



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

VAD SKA HÄNDA MED DEN LOKALA LÖNEBILDNINGEN?

En studie om arbetsmarknadsparternas
förväntningar på lokal lönebildning i privat sektor

Fredrik Ålund

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2015
Handledare:	Kristina Lovén Seldén

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2015
Handledare:	Kristina Lovén Seldén
Examinator:	Tomas Berglund
Nyckelord:	lokal lönebildning, arbetsmarknadens parter, rationella val, individualisering, polarisering, förtroendefull partsrelation

Syfte: Uppsatsens syfte är att undersöka fack- och arbetsgivarorganisationers förväntningar på lokal lönebildning inom privat sektor. Utöver det avser uppsatsen studera hur arbetsmarknadens parter kan arbeta för att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning.

Teori: För att förstå fack- och arbetsgivarorganisationers förväntningar på lokal lönebildning analyseras bakgrunden till deras uppfattningar utifrån teorier om rationella val och individualisering.

Metod: Uppsatsen bygger på en kvalitativ metodologisk ansats. Empiriinsamlingen har skett genom intervjuer med tre fackförbund och tre arbetsgivarorganisationer. Intervjuerna har efter genomförandet transkriberats och strukturerats tematiskt för att underlätta en analys och jämförelse av materialet.

Resultat: Studiens resultat visar att arbetsgivarorganisationernas erfarenheter av lokal lönebildning är goda medan erfarenheterna bland facken är mer splittrad samt att lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden förväntas bli mer polariserad. Vidare framkommer det av studien att individualiseringen förefaller påverka organisationernas attityder till lokal lönebildning men att rationella val har större betydelse. Det framkommer också att individgarantier och annat som reglerar den lokala lönebildningen anses hämmande för dess dynamik och funktionssätt. Avslutningsvis visar resultatet att en förtroendefull partsrelation är viktig för att

hantera den lokala lönebildningens utmaningar.

Tack!

Jag vill först och främst tacka min handledare Kristina Lovén Seldén för allt stöd i skrivprocessen. Du har kommit med kloka synpunkter och alltid varit tillgänglig när jag har behövt hjälp och stöd. Ett stort tack ska också tillägnas de personer och organisationer som ställde upp och lät sig intervjuas, er medverkan har gjort denna uppsats möjlig.

Vidare skulle jag vilja tacka Mattias Bengtsson som agerade bollplank i ett inledande skede när jag försökte precisera min problemformulering och mina frågeställningar. Avslutningsvis vill jag dessutom tacka de studiekamrater som jag fått möjlighet att prata om uppsatsen med. Det har varit nyttigt att dela erfarenheter med andra i samma situation.

Fredrik Ålund

Maj 2015

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Syfte och frågeställningar	3
3. Disposition	3
4. Bakgrund	4
4.1 Lönebildning som begrepp	4
4.1.1 Central och lokal lönebildning	4
4.2 Lönebildningskonstruktioner på den svenska arbetsmarknaden	5
5. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv	6
5.1 Tidigare forskning	6
5.1.1 Lönebildningens decentralisering.....	6
5.1.2 Centraliseringens betydelse	8
5.2 Teoretiska perspektiv	9
5.2.1 Rationell valhandlingsteori och systemrationalitet.....	9
5.2.2 Individualisering.....	11
6. Metod	12
6.1 Val av metod	12
6.2 Grad av standardisering och strukturering	12
6.3 Urval	13
6.4 Tillvägagångssätt	14
6.4.1 Intervjuguide	14
6.4.2 Insamling och bearbetning av data	14
6.5 Etiska ställningstaganden	15
6.6 Studiens tillförlitlighet	16
7. Resultat och analys	17
7.1 Erfarenheter av lokal lönebildning	18
7.2 Förväntningar på lokal lönebildning: polarisering	18
7.2.1 Decentraliserad lönebildning för tjänstemän och akademiker	19
7.2.2 Centraliserad lönebildning för arbetare	21
7.3 Centrala frågor för lönebildningens framtid och utveckling	23
7.3.1 Löneutrymme och frihetsgrader	23
7.3.2 Förtroendefull partsrelation.....	26
8. Diskussion	29
8.1 Sammanfattning av resultat	29
8.2 Resultatens hållbarhet och överförbarhet	31
8.3 Uppsatsens relevans för arbetsvetenskapen	32
8.4 Förslag på vidare forskning	33

9. Slutsatser	34
10. Litteratur- och källförteckning	34
11. Bilagor	37
11.1 Bilaga 1 – Avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden	37
11.2 Bilaga 2 - Intervjuguide	38
11.3 Bilaga 3 – Kort information om de studerade organisationerna	39

1. Inledning

Svensk lönebildning har under det senaste seklet genomgått stora förändringar. Med avstamp i Saltsjöbadsavtalet som slöts 1938 mellan arbetsmarknadsparterna LO (Landsorganisationen i Sverige) och SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen, idag Svenskt Näringsliv) inleddes en epok i svensk arbetsmarknadshistoria som kommit att benämnas den svenska modellen. Avtalet och den svenska modellen innebar att ansvaret för lönebildningen lades över på arbetsmarknadens parter utan påverkan från staten. Successivt ledde det till att LO och SAF kom att styra lönebildningen centralt (Elvander 1988: 31; Lundh 2010: 147-148). Genom den centraliserade lönebildningsmodellen som den svenska modellen byggde på etablerades en solidarisk löne- och lönekostnadspolitik. För fackets del betydde det att LO som central part i avtalsförhandlingarna kunde verka för minskande löneskillnader mellan sina medlemsgrupper (Bengtsson 2008: 151-153). På arbetsgivarsidan kunde SAF på motsvarande sätt agera så att företagen inte konkurrerade om arbetskraften genom högre löner (Lundh 2010: 205-207).

Från omkring 1975 förändrades förutsättningarna på arbetsmarknaden. Många yrken blev allt mer kvalificerade och den tidigare förhärskande industriproduktionen minskade i betydelse till förmån för tjänsteproduktion (Schön 2012: 435, 446-447, 456). Därmed kom också den centraliserade lönebildningsmodellens relevans att ifrågasättas. Bengtsson (2008: 155) förklarar att en viktig orsak till den centraliserade lönebildningsmodellens kris är att central lönebildning är dåligt anpassad för en heterogen arbetsmarknad. Det var helt enkelt lättare att sätta breda och generella villkor när arbetet för en majoritet av arbetstagarna var utformat på ett likartat sätt. Således hade alltså skillnaden mellan olika sektorer, branscher och yrkesgrupper vid slutet av 1970-talet blivit så stor att den centraliserade lönebildningen inte längre verkade funktionellt.

Till följd av det ökade missnöjet kom den svenska modellen och det centraliserade lönebildningssystemet successivt att mjukas upp under 1980-talet och mynna ut i att SAF från och med 1990 bestämde sig för att inte längre delta i centrala förhandlingar. I stället decentraliserades förhandlingsansvaret till att ske branschvis och till viss del på företagsnivå (Lundh 2010: 268, 272). Denna förändring bidrog dock till att löneökningarna nådde en

kritisk nivå under 1990-talets första år (Lundh 2010: 274). För att hålla lönerna på en konkurrenskraftig nivå slöts därför Industriavtalet år 1997. Industriavtalet gick ut på att arbetsgivarna och facken inom industrin, den konkurrensutsatta sektorn, kom överens om hur förhandlingsprocesserna skulle gå till för att minska risken för konflikter och samtidigt hålla lönerna konkurrenskraftiga. Det fick till följd att den konkurrensutsatta sektorn kom att vägleda löneökningarna för resten av arbetsmarknaden genom att parterna inom sektorn kom överens om ett för Sverige ”rimligt” löneökningstrymme, sett till den internationella konkurrensen (Lundh 2010: 274-276).

De spelregler som Industriavtalet skapade gäller än idag. Parterna inom industrin är först med att ingå nya löneavtal och sätter därmed ett ”märke” som resten av arbetsmarknaden förväntas förhålla sig till. Sedan är det upp till förbunden och de lokala parterna att fördela löneutrymmet (Lundh 2010: 283-287). På så vis kan det sägas att dagens system fortfarande innehåller en hög grad av centralisering, men samtidigt finns det större möjligheter till branschvisa och lokala variationer än vad som var möjligt tidigare. Dagens system har dock också börjat ifrågasättas bland arbetsmarknadens parter. Exempelvis finns det aktörer som efterfrågar ytterligare decentralisering av lönebildningen (Svenskt Näringsliv 2015). Med detta som bakgrund ter det sig som att den svenska lönebildningen just nu står inför ett vägskäl.

I ljuset av utvecklingen mot en mer decentraliserad och lokal lönebildning som varit den genomgående trenden sedan början på 1980-talet är det av intresse för den arbetsvetenskapliga disciplinen att undersöka vilka förväntningar olika fackförbund och arbetsgivarorganisationer har på lönebildningen framöver. Med utgångspunkt i de förväntningar som arbetsmarknadens parter har på lönebildningen, om de tror på ytterligare decentralisering eller ej, är det också relevant att studera hur arbetsmarknadens parter kan arbeta för att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning på arbetsmarknaden.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka förväntningar arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det privata näringslivet har på lokal lönebildning, samt förstå och förklara vad som ligger bakom dessa förväntningar. Vidare avser studien att utifrån de undersökta organisationernas erfarenheter av lokal lönebildning studera hur arbetsmarknadens parter kan arbeta för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. För att uppfylla detta syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- Vilka förväntningar har fack- och arbetsgivarorganisationer på lokala parter möjligheter att bestämma mer över löneökningarnas storlek och fördelning? Hur kan deras förväntningar förstås och förklaras?
- Vilka erfarenheter har fack- och arbetsgivarorganisationer av lokal lönebildning?
- Hur kan fack- och arbetsgivarorganisationer arbeta för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning?

3. Disposition

I det följande förklaras innebörden av begreppet lönebildning samt vilka lönebildningskonstruktioner som finns på den svenska arbetsmarknaden. Efter det presenteras en begränsad översikt av tidigare forskning om lönebildning på den svenska arbetsmarknaden och lönebildningens decentralisering, men också forskning som berör lönebildningens mer centraliserande mekanismer. Vidare redogörs det för uppsatsens teoretiska perspektiv vilka är rationell valhandlingsteori och individualisering.

Efter avsnittet om tidigare forskning och teoretiska perspektiv följer en redovisning av studiens metod. Metodredovisningen inbegriper en motivering av uppsatsens kvalitativa

ansats, dess grad av standardisering och strukturering och tillvägagångssätt samt diskussion om urval, studiens tillförlitlighet och etiska ställningstaganden. Därefter följer studiens resultat samt mina tolkningar och analyser av dessa. Först behandlar jag respondenternas generella erfarenheter av lokal lönebildning, sedan går jag över till vilka förväntningar de har och hur dessa kan förstås och avslutar med en redogörelse av vad som hindrar den lokala lönebildningens utveckling samt vad arbetsmarknadens parter behöver göra för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. Efter det följer en sammanfattning av studiens resultat och en diskussion om resultatens hållbarhet och överförbarhet. Avslutningsvis diskuteras uppsatsens relevans för arbetsvetenskapen och förslag på vidare forskning inom ämnesområdet. Diskussionen mynnar ut i att uppsatsens slutsatser presenteras.

