

LENNART JONSSON

CLAES-HENRIC SIVEN

Löneutjämnings mekanismer

Lönespridningen för såväl arbetare som tjänstemän har minskat dramatiskt under de senaste två decennierna. I denna artikel analyserar Lennart Jonsson och Claes-Henric Siven mekanismerna bakom denna utveckling. Vad har avtalskonstruktionerna betytt? Har löneglidningen motverkat löneutjämnings?

Under 50- och 60-talen förekom det en rätt livlig ekonomisk diskussion om den solidariska lönepolitikens verkningar. Under 70-talet, "jämlighetens årtionde", diskuterades problemen kring löneutjämnings inte i samma utsträckning. De regionala och branschmässiga problemen accentuerades dock under 70-talet. För att komma till rätta med dessa problem koncentrerades intresset kring industri-, arbetsmarknads- och regionalpolitiken medan lönefrågorna kom i skymundan.

De stora kostnadsproblemen under andra hälften av 70-talet kom att påverka diskussionen om löneskillnaderna på två sätt: För det första bedömdes kostnadsläget (och därmed lönenivån) som det akuta problemet. För det andra doldes problemet med de felaktiga lönerelationerna av det alltför höga kostnadsläget.

Under 60-talet och början av 70-talet kunde LO, SAF och TCO enas kring en norm för lönenivån, kodifierad i EFO-

rapporten. Det blev därmed lättare att föra en dialog kring lönenivån medan lönefördelningen var en mer kontroversiell förhandlingsfråga. Man hade kanske också en övertro på marknadskrafternas förmåga att styra lönefördelningen.

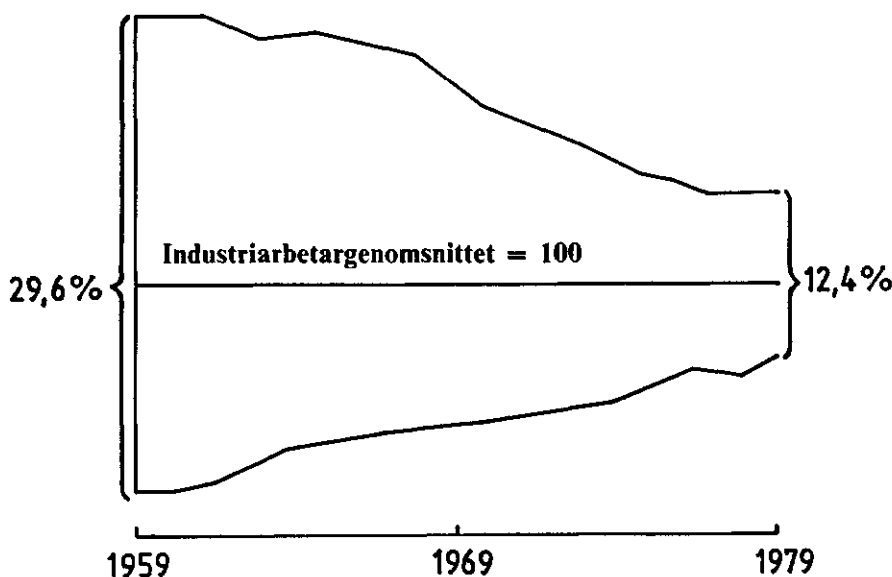
Löneutjämnings är emellertid ur en viss synvinkel en viktigare fråga än lönenivån (och dess effekter på kostnadsläget). Det beror på att medan en felaktig lönenivå snabbt kan rättas till genom antingen långsammare lönestegringar eller snabbare prisstegringar i kombination med en devalvering, så finns det ingen snabbt verkande mekanism som påverkar lönefördelningen.

Löneglidningen som kan tyckas vara den naturliga vägen för marknadskrafterna att rätta till en felaktig lönefördelning mellan branscher, företag eller individer har av olika anledningar inte räckt till. I själva verket har löneglidningen, som till stor del är resultatet av fortsatta förhandlingar på det lokala planet, i viss utsträckning tenderat att ytterligare snedvrída lönestrukturen.

Nu, när det svenska kostnadsproblemet inte är lika akut som på 70-talet, kan det vara dags att åter ta upp en diskussion kring lönestrukturen. Detta är inte minst aktuellt eftersom det skett en fortsatt löneutjämnings efter den tidigare debatten kring den solidariska lönepolitikens effekter.

Pol mag LENNART JONSSON arbetar med lönestatistiska analyser vid SAF. Professor CLAES-HENRIC SIVEN, Stockholms universitet, har i sin forskning främst ägnat sig åt inflations- och arbetslöshets-teori.

Figur 1. Lönespännvid inom LO-området 1959—1979.



Källa: LO:s lönepolitiska rapport 1981

Lönespridningens förändring

Figur 1 anger att lönespridningen mellan avtalsområden inom LO mer än halverades från 1959 till 1979.

Enligt SAF:s beräkningar minskade lönespridningen för arbetare (definierad som standardavvikelsen i procent av medelvärdet) inom Verkstadsföreningens område med 30 till 35 procent mellan 1972 och 1980. Detta belyses av frekvenskurvorna (figur 2) avseende dels lönefördelningen 1972 (den mer utbredda fördelningen), dels lönefördelningen 1980 (den toppiga sammanpressade fördelningen). Inom flera andra områden minskade lönespridningen betydligt mera. Under senare år har lönespridningen inom LO/SAF-området inte fortsatt att minska lika mycket (se figur 3).

