetstagarerna. Arbetsgivaren och fackorganisationerna ska själva samtala om hur de aktiva åtgärderna ska genomföras. Det finns alltså inga konkreta regler om hur det ska gå till utan tanken med denna form är att samverkan kan anpassas efter företaget eller branschens specifika behov.⁷⁵

Alla arbetsgivare oavsett antalet anställda är skyldiga att utföra lönekartläggningar vart tredje år. Detta har visat sig framgångsrikt med tanke på att många människor och grupper av kvinnodominerade arbeten har fått sina löner korrigerade efter kartläggningarna. Arbetsgivare som har minst 25 anställda ska dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år. Lönekartläggning består av att:

”kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren.

Kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likt eller likvärdigt.”⁷⁶

Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.⁷⁷

3.2.2.2 Ålder

En av grunderna i diskrimineringslagen som är relativt ny är *ålder*. Bestämmelsen kommer från EG-direktivet (2000/78/EG) om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Direktivet betonar bland annat viken av mångfald inom sysselsättningen. Idag är åldersdiskriminering därför förbjudet i stor utsträckning inom arbetslivet, det vill säga, arbetsrätten, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling. Förbudet mot åldersdiskriminering har flera undantag. När särbehandling av ålder är tillåten beror på situationen med samhällsområdena som

⁷³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), artikel 1.

⁷⁴ 3 kap. 1 § DL.

⁷⁵ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 86 f.

⁷⁶ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 96.

⁷⁷ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 95 f.

omfattas av lagen. Det är först när diskrimineringsförbudet ställs mot undantagen från förbudet som den faktiska verkan kan utläsas. Därför är undantagens utformning central för diskrimineringsförbudets praktiska funktion. Exempel på situationer där förbudet mot åldersdiskriminering kan komma att tillämpas är: att arbetstagarens ålder används som kriterium för urval vid rekrytering, att på grund av arbetstagarens ålder får denna inte ta del av information, utbildning och möjlighet till befordran, att en arbetstagare behandlas sämre när det gäller lön, arbetstider och andra anställningsvillkor av skäl som har samband med åldern. Några andra exempel när det kan föreligga åldersdiskriminering är när arbetsgivaren utan att uttryckligen ha tagit hänsyn till ålder fattar ett beslut eller vidtar andra åtgärder som i praktiken eller indirekt innebär att åldern hos arbetssökande eller arbetstagare får betydelse.⁷⁸

⁷⁸ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s. 35 f.

4. Individuell lönesättning – genomslag och effekt

I följande kapitel redovisas hur individuell lönesättning har etablerats på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen kommer nu att behandla vilka genomslag och effekter som individuell lönesättning har fört med sig. Vad som är viktigt att poängtera är att följande mätningar som presenteras i detta kapitel är tagna från sekundära källor och inte genomförda av uppsatsens författare. Förutom min egen undersökning som presenteras i avsnitt 4.4.

4.1 Varför individuell lönesättning?

Bakgrunden och utvecklingen av den svenska arbetsmarknaden förtäljer till stor del varför individuell lönesättning har etablerats. Vårt samhälle har tenderat att bli mer av individualistisk art där individuell kompetens och individuellt ansvar betonas. Kollektiv behandling är förlegat och individen vill synas idag och inte bli företrädd eller styrd på samma sätt som förut. En annan viktig förändring i vårt samhälle är hur produkter och tjänster produceras, detta gäller både inom privat och inom offentlig sektor. Av detta krävs det nya lönesystem som tar hänsyn till *vad* som görs och framförallt *hur* det görs.⁷⁹

4.2 Positiva och negativa konsekvenser

Den individuella lönesättningen fokuserar på den enskilde individens prestation och duglighet i relation till andra medarbetare. Av denna utökande lönesättning har diskussionen om vad som betecknas som en rättvis lön tagit fart. Kriterierna för hur lön skulle sättas förut baserades på kriterier så som ålder och erfarenhet, idag är det mer komplicerade kriterier som individers egenskaper och förmågor. Dagens beteendevetenskapliga forskning om arbetsmotivationen poängterar vikten av individens upplevelse av rättvis lön. Den grundläggande värderingen om rättvis lön är den samma hos både arbetsgivare och anställda: ”Den som gör ett bra jobb ska ha bättre betalt än den som gör ett mindre bra jobb”⁸⁰. Vad som är intressant är vad *bra* egentligen betyder. De centrala frågorna har blivit *vad* är det som ska bedömas, *hur* ska det bedömas och av *vem*? Av detta kan vi se problematiken eller utmaningen med individuell lönesättning eftersom det antagligen finns oerhört många uppfattningar om rättvisa från alla olika individer. Arbetsgivaren eller den anställde tolkar utifrån sitt perspektiv, chefen eller medarbetaren utifrån sitt och hög- eller lågutbildad, ung eller gammal, man eller kvinna och så vidare utifrån sitt perspektiv.⁸¹ Enligt Pål Carlsson är det omöjligt att sätta rättvisa

⁷⁹ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 29 ff.

⁸⁰ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 35.