4. Bakgrund

4.1 Lönebildning som begrepp

Lönebildning som begrepp är både tydligt och diffust. Det är tydligt i den bemärkelsen att det avser hur lön bildas, men diffust i den meningen att det kan vara svårt att greppa det breda spektrum som bildandet av lön innebär. Det är lätt att blanda ihop lönebildning med lönesättning som beskriver hur själva lönen sätts (Karlson, Malm Lindberg, Stern, Lundqvist & Larsson 2014: 13-14). För att visa hur begreppet lönebildning skiljer sig från lönesättning förklarar författarna (Karlson m.fl. 2014: 13) att "Lönebildningen handlar om det system inom vilket prissättningen på arbetet sker". Lönebildningen avser alltså det ramverk inom vilket lönesättningen är en del. Lönebildningen utgörs av de avtalskonstruktioner och den praxis som gäller på arbetsmarknaden och påverkar på detta sätt hur löner kan bestämmas, från allmängiltiga lönepåslag till individuell fördelning.

4.1.1 Central och lokal lönebildning

För att beskriva lönebildningens olika karaktärer används ofta begreppen centraliserad och decentraliserad lönebildning. Central eller centraliserad lönebildning innebär att löner bestäms helt av centrala fack- och arbetsgivarorganisationer utan möjligheter till anpassning på de enskilda företagen, så som LO och SAF tidigare gjorde. I dagens kontext utgör dock

branschorganisationerna den högsta avtalsförhandlande instansen. Med centraliserad lönebildning blir löner och löneökningar standardiserade och allmängiltiga (Karlson m.fl. 2014: 14). Decentraliserad lönebildning eller lokal lönebildning som det oftast benämns utgör den centraliserade lönebildningens motsats. Det innebär i sin renaste form att lönebildningen sker direkt i den enskilda organisationen eller företaget utan regleringar och direktiv från central nivå (Karlson 2011: 2). I realiteten präglas dock lönebildningen i de flesta fall av både centraliserade och decentraliserade inslag.

4.2 Lönebildningskonstruktioner på den svenska arbetsmarknaden

Som beskrevs i inledningen så har Sverige en lång tradition av att arbetsmarknadens parter, facken och arbetsgivarorganisationerna, genom kollektivavtal ansvarar för lönebildningen och andra villkor på arbetsmarknaden utan statlig påverkan. Utifrån en klassificering som Medlingsinstitutet (2015: 138-140) använder så finns det idag sju olika typer av avtalade lönebildningskonstruktioner på den svenska arbetsmarknaden (se även bilaga 1):

1. *Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme*
2. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek*
3. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti*
4. *Lönepott utan individgaranti*
5. *Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti*
6. *Generell höjning och lönepott*
7. *Generell höjning.*

I klassificeringen är nummer ett den mest decentraliserade konstruktionen och nummer sju den mest centraliserade. Samtliga konstruktioner förutom den sista, generell höjning, ger någon form av lokalt spelrum även om utrymmet begränsas stegvis. Det som avses med lokal lönebildning är dock enbart konstruktion 1-3. Anledningen till att dessa skiljer ut sig är att själva löneutrymmet bestäms av de lokala parterna och inte på central nivå som resten av avtalskonstruktionerna.

I sin årsrapport för 2014 visar Medlingsinstitutet (2015: 140) att 39 procent av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden har någon form av lokal lönebildningskonstruktion. Inom privat sektor som undersöks i den här uppsatsen är motsvarande siffra 27 procent. Den vanligaste typen av konstruktioner inom privat sektor är någon form av centralt överenskommen lönepott som företagen får att fördela, dessa konstruktioner omfattar hela 57 procent av alla anställda. Sammanfattningsvis kan det sägas att privat sektor har en lägre grad av decentralisering än vad som är fallet på arbetsmarknaden generellt.

5. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv

5.1 Tidigare forskning

5.1.1 Lönebildningens decentralisering

I studien "Lönebildning i verkligheten" undersöker Karlson m.fl. (2014: 10) genom fallstudier och statistik lönebildningens effekter på den privata sektorn. Som resultat lyfter de bland annat upp kollektivavtalens relevans. Kollektivavtalen ses som en viktig kugge i lönebildningen oavsett om lönebildningen är centraliserad eller decentraliserad. Anledningarna till det är att de förtydligar och förenklar lönebildningsarbetet, inte minst inom lönebildningskonstruktioner med starkt decentraliserade inslag där själva löneprocessen är mer omfattande (Karlson m.fl. 2014: 104). Vidare redogörs det för att industrins vägledande märkessättning av löneökningarna har stor betydelse, att individgarantier hämmar den lokala lönebildningen eftersom det urholkar det fördelningsbara utrymmet samt att många företag som har avtal som tillåter lokal lönebildning inte använder möjligheten att dela ut individuella och differentierade löner, vilket medför att lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden i själva verket är mer centraliserad i praktiken än på pappret (Karlson m.fl. 2014: 105, 111-113). Avslutningsvis diskuteras fackets roll och inflytande. Där handlar det presenterade resultatet om att facket kommer ha en fortsatt stark och central roll även om lönebildningen visar sig bli mer decentraliserad och lokal. Annars hörs det ibland att decentralisering leder till minskat inflytande för facket (Thörnqvist 1999), men i stället menar Karlson m.fl. (2014: 117-118) att facklig medverkan är viktig för att den lokala lönebildningen ska fungera väl. Framst genom att tillsammans med företagen ta fram legitima lönebildningsprocesser.

Undersökningen av lönebildningens effekter ser jag som ett centralt och viktigt inlägg i den aktuella forskningen kring den svenska lönebildningen och dess decentralisering. Den behandlar väldigt många aspekter av lönebildningen och det är just bredden som gör den betydelsefull för den här uppsatsen då den tar upp många problem och möjligheter med lönebildning som direkt kan kopplas till de erfarenheter och förväntningar som arbetsmarknadens parter har på lönebildningen framöver. Det är en stor styrka att studien bygger på både kvalitativ och kvantitativ empiri. En sak som dock bör uppmärksammas kring studien är att författarna bakom undersökningen tillhör näringslivets forskningsinstitut Ratio, som har ett tydligt företagarperspektiv. Möjligheten att detta färgat av sig på undersökningen i någon större utsträckning bedömer jag dock inte som så stor då även arbetstagarnas åsikter och upplevelser redovisas i undersökningen. Studien är dessutom publicerad av det oberoende förlaget Studentlitteratur AB.

Vad gäller lönebildningens effekter är också Granqvists & Regnérs (2008) forskning om decentraliserad lönebildning intressant. Till skillnad från Karlson m.fl. (2014) som studerat lönebildningen brett så fokuserar Granqvist & Regné (2008) på hur lokal lönebildning med lönesamtal bidrar till högre löner än lokal lönebildning utan lönesamtal. Trots att deras studie är mer nischad så är den relevant för den här uppsatsen eftersom den visar på både möjligheter och problem som ytterligare decentralisering av lönebildningen skulle kunna innebära. Granqvist & Regné (2008: 504) håller med Karlson m.fl. (2014: 117-118) om att fackets roll i företag med lokal lönebildning fortfarande kommer vara betydelsefull men att det kommer innebära ett nytt sätt att arbeta. Utöver det hävdar studien att det är viktigt att ha lönesamtal men att det är ännu viktigare att den lönesättande chefen på företaget själv har mandat att avgöra hur lönerna ska sättas (Granqvist & Regné 2008: 517). Granqvist och Regné företräder ett fackligt perspektiv genom sina uppdragsgivare Saco, som är akademikernas centralorganisation. Det är följaktligen inte fråga om en allmänfacklig slutsats eftersom deras empiri baseras på Sacos medlemsunderlag, dock kan resultatet ge en indikation på hur lönebildningen fungerar lokalt även för andra yrkesgrupper än akademiker.

Till skillnad från Karlson m.fl. (2014) och Granqvist & Regnér (2008) framför Thörnqvist (1999) en mer kritisk syn på lönebildningens decentralisering. Thörnqvist (1999: 71) hävdar att ideologiska och politiska faktorer har varit avgörande för decentraliseringen av den svenska lönebildningen. Slutsatsen är att SAF (idag Svenskt Näringsliv) de senaste decennierna fört en lyckosam ideologisk kampanj för att driva på en decentralisering och därigenom underminerat det fackliga inflytandet på arbetsmarknaden (Thörnqvist 1999: 80-83). I motsats till det resultat som Karlson m.fl. (2014) och Granqvist & Regnér (2008) visat, att decentraliserad lönebildning inte behöver innebära minskat inflytande för facket, hävdar Thörnqvist (1999) att det är precis vad som sker när lönebildningen decentraliseras.

5.1.2 Centraliseringens betydelse

För att förstå den svenska lönebildningen och dess decentralisering är det också av intresse för uppsatsen att studera forskning som behandlar de element i dagens lönebildning som fungerar centraliserat. Vartiainen (2007: 60) ifrågasätter tanken att centraliserad och decentraliserad lönebildning utesluter varandra. Centraliseringens betydelse motiveras som "... en samordnad ansträngning för att begränsa löneökningstakten så att arbetslösheten varaktigt kan hållas på en låg nivå" (Vartiainen 2007: 59). Att låta lönebildningen genom centralt förhandlade kollektivavtal och industrins lönenormerande märkessättning utgöra ramverket för lönebildningen ger alltså stabilitet. Inom detta centrala ramverk finns det enligt Vartiainen (2007: 59) ändå möjlighet att bedriva lokal lönebildning på företagen.

Ett annat perspektiv på centralisering kontra decentralisering erbjuder Calmfors (2008). Han ifrågasätter utifrån ett ekonomiskt perspektiv lönenormeringen på den svenska arbetsmarknaden som sker genom industrins märkessättning. Det resultat som Calmfors (2008: 18-19) redovisar är att lönenormering på arbetsmarknaden i princip är omöjlig att komma ifrån. Även om den inte behöver bestämmas av arbetsmarknadens parter så förhåller sig alltid företagen till varandra, vilket bidrar till att lönebildningen i viss mån är självnormerande. Till skillnad från Vartiainen (2007), som argumenterar för att det för stabilitetens skull är viktigt att institutionellt bygga lönebildningssystemet på någon form av centraliserad grund, hävdar alltså Calmfors (2008: 18-19) att stabilitet skapas ändå. Förutsatt

att arbetsmarknadens parter kommer att fortsätta bestämma hur lönenormeringen ska ske ställer han sig också tveksam till industrins normerande roll. Med motiveringen att tjänstesektorn blivit allt viktigare i ekonomin förefaller det också rimligt att den får överta ansvaret för lönenormeringen på arbetsmarknaden menar Calmfors (2008: 18-19).

Den tidigare forskning som behandlats i detta avsnitt är betydelsefull för att förstå den kontext som ligger till grund för uppsatsen. I forskningsöversikten har flertalet relevanta och viktiga perspektiv på lönebildning presenterats men det saknas forskning om hur arbetsmarknadens parter själva ser på lönebildningen och dess framtid. Hur parterna kan arbeta för att förbättra förutsättningarna är inte heller särskilt utforskat. Här finns en kunskapslucka som uppsatsen avser att fylla. Förutom forskningsöversikten som det här avsnittet har utgjort är det viktigt att beakta teoretiska perspektiv för att tolka och analysera den empiri som samlats in. I nedanstående avsnitt behandlas den rationella valhandlingsteorin och individualiseringen. Genom att kombinera dessa två teoretiska perspektiv med tidigare forskning avser jag få en djupare förståelse av studiens empiri.

