



Avtalsrörelsen 2023

– fakta och argument



Broschyren har tagits fram på uppdrag av LOs Avtalsråd. För frågor om innehållet kontakta Torbjörn Hållö, torbjorn.hallo@lo.se (chef för gruppen arbetsmarknad, utbildning och lönebildning) eller Thomas Carlén, thomas.carlen@lo.se (LO-ekonom).

© Landsorganisationen i Sverige 2023

Foto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2023

ISBN 978-91-566-3591-5

LO 23.01 500

Nu krävs ansvar från alla

LÖNEBILDNINGEN I SVERIGE hanteras av parterna – fack och arbetsgivare. Vår lönebildningsmodell har varit framgångsrik. Sverige har mindre löneklyftor och har haft en starkare utveckling av reallönerna än de flesta jämförbara länder.

Men nu är utmaningarna stora. Under våren kommer en stor ny avtalsrörelse genomföras. 450 kollektivavtal ska förhandlas. 2,2 miljoner anställda berörs. Avtalsrörelsen genomförs i ett tufft ekonomiskt läge. Stigande priser på energi, drivmedel och livsmedel driver upp inflationen och tynger löntagarna. Samtidigt har företagens vinster stigit till rekordnivåer.

LO har i årets avtalsrörelse kraftfullt växlat upp våra gemensamma lönekrav till de högsta på 25 år. Vi ställer också särskilda krav på att höja lönerna för löntagare med låga löner.

Lönekraven från facket har mött hård kritik från arbetsgivarna i Svenskt Näringsliv, särskilt kritisk är arbetsgivarna till att facket vill satsa extra på låginkomsttagarna.

LO vill agera för att undvika en pris- och lönespiral. Men då behöver också de redan rika hålla igen. Vi menar att fler aktörer måste ta ansvar. Vi vill se ansvarsfulla löner också för höga tjänstemän. Det får vara slut på bonusregn till aktieägare, styrelser och chefer.

I denna broschyr ger vi våra argument till varför LO har växlat upp våra lönekrav. Men vi förklarar också varför vi inte ställer krav på löneökningar som fullt ut kompenserar löntagarna för den höga inflationen.

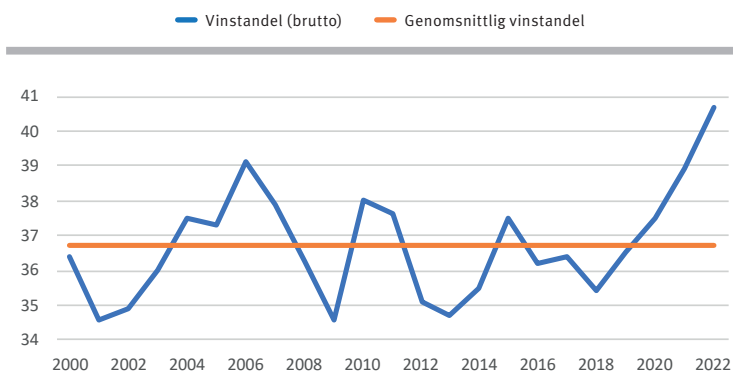
Historiskt hög vinstandel

LÖNEFÖRHANDLINGAR HANDLAR i grunden om en klassisk konflikt: Hur mycket av värdet som produceras i näringslivet ska gå till löntagarna som lön (arbete) och hur mycket ska gå till företagens ägare som vinst (kapital).

Sverige har, bättre än många andra länder, lyckats bibehålla en relativt stabil fördelning mellan arbete och kapital. Men detta mönster har brutits.

Trots hårda tider med pandemi, energikris och hög inflation så har vinster och lönsamhet i näringslivet som helhet ökat till

Diagram 1 Historiskt hög vinstandel



Källa: Konjunkturinstitutet, justerad andel näringsliv exklusive små- och fritidshus, procent av förädlingsvärdet.

rekordhög nivåer. Senast vinstandelen var lika hög var 1995. Spegelbilden av en hög vinstandel är att löneandelen är ovanligt låg.

Varför har då vinstandelen stigit? Det finns flera förklaringar till denna utveckling:

- Många företag har fört över sina ökade kostnader till oss konsumenter genom att höja priserna till slutkunden, i stället för att sänka sina vinstmarginaler.
- Svenska valutan har försvagats, vilket gynnat flera exportföretag.
- De avtalade löneökningarna pausades i början på pandemin.

