

Om lönebildning

Denna artikel presenterar en modell av företags prissättning och efterfrågan på arbetskraft som gör det enklare att förstå lönebildningen och dess relation till inflation och arbetslöshet. Modellen gör det dessutom enklare att förstå hur lönenivån utvecklas genom lönenormering av en löneledande sektor – och vilka sektorer som bör ha inflytande på normbildningen och varför.

Löner revideras i regel en gång per år och hur de revideras har en avgörande betydelse för hur inflation, sysselsättning och arbetslöshet utvecklas i ett land. Lönebildningen beror i sin tur på institutionella förhållanden, dvs hur lönebildningssystemet är utformat, och inte minst hur fackliga organisationer påverkar lönebildningen.

Som Calmfors m fl (2019) betonar finns det två principiellt olika sätt att se på fackföreningar och kollektivavtal inom nationalekonomisk undervisning och forskning. Enligt den ena modellen ses fackföreningar som karteller som driver upp lönerna över jämviktsnivån och därmed bidrar till arbetslöshet. Enligt det andra perspektivet bidrar kollektivavtal i stället till samhällsekonomisk effektivitet, dels genom att motverka arbetsgivarnas makt, dels genom att sänka företagets transaktionskostnader (genom standardisering av avtal om löner, arbetstider, pensioner och uppsägningar etc).

Kollektivavtal skapar dessutom en jämn spelplan i näringslivet när alla företag får betala lika mycket för samma typ av arbetskraft (Calmfors m fl 2019, s 51). Företag som vill förbättra sitt konkurrensläge genom lägre kostnader måste då göra det genom att bli mer produktiva.¹

Calmfors m fl (2019) betonar också att medan den fackliga organisationsgraden i Sverige har minskat kraftigt, från 85 procent 1993 till 67 procent 2018, så har arbetsgivarnas organisationsgrad stigit något, till 88 procent år 2017, vilket innebär ”att arbetsgivarna i allt högre grad kommit att bli bärare av kollektivavtalen” (s 14). Det har motiverat en enkätstudie av företagets syn på kollektivavtalen. Den övergripande slutsatsen är att företagen i allmänhet är förhållandevis positiva (s 135). Det enda negativa påstående om kollektivavtal som man tydligt instämmer i är att ”kollektivavtalet gör det svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget”.

Calmfors m fl (2019) tar inte uttryckligen ställning för de två olika perspektiv på kollektivavtal som finns i litteraturen, men det blir ganska snart tydligt att det är det andra perspektivet som dominerar framställningen. Jag ska i denna artikel renodla detta perspektiv med utgångspunkt från en

ANTE FARM

är docent i nationalekonomi och verksam vid SOFI, Stockholms universitet, sedan 1974. Hans forskning handlar bl a om hur företag sätter priser, efterfrågar arbetskraft och påverkas av rekryteringsproblem. ante.farm@sofi.su.se

Tack till Tomas Korpi och Per Lundborg för värdefulla synpunkter. Tack också till Lina Maria Ellegård för konstruktiva kommentarer.

¹ Detta är för övrigt grundtanken i den s k Rehn-Meidner-modellen.

modell om företags prissättning och efterfrågan på arbetskraft som gör det enklare att förstå lönebildningens utveckling under efterkrigstiden.

I detta sammanhang är det viktigt att skilja mellan hur genomsnittlig löneökningstakt bestäms och hur avvikelser från detta i genomsnitt uppstår. Det är bara den första frågan jag diskuterar här. Den andra frågan, som gäller relativlöner och lönespridning, förtjänar en egen artikel.

1. Lönebildningens utveckling under efterkrigstiden²

Efterkrigsperioden kan delas in i tre faser. Den första perioden, med arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisationerna LO och SAF som dominerande aktörer, varade fram till ca 1970, då den klassiska ”Saltsjöbadsregimen” ersattes av en ”konfrontationsregim” (Elvander, 2003) som varade fram till slutet av 1990-talet. Efter 1990-talskrisen, då andelen sysselsatta av befolkningen (16–64 år) föll från 83 procent 1989 till 72 procent 1994, har lönebildningen präglats av en ny ”samförståndsregim” med utgångspunkt från Industriavtalet 1997.

Efterkrigstiden har präglats av informationsteknikens utveckling, övergången från fordism till toyotism inom industrin,³ en allt större andel tjänstemän bland löntagarna, en starkt växande offentlig sektor och kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Samtidigt har antalet aktörer inom lönebildningssystemet blivit allt fler och omfattar på arbetstagersidan inte längre bara företrädare för industrins arbetare utan även företrädare för tjänstemän och akademiker inom privat och offentlig sektor.