⁸¹ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 35 f.

löner men det går att sträva efter att sätta rätt lön. Rätt lön innebär för Carlsson ”en lön som inte baseras på godtycke, utan systematiserade värderingar, en lön som avspeglar både kraven i arbetet och medarbetarens förmåga att uppfylla dessa krav.”⁸²

4.2.1 Subjektivitet

Någon objektiv individuell lönesättning finns inte utan det är den lönesättande chefens subjektiva bedömning, om hur arbetstagarna utför sitt jobb, som bestämmer lönen⁸³. Det finns utarbetade och konkreta lönekriterier som innehåller arbetstagares prestation och duglighet. Dessa begrepp berör som sagt personliga färdigheter, förmågor och egenskaper. Hur prestation och duglighet tolkas och uttrycks i kriterierna varierar från verksamhet till verksamhet. Produktion kan till exempel mätas i antal sålda produkter, antal order, antal tillverkade felfria produkter och så vidare. I tjänsteproduktion är det dock svårt att mäta prestationer på samma sätt och då de inte är lätta att mäta måste de bedömas. Här kommer begreppet duglighet och skicklighet in. Dessa begrepp går inte att räkna på eftersom de handlar mer om *hur* något görs och inte *vad* som görs. Både arbetsgivare och arbetstagare verkar vara överens om att duglighet ska påverka lönesättningen. I en undersökning gjord gemensamt av LO och SCB anser en majoritet av medlemmarna i förbunden LO, TCO och Saco att skicklighet (duglighet) ska väga tungt vid lönesättningen.^{84 85} Subjektiviteten är dock svår att undvika men för att underlätta för den lönesättande chefen finns det olika metoder att använda vid lönesättningen. Mer om detta följer under rubrik 4.3.1.

4.2.2 Jämställdhet mellan män och kvinnor avseende lön

Under september och november 2010 samlades statistik in om hur löneskillnaden mellan kvinnor och män såg ut. Medlingsinstitutet sammanförde detta i en rapport och denna rapport visade att den *ovägd*⁸⁶ löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,3 procent. Vidare visade den att genom att ta hänsyn till skillnader i yrkestillhörighet och utbildningsnivå med mera, en så kallad *standardvägning*, var det en löneskillnad på 5,9 procent. Löneskillnaderna har minskat i alla sektorer mellan 2005 och 2010.⁸⁷

Som vi har konstaterat råder det avtalsfrihet och den enda egentliga begränsning som den lönesättande arbetsgivaren har är att det inte ska strida mot diskrimineringslagen. En intressant punkt med hänsyn till detta är hur individuell lönesättning påverkar jämställdheten mellan kvinnors och mäns löner. I en undersökning utredd av Granqvist och Regnér genom Saco framkommer att kvinnor överlag inte klarar sig sämre med individuell lönesättning. Undersökningen belyser att lönesamtal spelar en stor roll för kvinnors löner än för mäns löner. ”Lönesamtalet verkar snarare fungera som ett redskap

⁸² Carlsson, 2010, *Lönesättning*, s. 12.

⁸³ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 25.

⁸⁴ LO och SCB, 2007, *Röster om facket och jobbet*, s. 43 ff.

⁸⁵ Nilsson – Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 18 f.

⁸⁶ Kvinnors och mäns löner jämförs utan att ta hänsyn till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken.

⁸⁷ Medlingsinstitutet, 2010, *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010*, s. 5 f.

att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader, och att motverka statistisk diskriminering⁸⁸. Granqvists och Regnérs undersökning ger en slutsats att med väl fungerande lönesamtal kan löneskillnaderna mellan kvinnor och män komma till rätta och bli jämställda.⁸⁹ En annan åsikt på den här fronten är från kvinnolöneforskaren Åsa Löfström som påpekar att kvinnor och män måste ha samma ingångslöner som männen för att ha en chans att få samma löner som männen. Om männen ligger lite högre i löneläget än kvinnorna från början, ökar gapet senare.⁹⁰ När LO-tidningen analyserade olika metoder för att minska lönegapet mellan män och kvinnor var åsikterna olika om hur individuell lönesättning påverkar. Jonas Milton, VD för Almega, tycker att det är ”En absolut nyckelfråga. Det bästa sättet för kvinnor att få upp sina löner⁹¹ medan Lenita Granlund, Kommunals avtalssekreterare, menar att individuella löner har funnits med i avtalet med SKL sedan 1994 och har ”... inte gett de effekter vi önskat. Vi kan varken säga att löneutvecklingen blivit bättre eller att det blivit mer jämställt.”⁹² Jenny Säve-Söderbergh har i sin doktorsavhandling⁹³ undersökt könsskillnader vid individuella lönesamtal. I en uppsats av henne skriver hon att könsskillnader existerar vid lönesamtal och resultatet av lönesamtalet. Kvinnor tenderar att kräva lägre löner än män och får även lägre löner än män.⁹⁴ I Säve-Söderberghs doktorsavhandling framgår det att kvinnor begär och får cirka tre procent mindre än män.

4.2.3 Ålder

Innan lönesättningen decentraliserades var det mycket vanligt med det så kallade tariffsystemet. Detta system innebar att de fastlagda löneökningarna i de centrala avtalen inte kunde anpassas lokalt varken uppåt eller nedåt⁹⁵. Idag är det ovanligt att lönerna bestäms i tariffer i förbundsavtalen⁹⁶. Individuell lönesättning har frambringat en ny situation för yngre och äldre. Förut bestämdes lönen efter din ålder, men genom individuell lönesättning har nya kriterier dykt upp och avtalen med tarifflöner har minskat markant. I förhandlingsprotokollet till HÖK 10 står det att individuell lönesättning motiveras med att äldre inte ska halka efter i löneutvecklingen⁹⁷. Vid individuell lönesättning blir det en fråga om fall till fall huruvida en individ missgynnats på grund av

⁸⁸ Granqvist – Regné, 2011, *Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning*, s. 28.

⁸⁹ Granqvist – Regné, 2011, *Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning*, s. 28 f.

⁹⁰ Gunnars – Örnerborg, 2011, *Kvinnors löner blir kvar på lägsta nivå*, s. 30.

