



Inkomstpolitiskt program



Sveriges Ingenjörer

Inkomstpolitiska programmet / 2008-11-23/25

Inledning

Löneskillnader påverkar inkomstfördelningen och därmed också fördelning av möjligheter till konsumtion. Till detta kommer även skatter och transfereringar som har stor betydelse för fördelning och storlek av den disponibla inkomsten. Lönestrukturen har också betydelse för hur effektivt arbetsmarknaden fungerar vilket i sin tur påverkar hela samhällsekonomin. För att uppmuntra människor att anstränga sig extra, ta på sig ytterligare arbetsuppgifter och ansvar eller att utbilda sig för att kunna utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter kan kompensation, ofta i form av högre lön, vara nödvändig. För att flytta från en ort till en annan eller helt enkelt bara byta arbete kan löneskillnader också behövas som incitament. En effektiv fördelning av arbetskraften ställer därför krav på löneskillnader, men också på att lönestrukturen kontinuerligt förändras och anpassas till ändrade förhållanden.

En effektiv lönebildning ger optimala lönekostnader och optimal lönespridning mellan yrken, företag och branscher till så låga transaktionskostnader som möjligt. Transaktionskostnaderna, det vill säga kostnader som uppkommer vid ett ekonomiskt utbyte, kan vara såväl förhandlings- och konfliktkostnader som kostnader för information om arbetskraftens kompetens etc. Förenklat kan lönekostnader och lönespridning anses som optimala när arbetsgivaren är villig att bära de totala lönekostnaderna, och lönestrukturen gör det möjligt att både attrahera och behålla önskvärd arbetskraft.

Sverige har ett högt skattetryck, liten lönespridning men ett väl utbyggt och omfattande socialförsäkringssystem. Dessa faktorer påverkar såväl incitamenten till arbete som rörligheten på arbetsmarknaden. Ett inkomstpolitiskt program bör därför enligt vår uppfattning beröra samtliga dessa delar. Skatter och socialförsäkringar utgör två ramverk för våra möjligheter att driva inkomstpolitik. Till detta måste även tillföras kollektivavtal och arbetsrätt som utgör både begränsningar och förutsättningar för möjligheterna att aktivt driva en effektiv opinionsbildning för Sveriges Ingenjörers syn på lön och lönevillkor.



Skatter

Skattesystemets grundläggande uppgift är att finansiera offentliga utgifter. Andra uppgifter är att bidra till att fördela inkomster, att bidra till samhällsekonomisk balans och att fördela resurserna effektivt. Skattesystemet måste balanseras så att de välfärdskapande mekanismerna utvecklas.

Skatt fungerar även som signalsystem. Hög skatt på arbete påverkar arbetsutbud och tillväxt. Det är avgörande med signaler som innebär att det lönar sig att arbeta, att det lönar sig att arbeta mer, liksom att ta på sig ytterligare arbetsuppgifter och ansvar eller att utbilda sig. Dagens kraftiga beskattning på arbete, utbildning, ansvar och prestationer riskerar att leda till färre arbetstillfällen och en negativ utveckling. Det svenska skattesystemet måste vara utformat så att det stärker de framtida möjligheterna att upprätthålla väl fungerande välfärdssystem.

Dagens skattesystem genererar marginaleffekter och snedvridningar. Sådana inslag i skattesystemet måste minimeras. Skattesystemet ska vara stabilt och förutsägbart samt ha hög legitimitet.

