

KARL-OLOF FAXÉN
CLAS-ERIK ODHNER
ROLAND SPÅNT

Lönebildning för full sysselsättning och prisstabilitet*

I FOS-rapporten vidareutvecklas EFO-modellen. Huvudvikten läggs vid en samhällsekonomisk analys av hur organisationerna i sin lönepolitik skall kunna göra centrala avvägningar och utveckla lokal anpassning utan att överskrida den övergripande ramen. Löner och lönerelationer är inte fullständigt bestämda av efterfråge- och utbudsförhållanden. Organisationerna kan verka inom korridorer, som bestäms bl a av ojämvikterna vid innovationsdriven tillväxt och transaktionskostnaderna. Inom korridoren påverkas löneutvecklingen starkt av normbildningen på arbetsmarknaden.

EFO-modellen utformades i slutet av 1960-talet av utredningscheferna i TCO, SAF och LO. De hade i uppdrag att gemensamt utreda sambanden mellan lönebildning och samhällsekonomi. LO, SAF och TCO var överens om att själva försöka lösa de då akuta problemen för att undvika politisk inblandning i lönebildningen. Organisationerna behövde därför en metod att beräkna det samhällsekonomiska utrymmet.

Det nya greppet i EFO-utredningen var att ekonomin uppdelades i två sektorer, som hade olika konkurrensförhållanden, prisstegringstakt, produktivitetsökning etc. Priser och löner bildades i samspel mellan de två sektorerna. En förebild fanns i den sk Aukrust-rapporten i

Norge. En starkt sammanfattad presentation av modellen ges i *Appendix*.

Till grund för EFO-modellen låg erfarenheterna av den ekonomiska utvecklingen under 1950- och 1960-talen. I efterhand ter sig denna period som relativt problemfri och i hög grad stabil. Tillväxten var stark, inflationen var låg och sysselsättningen hög. Stabiliteten på de nationella och internationella marknaderna undergrävdes dock redan under 1960-talets sista år och från 1974 blev turbulensen ett dominerande problem.

FOS-modellen

Dessa annorlunda ekonomiska förutsättningar krävde en ny modell för lönepolitiken. Vi fick i uppdrag av våra organisationer att genomföra en samhällsekonomisk analys. Vi har inte haft som uppgift att lösa rent avtalsmässiga eller förhandlingspolitiska frågeställningar. Våra resultat återfinns i rapporten *Lönebildningen i 90-*

Docent KARL-OLOF FAXÉN var 1956-1984 chefsekonom vid SAF. Agr lic CLAS-ERIK ODHNER var 1966-1983 chef för LOs utredningsavdelning. Fil dr ROLAND SPÅNT är sedan 1980 chefsekonom vid TCO.

* Artikelns bygger på en av oss utarbetad rapport till LO, SAF och TCO, *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*, FOS-rapporten (Rabén & Sjögren).

talets samhällsekonomi (FOS-rapporten).

Det grundläggande problemet är nu inte som i EFO-rapporten att bedöma den samhällsekonomiska ramen. Det är i stället att finna metoder att vid starkt efterfrågetryck bringa kostnadsutvecklingen att hålla sig inom ramen och att skapa prisstabilitet så att full sysselsättning och god reallöneutveckling blir möjliga.

Bakgrund

Strukturen i den svenska ekonomin har förändrats dramatiskt sedan EFO-rapporten. Nu omfattar den konkurrensutsatta sektorn 20 procent, den privata skyddade sektorn 50 procent och den offentliga sektorn 30 procent av sysselsättningen. Därför har vi ersatt den tidigare tvåsektormodellen med en tresektormodell: K-, PS- och OS-sektor.

Även i andra avseenden har förutsättningarna förändrats. För att i dag göra utrymmesberäkningar krävs en bedömning av K-sektorns produktivitet, prisutvecklingen på världsmarknaden, valutautvecklingen och bytesförhållandet med utlandet. Man måste också ta hänsyn till eventuella obalanser i utgångsläget.

De tre sektorerna har olika lönepolitiska roller. I ett litet, starkt utrikeshandelsberoende land som Sverige måste det nominella utrymmet för löne- och vinstökningar inom ekonomin alltså bestämmas av utvecklingen inom K-sektorn. En ökning av K-sektorns produktivitet ökar därför det nominella löneutrymmet.

Löneökningarna inom K-sektor sprids till PS- och OS-sektorerna. PS-sektorns egen produktivitetökning påverkar därmed inte det totala löneutrymmet, men i stället avgör den hur stort prisgenomsnittet av kostnadsökningarna blir. Produktivitetutvecklingen i OS-sektor påverkar inte heller det totala löneutrymmet. Lönerna för de anställda i PS-sektor och OS-sektor skall därför inte följa

produktiviteten i respektive sektor.

Inflationen har medfört gigantiska omfördelningar från samhällets sparargrupper och den offentliga sektorn till låntagarna. Storleksordningen av dessa omfördelningar kan uppskattas till ca 200 miljarder kronor under en tioårsperiod. Dessa omfördelningseffekter är så starka att de inte kan accepteras. De är vida större än effekterna av de fördelningspolitiska ansträngningarna i avtalsförhandlingarna.

Inte heller är det möjligt att bevara den internationella konkurrenskraften genom fortlöpande devalveringar. Erfarenheten visar att länder som under lång tid haft stark inflation också haft hög arbetslöshet. Vi anser att detta visar att det inte är möjligt för ett land att "köpa" full sysselsättning genom att acceptera hög inflation och fortlöpande devalvera valutan. Lönepolitiken måste därför inriktas på att även vid starkt efterfrågetryck nedbringa kostnadsökningarna under de minimiresultat, som de svenska avtalsrörelserna erfarenhetsmässigt uppvisar. Det är en gemensam uppgift för arbetsgivar- och löntagargenerationerna att finna en lönepolitik, som möjliggör full sysselsättning och låg inflation.

Vi har funnit att en stark efterfrågan är av avgörande betydelse för tillväxt och sysselsättning. *Detta hindrar inte att efterfrågan kan bli för stark såsom i Sverige under det senaste året, med ökade desorganisationstendenser och inflation som följd.*

Vårt arbete har mynnat ut i nedanstående rekommendationer för lönepolitiken, vilka återges ordagrant från vår rapport. Huvuddragen i den samhällsekonomiska analys som dessa rekommendationer grundas på är ämnet för återstoden av denna artikel.