Aven TCO har fört en solidarisk lönepolitik. Detta har främst resulterat i en snabb löneutveckling och minskad lönespridning bland lägre tjänstemän. Lönespridningsminskningen för skikt-

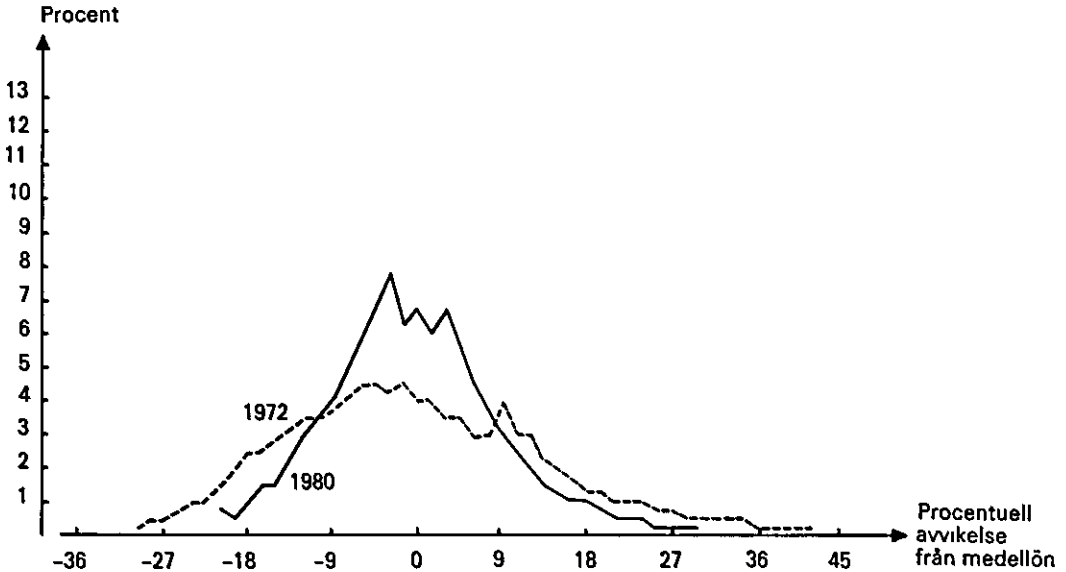
grupp 6–8 (de lägre tjänstemännen) var drygt 26 procent mellan 1972 och 1980, vilket belyses av figur 4.

Vi kommer i denna artikel främst att diskutera löneutjämningen inom kollektiven framförallt på LO-området. Vi kommer däremot inte annat än att flyktigt beröra tex förhållandet mellan tjänstemannalöner och arbetarlöner. Inte heller kommer vi att särskilt mycket beröra lönerelationerna mellan branscher.

Diskussionen inriktas istället på de krafter som drivit fram löneutjämningen inom LO-kollektivet under 70-talet – löneutjämningsmekanismer. Vi kommer alltså främst att diskutera utvecklingen av löneskillnaderna mellan olika individer inom de olika löntagarkollektiven.

Vi diskuterar också vilka effekter som den fortsatta löneutjämningen kan tänkas ha haft. Slutsatserna är naturligtvis i hög grad beroende av om utjämningen varit marknadskonform el-

Figur 2. Lönespridning för arbetare inom verkstadsindustrin.



Källa: SAF

ler ej. De välkända branschmässiga och regionala effekterna av löneutjämning kommer vi däremot inte att beröra.

Vi skall försöka ge svar på följande frågor:

- Vad har orsakat lönespridningsminskningen?
- Har förändringen varit marknadsanpassad?
- Vilka konsekvenser har minskningen i lönespridningen medfört?

Varför minskade lönespridningen?

Lönespridningen kan minska av i princip två anledningar:

- Marknadskrafterna pressar ihop lönefördelningen.
- Kollektivavtalen eller andra kollektivt fungerande lönesättningsmekanismer leder, mot marknaden, fram till en mindre löne-

spridning än vad som annars skulle bli fallet.

Löneutjämningen kan vara marknadskonform om skillnaderna i den individuella arbetsförmågan mellan olika anställda betyder mindre än tidigare, t ex genom att teknikförändringar gör att skillnader i arbetsförmåga, kunskaper etc får mindre effekt på produktionsresultatet. En annan anledning till att marknadskrafterna pressar ihop lönefördelningen kan vara att skillnaderna i den individuella arbetsförmågan utjämnas, t ex genom en mer likformig utbildning.

Såvitt vi vet finns det ingen undersökning av huruvida 70-talets löneutjämning inom t ex LO-kollektivet varit marknadsanpassad eller ej. Det finns emellertid inte någon anledning att tro annat än att löneutjämningen i betydande utsträckning varit ett resultat av avtalskonstruktionerna. Det är visserligen möjligt att dessa i sin tur har av-

Figur 3. Lönespridningen inom LO/SAF-området. (Indextal över variationskoefficienter. 1972 = 100)



Källa: SAF

speglat de förändringar i lönestrukturen som skulle ha skett även i ett avtalslöst tillstånd. Vi kommer emellertid längre fram att presentera indicier på att löneutjämningen huvudsakligen är ett resultat av avtalen, och att dessa gått emot marknaden.

