

# Arbetsmarknadsorganisationerna och lönerna\*

*Det svenska lönebildningssystemet fungerar dåligt. De relativt höga lönekostnadsökningarna leder till att konkurrenskraften försvagas. Ett flertal förslag om att förstärka incitamenten för låga löneökningar har på senare tid framlagts. Lars Calmfors diskuterar i denna artikel den grundläggande teorin bakom dessa förslag.*

Det råder idag stor enighet om att det svenska lönebildningssystemet fungerar dåligt. Ett grundproblem är den ihållande tendensen till snabbare lönekostnadsstegringar än i våra konkurrentländer. Fortsätter denna, kommer den förbättring av den internationella konkurrenskraften som ägde rum till följd av 1981/82 års devalveringar att obönhörligen ätas upp. Det är därför naturligt att frågan om hur löneökningarna ska kunna dämpas kommit att spela en stor roll i den ekonomisk-politiska diskussionen.

Fackekonomernas inlägg i debatten har i regel tagit sin utgångspunkt i en analys av hur incitamenten för låga löneökningar försvagats. Ett par exempel är 1985 års konjunkturrådsrapport från SNS och den lönepolitiska rapporten av fem ekonomer med anknytning till Nationalekonomiska föreningen (Calmfors m fl [1985]). De huvudförklaringar som anförts är att den aktiva stabiliseringspolitiken minskat arbetsmarknadsorganisa-

tionernas ansvar för sysselsättningen och att konkurrensen mellan organisationerna försvårat hänsynstagandet till samhällsekonomin. Slutsatsen blir att radikala systemförändringar som förstärker incitamenten för rimliga löneökningar måste genomföras.

Huvudingredienserna i förslagen kan sammanfattas på följande sätt.

– Den ekonomiska politiken ska följa en *prisstabiliseringsnorm* och inte användas för att undanröja negativa effekter på sysselsättning och vinster av för höga löneökningar, d v s löneökningarna ska inte längre ackommoderas. En större del av ansvaret för sysselsättning och vinster läggs således på arbetsmarknadens parter.

– Inflationsmotståndet i den *offentliga sektorn* måste stärkas. Detta bör ske genom "cash limits" – nominella utgiftstak som låser anslagen till kommuner och offentliga myndigheter i nominella belopp oberoende av löne- och prisökningarnas storlek och därmed gör sysselsättningen och den reala omfattningen av den offentliga verksamheten beroende av löneökningarna.

– En större del av *arbetslöshetsförsäk-*

*Docent LARS CALMFORS är forskare vid Institutet för internationell ekonomi vid Stockholms universitet. Han leder för närvarande ett större forskningsprojekt om lönebildning och stabilisering och är medlem av SNS Konjunkturråd.*

\* Artikeln utgör en omarbetad version av kap 8 i 1986 års rapport från SNS Konjunkturråd. Jag är tacksam för kommentarer från Konjunkturrådets medlemmar och Anders Forslund.

ringen bör finansieras genom arbetstagar-  
nas egenavgifter för att kostnaderna för  
arbetslösheten ska bli synliga också för  
dem som inte drabbas direkt.

– En del av lönen bör utgå i form av *bo-  
nus och vinstandelar* för att öka lönerns  
flexibilitet vid konjunkturvariationer. I  
syfte att få till stånd en snabbare utbygg-  
nad av sådana system kan de skattemäs-  
sigt premieras.

Förslagen har bemötts med i huvudsak  
två invändningar.<sup>1</sup> Enligt den första skul-  
le det primära syftet inte vara att under-  
lätta fria avtalsförhandlingar utan istället  
politiskt: "att krossa facket". En andra in-  
vändning har varit att förslagen skulle  
leda till ökad arbetslöshet och att en  
dämpning av löneökningarna endast skul-  
le uppnås den vägen. Dessa invändningar  
beror emellertid enligt min mening på  
bristande förståelse av de grundläggande  
resonemangen bakom förslagen. Syftet  
med denna artikel är därför att försöka  
sammanfatta dessa och visa hur de bygger  
på nationalekonomisk forskning om fack-  
föreningars beteende och avtalsförhand-  
lingar.<sup>2</sup> Jag ska också använda dessa syn-  
sätt för att diskutera formerna för avtals-  
förhandlingarna.