⁹¹ Wreder, 2011, *7 metoder för att minska lönegapet – Vilket är det bästa sättet att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor?*, s. 8 f.

⁹² Wreder, 2011, *7 metoder för att minska lönegapet – Vilket är det bästa sättet att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor?*, s. 8 f.

⁹³ Säve-Söderbergh, 2003, *Are women asking for lower wages? Individual wage bargaining and gender wage differentials*.

⁹⁴ Säve-Söderbergh, 2009, *Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success*, s. 15 f.

⁹⁵ Lundh, 2010, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, s. 176.

⁹⁶ Sigeman, 2010, *Arbetsrätten*, s. 176.

⁹⁷ ”Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” 2010, *Förhandlingsprotokoll för HÖK 10*, bilaga 5, s. 4.

sin ålder och i praktiken svårt att styrka⁹⁸. Om vi blickar tillbaka till DL och diskrimineringsgrunden *ålder* så fanns det som sagt undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. Ett av de många undantagen är att ålderskriterier kan förekomma i kollektivavtal. Dessa kriterier syftar till att främja eller skydda en viss arbetstagarkategori. Avtalade åldersbaserade minimilöner (lägstalöner, introduktionslöner eller garantilöner) är ett exempel, dessa för att motverka lönedumpning för unga arbetstagare. Det kan dock hända att de så kallade lönetrappor som finns i en del avtal inte är förenliga med diskrimineringsförbudet, om minimilönen för oerfarna unga anställda skiljer sig på ett märkbart sätt från andra nyanställda som är något eller några år äldre.⁹⁹ I en artikel ur Svenska Dagbladet skriver Per Gudmundson om samarbets- och intresseorganisationen för ungdomsorganisationer i Sverige, LSU¹⁰⁰ och deras syn på kollektivavtalen. LSU menar att kollektivavtalen systematiskt diskriminerar ungdomar och att fackförbunden ignorerar sina unga medlemmar till förmån för de äldres och etablerades intressen. Enligt artikeln har LSU granskat 10 av kollektivavtalen i de branscher som har många unga arbetstagare och alla utom ett ger unga, enbart på grund av ålder, sämre löne- eller semestervillkor. Gudmundsson framhåller att i nuvarande utformning av kollektivavtalen institutionaliseras åldersdiskriminering. Han menar att det är skäligt att erfarenhet gynnas men när detta formas till en lönetrappa baserad på ålder förlorar individen sin rätt att bedömas för vad denna kan.¹⁰¹ Å andra sidan kan åldersdiskriminering eventuellt förekomma även för äldre. I ett pressmeddelande från DO kan det läsas om hur Stockholms universitet erbjöd en redaktör att fortsätta på heltid som huvudredaktör för nationalutgåvan av Strindbergs samlade verk men eftersom han var pensionär erbjöds en lön på 30 procent ersättning för heltidsjobbet. Detta fann DO åldersdiskriminerande och stämde universitetet. Stockholms universitet bestred detta och påpekade att jobbet som skulle utföras endast var på 30 procent. Målet är ännu inte avklarat.¹⁰² Det som är intressant här är hur pass stor effekt den individuella lönesättningen har på ålder. Missgynnar den eller underlättar den för en diskrimineringsfri arbetsmarknad, mer om detta i nästkommande kapitel.

4.3 Effekt

Vad individuell lönesättning har gett för effekt är något som inte går att fastställa men några olika tendenser kan iakttagas. Genom att studera personer som har samtalat och förhandlat sin lön direkt med lönesättande chefen kan vi enligt Saco:s undersökning se ett sätt att komma närmare effekterna av den decentraliserade lönebildningen¹⁰³. I följande

⁹⁸ LSU, 2007, "På olika villkor – En rapport om åldersdiskriminering av unga människor i arbetslivet", s. 9.

⁹⁹ Göransson et al., 2009, *Diskrimineringslagen*, s.78f. se även Prop. 2007/08:95, s. 179.

¹⁰⁰ LSU är paraplyorganisation för drygt 90 av landets stora ungdomsföreningar. Här samsas allt från Sveriges hundungdom och Svenska scoutförbundet till de politiska ungdomsförbunden (utom Moderata ungdomsförbundet). Tillsammans räknar föreningarna in 700 000 medlemmar.

¹⁰¹ Gudmundson, 2007, *Kollektivavtalen gör skillnad på folk och folk*, Svenska Dagbladet 1A, 2007-09-28, Sektion: Ledare, s. 4.

¹⁰² Pressmeddelande från DO, 2009-08-24, *DO: Erbjudande om lägre lön till pensionär är åldersdiskriminering*.

¹⁰³ Granqvist – Regnér, 2004, *Den nya lönebildningen en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*, s. 43.

avsnitt kommer effekten av individuell lönesättning vid lönesamtalet och genom enskild förhandling att presenteras.

