

## Anders Klevmarken:

### Lönebildning och lönestruktur

Anders Klevmarken beskriver i skriften *Lönebildning och lönestruktur. En jämförelse mellan USA och Sverige* (Industriens Utredningsinstitut, Almqvist & Wicksell, 93 sid, 140 kr) lönebildningen i amerikanska företag samt jämför lönestrukturen mellan Sverige och USA. Klevmarken är som ekonomisk statistiker en av de få i Sverige som bemödat sig att tränga in i lönestrukturerna och försökt förstå den komplicerade process, styrd både av marknadskrafter och institutionella förhållanden, som lönebildningen är. Många ekonomer väljer att stanna på en mycket generell nivå och behandla hela lönesumman som ett aggregat. Klevmarkens analys av lönepolitiken är spännande och respektgivande därför att han vågar låta komplexiteten i lönebildningen träda fram vilket gör honom försiktig i sina slutsatser.

Att välja USA som studieobjekt och jämföra med Sverige är vanligt beroende på vår egen kulturella och politiska orientering men också därför att USA representerar en extremt marknadsorienterad lösning. Klevmarken visar att de institutionella ramarna kring lönebildningen skiljer sig från Sveriges bl a genom att fackföreningsrörelsen är svag i USA. Omkring 20 procent av arbetskraften är fackligt organiserad och siffran är sjunkande jämfört med 85 procent i Sverige — en stigande siffra. Genomgående organiserar sig inte tjänstemän i USA.

Lönesättningen för *tjänstemän* sker med hjälp av ett arbetsvärderingssystem ("point factor system") baserat på kunskaper, krav på problemlösningsförmåga och ansvar. Dessa faktorpoängssystem, som används av två tredjedelar av storföretagen, ger information om hur de anställda skall rangordnas. Men hur bestäms lönenivån när det inte är fackliga organisationer inblandade?

dade?

Här har lönepolitiska surveys, dvs jämförande undersökningar med andra företag, en avgörande betydelse. Det framgår av Klevmarkens skrift att informationskostnaden är betydande för att på detta sätt få underlag för marknadsanpassade löner. Anpassningen sker inte snabbt som på en ren "auktionsmarknad" utan *successivt* med hjälp av information från surveyerna.

En stor del av lönehöjningarna bestäms av "Cost of Living Assurance" (COLA) vilket motsvarar våra prisklausuler. Sådana klausuler har en relativt stor betydelse i USA liksom i Sverige.

Klevmarken menar att en av skillnaderna i lönesättningen är en något större villighet i USA att betala höga löneökningar för goda prestationer, samtidigt som möjligheterna att marknadsanpassa de nyanställdas löner är lika goda. Det finns inte låglönepotter och fackliga utjämningssträvanden i USA av samma omfattning som i Sverige. COLA-systemet som ger kompensation för inflation och vanligen utbetalas i cent och inte i procent har dock haft en utjämnande effekt.

Lönesättningen för *arbetare* påverkas av att de i mindre omfattning än i Sverige är fackligt organiserade. Prestationslöner och meritlönesättning förekommer men är ganska ovanliga. Timlön med någon form av faktorpoängssystem är vanlig — ungefär 40 procent av samtliga arbetare har bara timlön. Motståndet mot ackordslön är utbrett medan däremot senioritetlönesättning synes vara utvecklat.

Vad innebär då dessa institutionella skillnader för löneutvecklingen i USA jämfört med Sverige? Klevmarken tar upp två punkter, dels *lönespridningen vertikalt i företagen*, dels *åldersprofilerna*.

Löneskillnaderna mellan tjänstemän

och en genomsnittlig industriarbetarlön är något större i USA. Liksom i Sverige har det skett en utjämning sedan andra världskriget. Tjänstemän med arbetsledande ställning har i USA ett löneindex på 167 vilket motsvarar den svenska nivån för samma kategori. *Men yrkesarbetarna har 145 i USA jämfört med 107 i Sverige. Det är således här som skillnaden finns.* I Sverige ligger butiksbiträden på 93 jämfört med 79 i USA. (Index 100 är i USA "non farm worker" och i Sverige övriga arbetare i verkstadsindustrin.)

En viktig skillnad mellan Sverige och USA är att *ålderslönekurvorna är väsentligt brantare i USA.* Det gäller särskilt för arbetare medan skillnaderna är mindre för tjänstemän. Klevmarken sammanfattar: prestationsvärdering används på ett öppet och mer systematiskt sätt i amerikanska företag.

#### Är den svenska modellen så svensk?

Jämförelser av den typ som Klevmarken presenterar är nyttiga genom att de visar att ungefär samma tekniker för lönesättning används i olika länder. Att jämföra löner liksom priskompensationer med andra — två förkättrade delar av det svenska lönepolitiska systemet — är naturligt också i USA trots avsaknad av starka fackliga organisationer, vilket tyder på ett inbyggt intresse i arbetsmarknaden för lönejämförelser.

Det finns en risk att vi något övertolkar det unika i den svenska arbetsmarknaden. LOs statistiker Ingvar Olsson har i en studie visat att det skett en löneutjämning mellan olika grupper och branscher inom länderna i Väst-Europa och att särskilt utjämningen mellan könen är betydande. Här finns

det troligen anledning att skilja Europa från USA. Den gamla kontinenten kännetecknas mer av inkomstutjämning än den nya.

Att utreda de komplexa orsaker som ligger bakom de skilda lönestrukturerna låter sig inte göras i en liten skrift. Klevmarken noterar att lönebildningen i de två länderna har påverkats av efterkrigstidens stora födelsekullar och av utbudet av gymnasie- och högskoleutbildade personer. I USA skedde expansionen av den högre utbildningen innan de stora efterkrigskullarna gick ut på arbetsmarknaden. I Sverige skedde den, som Klevmarken påpekar, samtidigt, vilket skulle kunna förklara att "utjämningen mellan utbildningskategorier är något större i Sverige än i USA".

Klevmarkens studie visar på värdet av mer jämförande analyser samtidigt som de sociala skillnaderna mellan USA och Sverige är så betydande att erfarenheterna inte direkt kan översättas. Jag tror att vi de närmaste åren behöver fler studier av utbudsfaktors inverkan på lönebildningen liksom av efterfrågestrukturens så som den bestäms av produktionens organisationer. Det innebär också att samhällsekonomer mer måste arbeta med teorier om institutioner och organisationer.

Fil kand *Dan Andersson*  
LO

#### Referenser

Olsson, I., [1980], *Lönepolitik och solidaritet*. Debattinlägg vid Meidnerseminariet den 21–22 februari 1980, bilaga: Den solidariska lönepolitikens resultat. Tiba Tryck AB.