## Grundläggande tankegångar

Det har tidigare varit en allvarlig brist i  
nationalekonomisk teori att vi saknat för-  
klaringar av arbetsmarknadsorganisatio-  
nernas beteende. Särskilt löntagarorgani-  
sationerna har ofta uppfattats som främst  
politiska organisationer: att uppnå åter-  
hållsamma löneökningar har då setts en-  
dast som en fråga om att påverka de led-  
ande beslutsfattarna i organisationerna.

Senare års nationalekonomiska forsk-  
ning kring arbetsmarknadsorganisatio-  
nernas beteende har emellertid betonat  
kopplingen mellan medlemmarnas önske-  
mål och organisationsledningarnas möj-  
ligheter att agera. Den enkla grundtanken  
är att organisationerna främst är till för  
att ta till vara medlemmarnas *ekonomiska*

intressen. Ledningarna har därför relativt  
klara ekonomiska mål som de försöker  
uppnå under de restriktioner som den all-  
männa ekonomiska miljön och den eko-  
nomiska politiken innebär. I den mån  
dessa restriktioner ändras, påverkas bete-  
endet. Organisationerna antas således i  
likhet med hushåll och företag vara känsl-  
liga för ekonomiska incitament.

## Organisationernas mål

Att en arbetsgivarorganisation har som  
huvudmål att förhandla fram sådana löner  
att medlemsföretagens vinster och lång-  
siktiga överlevnad tryggas är knappast  
kontroversiellt. Däremot är det inte  
självlklart vilka löntagarorganisationernas  
mål är. I den offentliga debatten har man  
ofta utgått från att löntagarorganisatio-  
nerna alltid försöker uppnå så stora löne-  
ökningar som möjligt och att endast ar-  
betsgivarsidans motstånd håller dem till-  
baka. Senare års forskning har emellertid  
betonat att löntagarorganisationer som  
försöker ta till vara sina medlemmars in-  
tressen bör vara intresserade av såväl re-  
allöner som sysselsättning. Skälet är att  
de konsumtionsmöjligheter och därmed  
den välfärd som den enskilde medlem-  
men kan räkna med beror på såväl reallö-  
nen som sannolikheten att ha sysselsätt-  
ning.

Olika medlemsgrupper kan ha olika  
vikt i en organisation. Ofta skiljer sig  
medlemsgruppers intressen kraftigt åt.  
Medlemmar med låg arbetslöshetsrisk –  
till följd av hög senioritet och/eller stor yr-  
kesskicklighet – föredrar i allmänhet en  
högre lönenivå och lägre total sysselsätt-

<sup>1</sup> Jfr t ex Jespersen [1985] resp Lundberg [1985a,b].  
Se också Dagens Nyheter's ledare "Ar det fullt att ac-  
kommodera?" 24/6 1984, Dan Anderssons uttalan-  
de i Dagens Industri (artikel av Eva Johannesson  
5/12 1984) eller Clas Barkmans och Kerstin Sedvall-  
sons artikel i Dagens Nyheter 7/12 1984.

<sup>2</sup> Den grundläggande analysapparaten har beskri-  
vits i bl a McDonald och Solow [1981], Oswald  
[1985], Pencavel [1985], Farber [1984] och Calmfors  
[1985].

ning än medlemmar med hög arbetslöshetsrisk. I sådana situationer kan man vänta sig att en organisationsledning som vill behålla majoritetens stöd får anpassa sig till "medianmedlemmens" intressen. Resultatet kan bli en lönenivå som är lägre än den medlemmarna med lägst arbetslöshetsrisk skulle önska men högre än den de mest arbetslöshetsshotade skulle föredra.

En organisationslednings och medlemmarnas mål kan också systematiskt skilja sig åt. Ledningen kan vara mer intresserad av hög sysselsättning för att få fler medlemmar (vilket ger mer makt och mer prestige) eller av att den totala lönesumman för medlemmarna blir så stor som möjligt (för att möjliggöra så stora samlade medlemsavgifter som möjligt). En organisationsledning kan också vid många tillfällen – t ex av politiska skäl – vara mer benägen än medlemmarna att ta samhällsekonomiska hänsyn. LO-ledningens agerande under de senaste åren kan förklaras på detta sätt. Möjligheterna till mer än mycket tillfälliga avvikelser från medlemmarnas önskemål är dock begränsade: varje organisationsledning måste väga fördelarna av att handla efter sina egna värderingar mot riskerna för att bytas ut eller för att organisationen bryts sönder. Därav följer att grundläggande förändringar av lönebildningen inte kan åstadkommas annat än om de grundläggande incitamenten för medlemmarna påverkas.