4.3.1 Lönesamtalet

En anställd har rätt att få ett lönesamtal men kan välja att avstå. Arbetsgivaren har dock skyldighet att inbjuda till och påminna om lönesamtal. Chefsjobbet är ju som sagt att styra och leda verksamheten.¹⁰⁴ Lönesamtalet syftar till att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna diskutera den enskilde anställdes löneutveckling och arbetsinsats. Genom ett sådant samtal kan arbetsgivare få en mer tydlig bild av arbetstagaren. I lönesamtalet kan arbetsgivaren berätta vad denna anser om arbetstagarens insatser och på så vis speglar detta ersättningen som arbetstagaren sedan erhåller. Tyngdpunkten är att utvärdera vad som har hänt det vill säga *vad som har uppnåtts*¹⁰⁵. En anställd som arbetar hårt och har haft stor betydelse för verksamheten får lönepåslag medan andra som inte uppfyller samma nivå stannar kvar på den redan befintliga lönen.¹⁰⁶ Det bör framgå i samtalet vad som krävs av medarbetaren för att denne ska få löneförhöjning. Arbetsgivaren ska även kunna motivera varför eller varför inte arbetstagaren fick lönepåslag. I vissa skrifter och avtal står det att chefer med befogenhet av att sätta löner bör föra lönesamtalen.¹⁰⁷ I Saco:s undersökning framkommer det att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön. Sambandet är statistiskt säkerställt även när vi tar hänsyn till individuella faktorer, arbetsmarknadssektor och yrkesområde. Dock är den genomsnittliga effekten av lönesamtalet inte större än 1 procent, vilket motsvarar cirka 300 kronor räknat på den genomsnittliga lönen vid urvalet. Dessutom så varierar lönesamtalet mellan sektorer. I privat sektor uppgår den till 1 procent men över 2 procent i kommunal sektor och i statlig sektor är den sambandet inte statistiskt säkerställt.¹⁰⁸ Ett nytt intressant fenomen i lönesättningen är att de fackliga representanternas roll i den individuella lönesättningen är på väg att omvandlas från företrädaren och förhandlaren till coach och tränare inför arbetstagarens lönesamtal. Om den fackanslutna arbetstagaren är missnöjd med resultatet av lönesamtalet kan även facket gå in och förhandla för medlemmens räkning. För de flesta arbetstagarna gäller det dock att välja att antingen sköta löneförhandlingen själv eller att överlåta den till facket.¹⁰⁹

4.3.2 Förhandling

I Saco:s lönebildningsanalys som tidigare nämnd framgår det att individer som har förhandlat med en chef som har mandat att sätta lön har drygt 5 procent högre månadslön än de som inte själva har förhandlat om sin lön. Av de anställda som har förhandlat med en icke lönesättande chef har nästan 2 procent högre än de andra som inte har löneförhandlat. Resultaten tyder på att individer som själva förhandlar med sin chef klarar

¹⁰⁴ Wahlström, 2010, *Lönesamtal och lönesättning*, s. 12.

¹⁰⁵ Wahlström, 2010, *Lönesamtal och lönesättning*, s. 10.

¹⁰⁶ Granqvist – Regnér, 2004, *Den nya lönebildningen en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*, s. 45 f.

¹⁰⁷ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 25.

¹⁰⁸ Granqvist – Regnér, 2004, *Den nya lönebildningen en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*, s. 56.

¹⁰⁹ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 25.

sig bättre än personer som inte själva förhandlar om sin lön. Detta resultat gäller även när hänsyn är tagen till faktorer som kön, arbetslivserfarenhet, sektor och yrke (förbund). Sammanfattningsvis ligger löneeffekten runt 5 procent vilket motsvarar cirka 1100 kronor baserat på en genomsnittslön på 22000 kronor. Vad som inte får förglömmas är att olika variabler kan spela roll på utfallet. Individerna som förhandlar själva kan vara vana att tala för sig själv och duktiga på att förmedla sina arbetsinsatser. Vissa av dessa arbetstagare kanske även befinner sig på arbetsplatser som har haft en extra gynnsam löneutveckling.¹¹⁰

4.4 Exempel och statistik

En variant av individuell lönesättning är att få olika lönepåslag. Till exempel medlemmarna i lärarförbundet har detta. På Lärarnas Riksförbunds hemsida går det att läsa om ”betydelsen av att se lönepåslagen i procent”. Artikeln de skriver om är från 1998 men är fortfarande aktuell i år 2011. Artikeln förklarar hur lönerna beräknas genom att förhandlingarna utgår från en gemensam pott. Alla anställda lärares löner på en skola slås ihop och multipliceras med den procentsats som är fastställd för den aktuella förhandlingen. Lärarnas Riksförbund ska verka för bibehållen lönespännvidd mellan läraren som tjänar minst samt mest. Lönepåslagen ska inte vara samma för alla lärare. Hur lönepotten fördelas beror på lönekriterierna som ska finnas lokalt på skolan och som följer de centrala lönekriterier som är framförhandlade av arbetsgivaren och Lärarnas Riksförbund. Vad som artikeln poängterar är att det inte ska ges enbart kronpåslag med fasta belopp till alla lärare eftersom detta kan ge negativa konsekvenser likt det gamla tariffsystemet. Exempelvis 300 kronor ger 2 procent för lärare med 15000 kronor i månaden, 1,5 procent för dem med 20000 kronor, 1,2 procent för de med 25000 kronor och endast 1 procent för lärare med 30000 kronor i månaden.¹¹¹ Jonas Milton, VD Almega, förklarar att arbetsgivarsidan inte vill ha några siffror alls men anser det bättre med procentpåslag. De olika avtalen är av olika karaktär. Vissa har tariffsystemet andra en så kallad lokal lönebildning. Det finns inga klara riktlinjer om hur stort utrymmet ska vara. Avtalen är av olika konstruktioner. LO har till exempel beslutat 2011 att löneökningsskravet ska innebära en ökning med minst 3,5 procent och minst 860 kronor per månad och heltidsanställd¹¹². Har du 15000 kronor i månaden så är 860 kronor ganska mycket, nästan sex procent, medan 860 kronor för en som har 25000 kronor inte lika mycket, endast tre procent. LO har detta för att utjämna lönerna. LO-avtal har en så kallad individgaranti som inte gillas av arbetsgivarsidan. Akademikerna använder däremot procentpåslag istället på grund av att en som tjänar mycket också ska ha chans att öka sin lön.¹¹³ Individgarantin kan antingen vara garanti om ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt eller en garanti om att lönen ska ha ökat med ett angivet belopp vid avtalsperiodens slut eller vid andra i avtalen bestämda tidpunkter. Ett generellt påslag blir med automatik en individgaranti. I avtal med tarifflöner eller endast generella påslag är

¹¹⁰ Granqvist – Regné, 2004, *Den nya lönebildningen en forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*, s.52 f.