LO vill höja löneandelen i ekonomin. Om balansen mellan arbete och kapital ska förbättras behöver lönerna de kommande åren öka snabbare än vad de har gjort de senaste åren.

Hur beräknar LO löneutrymmet?

DET ÄR VIKTIGT för samhällsekonomin, och därmed också för löntagarna, att löneökningarna varken blir för låga eller för höga.

Sedan lång tid tillbaka utgår LO ifrån inflationsmålet när vi beräknar löneutrymmet. Det gjorde vi alltså även när den faktiska inflationen varaktigt låg under målet. Att frångå denna utgångspunkt, och i stället utgå från faktisk inflation, vore att riskera den lönebildningsmodell som har gett goda och kontinuerliga reallöneökningar under 25 års tid. Till inflationsmålet adderar vi näringslivets genomsnittliga produktivitetstillväxt. Vi utgår alltså inte från enskilda branschens utveckling när vi beräknar löneutrymmet.

Summan av inflationsmålet och produktivitetstillväxten brukar kallas för prisnormen. Men för att fastställa en lämplig löneökningstakt behöver vi också ta hänsyn till andra faktorer.

Under senare år har lönerna i våra viktigaste konkurrentländer ökat snabbare än tidigare. I Tyskland indikerar fjolårets avtalsrörelse högre löneökningar även framöver, inte minst inom industrin, samtidigt som de statligt reglerade lägstälönerna höjdes kraftigt.

Höga vinster ger ett ökat utrymme för löneökningar. Den rekordhöga vinstandelen, och den ovanligt låga löneandelen, ger goda skäl till högre löneökningar. Höga vinster möjliggör också högre löneökningar utan att det driver på inflationen, givet att företagen inte väljer att fullt ut höja sina priser, och därmed bidra till högre inflation, för att hantera de ökade kostnaderna.

Slutsatsen är att det finns utrymme för högre löneökningar än tidigare – utan att detta riskerar att spä på inflationen eller hota konkurrenskraften.

Avtalsrörelsen och kollektivavtalet

I årets avtalsrörelse ska omkring 450 kollektivavtal omförhandlas. Ett kollektivavtal är ett skriftligt undertecknat avtal mellan fackförening och arbetsgivare om vilka anställningsvillkor som ska gälla på arbetsplatsen. Det gäller bland annat löner, arbetstider och annat som parterna enats om.

Det är respektive LO-förbund som förhandlar fram och tecknar kollektivavtal med arbetsgivarna. Men LO-förbunden är överens om att gemensamt driva flera krav för att höja medlemmarna löner och förbättra arbetsvillkoren.

Sedan 1997, då Industriavtalet kom till, har det varit parterna inom industrin som förhandlar först. Därefter förhandlar andra branscher, som då utgår ifrån industrins normerande ”märke” för löneökningarna. Efter dessa centrala förhandlingar kan det även ske lokala förhandlingar på arbetsplatserna.

Kollektivavtalen är ett fredsfördrag. Med kollektivavtalet vet arbetsgivaren att alla anställda arbetar när avtalet är underskrivet och att inga konflikter hotar produktionen så länge avtalet gäller. När kollektivavtal saknas är intressekampen mellan löntagare och arbetsgivare oreglerad. Det betyder att löntagarna kan **strejka** för att driva fram de förbättringar som arbetsgivarna inte accepterar i avtalsrörelsen. Om ett förbund använder strejkvapnet så får de medlemmar som tas ut i strejk en ekonomisk ersättning från förbundet.

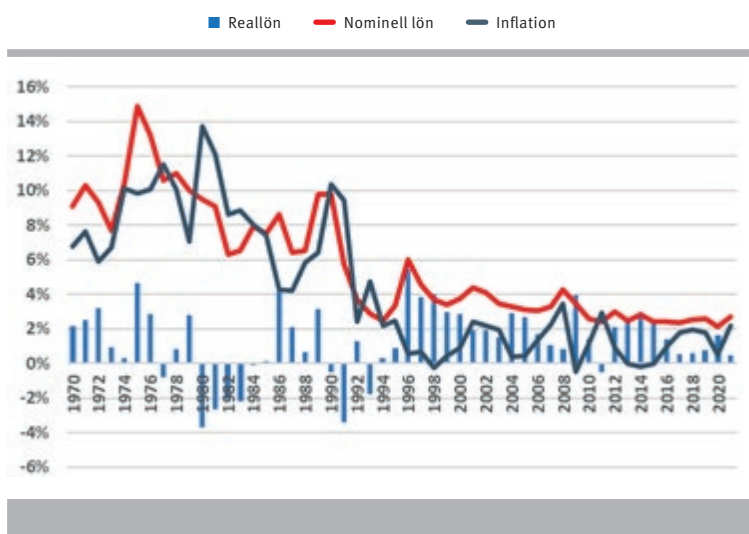
LO-förbunden har möjlighet att ta ut sina medlemmar i sympatiåtgärder för att hjälpa ett annat LO-förbund att få igenom sina avtalskrav. Med LO-samordningen blir denna möjlighet en konkret och tydlig varningssignal till arbetsgivarna.