### Lönernas bestämningsfaktorer

Det är allmänt accepterat att det finns ett negativt samband mellan sysselsättning och lön.<sup>3</sup> Löntagarorganisationerna kommer därför att ta hänsyn till att höga löneökningar leder till lägre sysselsättning för medlemmarna. De måste på ett eller annat sätt väga fördelarna av löneökningar för dem som förblir sysselsatta mot nackdelarna för dem som blir arbetslösa.

Ju lägre kostnaderna i form av minskad

sysselsättning blir vid löneökningar, desto mer benägen blir man att välja högre löner i utbyte mot lägre sysselsättning. Den eftersträvade lönenivån kommer således att bero på hur känslig sysselsättningen är för löneförändringar.

Också villkoren för dem som slås ut från normal sysselsättning är av betydelse: i den mån dessa lyfter arbetslöshetsunderstöd eller sysselsätts i AMS-verksamhet som finansieras av alla skattebetalare över stadsbudgeten – och inte via egenavgifter för medlemmarna i den egna organisationen – minskar de negativa konsekvenserna för dessa av en lägre sysselsättningsnivå, och man bör därför vänta sig mindre återhållsamhet i lönekraven.

Resonemangen får givetvis inte tolkas som att löntagarorganisationernas betende skulle styras av några exakta kalkyler av sysselsättningskonsekvenserna av löneökningar. Det rimliga synsättet är att de ekonomiska restriktionerna påverkar innehållet och intensiteten i de krav och förväntningar medlemmarna har på ledningen och dennas möjligheter att "salja" olika lönepolitiska strategier till medlemmarna. Det är via en komplicerad interpolitisk process av detta slag som de ekonomiska incitamenten verkar.

I den offentliga sektorn moter inte de anställda ett lika entydigt samband mellan löner och sysselsättning som i den privata sektorn. I den offentliga sektorn bestäms sambandet av politikernas villighet att acceptera att löneökningar leder till underskott, skattehöjningar eller minskade transfereringar till hushållssektorn. På grund av den högre anställningstryggheten i offentlig sektor blir arbetskraftsefterfrågan avsevärt mindre känslig för lönehöjningar än i den privata sektorn. Detta är förmodligen en viktig förklaring

<sup>3</sup> Jfr t ex Sachs [1985] för en sammanfattning av de senaste årens studier av sambandet mellan löner och sysselsättning.

till varför inflationsimpulserna från den offentliga sektorn varit så starka.

De fackliga lönekravens sammanhang med de ekonomiska incitamenten har här beskrivits relativt ingående, eftersom detta samband ofta ifrågasatts. Det faktiska utfallet av en avtalsförhandling bestäms emellertid av såväl den lönenivå som löntagarsidan eftersträvar som av det motstånd arbetsgivarna gör mot löneökningar.

Att arbetsgivarna påverkas av ekonomiska incitament är okontroversiellt. Såväl vinsternas absoluta nivå som deras känslighet för löneförändringar spelar in. Ju högre vinstnivå desto mindre negativ uppfattas sannolikt en vinstminskning till följd av högre löner och desto mindre villiga blir därför arbetsgivarna att ta kostnaderna av en strejk för att hålla lönerna nere. Ju mindre känsliga vinsterna är för en löneförändring, desto mindre blir vinstfallet vid en löneökning och desto svagare incitamenten att undvika denna.

### En tolkning av den svenska efterkrigsutvecklingen<sup>4</sup>

Analysen ovan kan användas för att förklara samspelet mellan lönebildning och stabiliseringspolitik i Sverige under efterkrigstiden i termer av kostnaderna för löneökningar för löntagare och arbetsgivare.