5.2 Teoretiska perspektiv

5.2.1 Rationell valhandlingsteori och systemrationalitet

För att undersöka fack- och arbetsbetsgivarorganisationers förväntningar på och upplevelser av lokal lönebildning är det viktigt att förstå vad som kan ligga till grund för deras uppfattningar och handlingar. Ett centralt teoretiskt perspektiv i det här sammanhanget är den rationella valhandlingsteorin. Teorin bygger på antagandet att individer agerar för att uppnå bästa möjliga utfall för sig själva (Aldrich 1993: 248). Vad som är bästa utfall avgörs av individuella preferenser (Engdahl & Larsson 2011: 43). Med preferenser menas sådant som en person föredrar eller prioriterar. Exempelvis kan det viktigaste för en individ vara att tjäna så mycket pengar som möjligt medan det för en annan kan vara att umgås med familjen. Oavsett vilka preferenser olika personer har förutsätts det att individen agerar på bästa möjliga sätt för att nå sitt mål. För en person som vill spendera mycket tid med sin familj kan det exempelvis ta sig uttryck i att personen väljer att arbeta deltid, eller liknande för att frigöra tid.

Den rationella valhandlingsteorin har sin utgångspunkt i individers handlande men enligt Becker (1993: 402) så fungerar perspektivet lika bra för att studera organisationers agerande, vilket är avsikten med den här uppsatsen. Ett sätt att visa kopplingen mellan individnivå och organisationsnivå är att väga in den utveckling av den rationella valhandlingsteorin som Habermas (1984: 87) kallar för strategisk handling. Principen om strategisk handling går precis som den rationella valteorin ut på att individer agerar för att uppnå bästa möjliga utfall, men utöver det vägs individens medvetenhet om att alla andra också agerar rationellt in. Habermas (1984: 87-88) skriver:

”Success in action is also dependent on other actors, each of whom is oriented to his own success and behaves cooperatively only to the degree that this fits with his egocentric calculus of utility”

Att individerna förhåller sig till och använder varandra för att uppnå sina mål skapar sociala system. I sociala system som exempelvis fack- eller arbetsgivarorganisationer har dock det rationella handlandet en annan utgångspunkt. Eftersom organisationer består av många medlemmar och intressen är det omöjligt för dem att ha ett enhetligt mål på det sätt som en individ kan ha. I stället blir organisationens självbevarelse den viktigaste uppgiften och därför kan en organisation förväntas handla utifrån vad som bäst bidrar till organisationens egen fortlevnad. De val och strategier som en organisation handlar efter förändras därför beroende på vilka intressen som drivs hårdast av medlemmarna i organisationen, då det säkrar organisationens legitimitet (Habermas 1988: 155-156). Habermas (1988: 158) hävdar att såväl organisationer som individer handlar rationellt, men att det handlar om olika typer av rationalitet: ”system- och handlingsrationalitet”. När det kommer till rationella val kopplat till organisationer blir det alltså viktigt att se organisationer som ett system med många aktörer men också beakta individens eller aktörens påverkan på systemet eller organisationen. Med detta sagt förefaller den rationella valhandlingsteorin och systemrationaliteten vara högst relevanta för att analysera den empiri om arbetsmarknadsparternas förväntningar på lokal lönebildning som uppsatsen behandlar, då de undersökta organisationernas erfarenheter och förutsättningar utifrån ett rationellt perspektiv kan tänkas påverka deras mål och strategier.

5.2.2 Individualisering

Det andra teoretiska perspektivet som behandlas i uppsatsen är individualisering. Till skillnad från den rationella valhandlingsteorin, som utgår ifrån att individer agerar nyttomaximerande efter eget bevåg, så menar teorier om individualisering att det mänskliga handlandet styrs av institutionella faktorer som sociala strukturer och sedvänjor (de Beer 2007: 392). För att exemplifiera dessa institutionella faktorer använder jag de Beers (2007) och Bengtssons (2008) förklaring av begreppet individualisering. Den första aspekten av individualiseringen är en utveckling av samhället där kulturella och strukturella traditioner spelar en allt mindre roll. Det västerländska samhället blir alltmer sekulariserat och tidigare centrala kategorier som klasstillhörighet blir allt mer svårdefinierade. Effekten av en sådan "avtraditionalisering" är att individen själv står ytterst ansvarig för sitt eget liv och sitt eget självförverkligande eftersom det saknas fasta strukturer som exempelvis klass. I nästa steg leder individens ökade ansvar för sitt eget liv och sin egen framgång till att människor blir mer olika varandra (de Beer 2007: 392; Bengtsson 2008: 3-4).

Individualiseringsperspektivet blir ännu mer intressant om det analyseras tillsammans med rationell valhandlingsteori. Även om de Beer (2007: 392) hävdar att individualiseringen har en institutionell utgångspunkt medan den rationella valhandlingsteorin har en instrumentell (målstyrd) menar jag att dessa i allra högsta grad förstärker varandra. Eftersom individualiseringen öppnar upp nya och större möjligheter till att göra individuella val ökar också möjligheterna att handla på ett sätt som tillfredsställer ens personliga preferenser. Individualiseringen kan således sägas stimulera den rationellt agerande individen genom att öppna nya dörrar och valmöjligheter.

En annan intressant aspekt i det här sammanhanget är att studera hur individualiseringen påverkar kollektivet. Ur ett renodlat individualiseringsperspektiv förefaller det tänkbart att kollektiv organisering som fack- och arbetsgivarorganisationer utgör skulle få det svårare att hålla ihop. Till viss del finns det också sådana tendenser men jag vill mena att det fortfarande ur ett rationellt perspektiv gynnar många aktörer, såväl arbetsgivare som arbetstagare, att organisera sig. Denna dragkamp mellan olika och motstridiga intressen blir högst aktuell för att analysera den lokala lönebildningen, eftersom den lokala lönebildningen inom

kollektivavtalens ramar anpassas till de enskilda företagens förutsättningar och medarbetarnas individuella prestationer. Alltså bedrivs den lokala lönebildningen på ett sätt som går att koppla till individualistiska attityder men det hela utgår ifrån kollektivavtal som sluts av fack- och arbetsgivarorganisationer. Således innehåller den lokala lönebildningen både individualiserade och kollektiva mekanismer.

Avslutningsvis är det viktigt att vid användandet av den här typen av teoretiska perspektiv beakta att deras betydelse och generaliserbarhet lätt överskattas. Bengtsson (2008: 6) förklarar att: ”Problemet med allmänna utsagor är att de ofta är svagt empiriskt underbyggda”. Med det sagt vill jag därför markera att individualiseringen och den rationella valhandlingsteorin i den här uppsatsen inte tas för absoluta sanningar utan som intressanta perspektiv som kan tillskrivas visst förklaringsvärde. I den här uppsatsen vill jag därför hävda att relevansen av rationell valhandlingsteori och individualisering motiveras av att individualiseringen bidrar till att förstå den kontext i vilken arbetsmarknadens parter verkar och agerar för att uppnå största möjliga nytta utifrån respektive organisations preferenser.

6. Metod

6.1 Val av metod

För att uppfylla uppsatsens syfte fann jag det lämpligt att använda kvalitativ metod. Den viktigaste anledningen till att välja kvalitativ metod var att genom tolkning av genomförda intervjuer kunna få en djupare insikt i studieobjektens uppfattningar och ställningstaganden (Bryman 2011: 341). För att kunna få denna djupare insikt var det nödvändigt att inledningsvis använda ett kvalitativt utforskande förhållningssätt för att kunna tillägna mig förståelse för de intervjuade organisationernas uppfattningar och förväntningar på lokal lönebildning. Det gav mig i sin tur möjlighet att på ett mer prövande sätt analysera min empiri i förhållande till mina teoretiska perspektiv, vilket möjliggjorde för en bredare förståelse av de bakomliggande faktorer som organisationerna kan antas basera sina uppfattningar på.

6.2 Grad av standardisering och strukturering

Uppsatsens empiriinsamling skedde genom kvalitativa intervjuer. Utformningen av dessa påverkades av de förutsättningar som en kvalitativ forskningsansats medför i form av krav på

standardisering och strukturering. Eftersom utgångspunkten för uppsatsen var kvalitativ och utforskande så var det viktigt att standardiseringen av intervjuerna var låg. Det innebar att intervjuerna inte genomfördes på exakt samma vis utan att frågorna och turordningen anpassades efter varje respondent (Trost 2010: 39). Vissa svarade exempelvis på ett sätt som krävde fler följdfrågor medan andra svarade på ett mer uttömmande sätt som gjorde att sådana inte behövdes.

Vad gäller struktureringen var intervjuerna av semistrukturerad karaktär. Intervjuerna baserades på en i förväg planerad tematisering kring olika aspekter av lönebildning. Hur dessa teman behandlades varierade dock som sagt mellan respondenterna (Patel & Davidson: 2011: 82). Intervjuerna hade följaktligen en grundstruktur och en genomarbetad idé men själva utförandet var mer ostrukturerat och icke-standardiserat.

6.3 Urval

Eftersom syftet med uppsatsen var att undersöka fack- och arbetsgivarorganisationers förväntningar på och uppfattningar om lokal lönebildning låg inte intresset i att intervjua enskilda individer utan i stället att intervjua personer i egenskap av representanter för sina respektive organisationer. De organisationer som intervjuades var på den fackliga sidan *Sveriges Ingenjörer*, *Unionen* och *Fastighetsanställdas förbund* och på arbetsgivarsidan *Teknikföretagen*, *Almega* och *Visita*. Totalt genomfördes alltså sex stycken intervjuer, en intervju per organisation (se bilaga 3).

Vid valet av studieobjekt tog jag fasta på Trosts (2010: 137) ord att "Urvalet skall helst vara heterogent inom den givna homogeniteten". Homogeniteten eller gemenskapen mellan de olika organisationerna är att alla helt eller delvis arbetar mot privat sektor. Som jag visade i bakgrundsavsnittet så är lönebildningen inom privat sektor generellt mindre decentraliserad och lokal än vad som gäller för arbetsmarknaden i stort. Därför tyckte jag att det var ett särskilt intressant område att studera. För att sedan få till en bra spridning eller heterogenitet i mitt val av studieobjekt inom själva kontexten, som det privata näringslivet utgjorde, så valdes arbetsgivarorganisationer från olika branscher. Teknikföretagen ansvarar för industri och teknikföretag, Almega är verksamt inom tjänstesektorn och Visita besöksnäringen. Valet av fackföreningar att intervjua baserades på "... uppdelningen av arbetare, tjänstemän och

akademiker i olika centralorganisationer (LO, TCO och SACO)” (Bengtsson 2008: 116). Här valde jag en underorganisation till var och en av centralorganisationerna. Målet var att genom att studera förbund med olika medlemsbaser gällande yrke och klass kunna urskilja åsiktsskillnader på ett tydligare sätt, och precis som med arbetsgivarorganisationerna få heterogenitet i urvalet.