SAF var den pådrivande parten vid införandet av centrala förhandlingar under 1950-talet, medan LO länge tvekade. Genom 1956 års LO-SAF-avtal inleddes en period med centrala avtal för industrins arbetare. Huvuddelen av förhandlingsarbetet på SAF-LO-nivån låg dock fram till 1966 inte i att bestämma de generella löneökningarna, utan i att bestämma extra tillägg med låglönemotivering för ett hundratal avtalsområden.

Efterkrigstiden fram till ca 1970 präglades av en stark efterfrågan på arbetskraft och en omfattande löneglidning inom industrin. Under denna tid var den genomsnittliga industriarbetaren ”riktkarl” för löneutvecklingen, som för övrigt präglades av eftersläpning och följsamhetskrav bland tjänstemän och lågavlönade (Edgren m fl 1970, kap 2).

Ett betydelsefullt avsteg från tjänstemännens följsamhetsprincip var det femårsavtal för 1970–74 som slöts 1969 mellan SAF å ena sidan och Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och *Civilingenjörsförbundet* (CF) å den andra (Faxén m fl 1989, s 406). Under avtalsperioden bildade dessutom SIF, SALF och CF, tillsammans med HTF, Privattjänstemannakartellen (PTK).

² Detta avsnitt bygger framför allt på Edgren m fl (1970, kap 2), Elvander (1988), Faxén m fl (1989, kap 9), Elvander (1992, kap 1), Elvander (2003), Lundh (2010, kap 4, 5), Järliden Bergström m fl (2015, kap 6, 7) och Öberg och Öberg (2017).

³ Se t ex Lundh (2010, kap 5).

År 1966 fick de statsanställda full förhandlingsrätt och konflikträtt och då tog också akademikerorganisationen SACO ut lärarkåren i strejk. Resultatet blev löneökningar på 25 procent. Det var ett utfall som kom att påverka hela arbetsmarknaden, bl a genom att ge bränsle åt nya och skarpare LO-krav för att höja de lägst avlönade inom först den statliga sektorn, sedan hela arbetsmarknaden.

Från mitten av 1960-talet påverkades arbetsmarknaden också av att exportindustrin började förlora marknadsandelar, industrisysselsättningen minskade, den offentliga sektorn växte snabbt, fackföreningsrörelsen radikaliserades och SAF lanserade en ideologisk motoffensiv (Elvander 1992, s 35). Samtidigt importerades inflation från en internationell högkonjunktur 1970 och oljeprischockerna 1973 och 1979.

I Sverige försökte regeringen dämpa löneutvecklingen genom justering av skatteskalor, sänkning av arbetsgivaravgifter m m, men inget fungerade. Till exempel blev löneökningarna under 1975 och 1976 ca 40 procent i näringslivet, delvis på grund av att EFO-modellen⁴ tillämpades för första (och sista) gången på LO/SAF-sidan (Faxén m fl 1989, s 19).

Tjänstemän och akademiker började överväga ett system med individualiserade och differentierade löner, vilket LO inte gjorde. Samtidigt växte oenigheten inom LO, vars låglönesatsningar inte tog tillräcklig hänsyn till yrkesarbetarnas löneutveckling.

Metall och Verkstadsföreningen lämnade LO-samordningen 1983 och 1990 överlät SAF förhandlandet till alla sina förbund.

Några dagar före jul 1990 kom den s k Rehnberggruppens förslag till stabiliseringsavtal 1991–93 med lönekostnadsökningar på totalt 4,4 procent. Förslaget gjorde också rent hus med allt vad klausuler och garantier hette i avtalen.

Som en grund för avtalsförhandlingarna 1995 fanns slutrapporten från den s k Edinggruppen (med ekonomer från parterna). Gruppens slutsats var att en Europaanorm, dvs en följsamhet till lönekostnadsutvecklingen i exempelvis Tyskland, måste skapas. Det blev branschvisa förhandlingar enligt krav från SAF. Det gick trögt inom verkstadsindustrin, men inom massa- och pappersindustrin blev det snabbt ett avtal med en stark konjunktur i ryggen, vilket ledde till löneökningar inom hela industrin som var avsevärt högre än de avtalade och inte i närheten av Europaanormen.

I juni 1996 kom industrifacken med en inbjudan till diskussioner om en ny ordning på arbetsmarknaden med låga nominella löneökningar och utan direkt statlig inblandning. Överläggningar inleddes under senhösten 1996. Parallellt pågick LO:s s k Lisaprojekt, som gav tusentals lokala fackliga företrädare kunskap om sambanden mellan löneökningar, inflation, sysselsättning och arbetslöshet. Industriavtalet, eller Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, som överenskommelsen heter, skrevs under den 18 mars 1997.