Rekommendationer

1. *För den allmänna lönenivån.* För att komma in i ett gynnsamt förlopp med förstärkt produktivitetstillväxt och

större utrymme för reallöneökningar måste investeringarna ökas och efterfrågetrycket hållas högt samtidigt som kostnaderna hålls tillbaka. Emellertid leder det nuvarande förhandlingssystemet genom avtal och löneglidning till kostnadsökningar som inte är förenliga med ett sådant förlopp. Därför måste kostnadsökningarna nedbringas under de minimireultat, som de svenska avtalsrörelserna erfarenhetsmässigt uppvisar.

2. *För relationerna mellan olika löntagargrupper.* Följsamhetstänkandet måste ersättas med framåtriktade bedömningar. Kriterier för sådana bedömningar för individer och grupper måste utvecklas genom en diskussion inom och mellan parterna. Dessa bedömningar kan endast genomföras för någorlunda homogena grupper som ofta måste bli små. Det viktigaste kriteriet måste vara löntagarnas egen bedömning som den kommer till uttryck i den långsiktiga balansen mellan lediga platser och sökanden. Förändringar i relativlönerna måste förhandlas mellan parterna och genomföras långsiktigt, systematiskt och i små steg.
3. *För den lokala lönebildningen.* Med vårt statistiska system kommer den lokala lönebildningen att redovisas som löneglidning. Centrala rekommendationer och avtal på förbunds-nivå innehåller endast minimibestämmelser och kan därför aldrig helt styra lönebildningen på individnivå. Lokal lönebildning måste därför vara ett normalt inslag. Om det på arbetsplatserna finns en långsiktig och systematisk lokal lönepolitik, grundad på de egna förhållandena och utformad i diskussioner mellan de lokala parterna, underlättar detta för förhandlingarna att hålla lönebildningen

inom den övergripande ramen. Oberoende av förhandlingsform måste den övergripande ramen fastställas centralt. En decentraliserad lönebildning skulle inte kunna hållas inom det samhällsekonomiska utrymmet.

4. *För kortsiktiga löne- och prisrörelser.* Erfarenheterna visar att löne- och prisstegringarna haft en tendens att accelerera redan innan efterfrågetrycket blivit så starkt att det ger god tillväxt och full sysselsättning. Därför är det angeläget att politiken inriktas på att skapa största möjliga tröghet i kortsiktiga löne- och prisrörelser. De kortsiktiga löne- och prisrörelsernas roll för att styra produktion och konsumtion är inte så betydande att nackdelen med ökad tröghet kan motväga vinsten av en ökad samhällsekonomisk stabilitet. Det är de medel- och långsiktiga löne- och prisförändringarna som är viktiga för att styra produktion och konsumtion. Prisförändringar på medellång och lång sikt måste vara samstämda med tillväxt- och sysselsättningsmålsättningen.
5. *För utrymmesberäkningen.* Arbetsgi-var- och löntagarorganisationerna bör eftersträva gemensamma bedömningar av utrymmet. Härvid bör hänsyn tas till eventuella större avvikelser från huvudkursen under föregående period.

Våra utgångspunkter

Vi analyserar en oregelmässigt växande ekonomi – inte ett stationärt samhälle – och problemen är inflation och arbetslöshet. Tillväxten drivs av innovationer som ger upphov till ojämvikter. Jämviktsanalysens tillämplighet på lönebildningen blir härigenom tämligen begränsad. Detta har lett oss till en förloppsanalytisk ansats i Stockholmskolas tradition. Mer än en

ansats kunde det dock inte bli, eftersom förloppsanalysen alltså är föga utvecklad.

Löner och lönerelationer är i dessa dynamiska förlopp inte fullständigt bestämda av efterfråge- och utbudsförhållandena. Det finns ofta vida intervall – vi kallar dem *korridorer* – inom vilka organisationerna kan verka. Korridorernas bredd bestäms av de ojämvikter, som uppkommer vid innovationsdriven tillväxt, och av de obestämdheter, som uppkommer till följd av fåtalskonkurrens och transaktionskostnader.

Lönerna i Sverige bestäms genom organisationernas avtal och hur de tillämpas. Organisationerna påverkar *normbildningen* såväl i avtalen som i deras tillämpning, samtidigt som de själva påverkas av den allmänna normutvecklingen. På marknader utan organisationer utbildas normsystem som påverkar förloppen inom korridorerna. Kostnadsprissättning är ett exempel.

Personlig förmåga att fullgöra ifrågakommande arbetsuppgifter och de krav *arbetsplatsförhållandena* ställer är de viktigaste grunderna för löneskillnader. Informationen om dessa faktorer kan inte till alla delar centraliseras. De måste därför bedömas lokalt. Centrala rekommendationer och avtal på förbunds nivå kan därför aldrig helt styra lönebildningen på individnivå.

Däremot finns inte informationen för en samhällsekonomisk bedömning tillgänglig lokalt. En decentraliserad lönebildning skulle inte kunna hållas inom det samhällsekonomiska utrymmet. Organisationerna måste därför fastställa en övergripande ram.

Produktiviteten

Inom varje ekonomi måste grundvalen för en real inkomstökning vara en produktivetsförbättring. I EFO-rapporten antogs produktivitetstillväxten vara bestämd av yttre faktorer, främst av den tek-

niska utvecklingen, och därför förbli hög och jämn. Detta visade sig efter den första oljeprischocken vara att orealistiskt antagande. I FOS-rapporten behandlas därför produktivetsutvecklingen som ett led i det ekonomiska förloppet. Den är i hög grad endogen.

Med nuvarande utveckling kan vi för Sveriges del inte räkna med starkare produktivitetstillväxt än ca 2 procent per år i varuproduktionen och ca 3/4 procent inom privat tjänstesektor. Detta skapar utrymme för en realinkomstökning med ca 1 procent. Våra rekommendationer syftar till att möjliggöra en väsentligt starkare tillväxt.

Stor roll i vår analys spelar Verdoorns lag.¹ Enligt denna stegras produktiviteten vid en ökning av efterfrågan genom att större nyinvesteringar stimulerar det tekniska utvecklingsarbetet. Vidare kommer hög efterfrågetillväxt att leda till förbättrade arbetsmetoder och organisation, ökade utbildningsinsatser, sortimentsomläggningar mot längre serier samt starkare motivation. Därtill kommer kortsiktiga samband, beroende framför allt på kapacitetsutnyttjandet.² Orsakssambandet går från efterfrågan till produktivitet, inte tvärt om.