Mitt val av intervjuobjekt är därav att betrakta som ett målinriktat urval (Bryman 2011: 434). Utifrån målet att så bra som möjligt besvara uppsatsens syfte och frågeställningar valde jag medvetet ut organisationer med olika bakgrund för att täcka en så stor del av arbetsmarknadens parter inom det privata näringslivet som möjligt, och samtidigt begränsa antalet intervjuer. Att genomföra fler intervjuer bedömde jag inte som meningsfullt eftersom möjligheten att få helt ny information och nya vinklar kring frågan om förväntningar på lokal lönebildning föreföll liten i proportion till hur mycket merarbete och resurser det skulle kräva. Efter sex stycken intervjuer upplevde jag därför att jag nått en empirisk mättnad i min datainsamling. I en kvalitativ studie är mängden intervjuer inte det viktiga utan fokus ligger på god variation och kvalitet (Trost 2010: 143-144), något som jag menar att jag uppfyllt genom mitt urval.

6.4 Tillvägagångssätt

6.4.1 Intervjuguide

Inför intervjuerna konstruerades en intervjuguide där jag utifrån det övergripande ämnesområdet lokal lönebildning delade upp intervjuguiden i olika teman. Under varje tema satte jag också upp ett antal punkter som jag ville få besvarade under intervjuerna (se bilaga 2).

6.4.2 Insamling och bearbetning av data

För att boka in intervjuerna ringde jag först till respektive organisations växel och bad att få bli kopplad till någon som var sakkunnig inom lönebildningsfrågor. När jag vidarekopplades berättade jag varifrån jag kom och vad jag ville. Efter den första kontakten bedrevs den fortsatta korrespondensen via mail där tid och datum bestämdes och jag skickade också

utförligare information om mitt uppsatsarbete för att intervjupersonerna skulle få ett bra grepp om vad intervjuerna gällde.

De sex intervjuerna genomfördes på de arbetsplatser där organisationernas representanter var verksamma. I alla fall, utom ett, hölls intervjuerna i särskilda mötesrum, undantaget var en intervju som hölls på respondentens eget kontor. Trost (2010: 65-66) skriver att det är svårt att hitta en optimal plats för att hålla intervjuer på och att det därför är viktigt att motivera sitt val. Enligt min bedömning fungerade mötesrummen hos de olika organisationerna bra. De främsta anledningarna till det var att mötesrummen bidrog till en känsla av seriositet och professionalitet som förhoppningsvis gjorde det lättare för respondenterna att agera representanter för sina respektive organisationer. Dessutom var det inget som på något sätt störde intervjuerna då det var tyst och avskilt. Att vara på respondenternas hemmaplan upplevde jag också som positivt eftersom jag fick känslan av att det fick dem att sänka garderna. Samtliga intervjuer spelades in med ljudupptagare. Mitt motiv till det var i enlighet med Trost (2010: 74-75) att jag ville ha intervjuerna utskrivna i pappersform till bearbetningen för att lättare kunna koda och tematisera kopplingar mellan intervjuerna.

Bearbetningen av det insamlade materialet inleddes med transkribering av intervjuerna. Efter det gick jag igenom texterna och sökte efter nyckelord. Ord som antingen var tätt kopplade till ämnet lokal lönebildning eller begrepp som genom intervjuerna var återkommande eller av stor relevans. Av dessa nyckelbegrepp identifierades olika teman som antecknades för att skapa en bra bild av det viktigaste i varje intervju. Exempelvis var temat ”polarisering” en central kategori i bearbetningen av det empiriska materialet. Genom att systematiskt sortera nyckelbegreppen i olika teman gavs en överskådlig bild av alla organisationernas uppfattningar och ställningstaganden vilket underlättade analysarbetet.

6.5 Etiska ställningstaganden

När det gäller etik i forskningssammanhang lyfter Patel och Davidson (2011: 63), Bryman (2011: 131-132) samt Vetenskapsrådet (2002) upp fyra grundläggande krav som bör leda forskarens etiska ställningstaganden: Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet. Det förstnämnda, informationskravet, handlar om betydelsen av att redogöra för respondenterna vad studien faktiskt avser undersöka (Patel

& Davidson 2011: 63). I detta avseende har jag varit noga med att berätta om min studie, till de som har önskat har jag dessutom skickat ut intervjuguiden i förväg för att ge dem möjlighet att förbereda sig. Jag har också varit tydlig med att jag, när intervjuerna gjordes, praktiserade på arbetsgivarorganisationen Almega. Jag redogjorde dock för att uppsatsen skrevs självständigt utan deras inflytande. Det faktum att jag praktiserade på en av de undersökta organisationerna kan tänkas ha påverkat hur de andra valde att svara på intervjuerna. Min upplevelse var dock att genom att förklara hur det låg till så kände sig respondenterna trygga och lugna i situationen. En bidragande faktor till det kan också ha att göra med att de agerade representanter för sina respektive organisationer.

Det andra kravet, samtyckeskrauet, går ut på att intervjupersonerna och även organisationerna som de representerar i det här fallet ska samtycka till att delta i studien (Bryman 2011: 132, 135). När jag inledningsvis tog kontakt med respondenterna redogjorde jag för vad uppsatsen handlade om och hur mitt upplägg såg ut. Därigenom fick de möjlighet att ta ställning till om de ville delta eller ej. Genom att jag förband mig att följa samtyckeskrauet har också samtliga intervjupersoner och organisationer under hela processen haft möjligheten att ångra sitt deltagande. Vad gäller konfidentialitetskrauet blir situationen lite annorlunda när intervjupersonerna för sin organisations talan (Trost 2010: 64). Här är inte individen i fokus eftersom dennes ord i förlängningen är organisationens. För att undvika komplikationer har ändå intervjupersonerna hållits anonyma och personliga åsikter som uttryckts i förtroende behandlas inte i uppsatsen. Det sista kravet, nyttjandekrauet, går ut på att den studieobjektspecifika information som insamlas av forskaren enbart ska användas till forskning (Patel & Davidson 2011: 63). Detta krav är svårt att tillgodose på annat sätt än att bedyra att så är fallet för denna uppsats.

6.6 Studiens tillförlitlighet

Inom den kvalitativa forskningsdisciplinen saknas allmängiltiga kriterier och begrepp för att bedöma studiers tillförlitlighet. För att ändå kunna motivera att en kvalitativ studie är tillförlitlig och innehåller användbara forskningsresultat är det viktigt att beskriva själva forskningsprocessen på ett transparent sätt. Genom att göra detta får utomstående bedömare möjlighet att ta ställning till om resultaten är legitima eller ej (Trost 2010: 133-134; Patel & Davidson 2011: 108). För att visa på tillförlitligheten i den här uppsatsen har exempelvis

metodval och tillvägagångssätt presenterats på ett tydligt sätt i förhållande till den grundläggande problemställningen för att andra som läser ska kunna få god inblick i och möjlighet att göra sin egen bedömning av tillförlitligheten. I redogörelsen finns också en diskussion om de etiska ställningstaganden som har gjorts i samband med studien.

En målsättning för de flesta som håller på med forskning är att deras forskningsresultat ska kunna användas i bredare sammanhang än det specifika som just ens eget forskningsbidrag behandlar. Det finns dock en viktig skillnad mellan kvalitativ och kvantitativ forskning i det här avseendet. Inom kvalitativ forskning som i grunden bygger på hermeneutisk vetenskapsteori är inte möjligheten att generalisera forskningsresultaten nödvändigtvis det viktigaste (Allwood & Erikson 2010: 104). Det viktigaste är i stället att förstå hur fenomen och handlingar hänger ihop, att förstå delen i det hela (Patel & Davidson 2011: 29). Priset för att få en djupare förståelse för ett unikt fall är således att generaliserbarheten minskar. För att ändå underlätta för möjligheten att göra någon form av generalisering i en kvalitativ studie är det viktigt att respondenterna är omsorgsfullt utvalda för att fånga upp många olika aspekter av det problem som studeras (Patel & Davidson 2011: 109). Det gjorde jag genom att strategiskt välja fack- och arbetsgivarorganisationer som organiserar olika medlemsgrupper. Trots detta övervägda urval är jag dock ödmjuk i fråga om uppsatsens reella generaliserbarhet. Givetvis går det inte att definitivt konstatera att det inte återfinns fler perspektiv och uppfattningar om lokal lönebildning bland arbetsmarknadens parter inom den privata sektorn än de som presenteras här. Trots det menar jag att det ändå är så att uppsatsen täcker ett brett spektrum av uppfattningar om lokal lönebildning inom privat sektor.

7. Resultat och analys

I resultatavsnittet presenteras inledningsvis de studerade fack- och arbetsgivarorganisationernas generella erfarenheter av lokal lönebildning. Anledningen till att inleda resultatredovisningen med erfarenheter istället för förväntningar, vilket är den ordning som frågeställningarna är formulerade i, är att erfarenheterna genomsyrar förväntningarna på lokal lönebildning hos respondenterna. Vidare ramar de in de utmaningar och möjligheter jag funnit för att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. Av den anledningen presenteras erfarenheterna övergripande medan de följande delarna behandlas mer ingående.

7.1 Erfarenheter av lokal lönebildning

Av intervjuerna framkommer det att samtliga arbetsgivarorganisationer har goda erfarenheter av lokal lönebildning. De ser att lokal lönebildning skapar ökad konkurrenskraft i företagen eftersom lönebildningen i högre utsträckning anpassas till deras förutsättningar. Visita medger dock att det inte fungerade så bra till en början men att utvecklingen har gått framåt de senaste åren. För att visa på skillnaden så förklarar Visitas representant att antalet centrala tvisteförhandlingar angående lön har minskat radikalt. På den fackliga sidan är erfarenheterna av lokal lönebildning mer splittrade. Av de intervjuade fackförbunden är Sveriges Ingenjörer den organisation som har mest positiva erfarenheter. Deras erfarenhet är precis som Visitas att den lokala lönebildningen har utvecklats från att fungera dåligt till att bli allt bättre. För att beskriva hur det var tidigare säger intervjupersonen på Sveriges Ingenjörer att:

”Vi ser att det är på väg åt rätt håll. Jag kan bara berätta, för bara tre fyra år sedan så hade vi ganska många centrala förhandlingar på lön och ännu mer då på fem år och bakåt, och det är ju ett tecken på att det verkligen inte fungerade bra... lokalt”

Fastighetsanställdas förbund är mer kritiska. De säger att förhoppningen var att lokal lönebildning skulle leda till ”utveckling i arbete för utveckling i lön”. Med det menas att en person som tar på sig fler arbetsuppgifter, mer ansvar eller förbättrar sin prestation också ska få en proportionerlig löneökning. I stället hävdar de att arbetsgivare på lokal nivå försöker hålla nere löneökningstrycket på en så låg nivå att individuella prestationer knappt märks av i den individuella fördelningen. Unionen är kluvna i frågan om lokal lönebildning och berättar att det kommer sig av att systemet fungerar bra i en del företag men sämre i andra. Till skillnad från Visita och Sveriges Ingenjörer säger dock Unionens representant att den lokala lönebildningen inte har fungerat bättre de senaste åren utan snarare tvärtom, att det var bättre innan finanskrisen eftersom företagen då kunde betala ut högre löneökningar som i sin tur bidrog till att den individuella differentieringen lokalt kunde användas för att stimulera utveckling och premiera prestationer i högre grad.