På den fackliga sidan bärs Industriavtalet av i huvudsak fem aktörer.

⁴ Det vill säga den modell som introducerades i Edgren m fl (1970).

Unionen (efter sammanslagning 2008 av SIF och HTF) dominerar tjänstemannarörelsen. Sveriges Ingenjörer (efter sammanslagningen 2007 av Civilingenjörskörbundet och Ingenjörskörbundet) dominerar bland akademikerna på den privata sidan. Och IF Metall (efter sammanslagning 2006 av Industrifacket och Metall) dominerar inom LO tillsammans med GS (efter sammanslagningen 2009 av Skogs, Trä och Grafiska förbunden) och Livs. Industrins löneledande roll stöds även av samordning mellan LO:s medlemsförbund, samverkan mellan arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv (efter sammanslagningen 2001 av SAF och Sveriges Industriförbund) och den kommunala sektorns förhandlingsordningsavtal.⁵

Den dåvarande regeringen var emellertid övertygad om att något mer än Industriavtalet behövdes för att förstärka lönebildningen. I regeringsförklaringen i oktober 1998 beskrevs också en ”väl fungerande lönebildning” som en avgörande förutsättning för låg arbetslöshet. Genom ett nytt medlingsinstitut skulle samhällsekonomiska intressen få ett starkare genomslag i lönebildningen.

I propositionen och i instruktionen till Medlingsinstitutet, som inrättades den 1 juli 2000, konstaterades att normeringen skulle utgå från ”den konkurrensutsatta sektorn”. Ganska snart blev innebörden av den formuleringen att det var industrin som normerade. Under 2000-talets första decennium kunde visserligen lägre avlönade branscher eller avtalsområden få något högre löneökningar än normen. Men sedan Industriavtalet förhandlades om 2011 blev tolkningen av lönenormeringen stramare.

2. Grundläggande modeller och samband

Vad säger då den traditionella läroboksmodellen⁶ om lönebildning? Enligt den sk monopolmodellen väljer fackets ledning ensidigt reallönen så att förväntad realinkomst (eller nytta) för en representativ medlem av facket maximeras, givet att företaget bestämmer över hur många som anställs efter att lönen har fastställts. Fackets val av reallön kommer då att bero på antalet fackmedlemmar i förhållande till företagets efterfrågan på arbetskraft – som antas bero på reallönen. Den optimala lönen innebär därmed en avvägning mellan reallön och sysselsättning. I regel kan facket inte ensidigt sätta lönen, men med förhandlingar är det fortfarande så att modellen bestämmer reallön.

Denna modell, av Faxén m fl (1989, s 258–261) kallad hotbalansmodellen, bygger emellertid på en modell av efterfrågan på arbetskraft som är felaktig. Något förenklad ser en korrekt modell av ett företags efterfrågan på arbetskraft ut på följande sätt.⁷

⁵ Se t ex Medlingsinstitutet (2018, s 18).

⁶ Se t ex Björklund m fl (2015, s 257–264) eller Calmfors (2008, s 11–13).

⁷ Se Farm (2019) för en fullständig modell, inklusive en motivering av den approximation som presenteras här.

Ett företags produktion begränsas i regel av dess försäljning vid det pris det sätter.⁸ Efter att företaget satt sitt pris anpassar det därför i regel sin produktion till försäljningen och sin sysselsättning till produktionen. Priset måste täcka inte bara direkta (rörliga) kostnader för arbetskraft och insatsvaror utan också indirekta (fasta) kostnader för lokaler, maskiner m m. Observera då först att ett företags direkta styckkostnader kan skrivas som

$$(1) \quad c = (wN + H)/q,$$

där w betecknar lön (inklusive arbetsgivaravgifter), N direkt sysselsättning (i timmar), H direkta kostnader utom lönekostnader och q produktion. Då kan vi också skriva

$$(2) \quad c = (1+h)wN/q = (1+h)w/a,$$

där $h = H/wN$ är direkta kostnader utom lönekostnader mätt som andel av lönekostnaderna och a mäter arbetsproduktivitet ($a = q/N$). Företagets pris blir då

$$(3) \quad p = (1+m)c = (1+m)(1+h)w/a,$$

där m är ett pålägg som företaget väljer för att täcka fasta kostnader och vinstkrav (kostnadsprissättning) – eller för att maximera vinsten eller anpassa sig till priskonkurrens som prisledare eller pristagare (se nedan). Detta pris gäller alltså när produktionen begränsas av företagets försäljning vid det pris som företaget sätter, $D(p)$, vilket innebär att

$$(4) \quad N = D(p)/a \text{ om } D(p) < k \text{ och annars } N = k/a,$$

där k betecknar företagets kapacitet. Företagets sysselsättning beror alltså inte i något fall på reallönen (w/p) utan på arbetsproduktivitet och försäljning eller kapacitet vid det pris som företaget sätter.