Genom beräkningar grundade på utvecklingen under längre perioder har totalfaktorproduktivitetsens elasticitet med avseende på produktionsökningen, Verdoorn-elasticiteten, för OECD-länderna under senare decennier skattats till 0,6-0,8 (Englander & Mittelstädt [1988]). Dessa värden betyder att om efterfrågetrycket ökas så att produktionen stimuleras att öka, kan drygt två tredjedelar av produktionsökningen klaras genom stegrad takt i produktivitetstillväxten. Åter-

¹ Den hollandske ekonomen P J Verdoorn påvisade i Verdoorn [1949] ett nära positivt samband mellan produktions- och produktivetsutvecklingen.

² Dessa analyserades redan i EFO-rapporten och mer utförligt i FOS-rapporten kap 3.

stoden, inemot en tredjedel, måste alltså motsvaras av ökade insatser av arbete och kapital.

Detta gäller i genomsnitt för hela näringslivet. Våra beräkningar pekar på att Verdoorn-elasticiteterna troligen är väsentligt större inom varu- än inom tjänstesektorerna. Vi menar att Verdoorns lag förklarar huvuddelen av dämpningen i produktivitetstillväxten i industriländerna efter mitten av 1970-talet.

Nedläggningar och nyetableringar

Analysen som vi gjort av SINDs arbetsställestatistik visar att nedlagda enheter haft genomsnittligt låg produktivitet, en tredjedel under genomsnittet. Nedläggningarna spelar alltså stor roll, och härigenom kan en krympande bransch ibland komma att visa relativt stark ökning av produktiviteten, i strid med Verdoorns lag.

Nyetableringar spelar däremot inte den dominerande roll för införandet av ny, effektivare teknik som ekonomerna ofta antar. I vår studie hade nyetableringar 1970-1986 samma produktivitet och produktivitetsutveckling som befintliga anläggningar. Ny teknik införs lika snabbt via investeringar i befintliga anläggningar som i helt nya.

Investeringarna

Det tekniska framåtskridandet innebär att ett visst antal arbetsplatser bortrationaliseras varje år. För full sysselsättning krävs alltså en viss minsta takt i tillväxten av kapitalstocken, så att tillräckligt många nya arbetsplatser tillkommer. Denna tröskel ligger högre ju starkare det tekniska framåtskridandet är. Styrkan i det senare är enligt Verdoorns lag till betydande del beroende av graden av kapacitetsutnyttjande och av efterfrågetrycket i ekonomin.

Ett väsentligt villkor för full sysselsättning är alltså hög tillväxt. Vi avvisar tan-

ken på jämvikt vid låg tillväxt. Vi vill rikta uppmärksamheten mot företagets motiv att investera, inte i lägen nära jämvikt utan i dynamiska förlopp långt från jämvikt.

Dessa tillväxtförlopp drivs ytterst av innovationer, som skapar ojämvikter och kvasiräntor. Vi ser detta på samma sätt som Schumpeter. Innovationerna skapar en osäkerhet som företagen måste gardera sig mot.

Vi ser arbetskraft och kapital som komplement snarare än som substitut. En sänkning av lönen relativt till kapitalkostnaden påverkar därför endast obetydligt sysselsättningen.³

För att nyinvesteringar och kapitalstockstillväxt i samhället skall nå den omfattning som krävs för full sysselsättning måste företagen utforma investeringsstrategier som innebär tillfredsställande garderingar mot osäkerheten. Vidare måste vinstutsikterna erbjuda företagen tillräckliga positiva incitament. Ju högre marknadsrörelsen och ju större osäkerheten är, desto gynnsammare måste vinstutsikterna vara. Slutligen måste vinsterna i samhälls ekonomin som helhet ge ett så högt bidrag till det totala sparandet att investeringarna kan finansieras.

Det finns inga självreglerande krafter, som säkerställer att dessa tre villkor är samtidigt uppfyllda. Stabil tillväxt kräver därför en aktiv och situationsanpassad penning- och finanspolitik.

Lönerna

Utbildning och personlig förmåga måste ses i ett sammanhang och skapar tillsammans "karriärlöneskillnader", som är av stor betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden. Rekryteringen blir det främsta kriteriet för detta slags långsik-

³ Denna uppfattning ansluter till Harrod [1954]. Harrod utgår från att ett fullt utnyttjande av den befintliga kapitalstocken ger sysselsättning åt ett visst antal personer, oberoende av relationen mellan lön och kapitalkostnad.

tiga löneskillnader, som behandlas i vår andra rekommendation. Vi ser inget skäl för att man skall frångå den av parterna på den privata arbetsmarknaden etablerade principen att skillnader i utbildningskostnader i sig inte skall vara någon grund för löneskillnader.

Olika typer av förmåga har mycket olika vikt i skilda yrken. *Det går därför inte att rangordna individer efter personlig förmåga.*

Det är principiellt omöjligt att grunda lönepolitiken på en indelning efter svårighetsgrad av alla befattningar och/eller yrken på arbetsmarknaden. Det viktigaste kriteriet för löneavvägningen mellan olika grupper gäller inte befattningar av olika svårighetsgrad utan den långsiktiga balansen mellan lediga platser och sökanden med olika slags förmåga.

Löneskillnader betingade av ersättning för negativa arbetsförhållanden måste givetvis också accepteras för att överhuvudtaget få vissa arbetsuppgifter utförda.

Löneskillnader betingade enbart av gångna tiders samhällsförhållanden som inte längre föreligger bör stegvis elimineras. Löneskillnader måste grundas på framtidsbedömningar.

Med de ramar för den totala löneutvecklingen, som man har att räkna med för överskådlig tid framåt, blir utrymmet för kortsiktig differentiering mellan branscher och företag starkt begränsat. För företag i en övergående lönsamhetskris eller med långsiktiga strukturproblem ger oregelbundenheten i den lokala lönebildningen dock vissa, men starkt begränsade differentieringsmöjligheter.

Lönenivå och lönsamhet

I den lönepolitiska debatten har man länge föreställt sig att det råder ett positivt samband mellan lönenivå och lönsamhet. Företag med högre lönsamhet antogs betala högre lön för samma arbete än företag med lägre lönsamhet.

De statistiska svårigheterna att belysa

detta förhållande har emellertid ända tills helt nyligen varit för stora. Först på 1980-talet har det blivit möjligt att på basis av SINDs material genomföra internationellt unika undersökningar av sambandet mellan lönsamhet och lönenivå.

I *Figur 1* är arbetsplatserna inom industrin ordnade från vänster till höger efter fallande lönsamhet. Diagrammet visar att något samband mellan lönenivå och lönsamhet överhuvudtaget inte föreligger.

