

Den svenska löneökningstakten

Löneökningarna utgör en källa till oupphörliga bekymmer för varje svensk finansminister. Inkomstpolitiska grepp är inte mycket att förlita sig på, eftersom löneökningstakten bestäms av bristen på arbetskraft, hävdar Nils Henrik Schager. Rejåla insatser för att öka arbetsmarknadens flexibilitet är alternativet till ökad arbetslöshet eller fortsatta devalveringar.

"Precis som Frankrike försökte de styrande (i England) hejda lönestegringen. I . . . 'Ordinance' och 'Statute of Labourers' 1349 respektive 1351 förbjöds arbetarna . . . att begära högre löner än dem som gällt före 1348. Trots stränga straffbestämmelser för arbetare som brot mot förordningarna blev de i längden ganska verkningslösa . . . Bristen på arbetskraft drev obönhörligt upp lönennivån."

Michael Nordberg,
Den dynamiska medeltiden.
Tidens Förlag 1984, s 49-50.

Världen är sig ibland förbluffande lik seklerna igenom. Syftet med denna artikel är att demonstrera att samma mekanism driver lönestegringarna i dagens Sverige som enligt citatet ovan drev dem i 1300-talets England och Frankrike. De styrande var uppenbarligen då som nu mäktade bekymrade över den allvarliga situationen. Med samma ringa framgång sökte de med inkomstpolitiska åtgärder hejda förloppet.

En modern ekonom, som fordrar pålitligt statistiskt underlag för sina slutsatser, måste krympa perspektivet från sekler till decennier. Närmare bestämt skall vi granska den svenska utvecklingen sedan mitten på 1960-talet. Vi överblickar därmed

Fil dr NILS HENRIK SCHAGER är verksam vid Industriens utredningsinstitut, Stockholm. Hans forskning rör lönebildning och arbetsmarknad.

en period då svensk ekonomi genomgått betydande förändringar.

Ett genomgående tema i den ekonomisk-politiska diskussionen under denna tid har varit att löneökningarna i Sverige varit för höga och hotat underminera vårt näringslivs internationella konkurrenskraft. Endast under korta perioder har timlöneutvecklingen i svensk industri varit nere på samma nivå som den i (ett genomsnitt av) konkurrentländerna, mätt i nationell valuta. Skillnader i produktivitetens utvecklingen ändrar inte denna bild. Det är följaktligen genom den svenska kronans fallande värde gentemot utländska valutor som svensk konkurrenskraft kunnat säkras.

Även om den svaga valutans politik varit överraskande framgångsrik under senare år betraktas den som en föga hållbar långsiktig strategi. Den måste ersättas med ett "trendbrott" i svensk löneutveckling, så att ökningstakten ungefär halveras. Detta vill många påskina kan ske utan att väsentliga välfärdsmål offras. Flera förslag i detta syfte har framförts: inkomstpolitiska uppgörelser med regeringen som part, inkomstpolitisk lagstiftning med bl a straffskatter på löneglidning, ändrad finansiering av arbetslöshetsförsäkringen, återgång till starkt centraliserade förhandlingar, eller tvärtom, övergång till mer decentraliserade förhandlingsformer.

Alla de nämnda förslagen undviker

emellertid att träffa kärnan i lönestegringmekanismen: den starka kraft som verkar när utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden. Emot den är, vill jag hävda, kraften i mötet mellan arbetsmarknadens parter i centrala förhandlingar av sekundär betydelse.

Det är ett starkt påstående jag gör och inte riktigt i samklang med den för tillfället rådande uppfattningen. Jag skulle inte våga framföra det om jag inte kunde falla tillbaka på starka forskningsresultat. De finns redovisade i Schager [1988], och jag skall nu beskriva dem i oteknisk form.

Mekanismen bakom lönestegringarna

Grunden för min analys är det enskilda företagets beteende. Ett rationellt företag har anledning att höja sitt löneerbjudande för att mildra den brist på arbetskraft det upplever.

Vad är då egentligen brist på arbetskraft? Svaret ges med hjälp av ett av nationalekonomins mest användbara begrepp, alternativkostnad. Bristen på arbetskraft ger upphov till en kostnad som är lika med den ytterligare vinst företaget skulle tjäna, om det hade omedelbar tillgång till all den arbetskraft det lönsamt kunde sysselsätta.

Att mäta denna kostnad (uteblivna vinst) är i princip enkelt (och i praktiken fullt möjligt). Vi kan utföra beräkningen i tre steg.

- Företaget visar hur många ytterligare anställda det har lönsam användning för genom att nyanmäla lediga platser.
- Om det vore så att företaget redan samma dag finge alla sina nyanmälda vakanser fyllda, skulle det inte gå miste om någon vinst. Kostnaden (vinstbortfallet) blir större ju längre tid de lediga platserna förblir obesatta. De nyanmälda lediga platserna måste följaktligen multipliceras med sin varaktighet. Resultatet blir företagets kvarstående lediga platser.

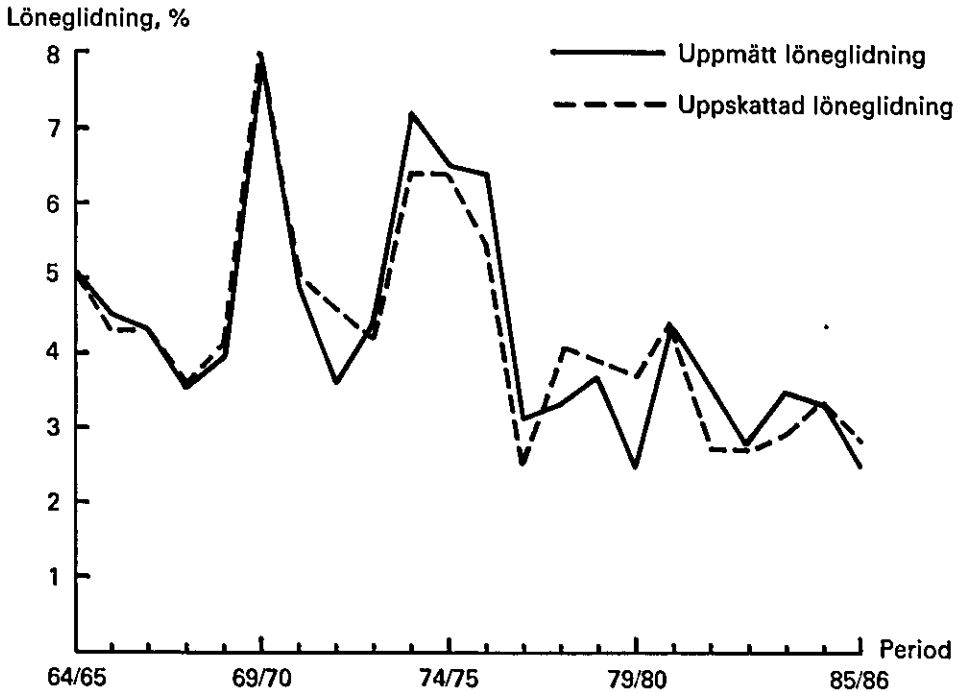
- Vinstbortfallet av en kvarstående vakans blir större ju större vinstmarginal företaget skulle ha haft på en nyanställd. Denna (marginella) vinst multipliceras med företagets kvarstående lediga platser. Därmed är kalkylen över företagets uteblivna vinst på grund av arbetskraftsbrist färdig.

Löneökningsmekanismen uppkommer på så sätt att företaget genom att höja lönen kan minska antalet kvarstående vakanser. Det sker både genom att avgångarna blir färre (vilket ger färre nya lediga platser) och genom snabbare rekrytering (varigenom vakansernas varaktighet blir kortare). Vinstbortfallet reduceras genom löneökningen. Samtidigt minskar löneökningen vinstmarginalen. Denna motverkande kraft skulle få företaget att nöja sig med en begränsad engångshöjning av lönen, om det vore ensamt om att uppleva arbetskraftsbrist.