Under 50- och 60-talen upplevdes förmodligen dessa kostnader som höga. Arbetslöshetsunderstöden var relativt låga (efter skatt ca 35 procent av en industriarbetarlön i början av 60-talet mot ca 60 nu) och finansierades i betydligt högre utsträckning än idag via egenavgifter (till ca 50 procent i början av 50-talet mot ca 10 idag).<sup>5</sup> Aktörerna på arbetsmarknaden hade ännu inte lärt sig politikernas reaktionsmönster. Man förväntade sig knappast att negativa effekter av lönestörningar på sysselsättning och vinster skulle undanröjas via den ekonomiska politiken. Detta kan förklara varför det var möjligt

att så länge kombinera hög sysselsättning och en återhållsam löneutveckling.

Den successivt allt mer aktiva sysselsättningspolitiken bör emellertid till slut ha påverkat förväntningarna om den ekonomiska politiken och därmed ha reducerat de förväntade negativa effekterna av höga löneökningar. Detta bör ha gjort det naturligt för organisationerna att välja höga löneökningar. Den ekonomiska politiken gjordes också alltmer selektiv i syfte att trygga sysselsättningen på enskilda orter och i enskilda företag. Därmed minskade inte bara riskerna för arbetslöshet utan också riskerna för individerna att behöva flytta. Samtidigt kom trygghetslagstiftningen att innebära en överflyttning av arbetslöshetsrisker från redan anställda till de nyinträdande på arbetsmarknaden. Eftersom löntagarorganisationerna representerar den förra gruppen reducerade detta ytterligare kostnaderna för medlemmarna av höga löneökningar. I samma riktning verkade den successiva höjningen av statens bidrag till arbetslöshetskassorna.

Också för arbetsgivarna påverkades incitamenten. Industristöds- och devalveringspolitiken fr o m slutet av 70-talet innebar att vinsternas känslighet för löneökningar minskades. Slutligen innebar den offentliga sektorns ökade betydelse att en allt större del av arbetskraften kom att sysselsättas i en sektor där arbetskraftsefterfrågan är relativt okänslig för löneförändringar och där arbetsgivar-motståndet är svagt.

Incitamenten för låga löneökningar försvagades kraftigt till följd av ackommodationspolitiken. På kort sikt kan en sådan politik ha positiva effekter på sysselsättningen. Kortsiktiga sysselsättningsökningar via en ackommoderande finanspolitik "köps" emellertid till priset av un-

<sup>4</sup> Framställningen bygger huvudsakligen på Calmfors [1982], Calmfors och Horn [1985], Drnfill [1984,1985], Gylfason och Lindbeck [1983], Hershoug [1985] och Rødseth [1985].

<sup>5</sup> Jfr Björklund och Holmlund [1984].

derskott i statsbudget och bytesbalans. På längre sikt kan därför en politik som syftar till att undanröja sysselsättningseffekter av höga löneökningar leda till att sysselsättningsmålen måste justeras ned för att reducera underskotten.<sup>6</sup> Den i ett historiskt perspektiv höga arbetslösheten i Sverige under 1984–85 års konjunkturtopp kan tolkas på detta sätt. De mest extrema exemplen på en sådan utveckling är emellertid länder som Danmark, Belgien och Nederländerna, vilka på 60-talet hade lika höga ambitionsnivåer i sysselsättningspolitiken som Sverige men i dag kännetecknas av höga arbetslöshetsnivåer.

Det är tankegångar av ovan angivet slag som leder fram till de inledningsvis redovisade förslagen till systemförändringar. Dessa syftar genomgående till att göra de samhällsekonomiska kostnaderna för löneökningar synliga för såväl löntagare som arbetsgivare och därmed skapa incitament för lägre löneökningar. Avsikten är således *inte* att faktiskt utlösa högre arbetslöshet och den vägen pressa ned lönerna. Meningen är tvärtom att påverka organisationerna så att de frivilligt väljer lägre löner i utbyte mot *lägre* arbetslöshet. I termer av en traditionell Phillipskurva är således inte syftet att glida längs denna utan att pressa ned hela kurvan så att varje arbetslöshetsnivå blir förenlig med lägre löneökningar (eller varje nivå för löneökningarna förenlig med lägre arbetslöshet). Istället för att motverka sysselsättningseffekterna av för höga löneökningar bör statsmakterna välja en sådan stabiliseringspolitisk regim att arbetsmarknadens organisationer i egenintresse agerar så att sysselsättningen ökar.