Sveriges välstånd kräver att tillgången på ingenjörer säkras. En ingenjör bör få behålla huvuddelen av en inkomstökning



Sveriges Ingenjörer anser att

- > **En investering i en lång och krävande utbildning ska löna sig.**
- > **Skattepolitiken bör inriktas mot att öka skatteunderlaget, inte skattesatserna.**
- > **Den totala beskattningen av arbete ska synliggöras.**

Socialförsäkringar

Socialförsäkringar syftar till att skydda mot inkomstbortfall när den enskilde av olika anledningar är förhindrad att utföra avlönat arbete. Socialförsäkringar finansieras av socialavgifter. Socialavgifter tas ut över hela lönesumman, medan förmånerna är begränsade på olika sätt, främst genom golv och tak i försäkringarna. En hög andel av de socialavgifter som tas ut är därmed inga avgifter, utan skatter. Den enskilde har i hög grad försäkrat sig mot begränsningar i förmånssystemen, kollektivt och ibland individuellt. Den enskilde betalar därmed flera gånger för en och samma förmån; dels ur löneutrymmet när arbetsgivaren betalar in socialavgifter för vilka förmåner inte lämnas och dels när arbetsgivaren, för den enskilde, gör avsättningar till kompletterande försäkringar och ersättningar. Till detta kommer även situationer när den enskilde, av redan beskattade inkomster, betalar premier till privata försäkringar eller andra lösningar i syfte att försäkra inkomster.

Sveriges Ingenjörer anser att

- > **Socialförsäkringarna ska vara trygga, effektiva och ha hög legitimitet.**
- > **Skatter och avgifter ska åtskiljas och tydliggöras.**
- > **Inkomstskydd ska inte betalas flera gånger.**
- > **Försäkringsmässigheten i socialförsäkringarna måste öka.**
- > **Socialförsäkringarna måste uppmuntra till snabb återkomst till arbetslivet samtidigt som de ger rimligt skydd vid inkomstbortfall.**

Kollektivavtal och arbetsrätt

Kollektivavtal fungerar som signalsystem som skapar förutsättningar för långsiktighet och stabilitet. I många länder utanför Norden regleras lägsta tillåtna lön, arbetsgivarens skyldighet att ha försäkringar för sina anställda och minimiskydd för övriga anställningsvillkor i lag. I svensk lagstiftning saknas arbetstagarnas skydd för löner och anställningsvillkor. Istället är det bland annat de fackliga organisationerna som ansvarar för att arbetstagarna får ett rimligt skydd, till exempel genom kollektivavtal. Kollektivavtal kan på ett helt annat sätt än lagstiftning anpassas till olika branschens olika förutsättningar. Dessutom kan kollektivavtalet ta hänsyn till de olika villkor som gäller för små och stora arbetsplatser. Ett stabilt förhandlingsystem ska också skydda mot den illojala konkurrens som kan drabba de seriösa arbetsgivare som träffar kollektivavtal.

Vissa förhållanden bör regleras i centrala avtal då det kan underlätta såväl för arbetsgivare som för arbetstagare. Värdet för enskilda medlemmar kan vara mycket stort i förhållande till vad som skulle ha kunnat bli resultatet av förhandling endast mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med kollektivavtal får arbetsgivaren också arbetsfred och kan koncentrera sig på verksamheten.

Sveriges Ingenjörer anser att

- > **Förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden huvudsakligen skall regleras i avtal.**
- > **Kollektivavtal med partsförhållanden skapar förutsättningar för långsiktighet och stabilitet.**
- > **Kollektivavtal skall vara en bred villkorsplattform som reglerar flertalet anställningsvillkor.**
- > **Kollektivavtalen och arbetsrätten måste innehålla klara och tydliga regler som starkt begränsar utrymmet för godtyckliga bedömningar från arbetsgivarens sida.**

Lön och lönevillkor

Lön är ersättning för utfört arbete. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt avspegla uppnådda mål och resultat.

Lönebildningen bidrar till att öka löneutrymmet genom att lönen används som ett instrument för att skapa tillväxt. Individuell lön och större lönespridning ger positiva effekter i form av högre produktivitet och höjd lön när medarbetaren arbetar skickligare. Den så kallade solidariska lönepolitiken måste lämnas.