¹¹¹ Jansson, 1998, *Betydelsen av att se lönepåslagen i procent*.

¹¹² LO:s hemsida, 2011-09-05, *LO-styrelsens beslut om lönekrav*.

¹¹³ Milton, Jonas, telefonintervju den 10 oktober 2011.

individgarantin 100 procent.¹¹⁴ Milton förklarar att arbetsgivarsidan tycker att det ska vara mer som i USA med en utpräglat lokal lönebildning där företaget helt själva sätter lönen på sina anställda och får välja fritt vilken spridning de vill ha.¹¹⁵

I min egna mindre undersökning av lönepåslagen för lektorer vid Ekonomihögskolan, Lund, framgår det att de flesta fick år 2009 ett påslag mellan 5,3 – 6,5 procent. Av 103 lektorer var löneökningsspannet mellan 0 – 9,6 procent. 76 stycken låg mellan 5 – 7 procent. Det var åtta stycken som inte fick något alls och 17 stycken som fick över 7 procent. Av denna till synes enkla undersökning framgår det dock att lönepåslagsintervallet inte skiljer sig markant men att det verkar finnas en standard som avviker i påkallade fall. Vad som måste ta hänsyn till och vad som inte framgår i studien är hur stor budget den lönesättande chefen har att röra sig med. Anledningen till de relativt lika procentpåslagen kan vara till anledning av en begränsad budget. Det går inte att fastslå i det här fallet hur individuell lönesättning har fallit ut. Det kan finnas faktorer som inte framgår men som exempelvis är avhängiga tidigare särskilda uppdrag.¹¹⁶

MI:s årsrapport om 2010 års avtalsförhandlingar¹¹⁷ resulterade i en tydlig nedväxling i löneökningstakten jämfört med föregående avtalsperiod. Emellertid innebar avtalsrörelsen ett ökat inslag av lokal lönebildning och mindre av individgarantier. Dessutom blev avtalen mer dispositiva.¹¹⁸

¹¹⁴ MI, 2010, "Avtalsrörelsen och lönebildningen", *Medlingsinstitutets årsrapport 2010*, s. 153.

¹¹⁵ Milton, Jonas, telefonintervju den 10 oktober 2011.

¹¹⁶ Se bilaga 1 för uträkning.

¹¹⁷ 2007 var det högkonjunktur men det vände snabbt 2008, förra avtalsrörelsen blev för dyr och genom detta resulterade 2010 års avtalsförhandlingar i en nedväxling i löneökningstakten.

¹¹⁸ MI, 2010, "Avtalsrörelsen och lönebildningen", *Medlingsinstitutets årsrapport 2010*, s. 135.

5. Analys

Arbetsmarknaden har i många år präglats av den fackliga atmosfär som figurerat det senaste seklet. När legostadgan försvann och den arbetsrättsliga lagstiftningen tog fart bredde den kollektiva rätten ut sig. Det dröjde innan kollektivavtalen blev accepterade fullt ut. Det var framförallt genom kraftmätningar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer som till sist ledde till att kollektivavtalen lagreglerades. Kollektivavtalen har haft en betydande inverkan på lönesättningen på arbetsmarknaden. Den centraliserade makten varade långt in på 80-talet, men började sen tunnna ut. Lönesättningen som bestod av lönetariffer och lönestater fick en ändrad skepnad och individuell lönesättning började växa fram.

Syftet med den här uppsatsen är som sagt att beskriva hur individuell lönesättning ser ut och har sett ut på den svenska arbetsmarknaden samt att blicka in i framtiden om hur individuell lönesättning kan påverka arbetsmarknaden. Efter att ha studerat litteratur om ämnet, följt diskussionen om individuell lönesättning i media samt ha tagit del av lagtexterna kan det konstateras att individuell lönesättning är något som inte är tillräckligt utforskat. Detta är något förvånansvärt med tanke på hur många, enligt mig, som pratar om det och efterfrågar denna typ av lönesättning. Trots få tidigare efterforskningar och empiriskt säkerställda undersökningar kan svar ges till uppsatsens frågeställningar. En diskussion samt analys kommer att föras för att besvara frågorna så adekvat som möjligt. Frågeställningen som uppsatsen bygger på är: *Hur har den svenska arbetsmarknadens historia och utveckling präglat dagens individuella lönesättning? Vilka rättsliga förutsättningar finns det för individuell lönesättning? samt Vilka hinder/möjligheter finns det för att få ett bra genomsnitt på den individuella lönen annat än vid nyrekrytering?*