Slutsatsen att den ekonomiska politiken inte ska användas för att motverka effekterna av höga löneökningar missförstås emellertid ofta. Den innebär inte att *alla* försök att stabilisera sysselsättningen ska undvikas. I den mån tillfälliga störningar från omvärlden kan särskiljas, bör

dessa fortfarande mötas med traditionell stabiliseringspolitik. Men i praktiken bör det vara svårt att skilja ut i vilken grad arbetslösheten beror på lönestörningar resp på andra störningar. Då tvingas politiker-na till en avvägning mellan fördelarna av att motverka variationer i arbetslösheten som beror på yttre störningar och nackdelarna av att ackommodera också vissa lönestörningar och därmed driva upp lönerna. I så fall blir ambitionerna för stabiliseringspolitiken beroende av omfattningen av yttre störningar.<sup>7</sup>

I en djup internationell lågkonjunktur av nuvarande slag finns det skäl att acceptera vissa underskott i statsbudget och bytesbalans för att hålla sysselsättningen uppe. I syfte att minska avvägningsproblemen bör emellertid en större löneflexibilitet vid konjunkturfuktuationer eftersträvas: detta är motiveringen för förslagen om skattemässig favorisering av vinstandels- och bonusssystem (jfr ovan).

## Statistiska studier

Än så länge finns relativt få ekonometriska studier av fackföreningars beteende och lönebildningen. De studier som gjorts har avsett så skiftande områden som kolgruvor och grafisk industri i USA, kolgruvor och stålindustri i England och hela industrisektorn i Norge.<sup>8</sup> Studierna ger empiriskt stöd för att fackföreningarna verkligen beaktar löneökningarnas effekter på sysselsättningen.

För Sverige har studier gjorts av Pencavel [1985] och Forslund [1985]. Båda är mycket preliminära och ska därför tolkas med försiktighet. Särskilt Forslunds studie ger dock stöd för hypotesen att hänsyn tas till sysselsättningen när lönerna be-

<sup>6</sup> Detta har analyserats av Driffill [1984,1985] och Calmfors och Horn [1985].

<sup>7</sup> Dessa problem har analyserats av Driffill [1984,1985] och Soderstrom [1985].

<sup>8</sup> En översikt ges i Pencavel [1985]. Jfr också Caruth och Oswald [1983,1985] samt Hersoug, Kjaer och Rødseth [1984].

stäms. Hans resultat ligger relativt nära dem i en del av de nämnda utländska studierna och förefaller också stämma med mitt försök till tolkning av de svenska efterkrigserfarenheterna som en utveckling mot en successivt alltmer ackommoderande politik.<sup>9</sup>

### Konkurrensen mellan olika organisationer

Parallellt med försvagningen av incitamenten för låga löneökningar har det skett en utveckling mot allt större konkurrens mellan olika löntagargrupper (tjänstemän-arbetare, offentliganställda-privatanställda, anställda i olika branscher). Denna konkurrens uppfattas idag av såväl aktiva förhandlare som av utomstående bedömare som det allvarligaste problemet med det nuvarande förhandlingssystemet.

Synpunkterna på förändringar av förhandlingssystemet skiljer sig emellertid kraftigt åt. Från LO-håll och från den socialdemokratiska regeringen framhålls ofta att en ökad samordning skulle göra det lättare att hålla nere de totala löneökningarna. Från arbetsgivarhåll argumenteras däremot för mer decentralisering. Det är dock oklart om detta betingas av en tro på att de totala löneökningarna ska bli lägre eller av en tro på att det ska gå att uppnå större lönespridning den vägen.

Det har bedrivits relativt litet nationalekonomisk forskning om hur olika förhandlingssystem verkar. De synsätt som beskrivits kan emellertid användas också för att diskutera dessa problem.<sup>10</sup>

### Kopplingen mellan olika grupper

Det är möjligt att peka ut en rad kanaler via vilka löneökningarna för olika grupper påverkar varandra.

