

En mer flexibel lönebildning är inte lösningen

Svar till Österholm

TOR HATLEVOLL

Pär Österholm lyfter i sin artikel lönebildningen som en möjlig förklaring till den höga arbetslösheten i Sverige. Jag delar bilden av betydande strukturella problem och matchningsutmaningar på arbetsmarknaden, men menar att en mer flexibel lönebildning inte är en lösning på dessa problem.

Svensk arbetsmarknad har – och har länge haft – strukturella problem med arbetslöshet och matchningsproblematik. Dessa problem kan dessvärre inte lösas genom en mer flexibel lönebildning, utan genom andra anpassningar.

För att kunna angripa utmaningen på rätt sätt så bör man utgå från de grundläggande teorierna kring anställning och lönebildning. För att en anställning ska komma till stånd måste arbetskraftens produktivitet överstiga lönekostnaden. Om inte, så innebär anställningen en kostnad för arbetsgivaren och kommer därmed utebli.

Vad som varit en växande utmaning på svensk arbetsmarknad sedan början av 1990-talet är att klyftan mellan utbud och efterfrågan ökat. I och med den teknologiska utvecklingen har arbetsuppgifter ändrats och kräver oftast olika kunskaper – teoretiska på minst gymnasial nivå samt praktiska som fås genom utbildning och erfarenhet.

Det här har bidragit till den alltmer polariserade arbetsmarknaden där en grupp inte har nödvändiga kunskaper för att bli anställd. Argumentet att lönerna är för höga kan i vissa fall stämma, men för företag och offentliga organisationer, så ska de även leverera varor och tjänster av en sådan kvalitet som kräver att arbetskraften har en viss kompetens-

nivå för att lyckas. Sänks kraven (och lönerna) kommer det troligen att påverka kvaliteten och därmed efterfrågan.

Diskussioner har förts om att åter sänka kraven på yrkesprogrammen genom att inte ha samma krav på svenska, engelska och matematik. Detta har dock mötts av motstånd från branscher då arbetsgivare ser behov av dessa kunskaper då arbetsinnehåll förändras.

Med teknikutveckling försvinner alltmer av enkla uppgifter, som utan kollektivavtal (och *insiders*) eller lagstadgade minimilöner, skulle kunna utföras av personer med låg produktivitet. Några sådana arbeten och uppgifter kan än så länge finnas och används i samband med subventionerade anställningar. Ofta måste dock subventionerna vara höga för att en anställning ska komma till stånd, se t ex utvecklingen av etableringsjobb. Subventionerade anställningar kan också, inte sällan i kombination med utbildningsinslag, användas för arbetslösa att stärka kompetenser och vägen mot etablering på arbetsmarknaden.

Några branscher har hittat vägar runt kollektivavtalade- eller minimilöner genom att se till att de som utför tjänsterna är egenanställda och knutna till en digital plattform. I alla större städer i Europa syns i dag olika matleveranser som till en låg kostnad levererar hem mat från restauranger. Denna tjänst skulle få betala för, givet att budet hade en kollektivavtalad- eller minimilön, men genom att de är egenanställda kan detta kringgå och deras företag får betalt per leverans. Därefter är det upp till dem själva hur mycket lön de tar ut ur företaget. I stort sett samma metod har uppkommit i taxibranschen, vilket gett stor konkurrens för traditionella taxiföretag.

Att ändra på de marknadsmässiga villkoren som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för att inkludera fler vore inte en önskvärd väg att gå. Att sänka

REPLIK

Tor Hatlevoll är senior arbetsmarknads-ekonom på SKR:s arbetsgivarpolitiska avdelning.
Tor.hatlevoll@skr.se

lönegolven i avtalen så att fler skulle få ett arbete, skulle med stor sannolikhet innebära att många skulle behöva söka kompletterande försörjningsstöd för att klara sig ekonomiskt. Det är både missgynnande för individen att månadsvis behöva söka behovsprövat kompletterande försörjningsstöd, och för samhället att administrera och betala ut ersättning till personer som har en etablering på arbetsmarknaden. Till detta kommer att många av de tilltänkta lågproduktiva arbetena i dag kan ersättas med tekniska lösningar till en lägre kostnad, vilket innebär att de trots sänkta löner inte skulle komma till stånd.