Detta betyder inte att lönestrukturen i Sverige skulle vara stel jämfört med andra länder. Enligt OECDs undersökningar (OECD [1985]) är den branschvisa lönestrukturen inte mindre rörlig i länder med starka organisationer och centrala lönerörelser – däribland Sverige – än i andra länder.

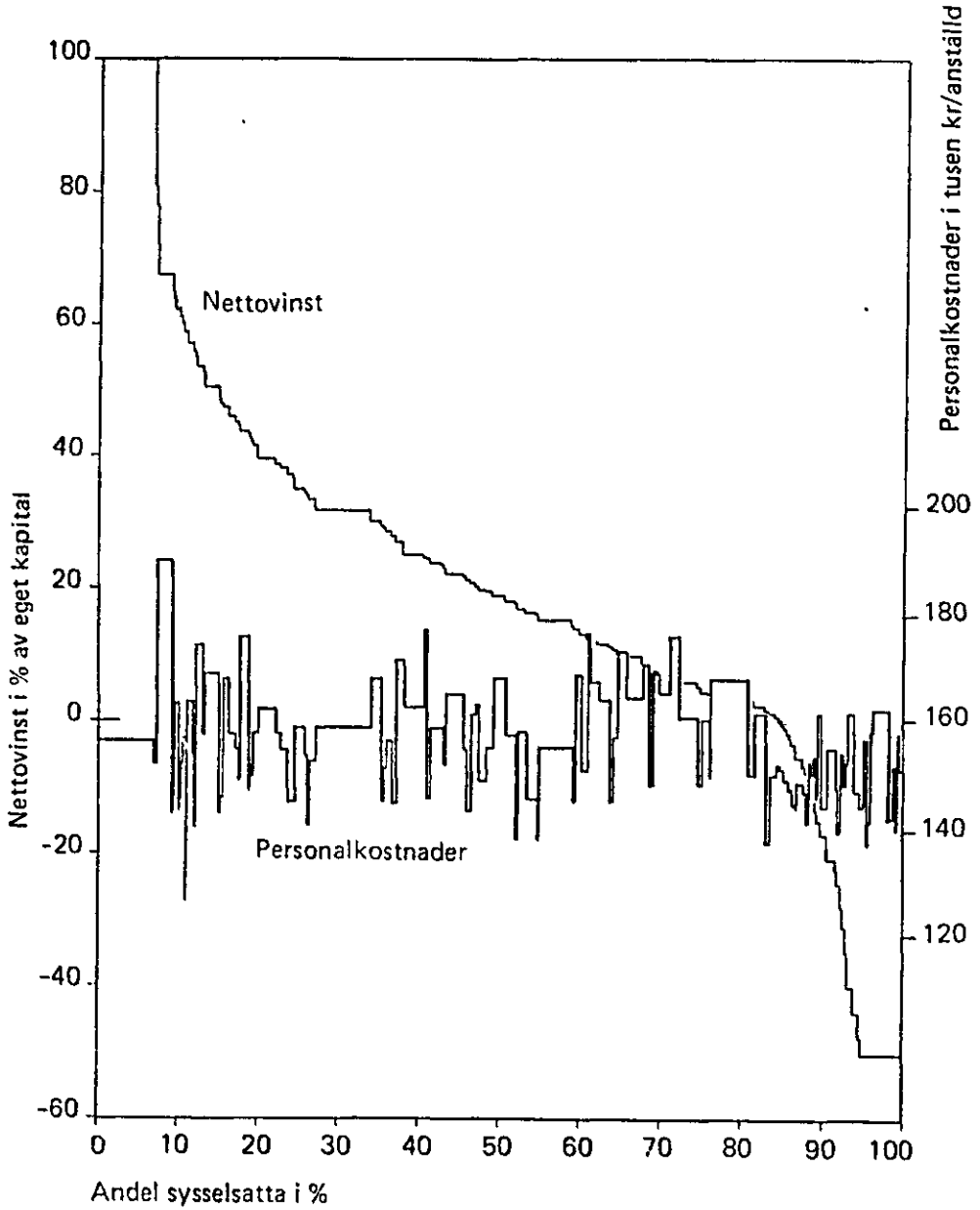
Inte heller framstår strukturomvandlingen på den svenska arbetsmarknaden som mindre stark än i andra länder. Enligt en undersökning av arbetsmarknaden i elva OECD-länder visade endast två länder större förändringar i den branschmässiga sysselsättningsstrukturen än Sverige perioden 1970-1985. Detta gällde såväl näringslivet (med uppdelning på 16 sektorer) som för 18 sektorer inklusive offentlig verksamhet.

Löneglidningen

Det nya för 1980-talet är att löneglidningen blivit stor också inom SAF/PTK-området. Denna erfarenhet är viktig för analysen av löneglidningens orsaker. Upparbetning av ackord, produktivitetsökningar, lönesystemets utformning och liknande faktorer kan inte längre anses ha lika stor betydelse som tidigare.

Vi anser att löneglidningen vid låg arbetslöshet borde kunna nedbringas från 4 till 2 procent. Tidigare var löneglidningen inom SAF/PTK-området omkring 2 procent, utan att detta medförde bristande rörlighet. Det finns tecken på att löneglidningen blivit en rutin, som inte längre har någon egentlig funktion i dessa stycken,

Figur 1 Lönenivån i företag grupperade efter fallande lönsamhet enligt SINDs företagsstatistik 1985.



Källa: Statens industriverk. Diagrammet grundas på en specialbearbetning för vår räkning.

men som inget enskilt företag kan bryta sig ur av rädsla för vad andra gör.

Lönespridning och lönerelationer

Inom SAF/LO-området minskade lönespridningen starkt 1965-1976 och i långsammare takt 1976-1983 för att öka svagt 1983-1986. För tjänstemän i de tre lägsta befattningsskikten, som motsvarar omkring hälften av SAF/PTK-området, har utvecklingen varit påfallande parallell med den för arbetare, trots att avtalen varit annorlunda utformade.

Vår tolkning är att minskningen i lönespridningen inom arbetsplatser beror på att de lokala parterna på arbetar- och tjänstemannaområdena påverkats av samma normsystem. Ett element i detta normsystem har utgjorts av den solidariska lönepolitiken. Genom normbildningen har den haft effekter även inom SAF/PTK-området.

