

# Växla ingångslön mot livslön

**LÖNEBILDNING** Genom att gynna yrkeskarriärer och verka för att höja medelålders och äldre arbetares löner skulle arbetarnas löneprogression närma sig tjänstemännens och livslönen för arbetare öka.

Den höga arbetslösheten bland ungdomar, främst med låg utbildning, och utlandsfödda har föranlett Svenskt Näringsliv att argumentera för att lägstalönerna bör sänkas för att göra det lättare för dessa grupper att komma in på arbetsmarknaden. Även Konjunkturinstitutet har framfört liknande tankar och även hänvisat till att de avtalade lägstalönerna är höga och löne- och inkomstspridningen låg i Sverige i en internationell jämförelse. Fackföreningsrörelsen

## SvD NÄRINGSLIV DEBATT

SvD Debatt, debatt@svd.se, Telefon 08-13 51 49  
Redaktör Carina Stensson, Bitr redaktör Carl-Johan Bilkenroth  
Webb: SvD.se/debatt, Twitter: twitter.com/SvDDebatt  
Facebook: SvD Debatt

och i synnerhet LO opponerar sig mot detta och några förbund vill i stället höja lägstalönerna för att ge sina medlemmar en bättre levnadsstandard. Det brukar också heta att vägen mot högre sysselsättning inte går via sänkta löner, utan via utbildning och större kvalifikationer hos arbetskraften.

Finns det då inga mekanismer på arbetsmarknaden som skulle kunna ge välutbildade och skickliga arbetare och underlätta för de unga och utlandsfödda att komma in på arbetsmarknaden och få jobb utan att höga lägstalöner lägger hinder i vägen?

Låt oss jämföra lönestrukturen för arbetare och tjänstemän. Figuren ger en typisk bild av hur lönen varierar med åldern, där den största skillnaden är kurvornas form; arbetarnas lönekurvor är mycket flackare. Medan tjänstemännen får en betydande löneprogression med stigande ålder är den mycket blygsam för arbetare.

Av primärt intresse för en enskild individ är dock inte jämförelser mellan yngre och äldre kollegor, utan hur mycket den egna lönen stiger med stigande ålder. Detta illustreras av kurvorna i figuren. En person som vid den första tidpunkten är 35 år och då befinner sig på den undre kurvan, kommer

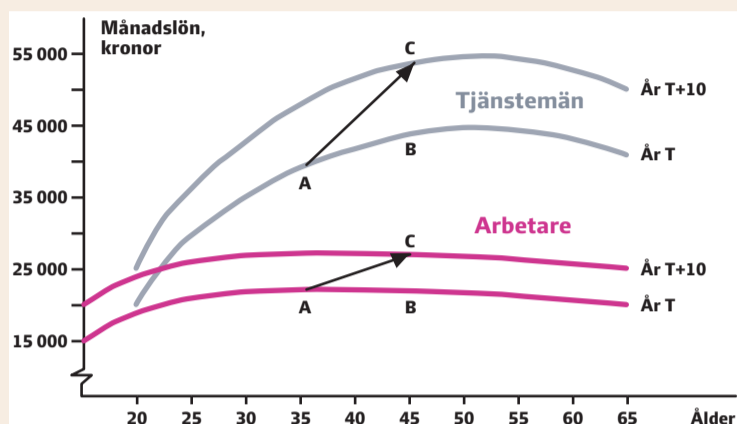
tio år senare att vara 45 år och befinna sig på den övre kurvan. För en tjänsteman innebär det enligt figuren en löneökning på cirka 15 000 kronor och för en arbetare cirka 4 000 kronor. För tjänstemännen kan den totala löneökningen ses som summan av två komponenter, dels ökningen längs den undre kurvan (AB), dels lyftet i kurvan (BC). Den första komponenten brukar ses som en kompensation för den större erfarenhet och skicklighet som tjänstemannen uppnått under de tio åren, medan den andra komponenten i huvudsak är ett uttryck för en allmän produktivitetsökning. Historiskt har den andra komponenten realt varit i storleksordningen 2 procent per år medan den första typiskt legat i intervallet 1,5–6 procent beroende på ålder och

”  
**Arbetare får mycket litet lönebidrag från ökad erfarenhet och skicklighet.**

befattningsområde. I genomsnitt över en tjänstemans cirka 40 år på arbetsmarknaden har de två komponenterna varit ungefär lika stora. En arbetare får i stället nästan hela sin löneökning från lyftet av kurvorna och ett mycket litet lönebidrag från ökad erfarenhet och skicklighet; i genomsnitt för de aktiva åren mindre än 0,5 procent per år!

Är det verkligen rimligt att en ung arbetare har lika stor erfarenhet och skicklighet som en äldre? Även om det var rimligt för 50 år sedan har många arbetaryrken nu ändrat karaktär, genom investeringar i maskiner och it, så att det inte längre är rimligt. Det finns länder som inte har lika flacka arbetarkurvor som Sverige, till exempel USA och Japan.

Den löneökning som förklarats med en allmän produktivitetsökning åstadkoms i praktiken till stor del genom centrala och förbundsvisa förhandlingar, medan den andra lönekomponenten bestäms i lokala och individuella förhandlingar, samt dessutom som ett resultat av beföring och byten av jobb. Skillnaderna i kurvornas form mellan tjänstemän och



arbetare medför att de centrala och förbundsvisa förhandlingarna är mycket viktiga för arbetarnas löneökningar, medan tjänstemännen (i genomsnitt) får betydande löneökningar även om deras stora förhandlingar inte skulle resultera i några allmänna löneökningar. Man bör också observera att det bara är lyften av lönekurvorna som ökar arbetsgivarnas kostnader, medan löneökningarna som följer av ökad erfarenhet, skicklighet och ansvar inte påverkar arbetsgivarkollektivets lönekostnader, då de som går i pension ersätts av yngre med lägre löner.

Om LO-förbunden tillsammans med arbetsgivarna eftersträvar att skapa yrkeskarriärer, som motiverades med behovet av erfarenhet, skicklighet och ansvar, och dessutom verkade för att höja de medelålders och äldre arbetarnas löner i stället för att värna om de yngres löner, då skulle arbetarnas löneprogression närma sig tjänstemännens och livslönen för en arbetare växa. Den arbetare som framför sig ser en god löneutveckling, som han eller hon själv kan påverka, har förmodligen en större vilja att acceptera en relativt låg ingångslön och att engagera sig i vidareutbildning och kompetensutveckling. Att avstå från en hög begynnelselöne blir en investering i erfarenhet, som betalar sig senare i karriären. En sådan förändring medför initialt en kostnad för arbetsgivarna, men när den väl är genomförd skulle den kanske till och med underlätta de centrala och förbundsvisa förhandlingarna.

### ANDERS KLEVMARKEN

professor emeritus,  
Uppsala universitet

Kurvorna beskriver löneläget i olika åldersgrupper vid två kalenderår med tio års mellanrum. Den övre kurvan för respektive grupp motsvarar ungefär 2014 års löneläge. Då tjänstemän i genomsnitt har högre löner än arbetare ligger deras två kurvor över arbetarnas. Tjänstemännen, som ofta har en längre utbildning, kommer ut på arbetsmarknaden vid en något högre ålder än arbetarna.