

LEDARE

Ledare: Handelns jubel



PUBLICERAD 2007-04-13

UTVALD LÄSNING I DIN MEJLBOX

DN:s chefredaktör Peter Wolodarski väljer ut veckans mest läsvärda artiklar.

[Skaffa nyhetsbrev](#)

Handelns arbetsgivare jublar över att de får ge högre löneökningar än industrin. Det ses som en självständighetsförklaring och ett lyft för handelns samhällsvärde. LO-ledningen jublar också (åtminstone utåt); avtalet ses som ett genombrott för kravet på "kvinnolönelyft". Ledningen för Svenskt Näringsliv är bekymrad - den epok tycks över där industrin sätter riktmärket.

Årets avtal på handelsområdet verkar ha historisk betydelse. Sverige är alldeles för välorganiserat för att frågorna ska kunna lämnas med det enkla svaret "individuella löner".

LO-ekonomerna Rehn/Meidner tillhandahöll länge en konsistent filosofi för arbetsmarknad och lönebildning. Grundtesen var "lika lön för lika arbete". Den kan låta simpel, men hade djup innebörd.

En central mening var att lönen för en viss yrkesuppgift skulle sättas utan hänsyn till ett specifikt företags betalningsförmåga. Detta bidrog till en stark dynamik. Männi-skor fick hjälp att flytta från företag med låg betalningsförmåga, som helt enkelt lades ned, till högproduktiva jobb. Välståndet lyftes, under stora omställningar.

En given följsats löd: "olika lön för olika arbete". Gösta Rehn drev den kraftfullt. Även här fanns ett dynamiskt synsätt: Vad som grundade skillnader i lön skulle styras av marknadens efterfrågan, inte av fördomar, traditioner och löst tyckande.

Nu påstås det att man genom avtalet för de handelsanställda har gjort en "kvinnolönesatsning". Detta är inte korrekt. Avtalet innehåller, vad jag vet, inte särskilda löneökningar för ena könet. Något helt annat avses, nämligen att branscher där det finns många kvinnor ska få extra löneökning. Man vill upphäva tesen "olika lön för olika arbete". Löneskillnaden ska utjämnas mellan en 22-åring i en modebutik i Stockholm och en 40-årig processtekniker i den norrländska skogsindustrin till den förras fördel.

Det finns problem med detta såsom konsekvent tillämpad idé. Branscher skiljer sig åt i fler avseenden än fördelningen kvinnor/män. En skillnad gäller lönekostnadernas andel av de totala kostnaderna för verksamheten. De kan variera från cirka

20 procent i kapitaltunga processindustri till 80 procent inom delar av vården. Andra viktiga skillnader gäller om en verksamhet är konkurrensutsatt eller inte och om den är offentlig eller privat.

Antag att en verksamhet får löneökningar på uppåt fem procent per år, tre år i följd, i en ekonomi nästan utan inflation. Hur hanterar ägare en sådan situation? Det finns bara tre möjligheter:

1. Rationalisera bort personal, så att verksamheten kan bära de ökade lönekostnaderna per arbetad timme. Höjd arbetsproduktivitet kallas detta av ekonomer.
2. Minska vinsten, så att vinstandelen av förädlingsvärdet sjunker i förhållande till löneandelen.
3. Höj priset på varor och tjänster, så att den ökade kostnaden förs vidare till konsumenter eller skattebetalare.

Statistiken säger att vinstnivån har återhämtat sig på senare år i den tillverkande industrin. För tjänstesektorerna har däremot vinstandelen fallit, från 50 till 45 procent av förädlingsvärdet. Kanske är detta uttryck för hårdare konkurrens inom handel, hotell och restaurang samt hårda nypor i de offentliga budgetarna för vård och skola. De flesta kommuner har till exempel höjt skolpengen med cirka 2 procent i år, inte 4-5 procent.

Tjänstesektorer ställs inför en svår situation. Höjda lönekostnader bör inte betalas med ytterligare fallande vinstandel, eftersom det slår mot investeringsförmågan. Priset kan inte höjas nämnvärt; privat konkurrens medger det inte och offentliga kassor betalar inte för det. Att rationalisera personal är svårt. Produktiviteten har på senare år ökat fyra gånger så snabbt i industrin som inom den privata tjänstesektorn i Sverige.

En ny våg av personalbesparingar måste nu dock till. Frågan är om den kompenseras av fler ingångsjobb på någon annan del av arbetsmarknaden (vilken?), en skör förutsättning även i den ursprungliga Rehn/Meidner-modellen.

Sett från arbetsmarknadens horisont, med Gösta Rehns kriterium: Är verkligen handeln det område där brist på personal blir värst de närmaste åren - inte IT/Telekomingenjörer eller kvalificerade sjuksköterskor?

Extra stora löneökningar för tjänstesektorn, jämfört med industrin, fordrar nytänkande i fler avseenden än genom lansering av "kvinnolöner". En central fråga gäller hur försäkringssystem ska ordnas så att människors höga betalningsvilja för vård tas bättre till vara än via landstingsskatt.

Vad vi framför allt behöver lära av Rudolf Meidner och Gösta Rehn är att beakta och diskutera de många olika aspekterna och de samlade konsekvenserna av en viss tes. Intellectuell redlighet kan det också kallas. Den har visst värde, även om den sällan föranleder jubel - eller sympati i medierna.

TEXT