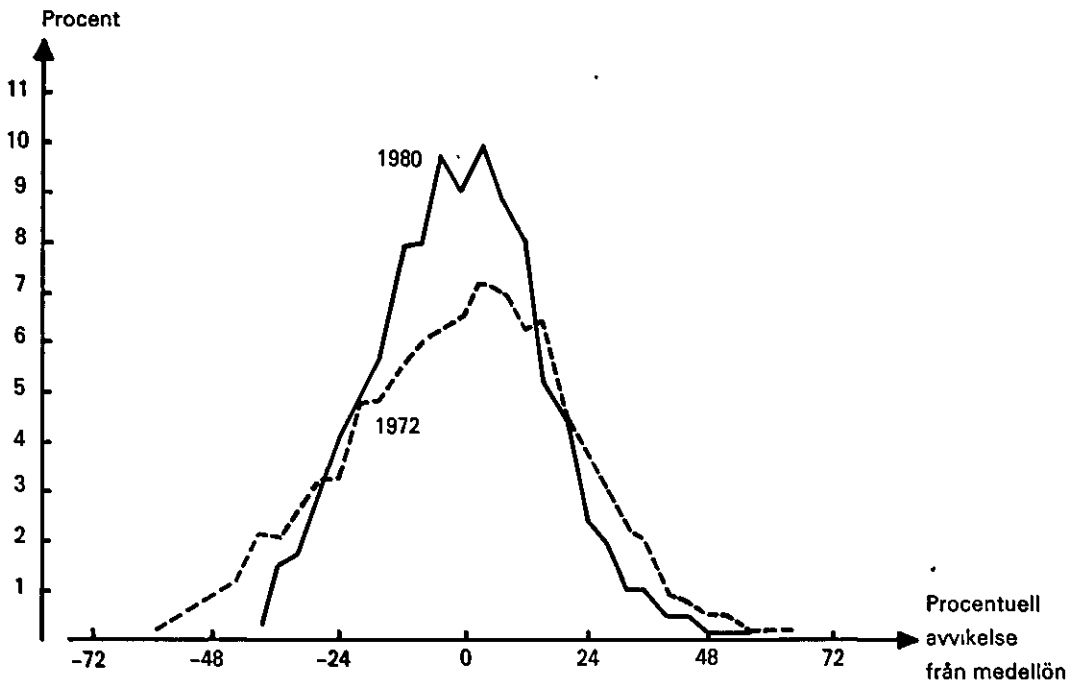
Därmed är vi inne på den andra möjligheten — att löneutjämningen i själva verket gått emot marknadskrafterna. Frågan är då om någon av parterna på arbetsmarknaden har haft incitament i den riktningen. Ser vi på den privata arbetsmarknaden finns det ingen anledning att tro att arbetsgivarsidan drivit på löneutjämningen. Tvärt om har man kämpat emot den, huvudsakligen

därför att man av tradition förordat produktivitetsbaserade löner.

För löntagarsidan har emellertid löneutjämningen varit viktig från ideologisk och organisatorisk synpunkt. En löntagarorganisation måste helt enkelt, om det skall vara någon mening med den, försöka få fram en annan lönestruktur än vad ett avtalslöst tillstånd skulle ge upphov till. En utjämning av löneskillnaderna inom LO har tjänat som ett ideologiskt kitt inom organisationen. Fackets handlande har på detta sätt kunnat bäras upp av idéer med stark ideologisk förankring bland medlemmarna.

Den solidariska lönepolitiken formu-

Figur 4. Lönespridning för lägre tjänstemän.



Källa: SAF

lerades ursprungligen som ett medel att skapa ett samhällsekonomiskt effektivare lönesystem i syfte att påskynda strukturomvandlingen och underlätta att man samtidigt uppnådde full sysselsättning och en stabil prisnivå. Efter hand kom den solidariska lönepolitiken emellertid att bli liktydig med löneutjämning inom LO-kollektivet.

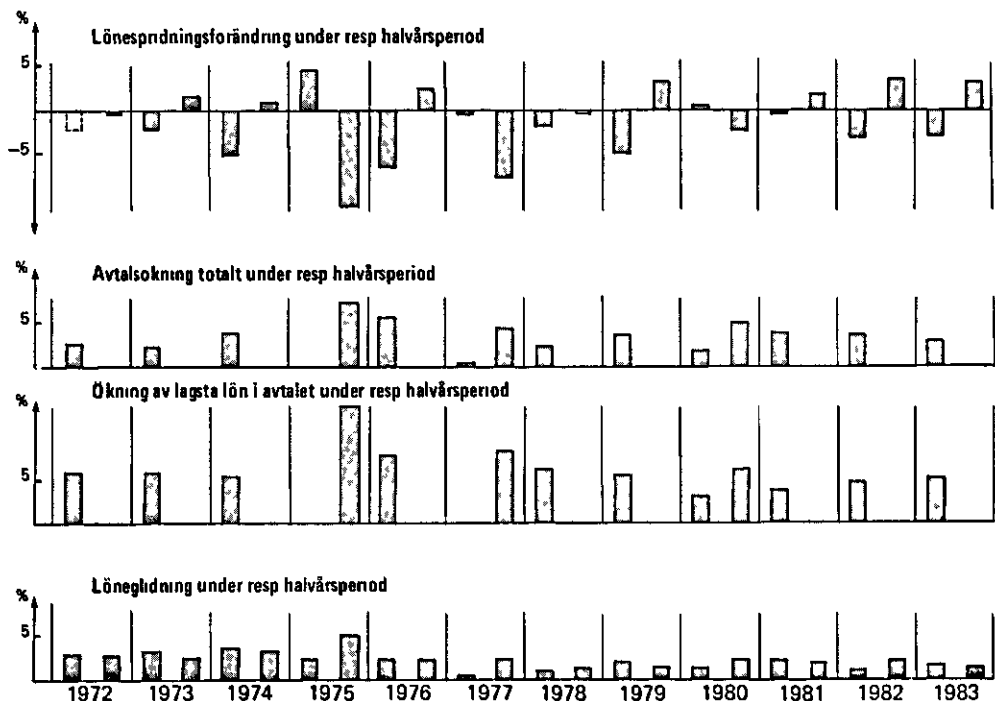
Även om man på arbetsgivarsidan var emot löneutjämningen i den mån som den innebär att lönerna ej avspeglade produktiviteten, kom man inte att särskilt hårt bekämpa LO:s utjämningskrav. Detta berodde bl a på att små löneskillnader sällan upplevs som ett akut internt problem för de enskilda företagen. För dem gäller överlevnadsfrågan i stället den totala löne- och kostnadsnivån. Det är också här som intresset kom att koncentreras i avtalsrörelserna. Genom detta kom SAF och dess förbund inte att uppleva någon

starkare press från delägarnas sida att gå emot LO:s löneutjämning.