Arbetskraftsbrist tenderar emellertid att drabba flertalet företag tämligen likartat i konjunkturförloppet. När alla företag strävar efter att reducera de ökande vinstbortfallen (dvs att ta till vara de förbättrade vinstmöjligheterna), sätter en successiv löneökningsprocess igång. Den drivs av företagens inbördes konkurrens om arbetskraften och kan beskrivas så att företagen hela tiden försöker övervinna kostnaden av arbetskraftsbristen på varandra.

Kan denna löneökningsprocess pågå oavbrutet? Svaret beror på vad som händer på marknaden för företagens produkter. Ökar efterfrågan på denna marknad, så att företagets vinstmarginaler hela tiden kan återställas, hålls processen igång. I annat fall – t ex om företagen utgör den konkurrensutsatta sektorn i en liten öppen ekonomi med fast växelkurs och stabila internationella priser – stannar processen på medellång sikt i ett jämviktsläge med avseende på fördelningen av inkomster mellan arbetskraft och kapital.

Figur 1 Löneglidning, egentlig industri, 1964/65 – 1985/86.



Löneglidningen bestäms av arbetskraftsbristen

Vi skall nu pröva hur väl löneökningarna i svensk industri kan förklaras av storleken på de svenska industriföretagens genomsnittliga arbetskraftsbrist, dvs av den genomsnittliga storleken på de vinster som uteblir hos företagen därför att de har kvarstående vakanser. Jag begränsar mig i detta avsnitt till löneglidningen, som utgör den lokala (arbetsplatsrelaterade) delen av den svenska lönebildningen.

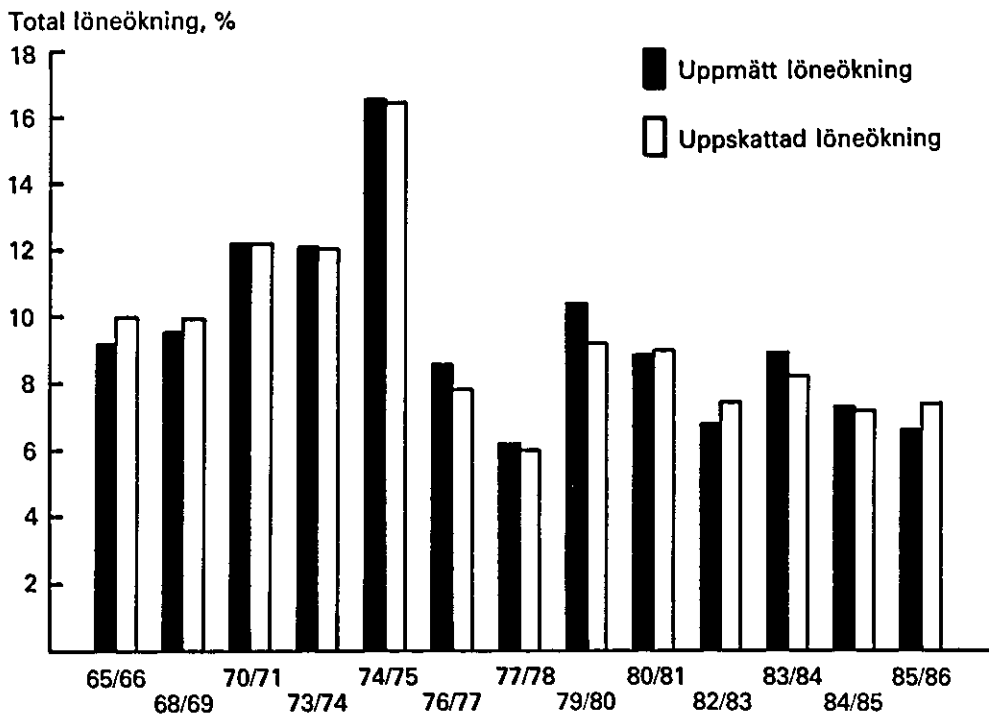
Löneglidningens storlek skattas mot produkten av antalet kvarstående lediga platser och vinstmarginalens storlek (förädlingsvärde i relation till arbetskraftskostnad). (En exakt beskrivning av skattningsproceduren återfinns i Schager [1988]). Löneglidningen mäts enligt SAF-LOs andra-kvartals-statistik för egentlig industri, lediga platser avser tillverkningsyrken (NYK 7-8) enligt AMS statistik och