För att den individuella lönesättningen på en enskild arbetsplats ska fungera som katalysator för produktivitetens utveckling är det också viktigt att det finns en allmän acceptans och förståelse för hur lönerna sätts. Varje arbetsgivare måste därför ha en klart uttalad lönepolitik, synlig löneprocess och se till att varje individ av sin lönesättande chef får veta varför man har en viss lön och hur man kan påverka den. Individerna bör också i ett avtal med individuell lön som grund ges möjlighet att välja andra villkor och förmåner än lön.

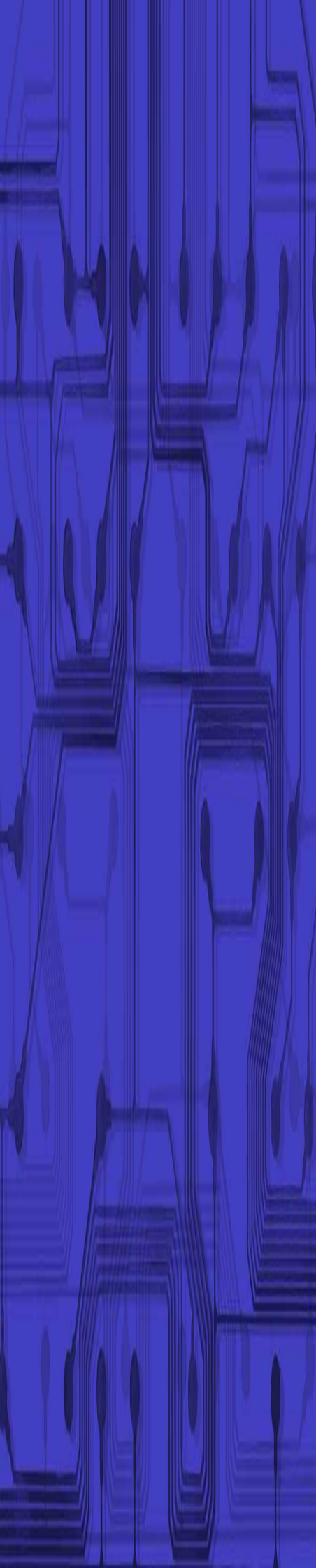
När lönebildningen är lokal har arbetsgivaren större möjligheter att tillsammans med arbetstagarrepresentanter välja andra normer för lönesättningen än de som gemensamt skulle kunna fastslås på central nivå. För att arbetsgivaren ska kunna kanalisera lönebildningen till ett styrmedel är det viktigt att utforma ett lönesystem som ger incitament på rätt områden. Arbetstagarerna får samtidigt en större möjlighet till inflytande över den egna lönen.

Lönedifferentiering i form av olika löner för olika arbeten och olika sektorer är en förutsättning för att nya verksamheter och branscher ska kunna utvecklas, så även en större lönespannvidd i form av större lönespridning inom samma bransch. Det innebär också skillnader mellan arbetsgivare i samma bransch och sektor såväl som mellan branscher och sektorer.

Vid en internationell jämförelse är den ekonomiska avkastningen av att ha satsat på en högre akademisk utbildning mycket låg i Sverige. En lång universitetsutbildning måste vara en positiv ekonomisk investering, så även kompetensutveckling. Detta förutsätter i sin tur att utbildningen, oavsett nivå, är av god kvalitet.

Sveriges Ingenjörer anser att

- > **Sverige måste fullt ut lämna den s k solidariska lönepolitiken.**
- > **Lönebildningen ska vara individuell och stimulera till utveckling.**
- > **Lönerna skall sättas lokalt och ske i känd löneprocess.**
- > **Ingångslönen efter högskoleexamen måste vara attraktiv.**
- > **Ingenjören ska erhålla en god löneutveckling hela sitt yrkesverksamma liv.**
- > **Lönespridningen måste öka.**



Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm, Besöksadress Malmkillnadsgatan 48
Tel 08 613 80 00, Fax 08 769 71 02, info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se