5.1 Hur har den svenska arbetsmarknadens historia och utveckling präglat dagens individuella lönesättning?

Vad som har lett till att individuell lönesättning växte fram under 80-talet kan ha många förklaringar. Under 1700-talet var det sedvanebestämd lön med statliga tariffer det förekom dock en variation i lönen med hänsyn till arbetstagarens skicklighet och de ekonomiska konjunkturerna men hur pass individuell den var i vår bemärkelse är diskutabelt. Inom verkstadsindustrin förekom det så kallad individuell lönesättning genom att ackordlön tillämpades. Just ackordlön kan vara en effekt till individuell lönesättningens utvidgande. Ackordlön fungerar som en morot för arbetstagaren där denne motiveras till att prestera. Desto bättre prestation på kort tid ju högre lön. Individuell lönesättning bygger till viss del på att motivera arbetstagaren till att prestera och jobba hårt för att i sin tur visa den lönesättande arbetsgivaren hur bra och driven den är. Beteendevetarforskningen poängterar vikten av en rättvis lön för arbetstagaren ”Den

som gör ett bra jobb ska ha bättre betalt än den som gör ett mindre bra jobb”¹¹⁹ dock verkar det inte finnas något som tyder på att lönen är den avgörande motivationsorsaken till arbetstagarens ökade prestation utan här spelar andra faktorer in. Trots att tarifflönerna inte är vanliga idag förefaller syftet med dessa ännu hänga kvar. Det må vara starkt att påstå att de kron- och procentpåslagen som ibland tenderar att bli statiska ligger till bakgrund i tariffsystemets grund men det ser onekligen ut så. Vikten av procentpåslag som både Almega och Lärarnas Riksförbund poängterar kanske grundar sig i det gamla tänket med tariffsystem. Individuell lönesättning förespråkas men att helt släppa foten från det gamla systemet förefaller svårare än trott.

När kollektivavtalen fick sin bestående pik kring 1930 och täckningsgraden var mellan 60 – 80 procent, började riksavtalen slå igenom med fastställda lönebestämmelser. Det skapades ett regelverk som garanterade arbetsfred och återhållsamma lönekrav. SAF och LO kom att hålla centrala förhandlingar sinsemellan och perioden med den starka fackliga atmosfären var i sitt esse. Anledningen till att centrala förhandlingar inleddes var att en solidarisk politik, löneutjämnande politik skulle föras. Hur detta system kunde fallera och hur individuell lönesättning kunde etableras på arbetsmarknaden är för många en gåta. Emellertid finns det tendenser som pekar på den globala faktorn. Med en ny konkurrens utanför Sverige och med omvärldens inverkan på den svenska marknaden ledde lönebildningen till flexibilitet. Ytterligare en orsak till att de samordnade centrala förhandlingarna blev färre är de försämrades sammanhållningar mellan förbunden inom LO och SAF.

En annan potentiell anledning till att individuell lönesättning växte fram är människans jakt efter att bli sedd som en individ. Det kollektiva tänket är förlegat och västvärlden, framförallt USA, influerar med den individuella människosynen. Det är inte för inte som medlingsinstitutets årsrapport visar på ökat inslag av lokal lönebildning.

5.2 Vilka rättsliga förutsättningar finns det för individuell lönesättning?

I vårt samhälle råder det avtalsfrihet och det förekommer ingen lagstiftning om lönesättningen. Lönebildningen anses vara huvudsakligen ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Individuell lönesättning förekommer i de flesta kollektivavtal men tolkningen varierar från avtal till avtal. På vissa arbetsplatser förekommer väl kända och accepterade lönekriterier och lönesamtal på andra saknas det helt. Individuell lönesättning kan ge uttryck till en lön som sätts helt individuellt efter individens prestation och kompetens. Det förefaller inte riktigt så i verkligheten. Den lönesättande chefen får avtala fritt men är begränsad till den del att det inte får strida mot diskrimineringslagen och bestämmelser i kollektivavtalen kan ha tvingande verkan som inte får inskränkas. Enligt diskrimineringslagen får inte en arbetstagare utsättas för lönediskriminering eller på något sätt ges sämre anställningsvillkor än en annan arbetstagare som är av motsatt kön, annan etnicitet, ålder och så vidare när de utför lika eller likvärdigt arbete. Det finns ingen generell rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete med det får inte finnas ett samband mellan den lägre lönen och någon av DL:s

¹¹⁹ Nilsson & Ryman, 2005, *Individuell lön – lönar det sig?*, s. 35.

grunder. Arbetsgivaren måste dessutom utföra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Individuell lönesättning är enligt Saco:s rapport en förutsättning för att få jämställda löner mellan män och kvinnor. Den traditionella kvinnosynen kan här tillintetgöras genom att kvinnor får chans att visa hur bra de är vid lönesamtalet. Detta har dock ifrågasatts av bland annat Säve-Söderbergh som hänvisar till sin egen undersökning där det framgår att kvinnor tenderar att kräva lägre löner än män och får även lägre löner än män. För att individuell lönesättning ska kunna ske fullt ut gäller det att den lönesättande chefen kan se till individen som arbetstagare. Om det exempelvis rör sig om en tystlåten kvinna som inte gillar att synas men som gör ett fantastiskt arbete och utför allt det hon ska med noggrannhet, ska chefen uppmärksamma detta utan att hon ska behöva fjäska/skrika högt eller allmänt ta plats. Gäller det istället en yngre som faktiskt utför ett bättre jobb än en äldre ska den yngre också få möjlighet att få en anpassad lön. Det äldre sättet med ålder som lönemotivation ger inte utrymme till individuell lönesättning. De rättsliga förutsättningarna innebär en viss problematik för individuell lönesättning. Diskrimineringslagen är ett måste i dagens samhälle. Kollektivavtalsbestämmelserna i MBL hindrar till viss del men med en samhällsutveckling av individualitet ser framtiden ut på att bjuda på ytterligare förändringar inom kollektivrätten.

5.3 Vilka hinder/möjligheter finns det för att få ett bra genomslag på den individuella lönen annat än vid nyrekrytering?