För det första är det naturligt att en organisationsledning inte bara upplever att medlemmarnas välfärd påverkas av deras reallöner och sysselsättning utan också av relativlönen i förhållande till andra orga-

nisationers medlemmar. Om andras löner ökar, upplevs den egna lönen som otillfredsställande och egna löneökningar värderas därför högre. För det andra måste nominallönen för den egna gruppen öka om inte reallönen efter skatt ska falla, när andra gruppers löneökningar utlöser konsumentpris- eller skatteökningar. I båda dessa fall blir det naturligt att höja den egna lönen även om det leder till lägre sysselsättning. Via sådana avundsjuke- och kompositionseffekter tenderar löneökningarna för en grupp således att *direkt* utlösa löneökningar också för andra grupper.

Löneökningar för en grupp kan emellertid också påverka arbetskraftsefterfrågan för andra grupper och därmed också *indirekt* deras löner. Två typer av arbetskraft kan vara antingen substitut eller komplement. Är de substitut, leder en löneökning för den ena gruppen till att arbetskraftsefterfrågan för den andra gruppen ökar. Detta tenderar att utlösa löneökningar också för den gruppens medlemmar. Är det fråga om komplement, leder istället en löneökning för den ena gruppen till att arbetskraftsefterfrågan för den andra minskar, vilket tenderar att hålla nere dennas löner.

### Samordning eller decentralisering

Rent allmänt gäller att löntagarorganisationerna alltid kan uppnå fördelar för sina medlemmar genom att samordna sitt agerande. Skälet är helt enkelt att hänsyn då kommer att tas till hur enskilda gruppers agerande påverkar också andra lönta-

<sup>9</sup> I ett rakneexempel visar Forslund att förväntningar om en ackommodationspolitik kan ha betydande effekter: en politik som reducerar arbetskraftsefterfrågans elasticitet med avseende på produktreal-lönen (lönen dividerad med producentpriset) från 0.6 till 0.3, dvs som halverar sysselsättningsminskningen vid en given reallönestegring, leder enligt hans kalkyl till en reallönehöjning av storleksordningen 15 procent.

<sup>10</sup> Analysen nedan bygger på Oswald [1979,1984], Gylfason och Lindbeck [1984] och Hersoug [1983].

gargrupper. Med nationalekonomiskt språkbruk "internaliseras" externa effekter. Huruvida detta är en för- eller nackdel för samhällsekonomin är emellertid inte à priori givet.

De största fördelarna med samordning uppnås när de direkta lönespridningseffekterna är starka, och när olika typer av arbetskraft är komplement, så att en löneökning för en grupp leder till minskad sysselsättning också för andra grupper. I så fall kommer den totala lönenivån att bli högre om olika grupper går fram var för sig än om de försöker samordna sina krav. Anledningen är att den enskilda organisationen då inte beaktar de negativa effekterna på välfärden för andra organisationers medlemmar av egna löneökningar. Detta fall torde väl beskriva förhållandet mellan LO och PTK; privatanställda arbetare och tjänstemän torde kunna betraktas som komplement, eftersom en fungerande produktion kräver båda slagen av arbetskraft och möjligheterna att ersätta den ena typen av arbetskraft med den andra är små.

Är däremot olika typer av arbetskraft substitut för varandra, så att en löneökning för en grupp leder till ökad arbetskraftsefterfrågan för andra, kan resultatet av att varje grupp förhandlar var för sig bli en lägre total lönenivå än vid samordning. Visserligen tenderar avundsjuke- och kompensations effekterna att dra upp den totala lönenivån, men å andra sidan utgör då risken att förlora arbetstillfällen till andra grupper en broms på löneökningarna. Vid en samordning tas denna broms bort, eftersom riskerna för sysselsättningsförluster till andra grupper minskar om den enskilda organisationen vet att också andra kommer att höja sina löner.

Risken för att en relativlönehöjning i en sektor ska leda till högre relativpriser och därmed lägre efterfrågan på sektorns produkter bör således verka bromsande på löneökningarna vid förbunds- (bransch) visa förhandlingar av det slag

som förts på LO-SAF-området. Men eftersom varuefterfrågan i branscher som i första hand säljer på export inte är särskilt känslig för relativpriserna i förhållande till andra branscher i Sverige, är dessa effekter förmodligen svaga. Risken för att avundsjuke- och kompensations effekterna ska dominera och leda till en högre lönenivå vid förbundsvisa än vid centrala förhandlingar förefaller därför stor.