7.2 Förväntningar på lokal lönebildning: polarisering

När det kommer till vad de undersökta fack- och arbetsgivarorganisationerna förväntar sig ska hända med den lokala lönebildningen framöver urskiljer sig ett tydligt mönster. Alla respondenter räknar med att lönebildningen kommer att bli mer polariserad: För akademiker och tjänstemän väntas lönebildningen bli mer decentraliserad och lokal medan den för arbetare antingen förväntas bli mer centraliserad eller förbli oförändrad. För att förstå vad de undersökta organisationerna grundar sina förväntningar och sätt att agera på finner jag det relevant att belysa dessa utifrån teorier om rationella val och individualisering.

7.2.1 Decentraliserad lönebildning för tjänstemän och akademiker

Som sagt förväntar sig samtliga fack- och arbetsgivarorganisationer att lönebildningen på arbetsmarknaden kommer att polariseras. För tjänstemäns och akademikers del kommer det enligt intervjupersonerna innebära att lönebildningen blir ännu mer lokal. En av anledningarna till det är att arbetsgivarorganisationerna vill anpassa lönebildningen till de enskilda företagens förutsättningar för att de ska kunna bibehålla sin internationella konkurrenskraft. Teknikföretagen förklarar sin hållning såhär:

”... våra bolag kan ju inte på samma sätt, om du tänker dig som handeln till exempel, så kan ju inte våra bolag så att säga möta eller förstärka sin konkurrenskraft genom att ta ut prishöjningar hur som helst utan de verkar ju på en internationellt konkurrensutsatt marknad”

Utifrån ett rationellt valhandlingsperspektiv framstår alternativet för Teknikföretagens medlemmar att hantera ökade kostnader genom att höja priset på deras varor och tjänster som begränsat eller omöjligt. I de flesta fall är det alltså ett val som inte bedöms som möjligt att göra. Eftersom aktörer enligt den rationella valhandlingsteorin agerar för att uppnå ett så bra utfall för sig själva som möjligt (Aldrich 1993: 248), i arbetsgivarnas och företagens fall att gå med vinst, så behöver de rikta in sig på andra alternativ. Ett sådant alternativ är att försöka anpassa lönekostnaderna efter företagens förutsättningar. Då arbetsgivarorganisationerna är skapade för att tillgodose företagens intressen blir därmed den rationella strategin att försöka få igenom en ytterligare decentralisering av lönebildningen, som skulle innebära att lokala parter fick mer inflytande över de enskilda företagens löneökningstrymme och dess fördelning.

Precis som arbetsgivarorganisationerna så förväntar sig de intervjuade fackförbunden att lönebildningen för akademiker och tjänstemän kommer att decentraliseras ytterligare. Akademikerfacket Sveriges Ingenjörer och tjänstemannafacket Unionen lyfter dock delvis upp andra motiv än arbetsgivarorganisationerna till lokal lönebildning. Representanten för Sveriges Ingenjörer påpekar att:

”... det kommer bli fler av våra medlemmar som har så pass komplexa uppgifter att det inte är någon annan som kan uttala sig om hur den har presterat än att det verkligen sker då i dialog mellan den enskilde medarbetaren och lönesättande chefen”

En tendens enligt respondenterna är alltså att arbetslivets specialisering genererar fler kvalificerade arbeten och arbetsuppgifter som enbart kan bedömas individuellt. Det ska tilläggas att Sveriges Ingenjörer har en väldigt kvalificerad medlemsbas som generellt är svår att byta ut och ersätta, men även Unionen som organiserar flera olika yrkesgrupper är inne på ett liknande spår:

”... våra medlemmar styr oss och det är klart att det som driver inte så mycket alltså... idén om lokal lönebildning som att våra medlemmar vill ha mer inflytande över sin lönesättning”

Sammanställt så kan de här båda uttalandena ses som ett uttryck för att arbetslivet i högre utsträckning ses som individualiserat och specialiserat. Även om alla inte har ytterst komplexa arbetsuppgifter som Sveriges Ingenjörer tolkar jag det som att det växer en vilja hos anställda att kunna påverka sin egen lön. de Beer (2007: 392) skriver att individualisering leder till att ansvaret för den egna situationen läggs över på individen. En effekt av det är att människor genom sitt handlande differentierar sig alltmer från andra. Sett i en arbetsmarknadskontext förefaller det därför rimligt ur ett individualiseringsperspektiv att arbetstagare vill bli bedömda efter sin egen prestation. En annan faktor som troligen bidrar till att akademiker och till viss del också tjänstemän vill ha mer lokal lönebildning är att deras kvalificerade arbeten gör dem svårare att byta ut jämfört med personer som jobbar med enkla och repetitiva arbeten. Genom att dessa yrkesgruppers utbytbarhet minskar stärks deras position gentemot arbetsgivarna vilket kan tänkas göra dem mer trygga med att låta lönebildningen ske lokalt eftersom de är relativt resursstarka (jmf Korpi 2006: 167-168). Som

framgår finns det god grund för att lönebildningen kommer bli mer lokal för akademiker och tjänstemän eftersom arbetsgivarorganisationerna samt Sveriges Ingenjörer och Unionen, trots att de delvis har olika perspektiv och incitament, delar samma mål.

7.2.2 Centraliserad lönebildning för arbetare

Den andra sidan av den förväntade polariseringen på den svenska arbetsmarknaden är enligt respondenterna att arbetare till skillnad från akademiker och tjänstemän inte förväntas få en mer decentraliserad lönebildning. I stället förväntar sig de intervjuade organisationerna att lönebildningen för arbetare kommer förbli oförändrad eller förflytta sig i en mer centraliserad riktning. Även här blir det intressant att analysera möjliga förklaringar utifrån den rationella valhandlingsteorin och individualiseringsperspektivet. I enlighet med individualiseringsperspektivet som Sveriges Ingenjörer och Unionen lyfter så vill deras medlemmar ha större inflytande och bli bedömda för sina individuella prestationer. Samma inställning presenterar arbetarfacket Fastighetsanställdas förbund:

”Hade det varit så att vi hade haft samsyn kring att lokala lönebildningen handlade om utveckling i arbete för utveckling i lön och att det fanns en progressiv konstruktion som också stimulerade till det, då såklart skulle jag tycka att det var kanonbra ”

Denna kommentar visar på att önskan att ha mer inflytande över sin lön även finns hos Fastighetsanställdas förbunds medlemmar. Enligt Thörnqvist (1999), som hävdar att den främsta anledningen till lönebildningens decentralisering beror på långt och lyckosamt kampanjarbete från arbetsgivarnas centralorganisation SAF (idag Svenskt Näringsliv), så skulle detta kunna ses som ett uttryck för att den politisk-ideologiska kamp som förts mellan parterna har gynnat arbetsgivarnas intressen genom att mer individualistiska attityder påverkat även arbetarfack som Fastighetsanställdas förbund, som traditionellt värnat starkt om kollektivet. Huruvida Thörnqvists (1999) slutsats om bakgrunden till lönebildningens decentralisering och ökningen av individualistiska attityder bland arbetsmarknadens parter är korrekt eller ej tar jag inte ställning till här. I stället tar jag fasta på att både hans studie och mitt resultat visar på att individualistiska och decentralistiska värderingar har kommit att påverka på lönebildningen i större utsträckning än förut.

Trots Fastighetsanställdas förbunds önskan om ökat individuellt inflytande över lönesättningen så är de ändå emot en decentralisering av lönebildningen. Anledningen till det menar jag beror på att Fastighetsanställdas förbund upplever att decentraliseringen inte ledde till det resultat som de hade tänkt sig. Enligt deras utsago har den inte lett till att individuella prestationer har premierats, utan den främsta effekten har varit att företagen på lokal nivå har kunnat sänka löneutrymmet så att löneökningarna för Fastighetsanställdas förbunds medlemmar generellt blivit lägre än vad som gällde när löneökningarna bestämdes på central nivå. I belysning av dessa argument hävdar jag att den rationella valhandlingsteorin ger en bättre förklaring till organisationernas strategier och handlingar än individualiseringsperspektivet. Även om arbetare och medlemmar i Fastighetsanställdas förbund vill ha mer inflytande över sin arbetsituation och lön, precis som tjänstemän och akademiker, så anser de inte att det är värt det om det i praktiken innebär att löneökningarna blir lägre och möjligheten för företagen att premiera goda prestationer inte utnyttjas i någon större utsträckning. Att arbeta mot mer centraliserad lönebildning förefaller därför för Fastighetsanställdas förbund som det mest rationella eftersom det antas ge deras medlemmar högre löneökningar.

Unionen som enligt representanten ser både för och nackdelar med lokal lönebildning är inne på samma spår som Fastighetsanställdas förbund:

”... den här utvecklingen kommer ju påverkas av hur det fungerar så, upplever vi alltså. Vår inställning är ju inte tokigare än så. Är det en fördel för våra medlemmar självklart, är det en nackdel kommer vi ju försöka hålla emot så mycket vi kan”

Som citatet visar så framgår det att nyttan för organisationens medlemmar är avgörande för organisationernas handlande. Att samtliga respondenter i den här studien förväntar sig att lönebildningen kommer att polariseras beror sannolikt på att alla i linje med den strategiska handlingsmodellen (Habermas 1984: 87; Engdahl & Larsson 2011: 45) baserar sitt eget agerande på hur motparten handlar eller förväntas handla. Till detta perspektiv blir diskussionen om maktresurser aktuell eftersom förväntningarna på andras handlingar i hög grad bygger på en bedömning av inbördes maktrelationer. Eftersom samtliga fack- och arbetsgivarorganisationer som jag har intervjuat är medvetna om Fastighetsanställdas förbunds kritiska inställning till lokal lönebildning räknar de med att det kommer vara svårt

att komma överens om en ytterligare decentralisering av lönebildningen med dem. På samma sätt som Sveriges Ingenjörer ser positivt på lokal lönebildning ser arbetsgivarorganisationerna och de andra fackförbunden att det på deras område kommer vara möjligt att komma överens om mer lokal lönebildning eftersom båda parter i det här fallet strävar mot samma mål.

Enligt min tolkning kan individualiseringen sägas ha bidragit till att forma vissa av de mål som medlemmarna i de olika fackförbunden har. Exempelvis finns det en stark vilja i samtliga läger att få inflytande och kunna påverka lönen. Dock förefaller inte fackmedlemmarnas mål att få ökat individuellt inflytande lika viktigt om det tenderar att innebära ekonomiska förluster för många inom den egna organisationen. Därför skulle resultaten från min undersökning av fack- och arbetsgivarorganisationers förväntningar på lokal lönebildning möjligtvis kunna sägas stämma överens med den rationella valhandlingsteorin och systemrationaliteten. De undersökta organisationerna vill säkra sin fortlevnad och agerar därför på det sätt som deras medlemmar vill.