När en arbetstagare börjar ett nytt jobb finns det oftast utrymme för förhandling om ingångslönen. Viss forskning tyder på att om inte kvinnor, för lika eller likvärdigt jobb, innehar samma ingångslön som männen ökar lönegapet senare mellan dessa. Hur det ter sig vid lönerrevisionen är oklart men troligtvis liknande om forskningen stämmer. MI:s rapport visade på en *ovägd* löneskillnad 2010 med 14,3 procent och en *standardvägd löneskillnad* med 5,9 procent. Den *ovägd* siffran är mer komplicerad det är därför svårt att säga vad den egentligen skulle ange för nummer dock borde standardvägningen ange 0 procent. Hur individuell lönesättning påverkar jämställdheten är det många som yttrar sig om. När LO gjorde sin analys om hur lönegapet mellan kvinnor och män skulle minskas menade Milton att individuell lönesättning är nyckeln till kvinnor att få upp sina löner. Granlund var dock inte nöjd och tyckte inte individuell lönesättning hade gett de önskade effekter som efterfrågats. Det är intressant att med en sådan jämställdhetsutveckling som Sverige faktiskt besitter och med en väl formulerad diskrimineringslag att det ändå förekommer ett lönegap mellan män och kvinnor. Vad individuell lönesättning ger för effekt för jämställdheten är inte enligt mig inte tillräckligt utforskat. Önskvärt vore att alla framtida undersökningar stämmer överens med Granqvist och Regnérs rapport. Om alla lönesamtal fungerade som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer och motverka den lönediskriminering som existerar ser jag inget bekymmer med individuell lönesättning. Vad som dock kan hindra en väl fungerande individuell lönebildning är den lönesättande arbetsgivarens subjektivitet. Å andra sidan går det inte att sätta lön objektivt för då hamnar vi tillbaka i tariffträsket. När arbetsgivaren ska sätta lön finns det för det mesta utarbetade och konkreta kriterier som innehåller arbetstagarens prestation och

duglighet, det vill säga personliga färdigheter, förmågor och egenskaper. Med lönekriterier eller ej så är det likväl arbetsgivaren som sätter lönen efter sin personliga bedömning om vad arbetstagarna gör och hur de gör det.

Individuell lönesättning har gett en ny situation för äldre och yngre. De åldersbaserade tarifflönerna är nästan borta och lönesättningen skapar nya förutsättningar för ungdomar och äldre. I HÖK 10 motiverades individuell lönesättning med att äldre inte ska halka efter i löneutvecklingen. Hur det påverkas för unga är en annan fråga. I diskrimineringslagen så finns det undantag från förbudet mot åldersdiskriminering exempelvis åldersbaserade minimilöner för att motverka lönedumping för unga arbetstagare. LSU har framhållit att kollektivavtalen systematiskt diskriminerar ungdomar genom att ungdomarna erhåller sämre lönevillkor. Att kollektivavtal institutionaliserar åldersdiskriminering är tillsynes en hård attack mot den kollektiva rätten. I det stora hela är det svårt att säga om individuell lönesättning har missgynnat en arbetstagare på grund av sin ålder, det blir en fråga som måste studeras från fall till fall. Den lönesättande chefens personliga bedömning är även här en avgörande del. Det är av oerhörd vikt att chefen ser till arbetstagaren som individ och uppmärksamma dennes personliga färdigheter, förmågor och egenskaper. Det finns inget som talar emot att en yngre arbetstagare med alla förutsättningar ska erhålla en sämre lön för sin ålder.

För att individuell lönesättning ska fungera bra vid lönerevisionen behövs ett uppgraderande i de lönesättande arbetsgivarnas kompetens. Lönesamtalet är en av de viktigaste faktorerna för att individuell lönesättning ska fungera. Här kan arbetstagaren berätta *vad* den har gjort och *hur* mycket den är värd i lönepåslag. Det gäller att arbetsgivaren har god kännedom om arbetstagarens kompetens och prestation för att kunna sätta rätt lön trots arbetstagarens eventuella bristande prestation vid lönesamtalet. Arbetsgivaren måste lägga ner energi och vilja att lära känna sin personal. Vid ett stort företag är det av vikt att den lönesättande arbetsgivaren kan förlita sig på underordnade chefs kännedom om personalen. Traditionella negativa åsikter på exempelvis kvinnors kapacitet måste helt lämnas till historien.

Individuell lönesättning efterfrågas i många kollektivavtal men om arbetstagarna får samma eller mycket likt lönepåslag kan det diskuteras om individuell lönesättning är endast läpparnas bekännelse. Motiveras lönepåslaget att det är utfört individuellt ryms det inom kollektivavtalet och därför giltigt, men hur pass individuellt det är kan lämnas för diskussion. Lektorerna vid ekonomihögskolan fick individuella påslag men det fanns skillnader som var svåra att iakttagas.

5.4 Avslutande kommentar

Hur har då individuell lönesättning fallit ut på arbetsmarknaden? Ja sett till hur populärt det har blivit och hur utvecklingen leder mot ett allt mer individuellt samhälle med mindre facklig påverkan går det inte säga något annat än bra. Det har dock sina brister som snart kommer att uppmärksammas mer om inte större krav ställs på den lönesättande arbetsgivaren. Om inte individuell lönesättningen utvecklas kan Miltons uttalande om att arbetsmarknaden kommer att slås sönder i två delar bli ett faktum. Med högre krav på arbetsgivarens kompetens rörande individuell lönesättning och med bättre

lönesättningsinstruktioner kan individuell lönesättning säkerligen leda till en positiv samhällsförändring och eventuell suddas ut lönegapet mellan män och kvinnor. Vi är dock inte där ännu men i det stora hela är vi på god väg. För att begreppet individuell lönesättning verkligen ska vara individuellt fullt ut är det bara den lönesättande chefen som kan hindra. För vad vi inte får förglömma är chefens subjektiva bedömning och dennes rätt att bestämma lönen.