Kollektivavtalet sätter priset på arbetet samt skapar arbetsfred på arbetsplatsen.

Höga löneökningar ger inte alltid reallöneökningar

VI HAR NEGATIVA ERFARENHETER av när lönerna stiger som en följd av ökade priser, och priserna sedan fortsätter att öka till följd av ökade löner. En sådan självförstärkande pris- och lönespiral uppstod i slutet av 1970-talet och bröts först i och med 1990-talskrisen. Trots mycket höga nominella löneökningar så uteblev reallöneökningarna på grund av den höga inflationen. Det gynnade ingen och var på sikt förödande för samhällsekonomin. Under

Diagram 2 Nominella löneökningar, inflation och reallöneökningar 1970–2021



Källa: Medlingsinstitutet.

denna period hade Sverige en betydligt svagare reallöneutveckling än många andra jämförbara länder. Totalt sett minskade till och med reallönerna något mellan 1980 och 1995.

Sedan slutet av 1990-talet har dock utvecklingen varit den omvända. Lägre nominella löneökningar och lägre inflation har resulterat i kontinuerliga reallöneökningar. Under de senaste dryga 25 åren har Sverige haft en bättre reallöneutveckling än de flesta andra länder. Totalt har reallönerna ökat med cirka 70 procent sedan 1995.

En lärdom är att en pris- och lönespiral är svår att bryta. Vi bör undvika en sådan utveckling för att säkerställa hållbara reallöneökningar över tid.

Ordlista

Inflationsmål I Sverige har Riksbanken ett mål att priserna ska stiga med två procent per år.

LO-samordningen Bygger på gemensamma lönekrav, stöd och samarbete mellan LO-förbunden tills det sista förbundsavtalet är tecknat. Samordningen är frivillig och avgörs inför varje avtalsrörelse.

Låglönesatsning Syftar till att skapa utrymme för att höja lönerna extra för dem som har låga löner. Kan ske på olika sätt.

Lägstalön I många kollektivavtal finns en lägstalön som arbetsgivaren ska betala. I många andra EU-länder är det staten som bestämmer den lägstalönen.

Löneandel Den andel av näringslivets förädlingsvärde (värdet av företagets produktion minus kostnaderna för insatsvarorna) som går till löntagarna i form av lön och sociala avgifter.

Pris- och lönespiral Uppstår när lönerna höjs som en följd av ökade priser, eller förväntningar om höjda priser, och priserna där efter höjs som följd av ökade löner.

Produktivitet När ett företag producerar en vara eller tjänst effektivare så stiger produktiviteten. Det utrymme som då skapas kan användas till höjda löner och/eller ökade vinster.

Reallöneökning Den nominella löneökningen minus inflationen.

Vinstandel Den andel av näringslivets förädlingsvärde som går till företags- och kapitalägarna i form av vinst.

LOs krav i avtalsrörelsen

I ÅRETS AVTALS RÖRELSE är LOs lönekrav de högsta på 25 år. Dessutom innehåller lönekraven sammantaget en kraftigare låglönesatsning än tidigare. Kraven avser ett ettårigt avtal.

- Löneökningar på 4,4 procent plus en låglönesatsning.
- Låglönesatsningen innebär att de som tjänar mindre än 27 100 kronor per månad bidrar med 1 192 kronor (mot-svarande 4,4 procent av 27 100 kronor) till avtalsområdets lönepott. Därefter avgörs hur potten ska fördelas.
- Dessutom ska avtalens lägstalöner i tillämpliga fall höjas med 1 371 kronor.
- Utöver lönekraven ingår förbättringar i avtalsförsäkringar och avtalspension.

www.lo.se

ISBN 978-91-566-3591-5



Landsorganisationen i Sverige