Sedan 1970 och fram till omkring 1985 har lönerelationerna mellan huvudblocken - SAF/LO-området, SAF/PTK-området och det offentliga förhandlingsområdet - utmärkts av periodvisa svängningar av storleksordningen 5 procentenheter, trots alla ansträngningar till följsamhet. Det väsentliga är dock enligt vår uppfattning inte att förfina de statistiska metoderna att göra jämförelser av löneläge och löneutveckling mellan sådana stora och med nödvändighet heterogena områden av arbetsmarknaden. Ekonomiskt meningsfulla jämförelser av löneläge och löneutveckling kan göras endast för någorlunda homogena delområden.

Anpassningen på arbetsmarknaden

Förmågan att anpassa sig till förändrade förhållanden på arbetsmarknaden är viktig för lönebildningen. Ju snabbare uppkomna vakanser blir besatta, desto lättare blir det att hålla den lokala lönebildningen inom den samhällsekonomiska ramen. En hög rörlighet är därför betydelse-

full för möjligheten att föra den tillväxtorienterade ekonomiska politik vi förespråkar.

Den förverkligade rörligheten är starkt beroende av efterfrågetrycket. Det är viktigt att skilja mellan den förverkligade rörligheten och rörlighetsbenägenheten - viljan och förmågan att byta anställning vid i övrigt likartade omständigheter.

Den dramatiska minskningen i lönespridningen t o m 1983 har inte minskat rörlighetsbenägenheten på arbetsmarknaden såsom ofta hävdas i debatten. Det går att upprätthålla rörligheten på arbetsmarknaden med en kombination av små löneskillnader mellan företag och branscher och en väl utbyggd arbetsmarknadspolitik. Då undviker man bl a inläsnings-effekter.

Priserna

Lönebildning och prisbildning är ouppslösligt sammanvävda i inflationsproblematiken. I de flesta nationalekonomiska framställningar förutsättes att priserna bestäms av utbud och efterfrågan och att de omedelbart anpassar sig till förändringar i dessa. Det finns dock ingen empirisk grund för denna uppfattning. Redan förekomsten av ofrivilliga lager och väntelistor visar att prisbildningen är trögrörlig.

För den svenska marknaden finns mycket få undersökningar av prisbildningen. Därför har vi undersökt hur prisbildningen i praktiken går till i svenska industriföretag. Studien (Assarsson [1989]) omfattar den industriella prisbildningen men inte prisbildningen till konsumenter.

Vår undersökning av prisbildningen på industriella marknader visar entydigt på stor trögrörlighet men också på en betydande handlingsfrihet för producenterna. Enligt undersökningen är priserna på de industriella marknaderna på kort sikt kostnadsbestämda. De påverkas inte av efterfrågeförändringar. Samma resultat har framkommit i två tidigare ekonomiska undersökningar av prisbildningen på

den svenska marknaden. (Calmfors & Herin [1979] samt Forslund & Lindh [1984]). Beroendet av världsmarknadspriserna var dock i det närmaste fullständigt för massa- och pappersindustri och petroleumindustri samt för gruvor.

Numera har således efterfrågan ett från bransch till bransch varierande inflytande på priserna inom K-sektorn. EFO-modellen måste modifieras på denna punkt. Däremot står sig EFO-antagandet att prisbildningen inom PS-sektorn är tämligen okänslig för efterfrågan. Den är kostnadsbestämd.

Eftersom lönerna endast är rörliga uppåt leder kostnadsprissättningen till att även priserna blir mer trögrörliga nedåt än uppåt. Om lönerna är känsliga för kortsiktiga variationer i arbetskraftefterfrågan leder detta till inflationstendenser redan innan tillväxt och sysselsättning nått eftersträlvade nivåer.

Dessa inflationstendenser måste motverkas genom ökad trögrörlighet i löne- och prisbildningen ifall en starkare tillväxt och högre sysselsättning skall kunna uppnås. Kostnadsprissättningens dominans innebär att lönebildningen blir mycket viktig för inflationsproblemet.

Den teoretiska grundvalen

I den klassiska/nyklassiska teorin antas oftast att ingen beslutsenhet på företags- eller organisationsnivå är tillräckligt stor för att ensam märkbart kunna påverka utvecklingen på samhällsekonomisk nivå. Visserligen har teorier för monopol och fåtalsmarknader (oligopol) utvecklats inom dess ram (Cournot, Chamberlin m fl), men de har i den makroekonomiska analysen mestadels behandlats som undantag och sällan byggts in i modellerna. De flesta marknader karakteriseras emellertid numera av fåtalskonkurrens med differentierade produkter (märkesvaror). Innovationer som inte omedelbart kan kopieras ger enskilda företag mer eller

mindre varaktiga försprång (kvasiräntor) på marknaderna. Dessa blir drivkrafter också i den internationella handeln. Oligopolteorin är därför central och inte bara ett undantag.

Den dominerande delen av företag och organisationer är numera tillräckligt stora för att var för sig kunna påverka utvecklingen, men sällan tillräckligt stora för att kunna eller vilja ta något ansvar för denna påverkan.

I Sverige svarade de fem största industriföretagen 1965 för 9 procent av industriproduktionen, 1982 för 18 procent och 1987 för 30 procent. Integrationen har också varit mycket stark inom vissa delar av den privata tjänstesektorn.

En av förutsättningarna för denna utveckling är att företagen arbetar med *fallande styckkostnader*, dvs de har skalfördelar. Såväl våra statistiska beräkningar som vår undersökning av prisbildningen i svenska företag visar liksom liknande undersökningar i andra länder att fallande styckkostnader är regel i näringslivet.

De stora företagen har ofta nått gränsen för skalfördelar i de enskilda produktionsanläggningarna. Därför är det särskilt skalfördelar vid mycket kostnadskrävande FoU-satsningar men också i marknadsföringen som fått ökad vikt. Vidare är produktionen numera av både tekniska och kommersiella skäl ofta uppsplittrad på flera produkter och produktvarianter. Datorisering och robotisering minskar nackdelarna med korta serier.

Vi betonar starkt betydelsen för arbetsmarknadsutvecklingen och löneutvecklingen av heterogeniseringen av arbetsmarknaden genom förskjutningen av efterfrågan från muskelkraft till hjärnkraft och specialiseringen av arbetsuppgifter.

På arbetsmarknaden innebär specialiseringen och den åtföljande fåtalskonkurrensen att arbetsgivarna mestadels möter ett begränsat och heterogent urval av sökande till varje anställning. De arbetssökande har på samma sätt bara ett fåtal alternativ inom räckhåll.

Korridorer och förhandlingsområden

Vi tänker oss att det också finns korridorer som omfattar relationerna mellan olika löner och priser. De samhällsekonomiska faktorerna bestämmer läget för korridorerna vägg, men inom korridorerna finns liksom i EFO-modellen förhandlingsutrymme.