Utjämningen kom dessutom att ske smygande. Man tog genom låglönesattningar, öreslinjen osv ett litet steg i varje avtalsrörelse mot en mer egalitär lönestruktur. De enskilda stegen upplevdes inte som särskilt dramatiska och kom därför inte att föranleda några energiska motåtgärder från arbetsgivarsidan. Där hade man i stället, i synnerhet under andra hälften av 70-talet, händerna fulla med att klara av den kostnadskris som med förödande kraft drabbade Sverige under hösten 1976. Det bör slutligen understrykas att det maktmässiga underläge som arbetsgivarsidan under lång tid befunnit sig i inte befördrade något energiskt agerande för en produktivetsbaserad lönestruktur.

Det har således funnits starka motiv för löntagarsidan att i varje avtal ta ett

Figur 5. Sambandet mellan lönespridningsförändring och avtalsökningar inom Verkstadsföreningen.



Källa: SAF

steg mot minskade löneskillnader. Arbetsgivarsidans maktmässiga underläge och bristande incitament att gå emot löntagarna på denna punkt gör att det är sannolikt att den huvudsakliga orsaken till utjämnningen skall sökas i avtalen. Men hur har det gått till i detalj och vilken roll har löneglidningen spelat? För att kunna diskutera dessa frågor introducerar vi begreppet lönecykeln.

Lönecykeln

Lönecykeln startar med att de centrala avtalen (t ex mellan LO och SAF) skrivs under och avslutas med att förhandlingarna inför nästa centrala avtal blir färdiga. Lönecykelns längd beror alltså på avtalslängden.

Efter det att avtalen skrivits under av huvudorganisationerna (t ex LO och SAF) följer förbundsförhandlingarna

vars resultat är utgångspunkten för beräkningen av de avtalsmässiga löneökningarna. Vad som därutöver tillkommer är definitionsmässigt löneglidning.

Lönehöjningar i samband med tillämpningsförhandlingarna på de enskilda företagen (då avtalsökningarna läggs ut) är, trots att de räknas som löneglidning, inte nödvändigtvis något resultat av marknadskrafternas spel. Det kan lika gärna, i linje med de allmänna principerna bakom de centrala avtalen, vara fråga om en ytterligare förstärkning av utjämningsprofilen. Man kan samtidigt inte utesluta möjligheten att effekterna av ett starkt utjämnande kollektivavtal modifieras i samband med tillämpningsförhandlingarna på vissa företag. Det lokala facket tar större hänsyn till förhållandena ute på fältet och korrigerar de orimligheter

som kan drabba ett enskilt företag. Lika litet som löneglidningen behöver återspegla marknadskrafterna, lika litet behöver kollektivt framförhandlade löneförändringar gå i annan riktning än marknadskrafterna.

Efter den initiella fasen följer en period då företagen i sin personal- och lönepolitik på olika sätt försöker anpassa sig till utfallet av kollektivavtalet. De övriga företagens agerande är naturligtvis också av betydelse för det enskilda företaget. Under avtalsperioden kommer de enskilda företagen sedan successivt att påverkas av olika störningar på varu- och faktormarknaderna. Dessa störningar är i allmänhet olika för olika företag men de har det gemensamt att de fordrar anpassningar av produktions- och arbetsorganisationen, vilket också kan få konsekvenser för lönesättningen. Det är också under denna fas som löneglidningen i samband med upparbetning av ackorden m m sker.

I slutet av lönecykeln kan klausuler om förtjänstutvecklingsgarantier (tidigare benämnda löneglidningsgarantier) komma att utlösas. Dessa är bestämda i avtal och utlöses om en viss grupp inte skulle uppnå en bestämd löneglidning. Det s k överhänget från ett avtal till ett annat beror just på detta.

Faktorerna bakom lönespridningsutvecklingen

En slutsats man kan dra av resonemanget ovan är att det vi statistiskt särskiljer som avtalsmässiga löneökningar respektive löneglidning är fenomen som står i ett komplicerat förhållande till varandra. Löneglidningen är inte ett renodlat marknadsmässigt fenomen. Det gäller exempelvis en stor del av den löneglidning som inträffar i samband med tillämpningsförhandlingarna. Trots svårigheten att identifiera orsakssammanhang med samstämmighet i tiden är det just genom att undersöka hur lönespridningen under en tidsperiod påver-

kats av olika händelser under samma period som vi har möjlighet att närmare analysera vilka mekanismer som ligger bakom löneutjämnningen. Det starka beroendet mellan olika händelser under lönecykeln innebär dock att stor försiktighet måste iaktas vid identifieringen samstämmighet-orsakssammanhang.

I figur 5 belyses sambandet mellan lönespridning för arbetare (staplarna på den översta linjen) och avtalsökningar, förändringen av lägsta lön samt löneglidningen (staplarna på andra, tredje och fjärde linjen därunder). Varje stapel återspeglar förändringen under en halvårsperiod.