Källförteckning

Offentligt tryck

Förhandlingsprotokoll 30 april 2010, för HÖK 10, bilaga 5, *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*, (2010).

Prop. 1999/2000:32

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

Teknikavtalet IF Metall, (2010, 2011)

Litteratur

Carlsson, Pål, *Lönesättning*, (2010), Björn Lundén Information.

Dahlberg-Larsen, Jørgen, *Hvorfor interessere sig for andre samfundsvidenskaber? Om kvalitetskrav ved inddragelse av andre samfundsvidenskaber*, i *Regulering og styring III*, red EM Basse & V Jensen, (1992), Juristforb:s forlag.

Dahlberg-Larsen, Jørgen, *Retsvidenskaben som samfundsvidenskab*, (1977), Juristforb:s forlag.

Gabinus Göransson, Håkan – Flemström, Stefan – Slorach, Martina, *Diskrimineringslagen*, (2009), Norstedts Juridik.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, (2011), Studentlitteratur.

Granqvist, Lena – Regné, Håkan, *Den nya lönebildningen – En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*, (2004), Saco.

Granqvist, Lena – Regné, Håkan, *Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning*, (2011), Saco.

Gudmundson, Per, ”Kollektivavtalen gör skillnad på folk och folk”, (2007-09-28), *Svenska Dagbladet*.

Gunnars, Lena – Örnerborg, Elisabet, ”Kvinnors löner blir kvar på lägsta nivå”, nr. 3, (2011), *Lag & Avtal*.

Göransson, Håkan, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, (1988), Juristförlaget.

Holke, Dan – Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen med kommentar*, (2008), Nordstedts Akademiska förlag.

- Kellgren, Jan – Holm, Anders, Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner, (2007), Studentlitteratur.
- Källström, Kent – Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, (2009), Iustus förlag.
- Larsson, Mats – Forssell, Åsa – Fransson, Anna – Goding, Ingela, *Röster om facket och jobbet – Synen på lönesättning och löneskillnader*, (2007), LO.
- Lundh, Christer, *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, (2010), SNS förlag.
- LSU, *På olika villkor – En rapport om åldersdiskriminering av unga människor i arbetslivet*, (2007), LSU.
- Medlingsinstitutet, *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010*, (2010), Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet, "Avtalsrörelsen och lönebildningen", *Medlingsinstitutets årsrapport 2010*, (2010), Medlingsinstitutet.
- Neu, Elizabeth, *Lönen som strategiskt ledningsinstrument – En fallstudie på Pharmacia & Upjohn AB*, (1999), Uppsala Universitet.
- Nilsson, Tommy – Ryman, Annbritt, *Individuell lön – lönar det sig?*, (2005), Arbetslivsinstitutet.
- Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, (2008), SNS förlag.
- Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – en översikt*, (2010), Nordstedts Juridik.
- Sigeman, Tore, Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling, *Svensk Juristtidning*, (1984), P.A. Norstedt och Söner.
- Sandgren, Claes, "Om empiri och rättsvetenskap del I", *Juridisk Tidskrift*, Nr 3 (1995/96), Stockholms Universitet.
- Sandgren, Claes, "Om empiri och rättsvetenskap del II", *Juridisk Tidskrift*, Nr 4 (1995/96), Stockholms Universitet.
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation*, (2006), Nordstedts Juridik.
- Schmidt, Folke, "Från socialism till löntagarmakt", *Svensk Juristtidning*, (1976), P.A. Norstedt och Söner.
- Schmidt, Folke, *Tjänsteavtalet*, (1959), P.A. Norstedt & Söner.
- Säve-Söderbergh, Jenny, Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success, (2009), Stockholms Universitet.

Säve-Söderbergh, Jenny, *Are women asking for lower wages? Individual wage bargaining and gender wage differentials*, (2003), Stockholms Universitet.

Wahlström, Tommy, *Lönesamtal och lönesättning*, (2010), Liber.

Rättspraxis

AD 1978:89

Övriga källor

DO, ”Erbjudande om lägre lön till pensionär är åldersdiskriminering”

Diskrimineringsombudsmannens hemsida, (2011-10-04);

<http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2009/DO-Erbjudande-om-lagre-lon-till-pensionar-ar-aldersdiskriminering/>

LO:s hemsida, (2011-09-05), LO-styrelsens beslut om lönekrav:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/053088CC261C7F52C1257902003963F6>

Jansson, Bo, ”Betydelsen av att se lönepåslagen i procent”, (2011),

Lärarnas Riksförbunds hemsida, (2011-09-30),

<http://www.lr.se/foreningaramnesforum/distrikforeningar/stockholmsstad/vanligafragor/artiklar/betydelsenavattselonepaslageniprocent.4.4484f13b128472ab6f980009677.html>

Milton, Jonas, VD Almega, telefonintervju den 10 oktober 2011.

Bilaga 1.

Procentpåslagsintervall	Antal
0	8
2,9	1
4	1
5	1
5,1	2
5,3	4
5,4	10
5,5	10
5,6	9
5,7	5
5,8	5
5,9	2
6	9
6,1	1
6,3	6
6,5	4
6,6	3
6,8	3
6,9	2
7	3
7,1	1
7,4	2
7,6	3
7,8	1
7,9	1
8	1
8,2	1
8,7	1
9	1
9,6	2
Antal lektorer	103

Majoriteten ligger mellan 5,3 - 6,5 %

Mellan 5 – 7 % är det 76 st

17 st fick 7 % eller mer