Fåtalskonkurrens skapar spelsituationer. Härtill kommer att förhandlingsutrymmena i dynamiska modeller också påverkas av osäkerhet och förväntningar. Företagandet möter ständigt en osäkerhet som inte är försäkringsbar. Ersättningen för att bära denna osäkerhet är det väsentliga elementet i företagsvinsterna. Vi avser därvid vinst utöver normal förräntning. En sådan vinst kan inte uppkomma i jämviktsmodeller.

Den spelteoretiska analysen av fåtalskonkurrensen togs upp av von Neumann och Morgenstern [1944]. Den leder till den väsentliga slutsatsen att priser och löner vid fåtalskonkurrens är obestämda (osäkra) inom vissa områden (korridorer) och att aktörerna därför utbildar normsystem för sitt handlande, som ökar förutsebarheten och underlättar besluten för företag och hushåll.

Dessa normsystem kan inte härledas ur några antaganden att företag och hushåll strävar efter att optimera någonting. De grundas på människornas praktiska erfarenheter i det ekonomiska livet, ofta som traditioner överförda från ekonomiska förhållanden i tidigare perioder, och måste därför observeras direkt i verkligheten genom fältstudier.

Transaktionskostnader

Den klassiska frikonkurrensmodellen förutsätter perfekt fungerande marknader, vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagare liksom säljare och köpare av varor och tjänster utan ansträngningar och kostnader finner varandra på marknaden. Detta förutsätter i sin tur att både pro-

dukter och arbetskraft är homogena, d v s obegränsat utbytbara. Vi anser att dessa förutsättningar är alltför verklighetsfrämmande för att denna teori skall kunna ligga till grund för en modell som skall kunna användas för en analys av arbetslöshet, inflation och tillväxt.

I verkligheten är det förenat med stora ansträngningar och kostnader att finna och utnyttja de bästa kombinationerna på marknaderna. Dessa kostnader brukar sammanfattas i begreppet transaktionskostnader. På arbetsmarknaden omfattar de informations-, sök-, introduktions- och utbildningskostnader vid nyanställningar. Med transaktionskostnader på varu- och tjänstemarknaderna avser vi alla kostnader som säljare och köpare har för att söka på marknaden, avsluta köpet och därefter anpassa sin verksamhet till den andra parten. Vid prisbildningen skapar de övre och nedre gränsvärden inom vilka priserna är obestämda. Inom dessa gränser finns ett "förhandlingsområde" för säljarnas och köparnas överenskommelser eller för säljarnas - i vissa fall köparnas - aktiva prissättning. Parterna har handlingsfrihet och därmed utrymme för skilda strategier inom förhandlingsområdet, men det begränsas av behovet att bevara motpartens förtroende.

Gränsvärdena har olika innebörd på arbetsmarknaderna respektive på varu- och tjänstemarknaderna. På en arbetsmarknad utan organisationer ligger det övre gränsvärdet för lönerna där arbetsgivaren finner det motiverat att ta på sig kostnaderna för att rekrytera och utbilda en nyanställd i stället för den som begär en lönehöjning. Det nedre ligger där arbetstagaren finner det motiverat att ta på sig motsvarande kostnader för att söka och anpassa sig till en ny anställning.

På en arbetsmarknad med organisationer måste man skilja på gränsvärdena på samhällsnivå och på företagsnivå. På samhällsnivå ligger den övre gränsen där störningar av den internationella konkurrenskraften börjar uppträda och den undre

där man får politiskt besvärande omfördelningseffekter. På företagsnivå ligger den övre gränsen där man riskerar företagets investeringar och långsiktiga överlevnadsförmåga och den undre där företagets möjligheter att rekrytera erforderlig arbetskraft hotas.

På varu- och tjänstemarknaderna är det övre gränsvärdet det där köparen finner priset så högt att han anser det vara värt kostnaderna att söka efter en ny leverantör. Den nedre är det där säljaren finner priset så lågt att han söker en alternativ avsättning för sin produkt. Detta innebär att om säljaren förlorat en kund genom att driva upp priset över den övre gränsen och kunden ådragit sig kostnaderna för att finna och anpassa sig till en ny leverantör, måste den tidigare säljaren sänka priset under den nya säljarens nedre prisgräns för att återvinna den förlorade kunden.

Normerna

Människans kapacitet för rationellt handlande har alltid varit begränsad. Man måste acceptera den begränsning som ligger i vad Herbert Simon kallat "bounded rationality". Begränsningar i överblick och information samt i beräkningsförmåga medför att en teori, som förutsätter att denna förmåga alltid är tillräcklig, knappast är ägnad att ge en användbar tolkning av förloppen. Det är istället nödvändigt att empiriskt kartlägga om det över huvud taget finns några generella drag i individernas ekonomiska handlande, som kan skapa det för ett ekonomiskt system nödvändiga minimum av förutsebarhet. Det är här normsystemen får sin betydelse.

De som sysslar med företag och företags problem i vår tid har sedan länge upptäckt att det finns många andra viktiga mål och faktorer än enbart vinstmaximering som medverkar till att styra utvecklingen; allt det som i moderna beskrivningar brukar sammanfattas med begrep-

pet företagets eller organisationens "kultur".

Lagar och kollektivavtal växelverkar med normsystemen. I många fall kan en ny bestämmelse i lag eller avtal innebära en kodifiering av normer som redan tillämpas av de flesta. Lagstiftning och avtalspolitik kan också verka normbildanden. Normsystemen utvecklas och förändras kollektivt av de ekonomiska aktörerna för att ge ledning i valsituationer, där de ekonomiska lagarna inte ger sådan ledning eller är alltför svåra att tillämpa.

För många grupper utgör normerna ett försvar mot fåtalskonkurrensens och osäkerhetens negativa effekter. Detta kan exemplifieras med den solidariska lönepolitiken och normen att inte acceptera en anställning under avtalslön.

Kostnadsprissättning är ett annat exempel på en norm. Det kan inte visas att kostnadsprissättning maximerar vinsten, men en lång erfarenhet har givit vid handen att den är ett gott underlag för långsiktiga och ömsesidigt fördelaktiga affärsförbindelser. Som norm kan den utgöra grundvalen för ett förtroende mellan köpare och säljare, som är nödvändigt för att begränsa transaktionskostnaderna. Samtidigt leder den till att prisbildningen blir trögrörlig på kort sikt på ett sätt som underlättar den makroekonomiska stabiliseringspolitiken.