Av stapeldiagrammet framgår att lönespridningen främst har minskat under de halvår då avtalsökningarna lagts ut på företagen. Under de mellanliggande halvåren har lönespridningen tvärtom ökat. Det finns således en klar indikation på att den minskade lönespridningen direkt eller indirekt har att göra med avtalen och avtalskonstruktionerna.

Statistisk analys

För att närmare analysera orsakerna till den minskade lönespridningen har vi genomfört ett antal regressionsanalyser. Lönespridningen för arbetare påverkas av olika delar av avtalskonstruktionen, löneglidningen samt timvolymförändringen (ett mått på efterfrågan på arbetskraft). Regressionsanalyserna har utarbetats på basis av halvårsdata separat för några av SAF:s förbund. Vi kommer i det följande endast att presentera resultat från Verkstadsföreningen.¹

Analyserna visar att de totala avtalsökningarna har en stark negativ effekt på lönespridningen. Också löneglidningen har en negativ effekt men skattningens precision är så låg att några egentliga slutsatser inte kan dras. Vida-

Fotnot¹ se sid 436.

re leder ökad efterfrågan på arbetskraft till ökad lönespridning, eftersom man huvudsakligen rekryterar ungdom med relativt låg ingångslön, dvs den vänstra svansen i fördelningen får ökad tyngd.

Det är naturligtvis inte de totala avtalsmässiga löneökningarna i sig som minskar lönespridningen, utan utformningen av avtalen. De sk generella tilläggen är i kraft av öreslinjen starkt löneutjämnande.

Den del av avtalskonstruktionen som ger den bästa förklaringen till lönespridningens förändring är lägstlönehöjningarna. Om vi enbart tar med lägstlöneökningarna som förklaringsvariabel i regressionskvationen så förklaras en mycket stor del (84 procent) av den minskade lönespridningen.

Diskussion

Avtalsökningarna är egentligen ett paket vari ingår generella höjningar enligt öreslinjen, särskilda låglönesatsningar, höjningar av lägstlönen etc. Vi mäter alltså nettoeffekten av ett helt paket. Tillämpningen av avtalet ute på de enskilda företagen kommer dessutom att påverka lönespridningen.

En höjning av lägstlönen (eller minimilönerna) behöver inte ha någon effekt alls, om man räknar mekaniskt. Det är nämligen inte säkert att någon anställd har just denna lön. Trots detta finns det argument för att lägstlönen verkligen är en central komponent i avtalen av betydelse för löneutjämnningen. Detta beror på att lägstlönen är en observerbar storhet som alla känner till. Man vet hur den egna lönen ligger i förhållande till lägstlönen. En höjning av denna tenderar att indirekt, via tillämpningsförhandlingarna, sprida sig genom löneskalan. Dessutom kan extra stora höjningar av lägstlönen inträffa i samband med avtal som också i andra avseenden har en stark utjämningsprofil.

Löneglidningens betydelse för löne-

utjämnningen är svår att analysera. Löneglidningen är en statistisk restpost som uppkommer genom att endast löneökningar som förhandlats fram centralt räknas som avtalsökningar. Denna restpost inrymmer i sig olika källor till löneförändringar, t ex olika strukturförändringar, vilka kan ha en betydande effekt på lönespridningen, men som tar ut varandra när de uttrycks som ett genomsnittligt löneglidningstal.

Man kan, som tidigare nämnts, räkna med att löneglidningen i samband med tillämpningsförhandlingarna och i samband med att avtalen läggs ut på de enskilda företagen, är av en annan karaktär än mellan avtalstillfällena. Man skulle kunna tro att den del av löneglidningen som inträffar när avtalen läggs ut skulle ha negativ effekt på lönespridningen eftersom det i relativt liten utsträckning är fråga om marknadsbetingade löneförändringar. Den löneglidning som inträffar mellan avtalsutläggen borde emellertid i stället ha po-

¹ Ekvationen (gällande Verkstadsföreningens område) har utseendet:

$$V = 2,55 - 1,64 VTOT$$

$$(1,98) \quad (-10,43)$$

$$- 0,28 VLG + 0,32 VTIM + 1,81 NY$$

$$(-0,64) \quad (1,82) \quad (2,17)$$

² $R = 0,86$, antal obs = 23, DW = 2,10. Periodlängd: halvår (1972:2–1983:2)

t-värdena återfinns inom parentes under resp koefficient. Följande variabler är använda:

- V betecknar förändringen i lönespridningen (ändring i index för variationskoefficienten)
- VTOT betecknar de totala avtalsökningarna under det aktuella halvåret (ändring i procent)
- VLG löneglidningen (ändring i procent)
- VTIM ökning i det totala antalet arbetade timmar (ändring i procent)
- NY dummyvariabel för de förändrade avtalsformerna efter 1980

Observera att den positiva konstanten i ekvationen innebär att lönespridningen skulle öka, allting annat lika, med 2,55 procent per halvår.

sitiv effekt, eftersom den, om den huvudsakligen är marknadsbetingad, främst borde påverka yrkesarbetarna och andra "eftersatta" grupper. Samtidigt har vi emellertid "metodglidningen" som inom Verkstadsföreningens område härrör från den stora gruppen tempoarbetare på den nedre delen av löneskalan.

