

De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet delar upp lönebildningen i avtalen i sju olika löneavtalskonstruktioner; från individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme till ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt.

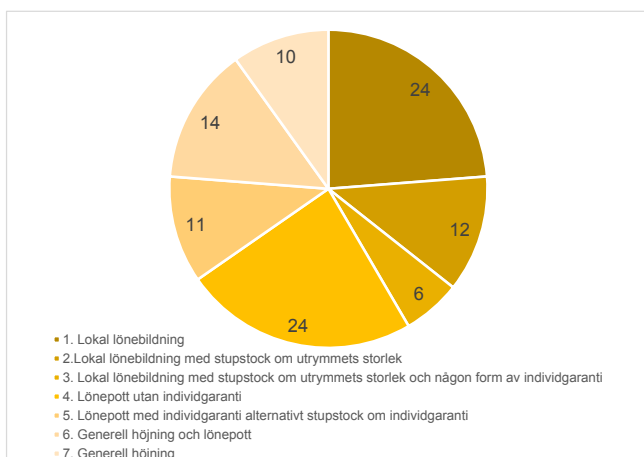
Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förhandlingsförutsättningarna.

Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar och ger möjlighet att använda lönen som styrmedel.

Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Medan akademiker och många tjänstemän i stort bejaktar utvecklingen mot mer lokal lönebildning är LO:s organisationer i betydligt större utsträckning emot avtal som ger lokala parter ett ökat handlingsutrymme.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagar och arbetsgivare.

Avtalskonstruktioner efter andel anställda som omfattas
Procent



1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmets nivå som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om dels löneutrymmets nivå, dels en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Dessa bestämmelser träder in vid oenighet som en så kallad stupstock.

I tabellen nedan redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer i avtalen, oberoende av när de slöts, inom respektive sektor. De flesta anställda omfattas av avtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Det är framförallt kommuner, landsting och staten som berörs av dessa avtalskonstruktioner. Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal, medan avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Svenska Kommunalarbetsareförbundet innehåller ett centralt angivet utrymme (avtalskonstruktion 4).

I privat sektor dominerar avtalskonstruktionerna 4–6, där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktion 6 (36 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktion 4 (17 procent av tjänstemännen).

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2016

Avtalskonstruktion	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	10	46	49	24
Arbetare*	0	0	0	0
Tjänstemän	24	49	99	51
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	14	54	0	12
Arbetare*	5	100	0	4
Tjänstemän	27	51	0	22
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	9	0	0	6
Arbetare*	3	0	0	2
Tjänstemän	17	0	0	9
4. Lönepott utan individgaranti	14	0	50	24
Arbetare*	13	0	100	37
Tjänstemän	17	0	0	9
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	17	0	0	11
Arbetare*	18	0	0	13
Tjänstemän	15	0	0	8
6. Generell höjning och lönepott	22	0	0	14
Arbetare*	36	0	0	26
Tjänstemän	0	0	0	0
7. Generell höjning	15	0	1	10
Arbetare*	25	0	0	18
Tjänstemän	1	0	1	1

* Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade av något av LO:s medlemsförbund.

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 4.

6. Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning.