

Övervinster, vinstdelning och kontraktsformerna på arbetsmarknaden

Kraven på vinstdelning bygger på den felaktiga föreställningen att övervinster blir bestående om de inte angrips från lönebildningssidan hävdar Hans Tson Söderström i denna artikel. Enligt författaren skulle dock alla parter i samhället kunna vinna på att löneavtalen gjordes mera "vinstdelande" genom retroaktiva utrymmesberoende lönepåslag. Detta förutsätter dock att någon lagstadgad vinstdelning inte införts dessförinnan.

I samband med årets avtalsförhandlingar har begreppet "vinstdelning" åter kommit på tapeten. Med tanke på de djupa ideologiska skiljelinjerna i sätet att se på löntagarfonder är det kanske naturligt att begreppet skapat en stark psykologisk blockering på arbetsgivarsidan. Men det vore olyckligt om en aktualisering av vinstdelningstanken skulle komma att låsa tanken vid LO/SAP-förslagen till löntagarfonder. I stället borde man enligt min mening förutsättningslöst undersöka i vad mån avtalskonstruktioner, som kan ges beteckningen "vinstdelning", kan bidra till att tillgodose parternas respektive önskemål på ett samhällsekonomiskt rimligt sätt.

Vinstdelning låter uppenbarligen farligare än vad det behöver vara. Alla

former av kollektiva löneavtal innehåller i själva verket element av vinstdelning. Så länge det överhuvudtaget träffas kollektiva avtalsuppgörelser på arbetsmarknaden är alltså inte frågan om man ska ha vinstdelning utan *hur* man ska ha vinstdelning. Och den senare frågan är långt ifrån ointressant: olika kontraktsformer på arbetsmarknaden har väsentligt olika samhällsekonomiska konsekvenser vad beträffar t ex arbets- och kapitalmarknadernas effektivitet och inflations- och sysselsättningsutvecklingen.

"Övervinsternas" samhällsekonomiska funktion

Kravet på vinstdelning bottnar i föreställningen att s k "övervinster" tenderar att bli bestående om de inte angrips från lönebildningssidan. Det är ett tvevelaktigt argument. För att föreställa sig en arbetsmarknad helt utan inslag av avtalsmässig vinstdelning måste man gå till läroboksvärldens rena konkurrensmarknad. På en sådan arbetsmarknad sker lönebildningen enbart genom samspelet mellan utbud och efterfrågan på varje typ av arbetskraft (ja rentav varje individ) för sig. Arbetsta-

Docent HANS TSON SÖDERSTRÖM är biträdande chef för Institutet för internationell ekonomi vid Stockholms universitet. En del av hans forskning ligger inom området lönebildning och stabiliseringspolitik i öppna ekonomier.

garna kan på en sådan marknad få del i höga företagsvinster genom att ökad efterfrågan på arbetskraft driver upp lönenivån i högvinstföretagen.

Men det är lätt att föreställa sig företag med höga vinster (jag menar förstås hög kapitalavkastning) som ändå knäpfast ökar sin efterfrågan på arbetskraft. I det fallet kommer arbetstagarna inte att få någon andel i de höga vinsterna via lönebildningen. Den höga lönsamhetsnivån blir givetvis ändå inte bestående. Konkurrensen på varumarknaden innebär att nytt kapital söker sig till de lönsamma branscherna och att nyetableringarna via ökat utbud pressar ned priset på de tidigare lönsamma produkterna. Samtidigt drivs lönenivån upp av de nystartade företagen. Detta är de sk "övervinsternas" mycket viktiga samhällsekonomiska funktion. Ett samhälle utan (förväntningar om) "övervinster" är ett samhälle utan nyetableringar eller riskfyllda nysatsningar i existerande företag — ett samhälle utan dynamik i produktionen.

Det är alltså ett misstag att tro att "övervinster" — dvs vinst utöver en real riskfri kapitalavkastning plus riskpremie — skulle stanna i kapitalägarnas händer om de inte angreps från lönebildningssidan. Dessa vinster kommer i en marknadsekonomi att gradvis överföras till arbetstagarna i deras egenskap av konsumenter genom fallande priser på varumarknaden. Det var också så som exempelvis David Davidson och Erik Lindahl menade att rationaliseringsvinster i näringslivet *borde* överföras till konsumentledet — inte via stigande löner utan via fallande priser. Det kan på goda grunder hävdas att en sådan lösning är mest effektiv *och* mest rättvis.

EFO-normen för vinstdelning

Så snart vi lämnar teoriernas värld och betraktar den konkreta verkligheten ser vi stora organisationer, kollektiva av-

talsförhandlingar och därmed klara inslag av vinstdelning via lönebildningsprocessen. I Sverige har vi exempelvis i ett par decenniers tid bedrivit avtalsförhandlingar enligt principer som dokumenterats i den sk EFO-modellen (1970). Utgångspunkten är att parterna i förhandlingssituationen blickar fram mot utvecklingen under en avtalsperiod. Under denna period väntas det nominella produktionsresultatet per sysselsatt tillväxa med ett visst belopp på grund av pris- och produktivitetsökningar. Utan löneökningar skulle hela detta belopp utgöra vinstökning.¹ Vad parterna alltså förhandlar om är hur stor del av denna potentiella vinstökning som ska tillfalla arbetstagarparten. EFO-normen säger därvid att löntagarnas andel av produktionsresultatets förväntade ökning ska vara lika stor som deras andel i det totala produktionsresultatet vid avtalsperiodens början. EFO-normen innebär alltså att löne- respektive vinstdelarna ska hållas oförändrade under avtalsperioden. Är inte detta ett system för vinstdelning?

Det sätt på vilket EFO-normen tillämpats som vinstdelningskriterium i avtalsförhandlingarna innehåller dock ett antal egenskaper som inte är alldeles självklara. För det första har man valt att ge löntagarna en *fast* summa av en *förväntad* (snarare än en faktiskt realiserad) ökning av produktionsresultatet. För det andra bestäms den ökning av produktionsresultatet, som löntagarna ska få del i, på *sektornivå* (hela LOSAF-området) i stället för på bransch- eller företagsnivå. För det tredje får löntagarna sin andel i form av *kontanta lönepåslag*.

På dessa tre punkter kan man naturligtvis tänka sig annorlunda kontraktsformer, inom ramen för ett i övrigt tra-

¹ Detta är naturligtvis ett konstlat experiment. Om inga *avtalsmassiga* löneökningar genomfördes skulle konkurrensen om arbetskraften ändå driva upp lönenivån på många håll.

ditionellt avtalstänkande. Huruvida sådana nya kontraktsformer ska sägas innebära "mer" eller "mindre" av vinstdelning tycker jag är en fråga som kan förpassas till de högre taxonomiska rymderna. De viktiga frågorna är naturligtvis i vilken mån kontraktsformerna kan tillgodose parternas respektive intressen, och — framför allt — vad som blir deras samhällsekonomiska konsekvenser. Låt oss därför ur dessa perspektiv granska de hittillsvarande avtalskonstruktionernas svagheter och vad olika alternativ på de tre punkterna kan innebära.

En utrymmesbetingad lönesumma

På den första punkten finns alldeles uppenbart ett problem med att ställa en fast summa av ett ännu icke realiserat produktionsresultat till löntagarnas förfogande. Det krävs stora prognostalanger för att kunna förutsäga olika lönenivåers konsekvenser på den genomsnittliga kapitalavkastningen under flera år framåt. I mitten på sjuttioalet bevisade arbetsmarknadens parter att de inte besatt några sådana talanger.² Och de överskattningar av löneutrymmet som gjordes då visade sig få katastrofala konsekvenser för samhällsekonomin

² Man kan undra hur det kunde komma sig att man lyckades "träffa rätt" i avtalsuppgörelserna ända fram till 70-talets mitt. Det finns emellertid goda grunder att ifrågasätta om så verkligen var fallet. Mycket talar för att löneökningarna från 60-talets mitt i hög grad "skapade sitt eget utrymme". Prisutrymmet skapades genom höjningar av de svenska relativpriserna, produktivitetstrymmet skapades genom en snabb nedläggning av lågproduktiva enheter, den fulla sysselsättningen klarades genom en snabbt expanderande offentlig sektor, och bytesbalansen hölls i schack genom ett växande skattetryck. (Se t ex Söderström [1977], Söderström-Viotti [1979], Söderström [1980], Söderström-Brundell [1982] och Wissén [1982].) Träffsäkerheten i framtidsbedömningarna kan därför anses ha varit låg sedan ganska länge, och det finns knappast någon anledning att misstänka att den skulle bli bättre under det kommande decenniet. (Se t ex Söderström [1980] och Myhrman-Söderström [1982] s 92—108.)

under en följd av år därefter.

Parterna på arbetsmarknaden har i någon mån börjat dra slutsatser av dessa förhållanden. Gissningsleken har kunnat begränsas genom införandet av sk kontrollstationer i de senaste avtalen. Därigenom har löntagarna i *efterhand* fått kompensation för en prisutveckling som överstigit den förväntade. Jämfört med ett arrangemang där löntagarna redan i avtalet kompenserar sig för en eventuell snabb inflation är naturligtvis ett system med kontrollstationer en avgjord fördel. Man kan ju på så vis hindra avtalets inflationsprognos från att bli självuppfyllande. Därigenom kan man skapa utrymme för en inflationsdämpande ekonomisk politik.

Ett problem med kontrollstationsavtalen i deras hittillsvarande utformning är dock att kontrollerna haft karaktären av reallöneskydd. Det är svårt att se vad arbetsgivarparten kan ha för intresse av att garantera löntagarna en viss reallöneutveckling i lägen där hela nationens realinkomstutveckling är osäker. Om landet exempelvis drabbas av en oväntad terms-of-trade-försämring (importpriserna stiger snabbare än exportpriserna) så kommer detta att sänka industrins vinster. Arbetsgivarna inom industrin har då åtagit sig att — trots en försämrad vinstnivå — kompensera löntagarna för de höjda importpriserna.

Ett betydligt rimligare förfarande ur arbetsgivarnas synvinkel vore att erbjuda löntagarkollektivet en viss andel i utrymmet för löneökningar om detta skulle visa sig överstiga vad som beräknats för de avtalsmässiga höjningarna. På prissidan kan detta ordnas genom att kontrollstationerna knyts till ett prisindex för den konkurrensutsatta sektorns förädlingsvärde.³ På produkti-

³ För ett sådant förslag se Calmfors [1979] och TCO [1982].

vitetssidan är det naturligtvis svårare att finna en lämplig indikator för kontrollstationerna och kanske är det inte heller nödvändigt. En långsiktig produktivetsprognos är betydligt lättare att göra än en prisprognos, och det finns ingen anledning att låta reallönerna följa de kortsiktiga konjunktursvängningarna i arbetsproduktiviteten.

På denna grundval skulle man kunna tänka sig fleråriga löneavtal även i lägen med mycket stor osäkerhet om framtiden genom att den genomsnittliga avtalsmässiga löneökningen begränsar sig till den förväntade långsiktiga ökningen i arbetsproduktiviteten. Hela "prisbiten" av utrymmet skulle utgå genom kontrollstationer *efter* det att prisökningarna verkligen inträffat. På så sätt skulle löntagarparten få en garanti för att inget löneutrymme lämnades outtaget. Arbetsgivarsidan skulle slippa nya kostnadskriser. Och alla parter i samhället skulle tjäna på att riksbank och regering gavs möjlighet att hålla kostnadsökningarna nere genom att bedriva en aktiv växelkurspolitik. Det finns alltså enligt min mening starka skäl att göra kollektivavtalen på arbetsmarknaden mer "vinstdelande" till sin karaktär i den speciella bemärkelsen att de får mer av retroaktiva utrymmesberoende inslag.

Decentralisering och fondering

De två övriga egenskaperna hos EFO-normens hittillsvarande tillämpning som vinstdelningskriterium är att vinsterna delas på totalnivå i stället för bransch- eller företagsnivå, och att vinstdelningen sker i form av kontanta lönepåslag i stället för genom fondering. På den första av dessa punkter finns sedan en tid tillbaka ett intresse på arbetsgivarsidan av en decentralisering av avtalsförhandlingarna i syfte att åstadkomma en ökad differentiering av lönenivån. Med dagens splittrade lön-

samhetsbild i näringslivet (se exempelvis Söderström [1979]) är detta ett förstabeligt önskemål. Otvivelaktigt skulle också arbetsmarknadens effektivitet förbättras om lönsamma branscher och företag gavs bättre möjligheter att dra till sig arbetskraft genom attraktiva anställningsvillkor, medan lockelsen att stanna kvar i stagnerande branscher och företag begränsades genom en sämre löneutveckling än genomsnittligt.⁴

Även från rent stabiliseringspolitisk synpunkt vore det önskvärt med en mer differentierad lönesättning, som gjorde det möjligt för expansiva företag att dra till sig arbetskraft utan att de resulterande kostnadsökningarna spreds till resten av ekonomin.

Önskemålen om en mer marknadsanpassad lönesättning står dock i klar motsatsställning till arbetstagarpartens krav på en solidarisk lönepolitik. En svetsare ska ha lika mycket betalt om han svetsar bilplåt (med god lönsamhet) som om han svetsar fartygsplåt (med negativt förädlingsvärde). Punkt slut. Å andra sidan begär arbetstagarparten andelar i de vinster som "lämnas uttagna" på grund av den solidariska lönepolitiken. (Intresset är mindre att bära en andel av de "undervinster" som uppkommer på andra håll till följd av samma politik.) Löntagarnas anspråk på andelar i "outtagna vinster" möter dock lika liten förståelse hos arbetsgivarna som arbetsgivarnas önskemål om en mer differentierad lönesättning möter hos löntagarna.

Det förefaller mig som om en smula konstruktiv fantasi vad gäller kontraktsformerna borde kunna leda till en gemensam förhandlingslösning av dessa båda frågor i kollektivavtalen på arbetsmarknaden. Om det är möjligt för arbetsgivarsidan att få sina önskemål

⁴ Empirisk arbetsmarknadsforskning har visat att den minskade flyttningsbenagenheten till en del kan förklaras med minskad lönespridning. Se t ex Nilsson [1982].

om en ökad bransch- och företagsmässig lönespridning tillgodosedda genom någon typ av vinstdelningsförfarande har naturligtvis denna part ett rent egenintresse av att beträda en sådan väg. De krav som arbetsgivarna rimligen borde ställa i sådana förhandlingar skulle vara:

1) Att vinstdelningssystemet gäller för en avtalsperiod och är direkt knutet till avtalets nivå och utformning i övrigt.

2) Att de avtalsmässiga löneökningarna hålls tillbaka så mycket att det fullt ut kompenseras för vinstdelningens effekter på den sammanlagda vinstandelen i näringslivet.

3) Att vinstdelningen utformas så att rekrytering av arbetskraft i höglönsamma företag underlättas — dvs maximal "individuell anknytning". (Vinstdelning på företags- eller branschnivå med kontant utbetalning eller individuell fondering under viss tid — jfr affärsbankernas vinstdelningssystem.)

4) Att förvaltningen av ev fonderade medel sker i för arbetsgivarna acceptabla former.

Om dessa fyra krav kan bli tillgodosedda på ett rimligt sätt borde det från arbetsgivarsynpunkt spela mindre roll om resultatet kallas "sparad premielön" eller "vinstdelning".

Effektiv fondförvaltning

Ur samhällsekonomisk synvinkel har det dock stor betydelse *hur* ev fonderade vinstdelningsmedel förvaltas. Antag exempelvis att ett avtal innehåller en viss vinstdelning på företagsnivå och att en del av dessa medel står kvar i företaget under ett antal år. Man kan då tänka sig att såväl arbetsgivare som arbetstagare önskar att medlen öronmärks för investeringar inom det egna företaget. Ett sådant förfarande skulle emellertid få en farligt konserverande effekt på näringslivsstrukturen — precis motsatsen till vad Sverige behöver i

dag. Å andra sidan vore det inte heller önskvärt att "förvaltningskommittéer" (oavsett sammansättning) sattes att direkt bedöma investeringsprojekt i andra företag och branscher.

Det enda samhällsekonomiskt effektiva sättet att förvalta fonderade vinstdelningsmedel är via aktieköp på den öppna marknaden. Det spelar därvid ingen roll om köpen begränsas till det egna företagens aktier; så länge marknaden domineras av förmögenhetsmaximerande kapitalägare kommer sådana begränsningar i placeringsreglementena inte att få några snedvridande effekter på den slutliga kapitalanvändningen. Detta förutsätter dock att fonderna inte växer sig så stora att de genom sin placeringspolitik kan påverka prissättningen på aktiemarknaden.

Förutsättningar för en förhandlingslösning

Sammanfattningsvis menar jag att mycket skulle vara vunnit på en förändring av hittillsvarande avtalskonstruktioner på de två första punkterna: mer av retroaktiva utrymmesberoende lönepåslag, och bättre anpassning av utrymmesberäkningen till situationen i enskilda branscher och företag. Om framsteg i dessa två avseenden kan vinnas genom en avtalsmässig fondering under viss tid av en del av lönedelen ("vinstdelningsmedlen") så förefaller detta vara en väg som vore väl värd att pröva.

Vad som här sagts om möjligheten att nå en *förhandlingslösning* på vinstdelningsfrågan i avtalsförhandlingarna förutsätter naturligtvis att något *lagstadgat* vinstdelningssystem inte införts dessförinnan. De former för lagstadgad vinstdelning som prövas under 1983 har inte de goda egenskaper som här diskuterats. Företagsinterna investeringsfonder verkar tvärtom bevarande och rentav förstärkande på vår föråldrade industristruktur. Extraskatt på ut-

delningar driver ytterligare upp de redan nu mycket höga kostnaderna för företagens försörjning med eget kapital, och detta särskilt för de företag som står i begrepp att genomföra stora ny-satsningar. Att en lagstadgad vinstdelning skulle verka återhållande på löneglidningen saknar helt empiriska belegg. Den värsta effekten av lagstadgad vinstdelning är dock att den definitivt skulle blockera möjligheterna för parterna på arbetsmarknaden att på egen hand söka sig fram till nya kontraktsformer av det slag som här diskuterats och som skulle utgöra en del av lösningen på faktiskt föreliggande ekonomiska problem.

Möjligheterna till framsteg hänger naturligtvis också samman med arbetstagarpartens vilja att göra avsteg från sina utgångsbud för att kunna nå en förhandlingslösning. Den tänkbara utveckling som här skisserats förutsätter att de abstrakta fondkonstruktioner som linjerats upp på de fackliga utredningskansliernas ritbord får ge vika för pragmatiska försök att angripa de konkreta problemen på arbetsmarknaden. Visserligen måste anrättningen sannolikt kryddas med något kollektivistiskt inslag för att te sig ätlig även på utredningskanslierna. Men omfattningen på detta inslag får i en förhandlingslösning bli beroende av i vilken mån motpartens önskemål om exempelvis generell återhållsamhet, individuell anknytning

och former för fondförvaltning kan tillgodoses. Resultatet skulle kunna bli en kompromiss som på intet vis vore historisk utan enbart i vanlig ordning praktisk och effektiv.

Referenser

- Calmfors, L., [1979], Lärdomar av kostnadskrisen, *Ekonomisk Debatt*, nr 8.
- Edgren, G., K-O. Faxén och C-E. Odhner, [1970], *Lönebildning och samhällsekonomi*, Rabén & Sjögren.
- Myhrman, J. och H.T. Soderström, [1982], "Svensk stabiliseringspolitik. Erfarenheter och nya villkor", i Sodersten, red, *Svensk ekonomisk politik*, 3 uppl, Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Nilsson, C., [1982], "Sysselsättningspolitiken och arbetsmarknadens regionala anpassningsproblem", i *Arbetsmarknadspolitik under debatt*, Liber, Stockholm.
- Söderström, H.T., [1977], "Kostnadskrisen smyger", *Ekonomisk Debatt*, årg 5, nr 2.
- [1978], "Struts- eller inkomstpolitik?", *Ekonomisk Debatt*, årg 6, nr 1.
- [1979], "Krisbranscher och strukturomvandling", *Ekonomisk Debatt*, årg 7, nr 3.
- [1980], "Villkoren för 80-talets avtalsförhandlingar", i Bentzel m fl *Stabiliseringspolitik för 80-talet*, SNS, Stockholm.
- Soderström, H.T. och S. Viotti, [1979], "Money wage disturbances and the endogeneity of the public sector in an open economy", i A. Lindbeck, ed., *Inflation and employment in open economies*, North-Holland Publishing Company, Amsterdam, New York, Oxford.
- Soderström, H.T. och P. Brundell, [1983], "Macroeconomic causes of unbalanced productivity growth in small open economies", Seminar Paper, Institute for International Economic Studies, Stockholm.
- TCO [1982], *Lönepolitikens samhällsekonomiska förutsättningar*, Stockholm.
- Wissen, P., [1982], "Strukturomvandling och tillväxt i svensk industri under efterkrigstiden", *LU 80, Bilaga 2*, DsE 1980:5.