För att närmare undersöka löneglidningens betydelse för löneutjämnningen har vi delat upp löneglidningen i två komponenter: löneglidning i samband med tillämpningsförhandlingarna och löneglidning som inträffar mellan avtalstillfällena. Det visar sig emellertid att den del av löneglidningen som inträffar under perioder då avtalsökningar ej läggs ut på de enskilda företagen har negativ effekt på lönespridningen inom Verkstadsföreningen och positiv effekt inom Träindustriförbundets område. Under övriga halvår är effekten den motsatta inom resp område.

Måttet på efterfrågan på arbetskraft, mätt i antalet arbetade timmar, har den förväntade effekten på lönespridningen. Trots detta kan man vara en smula tveksam. Det beror bland annat på att antalet arbetade timmar inte är ett bra mått på efterfrågan. I lågkonjunktur med minskad efterfrågan på arbetskraft kan man t ex vänta sig att antalet arbetstimmar per anställd ökar, eftersom sjukledighet och annan frånvaro då brukar sjunka.

Anledningen till att ett ökat antal timmar borde öka lönespridningen är att rekryteringen till företagen främst sker bland de yngre arbetarna. Dessa ligger relativt lågt på löneskalan och påverkar lönefordelningens nedre svansparti. Vi kan, trots att ingen får sänkt lön, faktiskt få ett fallande löneläge i företagen i samband med stigan- de efterfrågan på arbetskraft eftersom andelen anställda med lägre löner ökar. De avgångna vars medellön ligger strax under totalpopulationens medellön

verkar uttunnande på lönefordelningens centrala delar.

Våra analyser visar också att det har skett ett skift fr o m 1980. En av anledningarna till detta är att man nu har börjat pröva nya avtalskonstruktioner med lägre utjämningsprofil och infört de s k icke-nivåhöjande löneökningarna, vilka kan antas ha en viss ökande effekt på lönespridningen.

Från och med 1983 har vidare förhandlingsformerna ändrats. Vi kan se en tendens till att förhandlingarna blir mindre centraliserade än tidigare. Vad detta kommer att få för effekter är ännu så länge för tidigt att yttra sig om.

Har lönestrukturen blivit mindre marknadsanpassad?

Den löneutjämnning som skett under den senaste 20-årsperioden kan delvis vara ett resultat av marknadskrafterna. Detta gäller t ex akademiskernas sänkta relativlöner under 70-talet. När det gäller lönefordelningen inom de olika kollektiven, som vi diskuterat i denna artikel, är saken mindre klar. Vår analys av lönespridningens utveckling under lönecykeln antyder att den långsiktiga minskningen i lönespridningen i vart fall varit mer långtgående än vad marknadskrafter skulle gett upphov till. Det är också viktigt att understryka att när vi talar om förändringar i lönespridningen skulle vi gärna vilja ha en uppfattning om utgångsläget. Låg lönefordelningen för enskilda arbetare i början av 70-talet "nära" produktivitet fördelningen (fördelningen av marginella in- täktsprodukter)?

Det är en allmän uppfattning att den minskning av lönespridningen som skett under lång tid *inte* är ett resultat av att lönestrukturen anpassat sig till reala förändringar utan i stället är ett resultat av en medveten politik från löntagarorganisationernas sida. Våra empiriska resultat motsäger inte denna uppfattning.

Om detta är riktigt har vi under 60- och 70-talen fått en allt starkare klyfta mellan produktivitets- och lönefördelningen. Vad har detta haft för konsekvenser?

Konsekvenser av de minskade löneskillnaderna

Effekter på incitamenten

Det är sannolikt att den enskildes arbetsinsatser på kort sikt påverkas negativt om lönen upplevs vara för låg i förhållande till arbetsinsatsen. På lång sikt är vid sidan av yrkespreferenserna den möjliga standardutvecklingen viktig för karriärvalet. Eftersom skatte- och transfereringssystemet numera tar hand om huvudparten av en löneökning krävs det större löneskillnader än förr för att kompensera för de olägenheter som är förenade med att byta anställning, yrke eller region. Det sistnämnda understryks av att båda makarna i allmänhet förvärvsarbetar och att det därför krävs en mycket stor löneökning för den ena maken för att kalkylen för båda makarna skall visa på plus. Vid givet skatte- och transfereringssystem skulle det därför fordras betydligt större löneskillnader före skatt än vad som nu är fallet för att den tidigare rörligheten på arbetsmarknaden skulle kunna återskapas.

Allokerings effekter

De alltför små löneskillnaderna i förhållande till produktivitetsskillnaderna leder till en felaktig fördelning av arbetskraften. Detta gäller främst mellan företagen. Inom företagen kan det dock vara svårt att rekrytera arbetsledare m m. Om lönespridningen är mycket liten fördelas arbetskraften mer eller mindre slumpmässigt mellan företagen. Den starka löneutjämningen har bidragit till att kravet på snabb strukturomvandling blivit långt större än vad

marknadskrafterna, och för den delen även de politiska krafterna, klarat av.

Genom att både arbetarnas och tjänstemännens organisationer drivit en allmänt utjämnande s k solidarisk lönepolitik oberoende av varandra har lönerelationerna mellan arbetare och tjänstemän kommit att snedvridas. Detta har lett till särskilda problem när det gäller att locka ungdomar att bli yrkesarbetare. Yrkesarbetarna har missgynnats genom den utjämningspolitik som förts och som under de senaste 10–15 åren inte tagit hänsyn till arbetets svårighet. Effekten av den förda lönepolitiken illustreras schematiskt i *figur 6*.

