

Centrala avtal och samhällsansvar

För att regeringens inflationsmål skall kunna infrias krävs att de svenska lönekostnadsstegringarna snabbt kommer ned på Väst-Tysklands nivå. Detta skulle innebära ett betydande trendbrott i förhållande till de senaste årens lönekostnadsutveckling och sannolikt också stora påfrestningar på den fackliga sammanhållningen. Man kan därför fråga sig om det verkligen finns institutionella förutsättningar för ett sådant förlopp.

I den ekonomisk-politiska debatten betraktas ofta centrala avtalsförhandlingar som ett substitut för statlig inkomspolitik. Det tänkande som EFO-rapporten representerade kan ses som ett stöd för denna åsikt. Följdfrågor blir då varför centrala uppgörelser bättre än exempelvis förbundsuppgörelser låter sig förenas med samhällsekonomisk balans och vilka faktiska hinder för centrala uppgörelser som finns i dagsläget.

Den "svenska modellen" med ett i hög grad centraliserat förhandlings-system framstod länge som en förebild för andra länder; Sverige uppvisade en konfliktfri arbetsmarknad, full sysselsättning och den kanske högsta levnadsstandarden i Europa. 1975—76 års avtal, som bådade för den sk kostnadskrisen, brukar betecknas som modellens sammanbrott. Även om detta sannolikt är en alltför enkel bild så kvarstår frågan varför det svenska förhandlingssystemet inte fungerat under det senaste decenniet.

Fackliga organisationer har till

syfte att tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivarna och samhället. Organisationerna kan i princip tjäna sina medlemmars intressen dels genom att medverka till att det produktionsresultat som skall fördelas blir så stort som möjligt, dels genom att se till att den egna organisationens medlemmar får största möjliga del av det faktiskt tillgängliga utrymmet.

En liten facklig organisation har små möjligheter att via återhållsamhet i lönekraven bidra till tillväxten i samhällsekonomin och därmed till framtida inkomstökningar för medlemmarna. Alternativet att söka förbättra medlemmarnas relativa position framstår säkert som mycket mer attraktivt.

En bred intresseorganisation har helt andra incitament att ta samhällsekonomiska hänsyn än en organisation som företräder en mindre grupp. LO:s solidariska lönepolitik enligt 1951 års märke och EFO-tänkandet på 60-talet är utmärkta exempel på detta slags uppträdande av en centraliserad fackföreningsrörelse, som är medveten om sitt samhällsansvar.

Slutsatsen av detta borde vara enkel: Får vi bara tillbaka de centrala förhandlingarna så får vi också en lönepolitik grundad på samhällsansvar. Enligt min uppfattning är detta dock en felsyn. Den solidariska lönepolitiken och EFO-tänkandet var inte en *följd* av de centrala förhandlingarna utan snarare ett *symptom* på att de organisatoriska förutsättningarna fanns för ett fungeran-

de system med centrala förhandlingar. LO:s allt mera medvetna låglöneambitioner från senare delen av 60-talet har skapat spänningar inom organisationen, som bidragit till upplösningen av de samordnade förhandlingarna.

Under 70-talet har också det samförstånd EFO-modellen förutsätter satts på hårda prov. När det uppstod krav från löntagarna på kompensation för reallöneförluster kom de fackliga organisationerna att hamna i ett besvärligt dilemma. En vägran att driva medlemmarnas krav skulle innebära risker för interna revolter, med vilda strejker och facklig splittring som möjliga konsekvenser. Ett ställningstagande för lönekraven skulle å andra sidan riskera många framtida arbetstillfällen för medlemmarna. I ett läge med fallande reallöner så kan detta fackliga dilemma vara svårt att klara och konkurrensen mellan olika fackliga organisationer förstärkas, vilket i sin tur kan driva på löneinflationen.

Min slutsats är därför att centrala avtal kan bidra till att avtalsrörelserna baseras på samhällsekonomiska realiteter. Men under ogynnsamma förhållanden som idag — med begränsat reall utrymme, svag arbetsgivarsida, höga marginalskatter och inte minst avsaknaden av en gemensam syn på fördelningsproblemen inom organisationerna — så blir förutsättningen för en samordning att kompensationstänkandet byggs in i uppgörelserna i form av följsamhetsklausuler och indexregler. Följden blir ett stelbent system där möjligheterna att bryta pris—lönespiralen är begränsade.

Att kräva centrala förhandlingar i dagens läge leder inte till någon lösning på det svenska löneinflationsproblemet. En sådan lösning förutsätter att de rätta betingelserna skapas för en fungerande lönebildning.

Christian Nilsson