

tyg" bland andra för att maximera vinsten (Ostman [1987]). Arbetsgivarna har med andra ord ingen egentlig lönepolitik. Mera konkret vill DA söka svar på frågan om hur långt en löneutjämning kan gå utan att arbetsmarknaden och ekonomin börjar fungera dåligt.

På 100 sidor sökes svaret i en "tour de France" genom en mängd arbetsmarknads- och lönestatistik där de flesta ekonomiska bestämningsfaktorer bakom utbud och efterfrågan på arbetskraft berörs. DA konstaterar att lönestrukturen är jämnare i Sverige än i omvärlden även om en löneutjämnande utveckling också skett i andra industriländer. Hur man än mäter, efter ålder, kön eller utbildning, har spridningen i löner minskat kraftigt i Sverige de senaste 20-30 åren. (Minskningen har dock upphört efter 1983).

DA förklarar denna utjämning med flera "objektiva" förändringar i Sverige under efterkrigstiden. Hit hör utbildningsexplosionen under 1960- och 1970-talen, expansionen av offentliga sektorn vilket resulterade i en kraftig ökning av kvinnodominerad sysselsättning inom tjänstesektorn, en social- och välfärdspolitik med höga ambitioner vad gäller inkomstgaranti, den ökade internationaliseringen av ekonomin samt den låga arbetslösheten. Utjämningssträvandena inom svensk fackföreningsrörelse har därmed haft "vinden i ryggen" fram till 1980-talets början. Eftersom dessa faktorer nu är mycket svagare, eller rentav ändrat riktning, krävs enligt DA "en (ny) facklig lönepolitisk strategi för att löneutjämnningen skall kunna fortsätta" (sid 51).

Det finns dock enligt DA ett par faktorer som fortfarande bidrar till utjämningssträvandena. Den ena är den förändrade arbetsorganisationen där en mera "platt" organisation i kombination med högre utbildnings- och kvalifikationskrav på alla nivåer ger en mera jämn lönestruktur. Den andra faktorn är en fortsatt hög tillströmning till längre utbildning trots den relativa löneutjämning mellan korttids- och långtidsutbildade som redan skett.

Den nya lönepolitiska strategin bör enligt DA bestå av två delar. Den "kartellstyrda löneutvecklingen" måste motver-

Dan Andersson:

Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?

För fackföreningar har målsättningen att ta ut så höga löner som möjligt aldrig varit något *principiellt* problem. Frågan om hur lönesumman skall fördelas mellan de anställda, dvs frågan om hur löneskillnaderna skall se ut, har dock vållat åtskilliga principiella problem under årens lopp. I Sverige har förbunden inom LO och TCO krävt en lägsta lön (låglönesattningar) och drivit kravet på att lika arbete skall betalas med lika lön oavsett vilket företag man arbetar i. Därtill har LO en målsättning om en allmän minskning av löneskillnaderna. Trots detta kan man säga att frågan om hur löneskillnaderna skall se ut till stor del är ett svart hål i fackförbundens lönepolitik.

Dan Andersson (DA), ekonom på LO, har med *Vad säger marknaden om solidarisk lönepolitik?* (LO, 1987) skrivit ett personligt diskussionsunderlag för att försöka fylla något av detta tomrum. Hans utgångspunkt är arbetsgivarnas (SAFs) effektivitetstyrda argument för löneskillnader. Dessa är ett "managementverk-

kas eftersom den lett till mera olika lön för lika arbete: ökad löneutjämning inom avtalsområden/karteller har skett samtidigt med oförändrade eller ökade löneskillnader mellan avtalsområden/karteller. I denna del ingår krav på arbetsvärderingsinstrument och på jämförbar lönestatistik mellan olika avtalsområden. Strategins andra del är att facket skall påverka arbetsorganisation och fördelning av (vidare)utbildningsinsatser till de anställda så att utjämningsstravandena underlättas.

Detta är en blandad skrift där både mikro- och makroproblem tas upp i en något osorterad ordning. Det råder dock ingen tvekan om att DAs slutsats är att löneutjämningen har marknaden med sig. Löneskillnaderna betyder allt mindre som allokeringinstrument enligt DA. I enlighet med den Rehn-Mejdnerna analysen argumenterar DA för att "lika lön för lika arbete" i själva verket gör marknaden mera perfekt.

Ett problem vid läsningen av boken är att det ibland är oklart vad DA menar med "löneutjämning". I den löpande texten ges intrycket att löneutjämning är att flera med "lika arbete" får "lika lön". I bokens första och sista kapitel talas däremot om att "den andra principen (för lönepolitiken) är allmän löneutjämning". Forklaringen till denna oklarhet kan vara att det för DA inte är någon större skillnad mellan dessa två betydelser: de som nu har höga relativa löner har det av andra skäl än vad som kan motiveras av arbetets krav. Minskade löneskillnader blir med denna tolkning lika med en mera "perfekt" lönestruktur.

Läser man LOs *Lönepolitisk delrapport* [1987], som publicerades i anslutning till DAs bok i våras, blir boken en utredningspromemoria i LOs interna arbete med sin lönepolitik. I denna tolkning kan DAs synpunkter ses som en sofistikerad argumentering för att hitta lösningar på LOs interna motsättningar mellan förbund inom privat och offentlig sektor och i konkurrensen med tjänstemannafacken.

En annan tolkning är att DA försöker ge en bild av hur lönebildningen går till i ett modernt utvecklat samhälle som det svenska och att denna bild inte är lika

med lärobokens perfekta marknad med flexibla löner.¹ Enligt min uppfattning ligger DAs beskrivning av arbetsmarknaden i stort i linje med de senaste årens arbetsmarknadsforskning. Därmed bidrar DA också, paradoxalt nog, till att tona ner fackföreningarnas roll i ekonomin och i stället peka på de långsiktiga, "objektiva", förändringarnas stora betydelse. Detta ger högt betyg åt författaren i en tid då alltför få ekonomer offentligt vågar ta i "heta potatisar" eller "spotta mot vinden".

Fil dr *STIG TEGLE*
Tjänstemännens
centralorganisation (TCO)

Referenser

- Jonsson, L & Siven, C-H, [1986], *Varför löneskillnader?*. SAF.
Lönepolitisk delrapport, [1987]. LO.
Östman, L, [1987], *Lönepolitik - företagets och chefens styrinstrument*, SAF.

¹"Läroboksmodellen" finns t ex redovisad i Jonsson-Siven [1986].