Vill man, i syfte att få mer flexibla lönerelationer, ha mindre av samordning i förhandlingarna, är en ytterligare decentralisering ner till företagsnivå förmodligen att föredra framför en branschvis decentralisering. Det är på företagsnivå som starkare bromsande krafter på löneutvecklingen kan uppkomma till följd av den starka konkurrensen mellan olika företag i samma bransch – löne- och prisökningar i det egna företaget leder snabbt till marknadsandelsförluster till de närmaste konkurrenterna som går ut över vinster och sysselsättning. Kanske blir också avundsjukeeffekterna mindre på denna nivå, eftersom bevakningen av vad andra grupper får blir svårare än på förbunds nivå.

Graden av centralisering påverkar förmodligen också effekterna av en ackommodationspolitik. En decentralisering ner till företagsnivå skulle spåda ut förväntningseffekterna av en ackommoderande politik så mycket, att de enskilda förhandlande grupperna helt kan bortse från att deras individuella agerande utlöser ekonomisk-politiska reaktioner från statsmakternas sida. Vid förbundsvisa förhandlingar blir skillnaden gentemot centrala förhandlingar däremot förmodligen liten på grund av sannolikheten för att något av de största fackförbunden (Metall!) ska agera löneledare.

### Förändringar av förhandlingssystemet

Mot bakgrund av analysen ovan är det lätt att peka på grundläggande brister i

det svenska förhandlingssystemet. Från synpunkten av att uppnå lägre totala löneökningar är det sannolikt att förbundsvisa förhandlingar är sämre än både mer centralisering och mer decentralisering: riskerna för kraftiga avundsjuke- och kompensations effekter är stora, samtidigt som decentraliseringen inte är så långt driven att några starkare bromsande effekter uppkommer.

Det är vidare troligt att bristande samordning mellan t ex privatanställda arbetare och tjänstemän driver upp den totala lönenivån. En slutsats av analysen är därför kanske att en decentralisering av förhandlingarna till företagsnivå bör kombineras med mer av samordning mellan arbetarnas och tjänstemännens fackklubbar inom företagen.

### Avslutande synpunkter

Artikeln har försökt att sammanfatta den analys som ligger bakom förslagen om att förstärka incitamenten för låga löneökningar och att använda den också för att ge synpunkter på förhandlingssystemet. Självfallet kan man ha olika uppfattningar om värdet av den forskning som bedrivits. Men en förutsättning för en vettig debatt är att man kan peka på i vilken utsträckning som åsiktsskillnader beror på skilda bedömningar av ekonomins funktionssätt resp på skilda värderingar. Enligt min mening har mycket av kritiken mot förslagen om att stärka incitamenten för låga löneökningar i hög grad blandat ihop värderingar och ekonomisk analys.<sup>11</sup> Det borde nu åligga kritikerna att peka på vilka av de grundläggande resonemang som redovisats ovan som de anser felaktiga och precisera sina alternativa synsätt och de ekonomisk-politiska slutsatser de leder fram till.

<sup>11</sup> Jfr t ex Albinsson [1985] som analyserat hur "etablissemang" i arbetsmarknadsorganisationerna reagerar på förslag om lönepolitiska förändringar.