Vad är då ett normsystem? Vid fåtalskonkurrens kan det bildas koalitioner mellan köpare och mellan säljare, mellan arbetsgivare och mellan arbetstagare i skilda kombinationer. Bestående koalitioner blir organisationer. Sammanhållning och stabilitet i dessa koalitioner betingas bl.a. av normsystem, som reglerar beteendet tex vid utbrytningsförsök. Många olika normsystem är teoretiskt möjliga.

Till kostnadsprissättning hör en norm, som i vår undersökning formuleras på följande sätt:

"Under många års samarbete har ett ömsesidigt förtroende växt fram mellan säljare och köpare. Köparen accepterar prishöjningar som beror på ökade kostnader hos säljaren. Men han kräver samtidigt att säljaren effektiviserar verksamheten."

Vilket av de möjliga normsystemen som faktiskt kommer att etableras kan inte härledas ur de vanliga optimeringsantagandena utan måste observeras direkt i verkligheten genom fältstudier.

Normer är betydelsefulla för organisationerna, tex på arbetsmarknaden eller inom jordbruket och skogsbruket. Men det finns också normer utanför organisationsväsendet. Den tidigare nämnda kostnadsprissättningen är ett sådant exempel.

Normerna står ofta kvar med moraliska förtecken långt sedan den situation i vilken de var funktionella förändrats. De representerar ofta en "eftersläpande" rationalitet på samma sätt som investeringar i fasta anläggningar. De utgör därför ett betydande konserverande inslag. Individerna och företagen accepterar dem ändå för att undvika de förluster som kundernas/klienternas/de anställdas ogillande av ett brott mot sådana normer kan orsaka dem.

Arbetsmarknader utan organisationer

Även arbetsmarknader utan organisationer kännetecknas av ständiga ojämvikter på grund av efterfrågeförändringar och innovationer, fåtalskonkurrens och ökade transaktionskostnader. Trots att sådana marknader ofta åberopas som idealiska för inflationsbekämpningen finns det mycket få empiriska undersökningar av hur de fungerar. Även länder med inga eller svaga organisationer på arbetsmarknaden kännetecknas av stora svårigheter att redan vid måttligt efterfrågetryck hålla löneutvecklingen inom den samhällsekonomiska ramen.

De praktiska erfarenheter som finns av sådana arbetsmarknader i tex USA och Frankrike visar att de inte skiljer sig vä-

sentligt från marknader med arbetsgivar- och löntagarorganisationer. Skillnaderna är inte av den art som ofta förutsättes i debatten. Även på arbetsmarknader utan organisationer tar arbetsgivarna hänsyn till varandra i sin lönepolitik. Även sådana marknader styrs därför i hög grad av normer, som utbildats för att förhindra att aktörerna fångas in i en ömsesidigt ruinerande konkurrens om arbetskraft eller anställningar.

För lönesättningen i företag utan kollektivavtal spelar utvecklingen av det egna företags ekonomi mindre roll än konsumentprisindex och den enskilde arbetsgivarens strävan att följa löneutvecklingen i andra företag. Därför har lönerna på arbetsmarknader utan organisationer stigit lika starkt som på arbetsmarknader med organisationer även när arbetslösheten varit hög.

Villkor för stabil tillväxt

Frågan om stabilitet i förloppen, om konvergens eller divergens, har i första hand med egenskaperna i systemet som helhet att göra och inte med förhållandena på de enskilda marknaderna. Normsystemen kan sägas snäva in de möjliga förhandlingsområdena (korridorerna) utan att för den skull skapa entydiga lösningar. Konvergerande förlopp håller sig inom korridoren tack vare normsystem. Om normsystemen på grund av ändrade ekonomiska förhållanden eller av andra orsaker blivit svaga, ofullständiga eller fragmenterade kan förloppen divergera.

Frågan om stabilitet i tillväxten blir därmed omformulerad till att avse förmågan att anpassa normsystemen till förändringar i samhällsutvecklingen. Någon egentlig analys av hur normsystemen förändras under ett tillväxtförlopp och påverkar dess fortsättning har vi inte kunnat genomföra.

Stabiliteten har också med de yttre förutsättningarna att göra. De normsystem som gav stabil tillväxt vid fasta växelkur-

ser och förutsebara oljepriser visade sig fungera mindre väl när dessa förutsättningar förbyttes till sina motsatser.

Det är en öppen fråga om det kan finnas normer för priser, löner och andra variabler till stöd för beslut i hushåll och företag så att dessa på enbart mikroinformation kan fatta sådana beslut att resultatet på samhällsnivå ändå blir stabil och god tillväxt, låg inflation och full sysselsättning. Vi har i varje fall inte funnit någon författare som visat detta. Sannolikt kräver stabil tillväxt normer som innebär att hushåll och företag i sina beslut tar hänsyn även till makroekonomiska faktorer, tex förväntad samhällsekonomisk tillväxt.

När vi rekommenderar största möjliga tröghet i kortsiktiga pris- och lönerörelser, dvs att förändringar genomföres långsiktigt, systematiskt och i små steg, står detta i motsats till en mycket vanlig uppfattning. Exempelvis har ökad flexibilitet utgjort en huvudlinje inom OECD under 1980-talet. Vi menar att transaktionskostnaderna skapar långsiktiga bindningar som gör kortsiktig flexibilitet inoptimal. Vidare underlättas stabiliseringspolitiken av låg kortsiktig flexibilitet i priser och löner.

Organisationerna och normsystemen

Arbetsmarknadsorganisationerna är frivilliga sammanslutningar. En löntagarorganisation kan inte tvinga en medlem att nöja sig med lägre lön än hon eller han skulle få som medlem i en annan löntagarorganisation eller som oorganiserad. Motsvarande gäller för en arbetsgivarorganisation. Organisationerna kan därför endast påverka löner och lönerelationer inom det förhandlingsutrymme, som skapas av medlemmarnas lojalitet och av deras intresse att i framtiden dra nytta av organisationerna.

Organisationerna skapar en trögrörlighet för lönerna inom dessa förhandlingsområden eller korridorer, som är en för-

utsättning för att den ekonomiska politiken skall kunna förena god tillväxt och full sysselsättning med samhällsekonomisk stabilitet.

Utvecklingen under de senaste tjugo åren visar att de stora löntagarorganisationerna är alltför starka för att de skall kunna uppnå några varaktiga förskjutningar i lönerelationerna sinsemellan. Däremot har förändringar förekommit inom kollektiven, men även dessa har under den senaste tioårsperioden varit förhållandevis små.