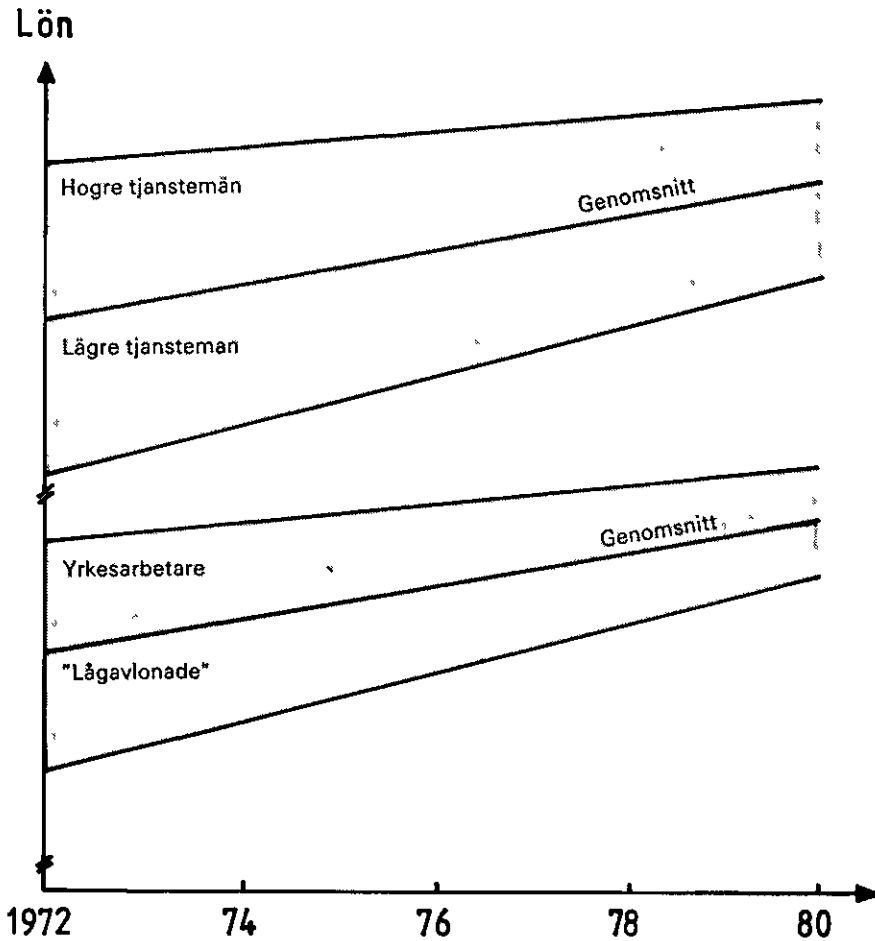
Eftersom substitutionsmöjligheterna mellan yrkesarbetare och lägre tjänstemän i många fall är stora, har löneutjämningen inom LO respektive TCO skapat en olycklig klyfta mellan grupper med likartade kvalifikationer. Detta får negativa effekter på urvalet av dem som i framtiden skulle kunna bilda ryggraden i organisationen.

Stabiliseringspolitiska effekter

Vi nämnde tidigare att det inte är lika lätt att rätta till en felaktig lönestruktur som en felaktig (alltför hög) lönenivå. Den reala lönenivån kan ju rättas till både genom lönerörelser och genom förändringar i prisnivån (inklusive eventuell devalvering). Förändringar i lönestrukturen kan endast framkallas genom lönerörelser. Eftersom lönerna (nominellt) knappast kan sänkas för dem vars relativa löneläge skall falla så måste lönerna stiga desto mer för de grupper som skall få höjda relativlöner.

Det finns också anledning tro att den sammanpressade lönefördelningen lett till en starkare löneglidning än vad som annars skulle ha varit fallet. Företagen har svårt att behålla den värdefulla arbetskraften (dvs de vars produktivitet mest överstiger deras löner) genom att erbjuda dem ett högt relativt löneläge.

Figur 6. Löneutvecklingen för tjänstemän och arbetare.



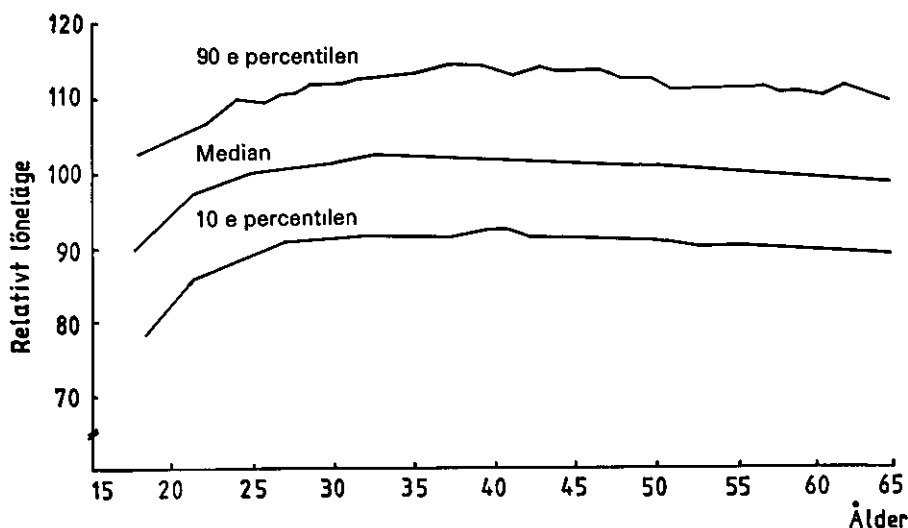
Eftersom löneskillnaderna är så små (inom många småföretag har alla lika lön) kommer ett allmänt lågt löneläge för ett företag endast att innebära att de "bästa" försvinner eller att lönerna måste höjas lika mycket för alla anställda. Observera dock att om t ex yrkesarbetarnas löner är låga även på annat håll så motverkas denna effekt.