7.3 Centrala frågor för lönebildningens framtid och utveckling

Som syftet anger avser den här studien, förutom att som ovan redogöra för och försöka förstå de erfarenheter och förväntningar som arbetsgivarorganisationer och fackföreningar har på lokal lönebildning framöver, diskutera hur arbetsmarknadens parter kan arbeta för att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. För att göra detta utgår jag ifrån några centrala frågor som av intervjupersonerna framhållits som betydelsefulla för lönebildningens framtid: löneutrymme och frihetsgrader samt en förtroendefull partsrelation.

7.3.1 Löneutrymme och frihetsgrader

Ett av argumenten för lokal lönebildning är som nämnts tidigare att det ger företagen möjlighet att bestämma löneökningarnas storlek och fördelning utifrån sina egna förutsättningar. Teknikföretagens representant förklarar det med att:

”... grundtanken är att vi tror det blir bäst om de lokala parterna kan råda över så mycket som möjligt i och med att de känner verksamheten bäst. Vi vet inte hur det går för Kalles Svets i Tingsryd utan det vet klubben och bolaget”

Från arbetsgivarorganisationerna och akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer framhålls denna princip mer eller mindre som självklar. I deras fall utgår de ifrån att den lokala lönebildningen handlar om att ge och ta. I svåra tider hålls löneutrymmet tillbaka för att begränsa kostnader och i goda tider ökar löneutrymmet. Unionen och Fastighetsanställdas förbund är mer kritiska och hävdar att det inte fungerar så i praktiken. Båda organisationerna lyfter exempel på att företagen påstår att det inte finns något löneutrymme och att idén om att ge och ta inte fungerar i verkligheten. Representanten för Unionen beskriver att de från deras sida höll igen lönerna under finanskrisen för att rädda jobben och företagen men att de inte fick ta del av förtjänsten när den ekonomiska återhämtningen kom igång.

Det intressanta i det här sammanhanget är att analysera varför Unionen och Fastighetsanställdas förbund upplever att företagen aldrig eller sällan skjuter till pengar frivilligt medan Sveriges Ingenjörer till stor del menar att den lokala anpassningen fungerar bra. Säkerligen finns det ett stort antal faktorer som påverkar detta scenario. Exempelvis kan det tänkas att marknadskrafter spelar in och att medlemmarna i Sveriges Ingenjörer upplever att det fungerar bättre eftersom de är högst kvalificerade och således generellt är mest eftertraktade på arbetsmarknaden. De kan därför ställa högre krav, vilket gör dem mindre sårbara för en decentralisering av lönebildningen. I den här studien visar sig dock ett annat kompletterande mönster som gäller frihetsgraderna i avtalen, eller graden av lokalt självbestämmande över lönebildningen. Det som framkommer av intervjuerna är att Sveriges Ingenjörer, som är mest nöjda med lokal lönebildning av de studerade fackförbunden, också har de mest decentraliserade avtalen med arbetsgivarparten. Unionen och Fastighetsanställdas förbund har i jämförelse fler centrala inslag i form av exempelvis individgarantier. Enligt min tolkning förefaller det som att den lokala lönebildningen fungerar bäst om den får vara så lokal som möjligt. Om lönebildningen sker i någon sorts blandning av centralt och lokalt åter exempelvis individgarantier upp en del av företagets löneutrymme vilket försvårar den lönedifferentiering som krävs för att den lokala lönebildningen ska fungera stimulerande och utvecklande.

Mitt resultat stöds av Karlson m.fl. (2014: 111-112) som också hävdar att individgarantier och andra centrala regleringar hämmar den lokala lönebildningens dynamik. Samma sak påpekar

dessutom Visitas representant genom att berätta att den lokala lönebildningen kommit att fungera bättre ju mer lokal den har blivit:

”Man kan säga att de första tio åren fungerade det inte speciellt bra. Sen har det liksom kommit igång lite, den delen som är fördelningsbart utrymme har växt.(...) Så nu är det då, nu är det 60 procent av det totala utrymmet som får lov att fördelas och vi har då ett verktygspaket som heter lönepusslet som företagen då kan följa va...”

Till skillnad från mig så menar Vartiainen (2007: 58-59) att det är viktigt att värna om både lönebildningens centraliserade och decentraliserade aspekter. Anledningen till det, hävdar hon, är att lönebildningen i någon mån måste styras från central nivå för att hålla tillbaka lönerna och i förlängningen arbetslösheten. En betydelsefull faktor för kombinationen mellan centraliserad och decentraliserad lönebildning är industrins märkessättning. Både Vartiainen (2007: 59) och Karlson m.fl. (2014: 105) kommer fram till att märkessättningen har stor påverkan på lönebildningen över hela arbetsmarknaden. Med hänvisning till min undersökning som pekar mot att den lokala lönebildningen fungerar bäst om den får verka så fritt som möjligt framstår märket, precis som individgarantierna, som problematiskt för en lyckad lokal lönebildning eftersom en norm för löneökningarna begränsar möjligheten för de enskilda företagen att anpassa löneutrymmet efter deras förutsättningar. Därmed inte sagt att de studerade organisationerna nödvändigtvis tycker att ”märket” är av ondo. Förutom den diskussion som jag har fört kring märkessättningens problematik finns det också andra som är kritiska till märkessättningen. Calmfors (2008: 18-19) påstår exempelvis att lönebildningen på arbetsmarknaden i hög utsträckning är självnormerande. Förklaringen härrör från den strategiska handlingsmodellen som går ut på att aktörer förhåller sig till varandras agerande. Eftersom arbetsmarknaden är just en marknad kan ingen arbetsgivare betala för låga löner jämfört med konkurrerande aktörer eftersom arbetskraften då skulle gå till en konkurrent. Lönerna skulle inte heller bli alltför höga i ett företag jämfört med konkurrenterna eftersom arbetsgivaren då inser att det går att behålla arbetskraften också till en lägre lön. Genom att aktörerna på arbetsmarknaden förhåller sig till varandras handlande verkar marknaden lönenormerande av sig själv, enligt Calmfors.

I ljuset av att den lokala lönebildningen förefaller fungera bäst om den innehåller så lite regleringar som möjligt menar jag också att det går att förstå förväntningarna om

polariseringen på arbetsmarknaden som behandlades tidigare. Då Sveriges Ingenjörer ser stora fördelar med lokal lönebildning är det naturligt för dem att sträva åt det hållet. För Unionen och framförallt Fastighetsanställdas förbund som är mest kritiska till lokal lönebildning är det troligt att de också är medvetna om att regleringar i den lokala lönebildningen minskar det fördelningsbara utrymmet så att möjligheten för företagen att stimulera goda prestationer efter devisen ”utveckling i arbete för utveckling i lön” krymper. Trots detta är de måna om att bevara begränsningar i den lokala lönebildningen för att undvika att deras medlemmar generellt får lägre löner om de släpper för mycket på tyglarna. Om vi återgår till den rationella valhandlingsteorin ter det sig därför högst rimligt att Fastighetsanställdas förbund vill gå mot mer centralisering eftersom det framstår som det säkraste sättet att hålla uppe medlemmarnas löner. Eftersom samtliga arbetsgivarorganisationer som intervjuats vill ha mer lokal lönebildning finns det här en tydlig konfliktlinje som leder till att kompromissen hamnar någonstans mitt emellan centralt och lokalt, trots att ingendera verkar riktigt tillfredsställda med situationen.

Mot bakgrund av det här ser jag att en av de stora utmaningarna för att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning i framtiden kommer vara att överbrygga förändringen från mer centraliserad lönebildning till lokal lönebildning, utan att det redovisade komplikationerna med att stå mitt emellan de båda systemen leder till bakslag i form av ökat motstånd mot decentraliserad lönebildning. Som jag presenterat tidigare ger undersökningen belägg för att individualiseringstendenser, så som viljan att i högre grad kunna påverka sin egen lön, återfinns i alla läger. Således finns det grundläggande incitament för en decentraliserad lönebildning på hela arbetsmarknaden. Men eftersom organisationerna handlar strategiskt och rationellt förväntas i stället en polarisering av lönebildningen uppstå eftersom några menar att de negativa konsekvenserna kommer att vara större än fördelarna. För att den lokala lönebildningen ska utvecklas och breddas krävs det att båda parter är nöjda med resultatet. Därför är den viktigaste punkten för att ta sig igenom det kritiska skede som det är att successivt övergå från centraliserad lönebildning till lokal att samarbetet mellan fack- och arbetsgivarorganisationer bygger på ett förtroendefullt samarbete.

7.3.2 Förtroendefull partsrelation

En förtroendefull partsrelation och ett förtroendefullt samarbete mellan arbetsmarknadens parter är enligt respondenterna i den här uppsatsen de viktigaste faktorerna för att den lokala lönebildningen ska utvecklas och fungera väl. Från både arbetsgivar- och arbetstagersidan uttrycks ambitionen att den lokala lönebildningen ska utgå från principen att ge och ta. Facken vill undvika att deras medlemmar generellt gör en ekonomisk förlust och för arbetsgivarorganisationerna är det viktigt att det lokala lönebildningssystemet hanteras väl eftersom det annars skulle göra det svårare för dem att driva igenom fler lokala avtal.

En bärande del av processen att gå från centraliserad lönebildning till mer decentraliserad och lokal är att det hela sköts på ett transparent sätt. Processen måste skötas med öppna kort och i förtroende mellan parterna vilket Visitas representant förklarar så här:

”Man måste lyckas få förståelse och förtroende för det bland arbetstagare och också fackliga motparter. Så det får liksom inte ligga, det får absolut inte finnas någon dold del, något hokus pokus eller osakligt eller så för att så fort det blir oförutsägbart eller inte transparent då säger, då slår pendeln över så blir det precis tvärtom en destruktiv process...”

Parterna är väldigt medvetna om att processen måste hanteras på detta sätt och därför arbetar många med att partsgemensamt skapa underlag och verktyg för att underlätta för lokala parter att jobba med en transparent och legitim lokal lönebildningsprocess. För att bistå företagen och de lokala fackklubbarna erbjuder de centrala organisationerna också hjälp och konsultation för att förmedla kunskap om hur processerna är tänkta att fungera men också för att reda ut hinder som uppstår längs vägen.

En annan viktig aspekt av den lokala lönebildningens implementering påpekar samtliga av de intervjuade fackförbunden är att den lokala lönebildningen fungerar bäst där det finns lokala fackklubbar. Avsaknaden av klubbar påpekar Fastighetsanställdas förbund som ett stort problem som bidragit till att de nu vill gå tillbaka till mer centraliserad lönebildning:

”Vi lider brist på klubbar, och ska man ha ett lokalt lönebildningssystem då bör man ha lokalfacklig verksamhet”

Argumenten för att den lokala lönebildningen fungerar bättre i företag som har lokala fackklubbar är att fackklubben genom att agera bollplank och övervakare kan bidra till transparensen och legitimiteten för den lokala lönebildningen på det enskilda företaget. Thörnqvist (1999: 82-83) ser dock snarare att bristen på klubbar och facklig organisering är symptomatiskt för den decentraliserade lönebildningen. Till skillnad från min tolkning att den lokala lönebildningen skulle fungera bättre om facken förmådde engagera fler medarbetare i lokalfacklig verksamhet menar Thörnqvist att det lokala lönebildningssystemet i sig leder till att urholka den lokalfackliga verksamheten. Där får han dock mothugg från Granqvist & Regné (2008: 504) och Karlson m.fl. (2014: 117-118) som likt mig hävdar att facket kommer vara viktig som motpart till arbetsgivarna även i ett decentraliserat lönebildningssystem. Sveriges Ingenjörer går rakt emot Thörnqvist och säger i stället att lokalfacklig verksamhet är en grogrund för att få fler medlemmar och ett starkare fackförbund:

”Det har varit en positiv utveckling och det är inget att hymla om. Den viktigaste enskilda faktorn det är att vi har lokalt förtroendevalda. Bra lokala förtroendevalda som syns, för när vi har etablerat nya förtroendevalda på en mängd företag så har vi haft en avsevärt högre medlemsutveckling där än vad man har haft i övrigt”

Arbetsgivarorganisationerna Teknikföretagen, Almega och Visita nämner inget om att den lokala lönebildningen fungerar bättre i företag med lokala fackklubbar men de säger att relationerna mellan dem och facken blir bättre med lokal lönebildning eftersom de menar att det är omöjligt att åstadkomma välfungerande lokal lönebildning genom konflikt. För att arbeta med lokal lönebildning måste samarbetet ske ömsesidigt och transparent vilket också Almegas representant påpekar:

”Där du har lokal lönebildning eller mycket mer företagsnära lönebildning så är relationerna mycket bättre. För att man har gemensamma utgångspunkter, man har byggt en gemensam värdegrund och man är beroende av varandra för att det ska funka. Däremot ju mer centraliserad lönebildning man har ju sämre är oftast relationerna”

Tolkningen som jag gör är att det förtroendefulla samarbetet är nyckeln till att utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning på arbetsmarknaden. För arbetsgivarorganisationernas del är en av de största utmaningarna att förmå deras

medlemsföretag att anamma individuell och differentierad lönesättning efter de löneprocessmallar som parterna gemensamt skapat. Om företagen trots att de har lokala avtal väljer att inte differentiera lönerna eller att medarbetarna upplever att lönesättningen inte sker på ett transparent sätt riskerar motståndet mot lokal lönebildning från fackens sida som klargjorts att öka. Vad gäller den fackliga sidan bedömer jag att det är viktigt att engagera medlemmar och få fler lokala förtroendevalda. Enligt de undersökta fackförbunden i den här studien så fungerar den lokala lönebildningen bäst där facken har lokala representanter. Oavsett om arbetsgivarna håller med om den beskrivningen är ökat lokalfackligt engagemang nödvändigt för att legitimera den lokala lönebildningen som system eftersom facken upplever att det är en grundläggande förutsättning för att få den att fungera.

Sammanfattningsvis kan det sägas att båda parter behöver sprida det samarbete kring lokala löneprocesser som på sina håll sker på central nivå till lägre nivå i större utsträckning. Eftersom fack och arbetsgivare är beroende av varandra måste samarbetet baseras på förtroende. Om arbetsgivarna önskar att genom lokal lönebildning uppnå högre produktivitet och konkurrenskraft måste detta när lönsamheten ökar speglas i medarbetarnas löneutveckling. Annars kommer facken känna sig lurade och det förlorade förtroendet kommer i sin tur leda till att lönebildningen centraliseras.

8. Diskussion

8.1 Sammanfattning av resultat

I enlighet med uppsatsens syfte har jag i den här studien haft avsikten att undersöka vilka förväntningar arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det privata näringslivet har på lokal lönebildning, samt hur dessa förväntningar kan förstås och förklaras. Utöver det har det ingått i syftet att utifrån organisationernas erfarenheter undersöka hur arbetsmarknadens parter skulle kunna arbeta för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning.

Av resultatet framgår det att alla de intervjuade arbetsgivarorganisationerna i grunden har positiva erfarenheter av lokal lönebildning. De ser att den lokala lönebildningen stärker deras medlemsföretags konkurrenskraft och utvecklingspotential. Överlag erfar de också att samarbetet med facket i det lokala lönebildningsarbetet fungerar väl. Bland de undersökta fackförbunden är bilden mer splittrad. Sveriges Ingenjörer förmedlar erfarenheten att den

lokala lönebildningen förvisso fungerade dåligt till en början men att det på senare år har börjat gå allt bättre. De andra facken som undersökts, Unionen och Fastighetsanställdas förbund, berättar om dystrare erfarenheter. De menar att den lokala lönebildningen i många fall inte fungerar och menar i stället att det ofta enbart har lett till att deras medlemmar fått en generellt sett sämre löneutveckling. Fastighetsanställdas förbund beskriver det som att de blivit lurade av arbetsgivarna. Unionens representant berättar å andra sidan också om lyckade exempel, men överlag så bemöts lokal lönebildning med skepsis.

När det kommer till vilka förväntningar organisationerna har på lokal lönebildning, eller lokala parter möjligheter att bestämma mer över löneökningarnas storlek och fördelning, är det enhälliga resultatet att lönebildningen förväntas bli mer polariserad. Polariseringen bedöms ske genom att lönebildningen för akademiker och tjänstemän decentraliseras och blir mer lokal medan den för arbetare förblir oförändrad eller centraliseras. Det framgår också av resultatet att individualiseringen påverkar organisationernas medlemmar på så vis att önskan om ökat inflytande över lönen och individuell bedömning växer sig starkare. Trots att detta framstår som en pådrivande faktor för mer decentraliserad lönebildning så skulle resultatet dock kunna tolkas som att individualiseringen är underordnad rationella handlingsmönster hos de undersökta fack- och arbetsgivarorganisationerna. Exempelvis framgår det av resultatet att Fastighetsanställdas förbund är emot lokal lönebildning trots att deras medlemmar enligt respondenten vill ha bättre möjligheter att påverka sin lön. Att de är emot beror på att de upplever att den lokala lönebildning inte leder till ökat individuellt inflytande, utan enbart att löneökningarna för deras medlemmar generellt blir lägre än vad som gäller när lönerna förhandlas centralt. Enligt min tolkning skulle detta kunna visa på att rationella aspekter som att få högre lön värderas som överordnat tillmötesgåendet av de attityder som individualiseringen medfört.

En viktig del av studien har varit att analysera hur fack- och arbetsgivarorganisationer kan arbeta för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. Här har jag kommit fram till att den lokala lönebildningen fungerar bäst om den får vara så lokal som möjligt. Om löneavtalen innehåller individgarantier och liknande minskar företagets löneutrymme och möjligheten att differentiera lönerna efter prestation minskar. Min bedömning är också att det av industrins parter överenskomna märket för löneökningar på arbetsmarknaden hämmar den

lokala lönebildningens funktionssätt eftersom det normerar vilka löneökningar som ska gälla oavsett de enskilda företagens förutsättningar. Trots att märket inte är tvingande påverkar det ändå i hög grad lönebildningen. För att få en så fri lokal lönebildning som möjligt är det viktigaste som arbetsmarknadens parter kan göra att utveckla transparenta och legitima processer för lönebildningen på lokal nivå och bygga detta arbete på förtroendefullt samarbete. Den lokala lönebildningen måste handla om att ömsesidigt ge och ta för att den ska fungera. Om inte tillbakahållna löneökningar i dåliga tider vägs upp av högre löneökningar i bättre tider kommer facken känna sig missgynnade och i stället verka för en mer centraliserad modell. En viktig ingrediens för att få igång det här förtroendefulla samarbetet förefaller enligt min undersökning vara att det finns ett lokalfackligt engagemang på företagen. När det finns fackligt förtroendevalda på företagen kan dessa agera kvalitetssäkrare och övervakare över den lokala lönebildningsprocessen, vilket bidrar till att arbetstagarna uppfattar systemet som legitimt.

8.2 Resultatens hållbarhet och överförbarhet

Vad gäller förväntningarna på den lokala lönebildningen framöver var samtliga respondenter överens om att en polarisering av lönebildningen var det troligaste scenariot inom den närmsta framtiden. Denna samstämmighet menar jag väger tungt vid ett avgörande av resultatets hållbarhet. Vidare anser jag att det i studien finns tydliga signaler på att organisationerna handlar rationellt utifrån sina premisser men att också individualiseringen i samhället präglar deras handlande till viss del. Jag vill dock tillägga att jag bedömer att det i framtida studier skulle vara givande att lyfta in fler perspektiv på organisatorisk handlande. Exempelvis tror jag att en analys av ett maktperspektivs förklaringsvärde i förhållande till individualisering och rationell valhandlingsteori skulle berika lönebildningsforskningen. Jag vill hävda att slutsatsen att organisationer främst handlar rationellt har ett visst förklaringsvärde i fråga om att förstå partsorganisationernas förväntningar på lokal lönebildning. Att lyfta in ett maktperspektiv skulle dock kunna bidra till en ytterligare nyansering av förståelsen för arbetsmarknadens parter strategier och handlingar.

Resultatet att ett förtroendefullt samarbete samt lokalfacklig verksamhet utgör centrala faktorer för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning framöver kan enligt min

bedömning också ses som giltigt. Argumentet för det ligger i att samtliga organisationer, som framgår av resultatet, tydligt berättar vad som ligger bakom deras ställningstaganden. I intervjupersonernas utsagor uppenbarar sig det förtroendefulla samarbetet understött av lokalfackligt engagemang som direkta nödvändigheter för implementeringen av lokal lönebildning. Metodologiskt vill jag påstå att det varierade urvalet med fack- och arbetsgivarorganisationer från olika branscher och yrkesgrupper stärker studiens tillförlitlighet och hållbarhet. Eftersom jag också upplever mig ha nått en empirisk mättnad i min intervjuer bedömer jag att ett studium av andra arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom privat sektor troligtvis skulle ha genererat ett liknande resultat. Resultatet skulle eventuellt också till viss del kunna överföras på lönebildningen inom den offentliga sektorn, här vill jag dock vara mer försiktig eftersom den offentliga sektorn finansieras annorlunda än den privata. Det kan därför tänkas att motsvarande studie skulle behöva genomföras självständigt på det området, för att sedan kunna analysera likheter och skillnader mellan privat och offentlig sektor.

Som beskrivits ovan finns det enligt mig många argument för att studiens resultat är hållbara. Det är dock viktigt att ödmjukt belysa vilka svagheter som finns. De faktorer som talar emot hållbarheten i resultaten bedömer jag beror på studiens kvalitativa karaktär. Det går inte att komma ifrån att jag genom att genomföra, bearbeta och tolka intervjuerna utsatt empirin för subjektiva bedömningar. Även om jag med det inte menar att jag sitter på dubbla lojaliteter så uppfattar och värderar alla saker olika. En annan svaghet som härrör från den kvalitativa ansatsen är att urvalet är begränsat. För en fullständig bild av arbetsmarknadsparternas förväntningar på lokal lönebildning hade jag naturligtvis varit tvungen att intervjua alla organisationer. Men utifrån de begränsningar som den kvalitativa metoden medför anser jag ändå att studien genomförts på ett tillförlitligt sätt och att argumentationen för hållbarheten i resultatet också visar på att studiens bidrag till den arbetsvetenskapliga disciplinen.

8.3 Uppsatsens relevans för arbetsvetenskapen

Som redogjorts för i bakgrundsavsnittet så finns det idag fler olika avtalade lönebildningskonstruktioner på arbetsmarknaden som varierar. I den här uppsatsen har jag studerat hur sex stycken fack- och arbetsgivarorganisationer förväntar sig att lönebildningen

kommer se ut framöver med särskilt fokus på utvecklingen för de lokala, företagsnära, lönebildningskonstruktionerna. Studiens arbetsvetenskapliga relevans ligger främst i att den visar hur arbetsmarknadsparterna själva ser på lönebildningen och dess framtid samt förklarar hur parterna kan arbeta för att förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. Studien bidrar till att uppmärksamma några av de utmaningar och konfliktlinjer mellan fack- och arbetsgivarorganisationer som kommer att vara centrala inslag i lönebildningen framöver. Genom att fokusera på dessa frågor hoppas jag bidra till ett större intresse för arbetsvetenskaplig forskning om lönebildning och arbetsmarknadens parter i framtiden.

8.4 Förslag på vidare forskning

Jag har tidigare i diskussionsavsnittet lyft några punkter som jag tycker är angelägna för vidare forskning. En sådan punkt är att liksom denna studie undersöka arbetsmarknadsparternas förväntningar och inställning till lokal lönebildning men inkludera ett maktperspektiv. Det skulle kunna bidra till en ännu bredare förståelse för de utmaningar och möjligheter som fack- och arbetsgivarorganisationer står inför. Ett annat intressant område för vidare forskning är hur arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom den offentliga sektorn förväntar sig att lönebildningen ska utvecklas. Jämfört med den privata sektorn som denna studie är avgränsad till så präglas lönebildningen inom den offentliga sektorn i högre grad av lokala lönekonstruktioner vilket kan tänkas bidra till att uppfattningarna och förväntningarna där är lite annorlunda än inom den privata sektorn. Förutom de förslag på vidare forskning som jag presenterat ovan anser jag också att denna undersöknings resultat väcker flera intressanta frågeställningar. Där tänker jag att exempelvis en studie som undersöker varför den förtroendefulla partsrelationen som jag lyft fram som exceptionellt viktig för att utveckla den lokala lönebildningen upplevs fungera bättre mellan arbetsgivarorganisationer och akademikerfack än mellan arbetsgivarorganisationer och arbetarfack. För att skapa en förtroendefull partsrelation är det också viktigt att de möjligheter som den lokala lönebildningen medför utnyttjas ute i företagen. Här menar jag att de vore ett värdefullt bidrag till arbetsvetenskapen att undersöka hur företagens intresse eller ointresse för att utnyttja frihetsgraderna som den lokala lönebildningen medför, på lång sikt kan stärka eller underminera den lokala lönebildningens legitimitet.

9. Slutsatser

Målet med den här uppsatsen har varit att undersöka fack- och arbetsgivarorganisationers förväntningar på lokal lönebildning. Genom att studera deras förväntningar och erfarenheter har jag försökt förstå och förklara vad dessa grundar sig i och i nästa steg analysera hur arbetsmarknadens parter kan arbeta för att utveckla den lokala lönebildningen. Arbetet har resulterat i fem övergripande slutsatser. För det första så har samtliga av de intervjuade arbetsgivarorganisationerna överlag positiva erfarenheter av lokal lönebildning medan det på den fackliga sidan är splittrade uppfattningar mellan akademiker, tjänstemän och arbetare. För det andra är samtliga respondenter överens om att lönebildningen förväntas bli mer polariserad. För det tredje bedömer jag att individualiseringen skulle kunna sägas påverka attityderna hos fack- och arbetsgivarorganisationers medlemmar men att denna eventuella attitydförändring kan ses som underordnad rationella avväganden. För det fjärde kommer jag fram till slutsatsen att den lokala lönebildningen tenderar att fungera bäst om den får verka med så lite regleringar som möjligt. Individgarantier och andra regleringar minskar det lokala utrymmet för lönedifferentiering och hämmar därmed den lokala lönebildningens dynamik och funktionssätt. Avslutningsvis drar jag slutsatsen att arbetsmarknadens parter måste bygga upp en förtroendefull partsrelation för att kunna utveckla och förbättra förutsättningarna för lokal lönebildning. Ett uttryck för det är att den lokala lönebildningen förefaller fungera bättre på företag där det finns lokalfacklig verksamhet. Den lokala lönebildningen kan inte ske i konflikt, den kräver ömsesidighet och samarbete.

10. Litteratur- och källförteckning

Aldrich, John H. 1993. Rational Choice and Turnout. *American Journal of Political Science*. Vol 37, Nr 1. 246-278

Allwood. Carl Martin & Erikson, Martin G. 2010. *Grundläggande vetenskapsteori - för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur AB

Becker, Gary S. 1993. The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*. Vol 101, Nr 3. 385-409

Bengtsson, Mattias. 2008. *Individen stämplar in – Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Diss., Göteborgs Universitet

Bryman, Alan. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2:a uppl. Malmö: Liber AB

Calmfors, Lars. 2008. Kris i det svenska avtalssystemet? *Ekonomisk Debatt*. Vol 36, Nr 1. 6-19

de Beer, P. 2007. "How Individualized are the Dutch?" *Current Sociology*. Vol. 55, Nr 3. 389-413

Elvander, Nils. 1988. *Den svenska modellen – Löneförhandlingar och inkomspolitik 1982-1986*. Stockholm: Allmänna Förlaget

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt. 2011. *Sociologiska Perspektiv – Grundläggande begrepp och teorier*. 2:a uppl. upplagan. Författarna och Studentlitteratur AB

Granqvist, Lena & Regné, Håkan. 2008. 'Decentralized Wage Formation in Sweden'. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 46, Nr 3. 500–520

Habermas, Jürgen. 1984. *The Theory of Communicative Action – Reason and the Rationalization of Society*. Cambridge: Polity Press.

Habermas, Jürgen. 1988. *Kommunikativt handlande – Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.

Karlson, Nils. 2011. *Varför decentraliseras inte svensk lönebildning?* Underlagsrapport till seminariet 2011-07-04 *Varför decentraliseras inte svensk lönebildning?*

Karlson, Nils., Malm Lindberg, Henrik., Stern, Lotta., Lundqvist, Torbjörn & Larsson, Anne-Sophie. 2014. *Lönebildningen i verkligheten – Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur AB.

Korpi, Walter. 2006. Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists. *World Politics*. Vol. 58, Nr 2. 167-206

Lundh, Christer. 2010. *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. 2:a uppl. Stockholm: SNS Förlag.

Medlingsinstitutet. 2015. *Lönebildning och avtalskonstruktioner 2014*. Medlingsinstitutets årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Patel, Runa & Davidson, Bo. 2011. *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Schön, Lennart. 2012. *En modern svensk ekonomisk historia – tillväxt och omvandling under två sekel*. 2:a uppl. Stockholm: SNS Förlag.

Thörnqvist, Christer. 1999. The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. Vol 5, Nr 1. 71-87

Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. 4:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Vartiainen, Juhana. 2007. Ny lönebildning och nya partsrelationer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol 13, Nr 3-4. 57-64.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*.

Internetkällor

Svenskt Näringsliv (2015) *Företagsnära lönebildning*.
http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/foretagsnara-lonebildning_615268.html. (Hämtad 2015-04-27)

11. Bilagor

11.1 Bilaga 1 – Avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden

Tabell 7.1 De sju avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2014-01-01

Avtalskonstruktion 2014-01-01	Andel anställda sektorsvis (procent)			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	8	46	16	13
- arbetare*	0	0	0	0
- tjänstemän	20	49	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13	54	34	22
- arbetare*	2	100	0	2
- tjänstemän	30	51	68	45
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	0	0	4
- arbetare*	3	0	0	2
- tjänstemän	9	0	0	5
4. Lönepott utan individgaranti	13	0	50	23
- arbetare*	17	0	100	40
- tjänstemän	8	0	0	5
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	23	0	0	15
- arbetare*	17	0	0	12
- tjänstemän	32	0	0	17
6. Generell höjning och lönepott	21	0	0	14
- arbetare*	36	0	0	25
- tjänstemän	0	0	0	0
7. Generell höjning	15	0	0	10
- arbetare*	25	0	0	18
- tjänstemän	1	0	0	1

* Med arbetaravtal menas LO-förbundens avtal.

Källa: Medlingsinstitutet

11.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Intervjuguide

Erfarenheter av lokal lönebildning

- Vilka erfarenheter har ni av lokal lönebildning?
- Hur länge har lokal lönebildning tillämpats inom era avtalsområden?
- Vilka var era motiv till att ingå sådana avtal?

Förväntningar på lokal lönebildning

- Förväntar ni er att lokala parter kommer få bestämma mer över löneökningarnas storlek och fördelning om fem-tio år jämfört med idag?
- Om inte, vad förväntar ni er av lönebildningen de närmsta fem-tio åren?

Möjligheter med lokal lönebildning

- Förväntar ni er att era medlemmar kommer att gynnas av att lokala parter får bestämma mer över löneökningarnas storlek och fördelning? I så fall hur?
- Finns det några skillnader mellan olika medlemskategorier (kön, etnicitet, ålder, yrke, befattning etc.) i fråga om hur lokal lönebildning gynnar era medlemmar? Hur kommer det sig i så fall?

Problem med lokal lönebildning

- Vilka problem förväntar ni er att ökad lokal lönebildning skulle kunna medföra för era medlemmar? Varför? Hur kan man i så fall undvika att dessa problem uppstår?
- Har organisationens bild av möjligheter och problem med lokal lönebildning förändrats över tid? Hur och varför?

Prioriterade frågor i kommande avtalsrörelser

- Hur prioriterad är lönebildningsfrågan?
- Om lönebildningsfrågan inte prioriteras, vad är viktigt istället?
- Hur har relationerna med motparten påverkats av lokal lönebildning? (försvagat/stärkt er respektive position, gjort det lättare/svårare att förhandla och komma överens etc.

11.3 Bilaga 3 – Kort information om de studerade organisationerna

Fackliga organisationer

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Ingenjörer är ett fackförbund för högskoleutbildade ingenjörer. De har omkring 142 000 medlemmar. Sveriges Ingenjörer tillhör akademikernas centralorganisation Saco som allt som allt samlar 650 000 personer, Sveriges Ingenjörer är därför också det största förbundet inom Saco.

Unionen

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund med cirka 600 000 medlemmar. Unionen vänder sig till alla typer av tjänstemän inom privat sektor. Unionen tillhör också tjänstemännens centralorganisation TCO.

Fastighetsanställdas förbund

Fastighetsanställdas förbund är ett arbetarfack inom Landsorganisationen LO som samordnar arbetarfacken på den svenska arbetsmarknaden. Fastighetsanställdas förbund organiserar omkring 30 000 medlemmar.

Arbetsgivarorganisationer

Teknikföretagen

Teknikföretagen är en arbetsgivarorganisation med en medlemsbas bestående av 3 700 teknik- och industriföretag. Teknikföretagen tillhör Svenskt Näringsliv.

Almega

Almega är en arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv som är inriktat mot tjänstesektorn. Almega representerar 10 000 medlemsföretag.

Visita

Visita är en arbetsgivarorganisation för företag som är verksamma inom den svenska besöksnäringen, vilket innefattar restauranger, hotell, skidanläggningar med mera. Visita organiserar 6 500 företag. Visita är medlemmar i Svenskt Näringsliv.