Inom produktionen har andra typer av koalitioner utbildats; karteller, nationella och internationella storkoncerner, producentkooperation etc.

Den viktigaste drivkraften bakom organisationer och andra former av koalitioner och deras normsystem är behovet att skapa trygghet mot marknadskrafternas oförutsebara utslag. Behovet av trygghet är en av de starkaste drivkrafterna inom all ekonomisk verksamhet, men genom att nationalekonomin sedan den klassiska epoken definierat bort de sociologiska elementen i samhällsekonomi från sin teori har det sällan erkänts som en ekonomisk faktor.

Lönepolitik med organisationer

Den naturliga utgångspunkten för vårt arbete har varit att arbetsmarknadsorganisationernas lönepolitik utövar ett självständigt inflytande på inflationstakten. Institutionella förhållanden spelar en roll. Detta gäller såväl huvudorganisationernas uppträdande som den lokala lönebildningen och samspelet mellan central och lokal nivå.

Vår uppfattning och erfarenhet är att växelverkan mellan arbetsgivar- och löntagarorganisationerna spelar en avgörande roll för lönebildningen. Löntagarsidans förväntningar på arbetsgivarsidans uppträdande i en kommande förhandling spelar en stor roll för hur kraven läggs. Teoretiska modeller som tex utgår från

att fackföreningarna ensamma bestämmer lönen och att företagen därefter anpassar sysselsättningen anser vi vara helt realistiska.

Detsamma gäller modeller som framställer lönebildningen som ett spel mellan en enda centraliserad fackförening, som bestämmer lönen, och staten, som genom

sin ekonomiska politik bestämmer arbetslösheten.

Som framgår av studier av organisationernas historia spelar interna motsättningar ofta en avgörande roll för uppträdandet gentemot motparten. En avtalsförhandling handlar lika mycket om kompromisser inom partsorganisationerna

APPENDIX EFO-modellen

I *EFO-rapporten* [Edgren, Faxén & Odhner [1970], eng övers [1973]] presenterades en huvudkurs för lönepolitiken, som möjliggjorde uthållig god tillväxt vid låg inflation och full sysselsättning. Denna huvudkurs var dock inte exakt bestämd. Det fanns en korridor inom vilken löneutvecklingen kunde löpa utan att det självförstärkande tillväxtförloppet äventyrades.

Inom korridoren fanns därför ett visst utrymme för förhandlingar mellan parterna. De samhällsekonomiska faktorerna antogs bestämma läget för korridorväggarna men inte mer.

Enligt EFO-modellen är det utvecklingen inom den sektor, som konkurrerar med utlandet, antingen på exportmarknaden eller gentemot import till Sverige, som bestämmer utrymmet för löne- och vinstökningar i ekonomin. Denna sektor kallas den konkurrensutsatta sektorn (*K-sektorn*).

Utrymmet för vinst- och löneökningar inom *K-sektorn* är summan av två faktorer: *K-sektorns* produktivitet utveckling och den internationella prisutvecklingen.

Om den internationella prisnivån stiger, kan de svenska vinsterna och arbetskostnaderna stiga lika mycket utöver produktivitetsoökningen utan att konkurrenskraften försämras.

Löneökningarna inom *K-sektorn* sprids till den för utlandskonkurrens skyddade sektorn, *S-sektorn*. Mark-

nadskrafterna och löneförhandlingsmekanismerna kommer vid full sysselsättning att framtvunga tämligen likformiga lönehöjningar i ekonomins olika delar. Den solidariska lönepolitiken verkar i samma riktning.

Löneökningarna i *S-sektorns* privata och offentliga delar blir därför i stort sett lika snabba som i *K-sektorn*. *S-sektorns* egen produktivitetsoökning påverkar i EFO-modellen inte löneutrymmet.

I *S-sektorn* bestäms prisutvecklingen av skillnaden mellan de inhemska lönekostnadsökningarna och produktivitetsoökningarna. I *K-sektorn* däremot är prisutvecklingen given på världsmarknaden.

EFO-utredarna studerade pris-, löne- och produktivitetsoökningarna 1952-1960 och 1960-1968. Under båda perioderna steg de internationellt bestämda priserna med strax över 1 procent om året. Produktivitetsoökningen i *K-sektorn* var under 1950-talet drygt 4 procent per år och under 1960-talet över 8 procent per år. Utrymmet för kostnadsökningar inom *K-sektorn* och inom hela ekonomin var därför 5 respektive drygt 9 procent. Den faktiska löneutvecklingen låg enligt beräkningarna någon procentenhet över dessa tal. Fördelningen mellan löner och vinster försköts alltså något. Den internationella konkurrenskraften kunde ändå i stort sett upprätthållas.

som mellan parterna. Modeller som förutsätter att en arbetsmarknadsorganisation har en enhetlig målsättning är således inte heller realistiska.

Arbetsmarknadsorganisationerna kan inte förstås om man inte tar hänsyn till deras politiska och sociologiska karaktär. De påverkas starkt av tryck från den allmänna opinionen. Men ingendera parten kan ändå frigöra sig från sitt ansvar för inflationen.

Referenser

Assarsson, B, [1989], *Prisbildning på industriella marknader*. Bjarnum.
Calmfors, L, & Herin, J, [1979], "Domestic and foreign price influences. A disaggregated study of

Sweden" i Lindbeck, A, (red), *Inflation and Employment in Open Economies*. Amsterdam.
Edgren, G, Faxén, K-O & Odhner, C E, [1970] *Lönebildning och samhällsekonomi*. Stockholm.
Eng overs [1973] *Wage formation and the economy*. London.
Englander, A S & Mittelstädt, A, [1988], *Total factor productivity. Macroeconomic and structural aspects of the slowdown*. OECD economic studies No 10. Paris.
Faxén, K-O, Odhner, C E, & Spånt, R, [1989], *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*. Simrishamn.
Forslund, A & Lindh, Y, [1984], *Prisbildning på sektornivå*. Bilaga 16 till LU 84. Stockholm.
Harrod, R F, [1954], *Towards a dynamic economics. Some recent developments of economic theory and their application to policy*. London.
von Neumann, J, & Morgenstern, O, [1944] *Theory of games and economic behavior*. New York.
OECD, [1985], *Employment outlook*. Paris.
Schumpeter, J, [1912], *Theorie der Wirtschaftlicher Entwicklung*. Leipzig.
Verdoorn, P J, [1949], *Fattori che regolano lo sviluppo della produttività del lavoro*. L'Industria.