vinst- och förädlingsvärdessiffrorna härör från Nationalräkenskapernas uppgifter över industrin (SNI 3). Observationsperioden sträcker sig från 1964/65 till 1985/86.

Resultatet av skattningen framgår av *Figur 1*, där såväl uppmätt som skattad storlek på löneglidningen återges. Ett vanligt mått på anpassningen i skattningar är det justerade R^2 -värdet. Det ligger i detta fall på 0,82, vilket är ett bra värde.

Den goda anpassningen åstadkommes enbart med hjälp av de teoretiskt motiverade variablerna utan tvivelaktig medverkan av tidstrender eller dylikt, introducerade ad hoc. Vi ser också att anpassningen visserligen var extremt god under 1960-talet, men att den därefter legat på ungefär samma om än något sämre nivå. Det finns med andra ord inte någon indikation på ett "trendbrott" i den mekanism som styr löneglidningen under hela den observerade perioden.

Figur 2 Total löneökning, egentlig industri, 1964/65 – 1985/86 (endast första avtalsår).



Sammantaget ger den teoretiska analysen och den empiriska skattningen ett mycket starkt stöd för tesen att löneglidningen i svensk industri styrs av arbetskraftsbristen, såsom begreppet har ekonomisk relevans för företagen.

Är de centrala avtalen också marknadsstyrda?

Något förvånande är det faktum att de avtalsenliga höjningarna och löneglidningen inte verkar ha något samband med varandra, när man studerar dem under samma mätperiod. Det är naturligt att tänka sig att högre avtal ger lägre löneglidning, givet den bakomliggande arbetskraftsbristen.

Det finns däremot ett samband mellan löneglidningen under en mätperiod och den avtalsenliga höjningen under nästföl-

jande period, på så sätt att hög löneglidning tenderar att åtföljas av höga löneavtal. I förstone skulle man vara benägen att tolka detta som ett resultat av följsamhetsgarantier i de centrala avtalen. Det anmärkningsvärda är emellertid att om de avtalsenliga höjningarna skattas direkt mot den uppmätta arbetskraftsbristen under föregående mätperiod blir sambandet mycket starkare. Detta kan uttryckas så att de centrala avtalsparterna sluter avtal som om de reagerade på arbetskraftsbristen på likartat sätt som de enskilda företagen gjorde ett år tidigare.

Den teoretiska grunden för denna hypotes är svagare än i fallet med löneglidningen. Ändå ger statistiska data ett överväldigande intryck av att de centrala avtalen i hög grad är marknadsstyrda, om också med en eftersläpning som kan tolkas som fördröjd informationsöverföring

från lokal till central nivå. I Figur 2 återges det uppmätta totalvärdet av avtalsenlig höjning och löneglidning inom industrin liksom det totalvärde, som erhålls genom skattning mot arbetskraftsbristen under aktuell och närmast föregående mätperiod. Med ett justerat R^2 -värde på 0,92 är anpassningen nästan väl god; slumpen måste ha givit viss draghjälp åt resultatet.

Det sakförhållande som Figur 2 bär vittne om, innebär att bevisbördan skiftas över på dem som vill hävda att de centralt avtalade och därmed de totala löneökningarna i huvudsak beror på "något annat" än de styrkepositioner som marknaden tillhandahåller. Jag ser inte i detta resultat något nedvärderande av de centrala avtalsparterna. Arbetskraftsbristen anger snäva ramar för de möjligheter som företag resp löntagare möter; det är rationellt att frivilliga organisationer tillvaratar sina medlemmars intressen på det bästa sätt omständigheterna medger.

Skattningsresultatet enligt Figur 2 indikerar att det lika litet som i löneglidningen verkar ha skett något "trendbrott" i den totala löneökningstakten sedan åtminstone mitten av 1960-talet.

Forskningen kring löneökningarna: den allmänna bilden

Vid detta stadium i min framställning bör den fordringsfulle läsaren ha hunnit ställa frågan: Vad är nytt i detta? Att brist på arbetskraft driver upp lönerna är väl inget nytt! Sättet att mäta arbetskraftsbristen verkar inte heller särskilt utstuderat och det borde väl ha tillämpats tidigare.

Svaret på denna fråga måste bli en aning utförligt. Låt oss börja med ett av den nationalekonomiska forskningens stora paradnummer under efterkrigstiden, Phillipskurvan.

Phillipskurvan, uppkallad efter sin upptäckare A W Phillips, beskriver ett

negativt samband mellan löneökningstakten och arbetslösheten: ju högre arbetslöshet, desto lägre löneökningar. Efter det att Phillips 1958 publicerat sitt empiriska fynd (som avsåg England), blev Phillipskurvan på modet under 1960-talet och mängder av kurvor skattades, publicerades och kommenterades.

Otvivelaktigt uppfattades arbetslösheten i Phillipskurvan som en indikator på arbetskraftsbristen. Ju lägre arbetslöshet, desto större brist på arbetskraft, och desto högre löneökningar, det var Phillipskurvans ursprungligen enkla och slagkraftiga budskap.

Phillipskurvan saknade emellertid teoretiskt underlag i form av en övertygande modell över det enskilda företags beteende. Den teoretiska förnyelse av nationalekonomin som introduktionen omkring 1970 av den s k sök teorin innebar tycktes erbjuda ett gynnsamt tillfälle att bota denna brist.

Emellertid blev resultatet det rakt motsatta. Sofistikerade sökmodeller över företags optimala beteende visade att företaget skall öka sin lön när arbetslösheten stiger! Som om denna teoretiska motgång inte vore nog, började de empiriska Phillipskurvorna vid samma tid tappa styrseln. De rörde sig utåt, avspeglade det faktum att industriländerna blivit mer löneökningsbenägna vid given arbetslöshet ("stagflation").

Den professionella reaktionen på detta trauma var splittrad. Vissa forskare höll fast vid sök teorins resultat och vände på orsakssambandet i Phillipskurvan: det var arbetslösheten som berodde på löneökningarna, fast bara på dem som kom oväntat. Därigenom tycktes det stå klart att det inte fanns någon långsiktigt stabil Phillipskurva. Att vända på orsakssambandet leder emellertid till en del egenomliga effekter: det är t ex svårt att tro att långvarig hög arbetslöshet, som den många europeiska länder upplevt, skulle bero på systematiskt felaktiga förväntningar.

Andra forskare har därför nöjt sig med att bejaka betydelsen av löneökningförväntningarna men i övrigt låtit Phillipskurvan bibehålla sin gamla tolkning. Följaktligen har bristen på teoretisk grund för löneökningprocessen i de enskilda företagens beteende bestått. Tonvikten har istället lagts på arbetstagarnas beteende. Deras förväntningar om löner och priser och deras krav på reallönens utveckling har tillförts den ursprungliga Phillipskurvmodellen och givit upphov till de varianter forskarna under senare tid arbetat med.

Den starka betoningen av arbetstagar-sidans beteende är också något som i hög grad utmärker 1980-talets teoretiska bidrag till forskningen kring löneökningarna, förhandlingsmodellerna. I dem spelar fackföreningarnas uppträdande en framträdande roll, medan företagets beteende framställs såsom tämligen passivt. Arbetslösheten uppträder också här som en förklarande faktor till löneökningarna, men uppfattas som ett mått på risken att medlemmarna i fackföreningen skall (för)bli arbetslösa. Kopplingen till den av företagen upplevda arbetskraftsbristen är på sin höjd underförstådd.

Forskningen kring löneökningarna: svenska studier

Teoribildningen kring löneökningarna, som jag kort skisserat den, är gemensamt tankegodt för nationalekonomin världen över. Det är emellertid värt att påpekas att två i Sverige verksamma ekonomer gjorde en utomordentlig insats på området redan två år innan Phillips publicerade sin artikel. Jag avser Bent Hansens och Gösta Rehns löneglidningsstudie "On Wage-drift. A Problem of Money-Wage Dynamics" från 1956.¹ Studien var inte bara empirisk utan dessutom ovanligt väl underbyggd i Hansens tidigare inflationsteoretiska arbete om effekterna av

efterfrågeöverskott på arbets- och varumarknaden.

Hansen och Rehn förde vid sidan av arbetslösheten in antalet kvarstående vakanser som en förklaring till löneglidningens storlek. Motivet var att efterfrågeöverskottet borde avspeglas i skillnaden mellan vakanser och arbetslöshet. Under 1960- och 1970-talen utnyttjades också antalet kvarstående vakanser i ett flertal skattningar av den svenska löneglidningen, utförda av bl a Lars Jacobsson, Assar Lindbeck, Erik Lundberg, Lars Calmfors och Bertil Holmlund. (Deras arbeten refereras i Schager [1988].) Ett genomgående resultat i dessa studier var att de kvarstående vakanserna förklarade löneglidningen bättre än arbetslösheten. Någon egentlig förklaring till denna skillnad fann man dock inte inom ramen för den teori som då stod till buds.

Sambandet mellan arbetslöshet och arbetskraftsbrist

Den teori som föreliggande framställning bygger på klargör varför de kvarstående vakanserna har ett starkt förklaringsvärde för löneökningarna. Den visar emellertid också varför arbetslösheten inte skall introduceras som förklaringsfaktor vid sidan av vakanserna. Som jag visat i Schager [1987] råder det normalt ett stabilt samband mellan arbetslösheten och vakansernas varaktighet. De kvarstående vakanserna utgör produkten av nyanmälda vakanser och deras varaktighet och de avspeglar således arbetslöshetens inverkan. Därmed kan vi också sätta in arbetslösheten på dess rätta plats i måttet på arbetskraftsbristen.

Arbetskraftsbristen mäts som produkten av nyanmälda vakanser, vakansernas varaktighet och vinstmarginalen av en ny-

¹ Studien har nyligen gjorts tillgänglig i svensk bearbetning i Rehn [1988].

anställning. Ju högre arbetslöshet, desto kortare varaktighet hos vakanserna, det är det normalt stabila sambandet. Alltså leder högre arbetslöshet till mindre arbetskraftsbrist och lägre löneökningar. Phillipskurvan ligger innesluten i vårt samband mellan arbetskraftsbrist och löneökningar.

Sambandet är emellertid inte lika med Phillipskurvan av två skäl. Det första är uppenbart, eftersom arbetslösheten bara påverkar en av tre komponenter i arbetskraftsbristen. Det andra skälet är att arbetslöshetens påverkan på vakansernas varaktighet visserligen normalt är stabil, men kan undergå strukturella förändringar. En sådan förändring inträffade på svensk arbetsmarknad under åren 1967-69. Den innebar att vakansernas varaktighet blev markant längre vid given arbetslöshet än tidigare. Detta skall tolkas som att det vid denna tid inträffade en försämring i arbetsmarknadens förmåga att koppla samman lediga platser och arbetslösa till nya anställningar. Effekten blev (och förblir) större arbetskraftsbrist och högre löneökningar vid given arbetslöshet.

Försöken att ge Phillipskurvan ett sök-teoretiskt underlag i form av en stringent modell över företagens beteende misslyckades, noterade jag ovan. När jag nu byggt en teoretisk grund för sambandet mellan löneökningar och arbetskraftsbrist, varav Phillipskurvan är ett specialfall, har jag tillämpat – sök-teori. Hur kan detta förklaras?