Vi kan anta att företagen på en marknad där köparna tar priset för givet och fritt kan välja mellan säljarna sätter (ungefär) samma pris. Så blir det också automatiskt – som bestämt av en ”osynlig hand” – när kostnadsprissättning enligt (3) ger ungefär samma pris. Annars kan vi anta att prisnivån (”marknadspriset”) sätts av en prisledare, dvs ett företag vars prisnivå andra företag på marknaden matchar.⁹ Ett företags produktion begränsas av dess försäljning (marknadsandel) eller kapacitet. Och marknadspriset bestäms av (3) för prisledaren så länge som prisledarens produktion begränsas av dess försäljning.

Efterfrågan på arbetskraft kan alltså inte modelleras utan att man samtidigt modellerar företags produktion vid priser som företag sätter. Och dessa priser beror enligt (3) på de löner som företagen sätter. Det följer då också av (3) att reallönen för anställda i företag med lönenivån w ges av

$$(5) \quad w/p_c = (w/w_c)(w_c/p_c),$$

där w_c betecknar lönenivån och p_c prisnivån i konsumtionsvarusektorn (som omfattar de företag som producerar de varor och tjänster som hushållen köper),

$$(6) \quad p_c = (1+m_c)(1+h_c)w_c/a_c.$$

⁸ Se *tex Farm* (2018, s 49).

⁹ Se *Farm* (2017) för en formalisering av denna modell, som dock inte försöker förklara de (små) prisskillnader som normalt finns på alla marknader utom marknader för homogena varor.

Härav följer för det första att reallönen i konsumtionsvarusektorn (kv-sektorn),

$$(7) \quad w_c/p_c = \frac{a_c}{(1+m_c)(1+h_c)},$$

framför allt beror på dess arbetsproduktivitet (a_c) men också på dess pålägg (m_c) och användning av insatsvaror mätt med h_c , som beror på importpriser och därmed också på valutakurs. För det andra bestäms reallönen i en bransch utanför kv-sektorn dels av kv-sektorns reallön w_c/p_c , dels av branschens relativlön w/w_c .

3. Vad begränsar löneökningar?

Vad innebär då dessa samband för ett fackförbunds agerande? Ett fackförbunds ledning vill naturligtvis ge sina medlemmar ”så hög reallön som möjligt”, där ”så hög som möjligt” betyder att maximeringen har restriktioner som förbundsledningen måste ta hänsyn till. Men detta innebär aldrig att ett fackförbunds ledning väljer reallön efter att ha vägt en ökning av medlemmarnas reallön mot en minskning av deras sysselsättning.

För det första förhandlar man aldrig om reallön utan om nominell lön, eller snarare förändring av nominell lön. För det andra är sysselsättningen aldrig en restriktion och bara i undantagsfall något man förhandlar om (tex kortare arbetstid under en recession). De restriktioner man möter är i verkligheten betydligt mer komplicerade.

Av (7) framgår det också att anställda inom konsumtionsvarusektorn bara kan påverka sin reallönenivå w_c/p_c genom att medverka i teknisk och organisatorisk utveckling som ökar arbetsproduktiviteten (a_c) och minskar kostnaderna för insatsvaror (h_c) och indirekta kostnader (del av m_c).¹⁰ Den nominella lönen påverkar enligt (6) bara inflationen, mätt med konsumentprisindex, dvs index för de priser som företagen inom kv-sektorn sätter. Krav på ökning av lönenivån begränsas alltså av ett inflationsmål.

De faktiska löneökningarna inom kv-sektorn begränsas naturligtvis också av hur arbetsgivarna agerar. Eftersom kostnadsprissättning (ibland modifierad av prisledarskap) enligt (6) innebär att priserna ”övervältras” på konsumenterna, kanske arbetsgivarna utan vidare accepterar facket lönekrav – förutsatt att de har samma inflationsmål som arbetstagarna. Det finns dock en komplikation, nämligen löneglidning, dvs försök av arbetsgivarna att rekrytera och behålla arbetskraft genom att höja lönerna (lönekonkurrens). Arbetsgivare kan alltså, paradoxalt nog, motsätta sig facket lönekrav därför att de själva höjer lönerna så mycket att summan av löneglidning och lönekrav ger inflation över målet.

Utanför kv-sektorn kan, enligt (5), reallönen ökas genom att den nominella lönen höjs, eller närmare bestämt relativlönen (jämfört med kv-sektorn). Vad är det då som begränsar löneökningar?

¹⁰ Man kan dock knappast påverka den del av pålägget m_c som består av företagets vinstkrav. Däremot kan höga vinster – som framför allt beror på stark försäljning – leda till höga lönekrav.

I exportvarusektorn (ex-sektorn) är det sektorns ”konkurrenskraft”. Svenska exportföretag konkurrerar visserligen inte i första hand med låga löner utan framför allt med andra medel, inklusive kvalitet och unika produkter.¹¹ Men löneökningarna får inte avvika alltför mycket från löneökningarna hos viktiga konkurrenter. Det är därför lätt att förstå etableringen av en Europaanorm i detta sammanhang. En komplikation är dock att växelkursens nyckfulla variationer gör normen instabil, även om Braunerhjelm m fl (2008, s 25–29) tycks mena att sannolikheten för appreciering uppväger sannolikheten för depreciering och att det därmed inte finns någon anledning för exportindustrin att avvika från Europaanormen.

Vi kan alltså anta att utrymmet för löneökningar inom ex-sektorn ges av (förväntade) lönekostnadsökningar i Europa, medan utrymmet för löneökningar inom kv-sektorn bestäms av inflationsmålet och (förväntad) utveckling av arbetsproduktivitet, importpriser och pålägg enligt (6). Och om dessa löneutrymmen också realiserar kan naturligtvis löneutvecklingen i de två sektorerna bli olika.

Dessutom kan löneutvecklingen i andra sektorer skilja sig från löneutvecklingen i både ex-sektorn och kv-sektorn, inte minst därför att man i andra sektorer inte har en lika naturlig begränsning för löneutvecklingen som en Europaanorm eller ett inflationsmål. Och därför att man enligt (5) kan höja sin reallön genom att höja sin nominella lön.

Utvecklingen under efterkrigstiden visar emellertid att även om löneutvecklingen kan vara olika i olika sektorer varje år så tenderar skillnaderna att eliminera sig själva på lite sikt genom följsamhet uppåt, dvs anpassning (med viss fördröjning) till sektorn med den högsta lönetillväxten, som då kan sägas vara löneledare.

Frågan är nu om en sektor kan vara löneledare i egentlig mening, dvs bestämma löneutvecklingen varje år (utan fördröjning) i varje sektor, och om detta kan dämpa i stället för spä på löneutvecklingen.

4. Löneledare

På samma sätt som en prisledare bestämmer prisnivån på en varumarknad kan en löneledare bestämma lönenivån – i praktiken den genomsnittliga löneökningstakten – på en arbetsmarknad. Avvikelser från genomsnittet förekommer i regel även på arbetsmarknader, men sådana avvikelser (förändringar av relativlöner) kan jag inte diskutera här.

Prisledarskap är inte detsamma som priskartell. Medan prisledarskap innebär att ett av företagen sätter ett pris som de andra företagen kan observera och matcha, som på marknader för konsumtionsvaror, innebär en priskartell att företagen kommer överens om priset (eventuellt olagligt) innan försäljningen börjar.

¹¹ För produkter som är homogena – från massa- och pappersindustri och petroleumindustri samt gruvor och mineralbrott – finns det naturligtvis världsmarknadspriser, men annars dominerar kostnadsprissättning även i företag som konkurrerar internationellt (Faxén m fl 1989, s 65, s 392–393).

Varför respekteras då en prisledares prissättning av pristagarna? Det finns två möjliga skäl. Ett är att prisledaren kan ändra sitt pris om den upptäcker att någon konkurrent försöker öka sin marknadsandel genom att sätta ett avsevärt lägre pris. Prisledaren kan då omedelbart reagera genom att sänka sitt pris så mycket att "svikaren" får samma marknadsandel som förut. Hotet om detta är också trovärdigt om prisledaren är ett "dominerande" företag, dvs ett stort företag med större kapacitet och lägre kostnader än de andra företagen på marknaden. Och på en marknad med få och ungefär lika stora företag (som föredrar samma marknadspris) kan en prisledare vara "barometrisk", dvs respekteras av pristagarna därför att den anses ha överlägsen information om marknadsförhållandena.

En *löneledare* kan också vara "barometrisk", dvs respekteras på grund av sin överlägsna information om samhällsekonomin. Den kan också vara "dominerande" genom att omfatta en stor del av arbetsmarknaden. Men en löneledare kan inte omförhandla ett löneavtal lika enkelt som en prisledare kan ändra sitt pris. Detta är en viktig skillnad mellan prisledare och löneledare och kanske den huvudsakliga orsaken till den respektlöshet som en löneledare ibland kan råka ut för.

Vem kan vara löneledare? Inom en bransch eller region kan ett stort företag vara löneledare, vilket ofta förekommer i länder som Storbritannien och USA.¹² Ibland kan en bransch eller sektor vara det. Och i Sverige är det för närvarande (sedan 1997) ett antal arbetsgivar- och arbetstagarförbund inom industrin som är det för hela ekonomin, som vi sett i avsnitt 1.

Industrins löneledande roll uppstod inte i och med signerandet av Industriavtalet i mars 1997. Men medan industriarbetarnas löneökningstakt under början av efterkrigstiden var något att försöka uppnå för andra, har den så småningom blivit något som många uppfattar som en besvärande begränsning. Medan alltså följsamhet var det dominerande målet för tjänstemän och offentliganställda under början av efterkrigstiden, då dessa grupper var små och industriarbetarnas löneglidning omfattande, har det så småningom blivit en besvärande begränsning. Och då har det blivit allt fler grupper som inte längre ser industriarbetarnas löneökningstakt som något att sträva mot utan som något att överskrida.

Exportindustrin vill alltså å ena sidan ha (högst) samma lönekostnadsutveckling som sina konkurrenter, men å andra sidan får relativlönerna inte bli så låga att det blir svårt att rekrytera den arbetskraft som behövs. Och då ser man ogärna att den relativa lönenivån försämras av att andra branscher får högre (procentuella) löneökningar än exportindustrin.

Den lönedämpande funktion som industrin numera har kan emellertid gå för långt. Industrinormen kan exempelvis, som bl a Calmfors m fl (2019, s 238) påpekat, ge för låg inflation. Och ekonomisk tillväxt förutsätter att företag inte konkurrerar med låga löner utan med teknisk utveckling. Man kan t o m argumentera för att en produktivitetsökning ibland

¹² Se t ex Faxén m fl (1989) och Elvander (1992).

föregås av en löneökning och alltså inte alltid föregår en löneökning.¹³

5. Lönebildningens spelregler och fackets funktioner

En marknad matchar köpare med säljare. Det finns olika spelregler på olika marknader. Spelreglerna på marknader för varor och tjänster skiljer sig avsevärt från spelreglerna på marknader för råvaror och värdepapper. Och spelreglerna på arbetsmarknaden skiljer sig radikalt från spelreglerna på alla andra marknader. Medan exempelvis priserna sätts av säljarna på varumarknader, sätts priserna av köparna på arbetsmarknader, i regel dock efter förhandling (individuell eller kollektiv) med säljarna.

Som vi sett i avsnitt 1 har staten under hela efterkrigstiden spelat en aktiv roll när det blir problem med lönebildningen. Det är tydligt att staten utgör en viktig del av lönebildningssystemet, inte bara genom lagstiftning utan genom institutioner som Medlingsinstitutet. Det är också tydligt att staten numera föredrar reglering av spelregler framför direkt reglering av löner.

Arbetsgivarna argumenterar ofta för decentralisering av lönebildningen till bransch eller företag, dvs ”anpassning till branschens eller företagets förutsättningar”. Dessa strävanden är lätta att förstå, men också problematiska i ett samhällsekonomiskt perspektiv. Ekonomisk tillväxt förutsätter nämligen att företag eller branscher inte konkurrerar med låga löner utan med teknisk utveckling.

Facket bidrar till teknisk utveckling genom att hävda principen ”lika lön för lika arbete”. Därmed bidrar man också till bildandet av ett *marknadpris* på en arbetsmarknad, vilket innebär att en viss typ av tjänst får (ungefär) samma pris i hela ekonomin.

Fackets funktion är närmare bestämt att medverka till en välordnad arbetsmarknad med tydliga spelregler som bidrar till arbetsproduktivitets och därmed reallönens utveckling – men som också å ena sidan förhindrar allmän lönedeflation (som kan skapa skuldkriser som under 1930-talet) och å andra sidan bidrar till en låg och stabil inflation.

Det är dessutom priset på arbete som numera är ankaret i en marknadsekonomi – och inte priset på guld (som under guldmyntfotens tid). Därmed är det inte längre Riksbankens räntebildning utan arbetsmarknadens lönebildning som bestämmer utvecklingen för det grundläggande priset i en ekonomi, åtminstone när produktionen i kv-sektorn begränsas av försäljningen vid de priser som företagen sätter.

Å andra sidan, om kv-sektorns produktion begränsas av dess kapacitet kommer inflationen att bestämmas av efterfrågans utveckling. Och då kan utvecklingen bli explosiv, med lönesättare som försöker motverka effekten av ökad inflation på reallönerna genom att höja lönerna – vilket bidrar till ännu högre effektiv efterfrågan och i värsta fall accelererande inflation.

För att åter göra inflationen förutsägbar kan man *på kort sikt* låta

¹³ Se t ex Erixon (2015).

Riksbanken dämpa aggregerad efterfrågan så mycket att inflationen återgår till att vara kostnadsbestämd. På långsikt kanske fullt kapacitetsutnyttjande mer eller mindre automatiskt får kv-sektorn att investera i ökad kapacitet. Alternativt kan det bli nödvändigt att stimulera utbyggnaden av dess kapacitet på olika sätt.

Kv-sektorns kapacitetsutnyttjande bestämmer alltså ”inflationsregim”: helt kostnadsbestämd, helt efterfrågebestämd eller en blandform, där vissa delar av produktionen begränsas av efterfrågan, medan andra delar begränsas av företagens kapacitet. En klok inflationspolitik förutsätter alltså god information om kapacitetsutnyttjandet i olika delar av kv-sektorn.

Även om Riksbanken inte alltid kan påverka lönebildningen direkt, kan den påverka inflationen indirekt, nämligen genom att påverka växelkursen och därmed importpriserna i kv-sektorn. Lägre växelkurs (pris på utländsk valuta) bidrar till lägre inflation, men å andra sidan gynnas exportindustrin av en högre växelkurs. Och eftersom växelkursen beror på den relativa styrrentan (jämfört med ECB eller Fed), så uppstår frågan hur Riksbanken bör påverka priset på utländsk valuta. Det är emellertid en fråga som faller utanför ramen för denna artikel.¹⁴

Vi har sett att facket kan bidra till en låg och stabil inflation genom att anpassa krav på nominella löneökningar i kv-sektorn till arbetsproduktivitetsens och importprisernas utveckling i kv-sektorn. För att uppnå inflationsmålet bör också lönekrav inom andra industrier anpassas till löneutvecklingen inom kv-sektorn, eftersom de annars kan leda till kompensationskrav och löneinflation.

Industrinormen – och kv-sektorns anpassning till denna – bidrar för närvarande till en inflation under Riksbankens inflationsmål på två procent. Men detta är inte nödvändigtvis ett problem. Det problematiska är lönedeflation, inte prisdeflation. Hushållens levnadsstandard ökar med fallande priser – naturligtvis förutsatt att deras löneinkomster inte faller. (Att fallande priser får hushåll att skjuta upp inköp är en myt som inte minst personatorernas utveckling motsäger.) Så länge löneinflationen med exportindustrin som löneledare är positiv i Sverige är det med andra ord svårt att argumentera för en annan löneledare.

Å andra sidan förutsätter rådande spelregler att den norm som exportindustrin har, nämligen löneökningen i Europa (Tyskland), inte är för hög. Det är visserligen svårt att tänka sig i dagens läge, men antag att det av någon anledning blir inflation utomlands, som på 1970-talet. Då är det inte självklart att lönebildningen i Sverige ska utgå från den underliggande löneinflationen utomlands som norm.

Det är framför allt inte självklart att Sverige ska acceptera import av inflation när växelkursen är rörlig – i motsats till 1970-talet, då den fasta växelkursen förutsatte att inflationen i Sverige anpassades till inflationen utomlands. Ett fullt tänkbart alternativ i dag är att man i Sverige inte

¹⁴ Frågan är trivial bara om inflationen ligger *under* Riksbankens mål. Då kan nämligen Riksbanken genom att sänka den relativa räntan och därmed öka priset på utländsk valuta både öka exportindustrins konkurrenskraft och få inflationen att närma sig målet.

accepterar inflation över två procent utan i stället låter kronans värde öka.

Alla – även löntagare – vill naturligtvis ha en låg och stabil inflation och alla inser också att inflation i regel – med vissa viktiga undantag – till största delen beror på löneökningar. Problemet är att löneutveckling i praktiken kan kompliceras av löneglidning och kompensationskrav. Sådana komplikationer måste institutionerna på arbetsmarknaden kunna hantera.

6. Avslutning

Enligt ett vanligt synsätt kan Riksbanken påverka inflationen även när produktionen begränsas av försäljningen inom kv-sektorn. Den grundläggande idén är att arbetslöshet dämpar löneökningar, och man hävdar t o m att en låg inflationsnivå förutsätter en viss ”jämviktsarbetslöshet”. Men vad är egentligen mekanismen?

I Europa steg arbetslösheten varje år från 1970, då den var tre procent, till 1985, då den nådde 11 procent. Ändå tog det mycket lång tid för lönestegringarna för industriarbetare i Europa att minska från 16 procent per år i genomsnitt 1973–75 till omkring fem procent 1987 (Faxén m fl 1989, s 223). Å andra sidan visade utvecklingen av arbetslöshet och löner i Japan under denna tid att det är fullt möjligt att dämpa takten i pris- och lönestegringar utan att behöva acceptera en hög arbetslöshet. I Japan var det nämligen en stark samordning mellan ett fåtal dominerande storföretag som snabbt sänkte löneökningstakten (Faxén m fl 1989, s 223–224).

Mekanismen är lönekonkurrens. Löneinflation kan nämligen orsakas inte bara av fackliga krav på kompensation för realinkomstbortfall, utan också av arbetsgivare som försöker lösa sina rekryteringsproblem genom att höja lönerna (Faxén m fl 1989, s 225–226). Rekryteringsproblemen minskar naturligtvis med ökad arbetslöshet, men det kan krävas rätt hög arbetslöshet innan företag försöker lösa sina rekryteringsproblem utan hjälp av höjda löner.¹⁵ Det finns alltså ett alternativ till åtstramningspolitik och arbetslöshet för att bekämpa inflation, nämligen en samordning mellan arbetsgivare som är så stark att den eliminerar lönekonkurrens. Och löneglidningen är i dag praktiskt taget försumbar i Sverige.¹⁶

Björklund, A, P-A Edin, P Fredriksson, B Holmlund och E Wadensjö (2015), *Arbetsmarknaden*, fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund.

Braunerhjelm, P, O Djerf, H Frisén och H Ohlsson (2008), ”Krisstämpeln på det svenska avtalssystemet – en överdrift”, *Ekonomisk Debatt*, årg 36, nr 5, s 15–30.

Calmfors, L (2008), ”Kris i det svenska avtalssystemet”, *Ekonomisk Debatt*, årg 36, nr 1, s 6–19.

Calmfors, L, S Ek, A-C Kolm och P Skedinger (2019), *Kollektivavtal & lönespridning i en ny tid*, Dialogos Förlag, Stockholm.

Edgren, G, K-O Faxén och C-E Odhner (1970), *Lönebildning och samhällsekonomi*,

REFERENSER

¹⁵ Och vid låg arbetslöshet bör, enligt Faxén m fl (1989, s 257), arbetsgivarnas lönekultur stärka den enskilde arbetsgivarens medvetande om att det inte blir någon särskilt stor effekt på rekryteringen av förbättrade löneerbjudanden, men däremot stora långsiktiga effekter på kostnaderna.

¹⁶ Se t ex Calmfors m fl (2019, s 259).

Rabén & Sjögren, Stockholm.

Elvander, N (1988), *Den svenska modellen – löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982–1986*, Allmänna förlaget, Stockholm.

Elvander, N (1992), *Lokal löneemarknad – lönebildning i Sverige och Storbritannien*, SNS Förlag, Stockholm.

Elvander, N (2003), "Avtalsrörelsen 2001 – den nya lönebildningsregimen på prov", *Ekonomisk Debatt*, årg 31, nr 1, s 15–27.

Erixon, L (2015), "Den solidariska lönepolitikens betydelse för strukturomvandlingen och tillväxten i dagens Sverige – teorier och belysningar", i Johansson, T (red), *Lönebildning bortom NAIRU*, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.

Farm, A (2017), "Pricing and Price Competition in Consumer Markets", *Journal of Economics*, vol 120, s 119–133.

Farm, A (2018), "Om grundutbildningen i nationalekonomi", *Ekonomisk Debatt*, årg 46, nr 6, s 46–56.

Farm, A (2019), "Labour Demand and Product Demand", manuskript, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Faxén, K-O, C-E Odhner och R Spånt (1989), *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*, Rabén & Sjögren, Stockholm.

Järliden Bergström, Å-P, C-M Jonsson och S de Toro (2015), *Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner*, Rapport till LO-kongressen 2016, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.

Lundh, C (2010) *Spelets regler – institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, andra upplagan, SNS Förlag, Stockholm.

Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018*, Medlingsinstitutet, Stockholm.

Öberg, A D och T Öberg (2017), *Vem ska bestämma på löneemarknaden? Industriavtalets lönenorm utmanas*, Premiss förlag, Stockholm.