

Jan Bröms:

Lönebildning under kontroll?

Lönebildningen har haft en central plats i den ekonomiska debatten under det senaste decenniet. Några debattdeltagare har menat att organisationen av lönebildningen (löneförhandlingssystemet) i Sverige har bidragit till hög inflation, andra att lönebildningen inte haft en sådan betydelse utan att den höga inflationstakten har kunnat tillskrivas det höga efterfrågeläget och att det svenska löneförhandlingssystemet tvärtom dämpat löneinflationen. I denna diskussion har klassificeringen av löneförhandlingssystemen efter grad av centralisering fått stor betydelse. Jan Bröms bilaga till Långtidsutredningen 1992 *Lönebildning under kontroll?* (Allmänna Förlaget, Stockholm 1992) är därvid av stort intresse, genom att den innehåller en beskrivning av det svenska löneförhandlingssystemet av en person med god insyn i det faktiska förhandlingsarbetet. Skriften innehåller också en noggrann genomgång av det västtyska förhandlingssystemet, som utgör utgångspunkten för Bröms förslag till reformering av det svenska systemet.

I forskningen om lönebildningen har man sökt skilja mellan system med centrala förhandlingar, system med förbundsförhandlingar som högsta nivå och system med enbart lokala förhandlingar. Länder som har centrala förhandlingar antas ha betydligt mer samordnade förhandlingar. Hypotesen är att graden av centralisering har betydelse för löneavtalens nivå och därmed inflationen. Jan Bröms menar att denna klassificering är starkt missvisande. De flesta system har starka inslag av samordning även om utformningen skiljer sig åt. I Japan och Italien sker samordningen mellan de stora företagen medan de mindre sedan följer

efter, i Schweiz är det den starka arbetsgi-
varorganisationen som står för samord-
ningen medan det är de statliga företagen
som sätter nivån i Frankrike.

Bröms paradexempel är (Väst)tyskland
som har fått ett eget kapitel och som åbe-
ropas i många sammanhang i boken. I
Västtyskland startar förhandlingarna på
förbunds nivå i respektive delstat varefter
förhandlingar på företagsnivå tar vid. Det
är ett system som skulle kunna förväntas
leda till höga löneökningar, men i prakti-
ken har löneökningarna varit låga. Orsa-
kerna är enligt Bröms främst två. För det
första finns det i praktiken en samordning
mellan förbunden. Löneförhandlingarna
startar i den del av industrin som har
störst ekonomisk framgång, bl a vad gäl-
ler vinstnivå (exempelvis verkstadsindu-
strin i Baden-Württemberg). En lönenivå
fastställs som också tar hänsyn till övriga
förbundsområden. Detta avtal tjänar se-
dan som ett tak för de övriga förbunds-
förhandlingarna. För det andra bestämmer
löneförhandlingarna på förbunds nivå den
lokala lönenivån (men inte strukturen). I
förbunds förhandlingarna fastställs en
"minimilönestruktur" (olika minimilöner
för olika ålders- och yrkesgrupper) och ett
visst procentuellt påslag av lönesumman
utöver den som minimilönestrukturen
ger. Det finns på lokal nivå visserligen
möjligheter att avvika i speciella fall men
där finns en kontroll genom att företagen
bevakar varandra. Viktigt är också att
uppmärksamma att de västtyska avtalen
nästan alltid varit ettåriga, vilket har för-
hindrat uppkomsten av starka spänningar
mellan olika avtalsområden.

Jan Bröms ser två alternativa utveck-
lingslinjer som är aktuella för det svenska
löneförhandlingssystemet. Det ena alter-
nativet är ett dualt system där de stora
företagen har sina egna separata lönesys-
tem, medan de mindre företagen fortsatt
har centrala (förbunds)avtal. Det andra
alternativet är fortsatta riksavtal för samt-
liga företag men med en betydligt utökad
lokal flexibilitet. Bröms förespråkar fort-

sätta riksavtal av flera skäl. Ett av det vik-
tigaste argumenten är att denna typ av av-
tal innebär lägre informations- och trans-
aktionskostnader.

I den sista hälften av boken diskuterar
Bröms olika möjligheter att förändra det
svenska löneförhandlingssystemet så att
det blir mindre inflationsdrivande och
samtidigt också produktivitetsbefräm-
jande. Jag skall här kort försöka ta fram
några av de viktigaste delarna av hans för-
slag:

1. Avtalen skall vara rikstäckande med
exportindustrin som löneledande.
2. En kommission liknande Rehnbergs-
kommissionen skall ge råd vad gäller
nivån i riksavtalen.
3. I de centrala (förbunds)avtalen skall
fastställas en minimilönestruktur och
en lönesumma till de olika lokala ar-
betsplatsförhandlingarna. Det skall
finnas en betydande lokal flexibilitet
vad gäller lönestrukturen utöver mini-
milöner. Företagen förväntas därvid
bevaka varandra.
4. Avtalsperioderna skall vara korta för
att minska spänningarna.

Boken kan bidra till att förmedla kunskaper
mellan forskare och förhandlare. Forskare
kan få ökade kunskaper om hur det svenska
och också det västtyska förhandlings-
systemet fungerar i praktiken. Förhandlare
kan få förhandlingsystemet insatt i ett
större ekonomiskt sammanhang. Boken är
dock något mångordig och skulle ha vunnit
på en stramare redigering. Jag skulle också
gärna sett en anknytning av presentationen
till kontraktsteorin och en samlad presenta-
tion och diskussion av Jan Bröms egna förslag.

*Professor ESKIL WADENSJÖ
Institutet för social forskning
Stockholms universitet*