En artikel som denna är inte platsen för någon djupare utredning i ämnet, för saken hänger samman med subtila egenskaper hos dynamiska optimeringsmodeller. Så mycket kan sägas att resultatet blir beroende på om man antar att företagen fritt kan sänka sina löner eller inte. De ursprungliga sökmodellerna förutsatte full rörlighet såväl uppåt som nedåt i lönerna. Detta visar sig vara ett antagande med påtagliga konsekvenser: enligt dessa modeller sänker företagen sina löner successivt

allteftersom de fyller sina lediga platser. Om man utesluter möjligheten av lönesänkningar, får sökmodellen andra egenskaper, som leder till den analys jag här beskrivit i oteknisk form.

Säkerligen antogs lönerna vara helt flexibla i de ursprungliga sökmodellerna, därför att det förenklade en redan ganska komplicerad analys. Dock kan man med den finländske ekonomen Matti Virén undra, varför inte resultatet med fallande löner över tiden uppfattades som besvärande eller ens kommenterades (Virén [1979]). Däremot var det onekligen svårt att ana att olika antaganden om lönernas rörlighet kunde ändra en så väsentlig egenskap i modellen som företagets löne-reaktion på förändringar i arbetslösheten.

Den svenska ekonomins dilemma

En första slutsats av det samband mellan löneökningar och arbetskraftsbrist vi funnit är att det torde vara mycket svårt att påverka löneökningarna utan att påverka arbetskraftsbristen. Det är ingen tillfällighet att nutidens regeringar har lika stora problem med sin inkomstpolitik som medeltidens monarker. Utan ekonomisk politik som har effekt på efterfrågan eller utbud på arbetskraft blir administrativa åtgärder "ganska verkningslösa".

Denna slutsats är inte särskilt uppseendeväckande i ett läge med överhettning på arbetsmarknaden likt det vår ekonomi befunnit sig i sedan drygt ett år tillbaka. Det är uppenbart att efterfrågan då behöver dämpas. Dilemmat blir mer uttalat, om vi beaktar att den långsiktiga löneutvecklingen avspeglar den arbetskraftsbrist som normalt råder i svensk ekonomi.

På kort sikt kan företagens önskan att expandera sin sysselsättning vara tämligen oberoende av deras vinstmarginaler. Det finns ofta ledig kapacitet att utnyttja så snart de rörliga kostnaderna kan täckas. På något längre sikt, när kapaciteten skall ersättas eller utvidgas, är viljan till sysselsättningsexpansion beroende av fö-

retagens vinstmarginaler. Formulerat i EFO-modellens termer (Edgren, Faxén och Odhner [1970]) fordras att kapitalandelen av förädlingsvärdet är tillräckligt hög för att expansionen av den konkurrensutsatta sektorn skall bli så stark att den yttre balansen upprätthålls.

Den enligt EFO-normen nödvändiga expansionen av företagets sysselsättning leder i första steget till ett krav på ett tillräckligt stort antal nyanmälda lediga platser. Detta kräver i sin tur en tillräckligt hög vinstmarginal. Därmed är också två av de tre komponenterna i måttet på arbetskraftsbristen målsatta. Återstår därmed den tredje, vakansernas varaktighet.

Vore vakanstiden mycket kort, skulle den önskade expansionen omgående realiseras, arbetskraftsbristen skulle vara obetydlig och löneökningarna små. Därigenom kan vinstmarginalerna bibehållas, även om företagets priser är stabila. Deras expansionsvilja skulle bestå.

Vakansernas varaktighet bestäms emellertid dels av arbetslösheten, dels av arbetsmarknadens flexibilitet. Som påpekades i föregående avsnitt leder högre arbetslöshet och större flexibilitet till kortare vakanstider och lägre arbetskraftsbrist. En låg arbetslöshet är emellertid ett viktigt politiskt mål, medan flexibiliteten på arbetsmarknaden varken är snabbt eller lätt påverkbar.