Den minskade lönespridningen avspeglas också i att ålders-lönekurvan för arbetare numera är mycket tillplattad och nästan horisontell över åldrarna (se figur 7). Individerna har svårare

idag än tidigare att få en löneökning utan att lönenivån höjs för hela kollektivet, eftersom stigande ålder numera inte betyder så mycket för lönen. Förutom att detta kan vara problematiskt ur psykologisk synpunkt, tenderar det att medföra högre lönekrav i löneförhandlingarna och kan också öka löneglidningen.

Om ålderslönekurvan inom arbetarområdet haft samma utseende som för tjänstemännen skulle löneglidningen vara lägre på LO-området. Omvänt kan den ökade löneglidningen på

Figur 7. Ålders/lönekurvor för arbetare 2:a kvartalet 1983. (Verkstadsföreningen, tidlön + ackord)



Källa: SAF

senare år inom PTK-området vara ett resultat av att ålderslönekurvan inom detta område börjat bli mera flack.

Löneutjämning, skatter och transfereeringar

Förutom det organisationspolitiska argumentet från löntagarorganisationernas sida för en liten lönespridning så finns det också det politiska, nämligen att uppnå en "rättvis" inkomstfördelning med små inkomstklyftor.

Bortsett från att det nuvarande skatte- och transfereringssystemet ger små anledningar till att ytterligare försöka utjämna inkomstfördelningen via lönepolitiken kan man fråga sig om inte inkomstutjämnningen sker med mindre bieffekter om det åstadkoms genom skatter och transfereeringar än om den bedrivs via lönepolitiken.

Detta resonemang går stick i stäv med grundtankarna i den senaste skattereformen (överenskommelse under våren 1981). Tanken var här att marginalskatterna skulle sänkas och att de

fördelningspolitiska konsekvenserna av detta skulle motverkas genom att höginkomsttagarna visade lönepolitisk återhållsamhet. Man kan emellertid betvivla att skatteomläggningen har haft de önskade incitamentseffekterna. Arbetsutbudet påverkas nämligen av hur mycket inkomsten efter skatt ökar i samband med en extra arbetad timme. I den utsträckning som skatteomläggningen är neutral vad avser timlönerna efter skatt och transfereeringar så kommer den därför inte att påverka arbetsutbudet (vi bortser från eventuella indirekta effekter via ränteavdragen m m).

För arbetsgivarna är det emellertid den totala timlönen (inklusive arbetsgivaravgifter) som är det väsentliga. Det är denna kostnad som jämförs med den förväntade prestationen och dess effekter på intäkterna. Skatteomläggningen kommer därmed (om den verkligen resulterar i en fortsatt sammankrympning och lönefördelningen) att ytterligare öka gapet mellan lönefördelningen och produktivitetfördelningen, med de in-

effektiviteter i användningen av arbetskraften som detta medför, t ex överefterfrågan på yrkesarbetare och underefterfrågan på ungdomar. Från denna synpunkt hade det faktiskt varit bättre om skatteprogressionen inte minskats utan lönefördelningen i stället tillåts bli mer ojämn.

Slutsatser

Löneutjämnningen i Sverige under 50- och 60-talen kom att fortsätta med oförminskad styrka under 70-talet. De stora förändringarna i lönestrukturen inom LO- och TCO-kollektiven skedde smygande och orsakades främst av avtalskonstruktionerna. Man tog ett litet steg i varje avtal. Men de många små stegen kom på sikt att få betydande effekter. Tvärt emot den vanliga uppfattningen att löneglidningen (representerande marknadskrafterna) skulle motverka den löneutjämnning som avtalen gav upphov till, har sannolikt löneglidningen i vissa avseenden ytterligare accentuerat avtalens effekter på lönespridningen.

SAF har principiellt motsatt sig löneutjämnningen eftersom man förespråkade att lönerna skulle avspegla produktiviteten. Men i det maktmässiga underläge arbetsgivarsidan befunnit sig i kombination med att de enskilda delägarna sällan upplevt små löneskillnader som ett problem i klass med lönekostnaderna har gjort att man inte kunnat stå

emot löntagarorganisationernas utjämningskrav.

För löntagarorganisationerna har löneutjämnningen haft ett betydande ideologiskt och organisationspolitiskt värde. Det systematiska och långsiktiga arbetet för att utjämna lönefördelningen inom respektive organisation har burit rik frukt.

Det svenska ekonomin har under lång tid blivit allt mindre flexibel. Prisystemet har, huvudsakligen genom politiska beslut, getts allt mindre möjligheter att överföra information samt genom korrekta incitament koordinera alla de enskilda hushållens och företagens beslut. Löneutjämnings konsekvenser har inte blivit lika mycket uppmärksammade. Den har emellertid spelat en mycket viktig roll i den process där marknadsekonomens funktionsförmåga successivt har undergrävt.

Det finns emellertid tecken på att lönerna i framtiden bättre kommer att kunna återspegla produktivitetsdifferenserna. Det pågår för närvarande experiment med nya förhandlingsformer och lönekonstruktioner som pekar i den riktningen. Det är vidare troligt att en fortsatt löneutjämnning inom kollektiven kan få långtgående konsekvenser för LO:s förmåga att på sikt hålla ställningarna gentemot TCO (liksom TCO kan få problem med SACO). Risken att man i framtiden förlorar sina mest kvalificerade medlemmar måste bedömas som mycket stor.