Vad parterna kan bidra med är att erbjuda platser för subventionerade anställningar. Många kommuner har under lång tid arbetat med att erbjuda subventionerade anställningar i olika verksamheter där det är lämpligt. Det är också stöd för att denna typ av anställningar kan ha en positiv effekt (IFAU, En effektutvärdering av extratjänsterna). För att stödja personer i behov av olika subventionerade anställningar finns ett särskilt avtal för att underlätta för kommunala och regionala arbetsgivare att erbjuda sådana anställningar, beredskapsavtalet (BEA). Från 2025 finns ett nytt avtal inom kommunal sektor (BEKO) som ska omfatta personer inom olika arbetsmarknadspolitiska program som syftar till en reguljär anställning.

När extratjänsterna fanns, diskuterade SKR, Kommunal och Arbetsförmedlingen om att ta fram en modell där personer som bedömdes ha förmåga och vilja gå en ettårig utbildning till värdbiträde skulle erbjudas utbildning med bibehållen aktivitetsersättning. Detta skulle ge individer möjlighet att få en permanent osubventionerad anställning och samtidigt bidra till kommunernas kompetensförsörjning. Tyvärr kom aldrig arbetet vidare från diskussionsstadiet trots att SKR och Kommunal drev på.

Många av de grupper som i dag är

arbetslösa, har lång väg till en osubventionerad anställning och en del kommer inte nå dit innan pensionsålder. För dessa vore en permanent subventionerad anställning något som skulle ge andra positiva effekter än att bidra till arbetsmarknaden. Ett egenvärde att ha ett arbete och få en lön och vara en del av en gemenskap. Ett signalvärde för deras barn att mamma och pappa går till arbetet varje dag och får lön varje månad. Många forskningsstudier visar hur arbetslöshet och utanförskap går i arv, så signalvärdet är inte att underskatta.

Under 1990-talskrisen lades arbetsmarknadspolitiken om till stora delar och arbetsmarknadsutbildningar (AMU) ersattes med utbildningar i vuxenutbildningen. Detta har skapat flera svårigheter, både för individer och för arbetsgivare.

Arbetsmarknadsutbildningen var en del i strukturomvandlingen där lågproduktiva jobb skulle ersättas av mer arbeten med högre produktivitet och lön och där statens bidrag var att erbjuda olika utbildningar mot de arbeten som efterfrågades. Samtidigt fanns parterna representerade i arbetsförmedlingens styrelse och var en part som bidrog till olika inriktningar i AMU. Utvärderingar visar att AMU har spelat en betydande roll i arbetsmarknadspolitiken samt bidragit positivt till kompetensförsörjning i olika företag och branscher.

Utöver att få arbetslösa redo att ta nya jobb, har möjligheten att skaffa sig nya kunskaper och kompetens med arbetslöshetsersättning bidragit till att många genomfört dessa utbildningar. För många grupper är steget att ta ett studielån stort. Många av dessa personer har en social bakgrund där ingen gjort det tidigare. Det är en viktig anledning till att överföringen till vuxenutbildning med studielån inte fungerat som ersättning till AMU.