Följaktligen tenderar prioriteringarna i den svenska ekonomiska politiken att låsa fast arbetskraftsbristen på en relativt hög nivå. Därmed hamnar EFO-normen i fara, för arbetskraftsbristen driver upp lönerna och minskar kapitalandelen av förädlingsvärdet. Spontant skulle detta leda till lägre expansionstakt hos företagen, minskat antal vakanser och så småningom högre arbetslöshet, en process varigenom arbetskraftsbristen successivt elimineras. Under detta med all säkerhet utdragna förlopp äventyras emellertid målen för både den externa balansen och arbetslösheten. Stöder den ekonomiska politiken i ett sådant läge enbart sysselsättningen,

förvärras de externa balansproblemen.

Det finns emellertid en väg ur dilemmat, som består i att företagen ges möjlighet att höja sina priser. Logiken i den svaga valutans politik framstår härmed som klar. Genom formella och informella devalveringar av den svenska kronan tillåts företagen att genom prishöjningar återställa sina vinstmarginaler. Därmed uppskjuts hela tiden förverkligandet av den lägre kapitalandel, som arbetskraftsbristen annars skulle leda till. De ekonomisk-politiska ansvariga utnyttjar trögheten i löneökningsprocessen till att etablera en kombination av lägre arbetslöshet och högre vinstmarginaler än vad som är förenligt med stabilitet i löner och priser.

Det är högst osäkert om en sådan inflatorisk lösning på målkonflikterna i den ekonomiska politiken verkligen är möjlig på längre sikt. Det är en strategi som balanserar farligt nära gränser, där inflationsförväntningarna kan börja driva ett självständigt spel i lönestegringsförloppet eller där Sveriges internationella åtaganden lägger hinder i vägen för fortsatta devalveringar. Å andra sidan kan det inte förnekas att de ekonomisk-politiska ansvariga under de senaste åren förstått att utnyttja politiken som det möjligas konst.

En betydligt sundare lösning på dilemmat består i att söka öka arbetsmarknadens flexibilitet. Det förefaller också vara det enda sättet att åstadkomma ett "trendbrott" i den svenska löneöknings-takten i den meningen att konflikterna mellan målen för arbetslöshet, expansion och inflation blir mindre. Det har, som påpekats, faktiskt också en gång skett ett trendbrott, nämligen under åren 1967-69, fastän då i fel riktning. Om vi kunde återställa 1960-talets flexibla arbetsmarknad skulle belöningen bli avsevärt lägre löneökningar vid given arbetslöshet och expansionstakt.

Det är något av ett misslyckande att den omfattande satsningen på arbetsmarknadspolitiska åtgärder i Sverige visserligen hållit arbetslösheten nere, men

varit oförmögen att förbättra flexibiliteten på den reguljära arbetsmarknaden. Gösta Rehns ambitioner, när han framgångsrikt lanserade sin arbetsmarknadspolitiska modell på 1950-talet, har i det stycket inte förverkligats. De ekonomisk-politiska ansvariga skulle förmodligen göra klokt i att lägga ned sin möda på en ordentlig revision av arbetsmarknadspolitikens inriktning – liksom av systemet för skatter på arbetsinkomster – snarare än på paketuppgörelser i samband med avtalsförhandlingarna.

Referenser

- Edgren, G, Faxén, K-O & Odhner, C-E, [1970], *Lönebildning och samhällsekonomi*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Hansen, B & Rehn, G, [1956], "On Wage-drift. A Problem of Money-Wage Dynamics", i *Twenty-five Economic Essays in Honour of Erik Lindahl*. Ekonomisk Tidskrift, Stockholm.
- Rehn, G, [1988], *Full sysselsättning utan inflation*. Skrifter i urval. Tiden, Stockholm.
- Schager, N H, [1987], *Unemployment, Vacancy Durations and Wage Increases*. Industriens utredningsinstitut, Stockholm.
- Schager, N H, [1988], "Causes of Wage Increases in Swedish Manufacturing". Working Paper No 195, Industriens utredningsinstitut, Stockholm.
- Virén, M, [1979], *Human Capital and Wage Differentials in a Dynamic Theory of the Firm*. Societas Scientiarum Fennica, Helsingfors.