### Referenser

- Albinsson, G., [1985], "Jarntriangeln slår tillbaka", *Svenska Dagbladet*, 8 mars.
- Barkman, C. och Sedvallson, K., [1984], "Förståelse saknas", *Dagens Nyheter*, 7 december.
- Björklund, A. och Holmlund, B., [1984], "Arbetslöshetsersättningen i Sverige - motiv, regler och effekter", *Inför omprövningen. Alternativ till dagens socialförsäkringar*. Publica, Stockholm.
- Calmfors, L., [1982], "Stabiliseringspolitik med starka löntagarorganisationer", *Ekonomisk Debatt*, Årg 10 nr 7.
- Calmfors, L., Holmlund, B., Lindbeck, A., Lundgren, N och Ysander, B.-C., [1985], *Lönebildning och samhällsekonomisk stabilisering*, Sparfrämjandets förlag, Stockholm.
- Calmfors, L., "Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability - An Introduction", [1985], *Scandinavian Journal of Economics*. Vol. 87, No 2.
- Calmfors, L. och Horn, H., "Classical Unemployment and the Adjustment of Real Wages", [1985], *Scandinavian Journal of Economics*. Vol. 87, No 2.
- Calmfors, L., Hansson, I., Jonung, L., Myhrman, J., och Tson Söderström, H., [1986], *Spelregler för tillväxt*, Konjunkturrådets rapport, SNS, Stockholm.
- Carruth, A. och Oswald, A., [1985], "Miners' Wages in Post-War Britain: An Application of a Model of Trade Union Behavior", *Economic Journal*. Vol. 95, No 380.
- Carruth, A. och Oswald, A., [1985], "A Test of a Model of Trade Union Behaviour: The Coal and Steel Industries in Britain", stencil, University of Oxford.
- Driffill, E.J., [1984], "Can Stabilization Policy Increase the Equilibrium Unemployment Rate", i Hutchison, G. and Trebble, J.G., (red), *Recent Advances in Labour Economics*, Croom-Helm, London.
- Driffill, E.J., [1985], "Macroeconomic Stabilization Policy and Trade Union Behavior as a Repeated Game", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, No 2.
- Farber, H.S., [1984], "The Analysis of Union Behaviour", stencil, MIT.
- Forslund, A., [1985], "Fackforeningar, löner och sysselsättning i Sverige 1963-83", stencil, Institutet för internationell ekonomi, Stockholms Universitet.
- Gylfason, T. och Lindbeck, A., [1983], "The Macroeconomic Consequences of Endogenous Governments and Labor Unions", Institutet för internationell ekonomi, Stockholms Universitet, Seminar Paper No 232.
- Gylfason, T. och Lindbeck, A., [1984], "Union Rivalry and Wages: An Oligopolistic Approach", *Economica*, Vol 51, May.
- Hansson, I., Jonung, L., Myhrman J. och Tson Söderström, H., [1985], *Vägen till ett stabilt Sverige*, Konjunkturrådets rapport, SNS.
- Hersoug, T., [1983], "Forbundsvisse versus samordnade oppgjør - hvem har fordeler?", *Sosialekonomien*, Årg 37 No 9.
- Hersoug, T., Kjaer, K.N. och Rødseth, A., [1984]

- "Wages, Taxes and the Utility-Maximizing Trade Union: A Confrontation with Norwegian Data", stencil, Sosialøkonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Hersoug, T., [1985], "Workers versus Government - Who Adjusts to Whom?", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 87, No 2.
- Jespersen, J., [1985] "Vägen till ett stabilare Sverige", *Ekonomisk Debatt*, Årg 12 nr 3.
- Johannesson, E., [1984], "Helt tokigt tycker LO-ekonomerna om förslaget till ny lönebildningsmodell", *Dagens Industri*, 5 december.
- Lundberg, E., [1985a] "Marknaden löser inte allt", *Dagens Nyheter*, 26 mars.
- Lundberg, E., [1985b] "Keynes kommer igen", *Dagens Nyheter*, 17 februari.
- McDonald, I. and Solow, R., [1981], "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, Vol. 71, No 5.
- Oswald, A., [1979], "Wage Determination in an Economy with Many Trade Unions", *Oxford Economic Papers*, Vol. 31, No 3.
- Oswald, A., [1984], "Trade Unions and the Welfare Economics of Wages and Incomes Policy", stencil, Oxford University and Princeton University.
- Oswald, A., [1985], "The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, No 2.
- Pencavel, J., [1985], "Wages and Employment under Trade Unionism: Microeconomic Models and Macroeconomic Applications", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 87, No 2.
- Rødseth, A., [1985], "Centralized Unions and Macroeconomic Policy: A Note", stencil, Sosialøkonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Sachs, J.D., [1985], "High Unemployment in Europe - Diagnosis and Policy Implications", uppsats till SAFs arbetslöshetsseminarium, Yxteholm, september.
- Söderström, H. Tson., [1985], "Union, Militancy, External Shocks and the Accommodation Dilemma", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, No 2.
- "Är det fult att ackommodera?" [1984], ledare, *Dagens Nyheter*, 24 juni.