Några förslag till arbetsmarknadsåtgärder är:

- Bygg ut arbetsmarknadsutbildningen; ger större flexibilitet och ökad möjlighet att möta arbetsmarknadens behov jämfört med Komvux. Dessutom är sannolikheten att fler kan ta del av utbildningarna.
- Utveckla kommunala vuxenutbildningen och samarbeten med branschföreträdare inom näringslivet och välfärden. Här är yrkeshögskolan ett gott exempel med goda resultat där branscher och parter är involverade.
- Kraftsamla för att få fler att välja utbildningar som leder till bristyrken och få arbetsgivare att ta fram tillräckligt många praktikplatser för utbildningarna.
- Möjliggör för personer i en subventionerad anställning att ta del av en utbildning – AMU eller reguljär – med bibehållet aktivitetsstöd
- Arbeta med breddad rekrytering och möjliggörande för grupper som kan stå lite längre ifrån arbetsmarknaden. Det kräver stöd till arbetsgivare av olika slag samt att visa möjligheter för arbetsgivare att se potential i andra grupper än de som vanligtvis ingår i rekryteringsbasen.
- Tillåt permanenta subventionerade anställningar för de som inte kommer att kunna kvalificera sig till en osubventionerad anställning.

En fråga som debatteras av forskare, politiker och arbetsmarknadens parter är hur relativlöneförändringar ska kunna göras inom ramen för den nuvarande lönenormeringen (senast i *SNS konjunkturrådsrapport 2026*). Lönenormeringen kom till som ett sätt att minska en hög inflationstakt och få till mer stabilitet och förutsägbarhet i den svenska ekonomin. Med det så följde även reallöner, vilket har gynnat anställda på den svenska arbetsmarknaden sedan 1997, förtroendet för svensk ekonomi samt bidragit till betydligt färre strejker

än tidigare perioder.

Diskussionen i dag handlar till del om att lönenormeringen även innebär att relativlöner är svåra att ändra genom att alla ska ha samma löneökningstakt. Arbetsmarknaden har ändrats under de senaste 30 åren, i vissa privata sektorer där företag är i framkant i global konkurrens och där produktiviteten är hög har löneglidning kunnat genomföras på företags- och individnivå.

Trots hög ”efterfrågan” och stor utveckling inom t ex sjukvården har detta inte varit möjligt på samma sätt. Viss ökning har skett genom att det är individuell lönesättning och bl a läkare och sjuksköterskor har kunnat byta arbetsgivare ganska frekvent och på så sätt få upp lönen. Detta leder till att det är en stor omsättning på personal som är svår för de offentliga arbetsgivarna att bryta. En del har gjorts genom att erbjuda kortare arbetstid med bibehållen lön, vilket är en form av löneökning. Men att låta marknadskrafter verka i större omfattning har inte varit möjligt inom ramen för lönenormeringen.

Till detta kommer den finanspolitiska restriktionen att även om möjlighet finns till relativlöneförändringar för olika delar av offentlig sektor, så kräver det att mer skattemedel tillförs för att finansiera högre lönekostnader. Om en relativlöneförändring skulle ske gentemot anställda i privat sektor, kan inte ökade skatteintäkter i motsvarande storlek kompensera för den högre lönekostnaden. Finansiering måste då komma från annat håll, antingen via höjning av andra skatter eller via kostnadsminskning inom andra offentliga tjänster.

I en situation där den arbetsföra befolkningen inte längre ökar och många sektorer saknar arbetskraft, blir frågan vilken sektor eller yrkesgrupp ska gynnas framför en annan – och vem ska avgöra det?

Redan nu ser vi olika fackförbund i avtalsrörelser hävda att just deras med-

lemmar behöver gynnas mer än andra. Skulle parterna öppna för att möjliggöra relativlöneförändringar, så kommer diskussionen att bli både livlig och intensiv. Hur sådana överenskommelser ska kunna komma till stånd är svårt att se inom ramen för partssystemet.

Om vi då överger den svenska modellen och låter regering och riksdag besluta om lönenivåer, arbetsvillkor och relativlöner, kommer det att gå lättare?

Jag har svårt att se några positiva effekter av att politiker skulle kunna förorda en yrkesgrupp framför någon annan och hur det sedan ska kunna hanteras i en valrörelse.

Sammantaget menar jag att fokus bör ligga på utbildning, kompetensutveckling och arbetsmarknadspolitik snarare än förändringar i lönebildningen, vilket skiljer sig från den problemformulering som Österholm för fram.