

KARL-OLOF FAXÉN

## ”Den nya svenska modellen” – en kommentar

Debatten om systemfelet i den svenska lönebildningen är i full gång. Boken *Den nya svenska modellen* (144 s, Svenska Arbetsgivareföreningen 1991) – en konferensvolym från SAF med bidrag av fyra framstående professorer – ger inte något färdigt recept. Analysen har dock förts framåt ett gott stycke.

Diskussionen nedan koncentreras till bidragen av Assar Lindbeck, Johan Myhrman och Lars Calmfors, eftersom Ingemar Ståhl inte berör lönebildningen i sin analys av svensk offentlig sektor i ett internationellt perspektiv.

Assar Lindbeck inleder med en exposé över marknadsekonomin möjligheter och begränsningar. Marknadsekonomin är inte så enkel att det i varje ögonblick finns entydiga lösningar för löner och priser. Detta är särskilt viktigt för förståelsen av lönebildningen. Innovationer, relativprisförväntningar och mycket annat skapar osäkerhetsfält som ger utrymme för skilda slag av lönepolitik.

Inte minst Assar Lindbeck har ägnat en omfattande forskning åt sådana obestämtheter i lönebildningen (se t ex Lindbeck & Snower [1988]). Det hade varit väsentligt att få Lindbecks syn på betydelsen av dessa hans egna forskningsresultat för arbetet på en ”ny svensk modell”. Varför sätta sitt ljus under ena skäpp?

*Docent KARL-OLOF FAXÉN var 1956–1984 chefekonom vid Svenska arbetsgivareföreningen. Han var en av författarna till EFO-rapporten (1970) och till FOS-rapporten (1988).*

Johan Myhrmans bidrag till modellarbetet ligger i att han för in vad han kallar ”institutioner”.

”En institution är en regel som innebär att jag i förväg binder mig för ett visst beteende i en viss given situation. Men varför skall jag binda mig i förväg? I traditionell ekonomisk teori optimerar en individ eller ett företag för en eller flera perioder. Man väljer en optimal bana över tiden. Poängen med att binda sig är att jag i ett regelsystem vet att också andra bundit sig, vilket betyder att jag i en viss situation i framtiden vet hur andra kommer att bete sig. Detta innebär att jag i en värld av osäkerhet har fått en fast hållpunkt. Detta ökar förutsägbarheten vilket också betyder att osäkerheten minskar.”

Myhrmans ”institutioner” verkar vara ungefär detsamma som vi i FOS-rapporten kallat ”normer” (se Faxén, Odhner & Spånt [1988, s 115–120]). Marknadsekonomin fungerar inte utan komplettering med institutioner/normer. ”När institutionerna förlorar sin trovärdighet uppkommer stresssymptom i samhället. Kaos leder till ineffektivitet”, skriver Myhrman (s 63).

Han tillämpar detta på växelkurspolitiken. Normen måste vara en fast växelkurs. För detta spelar staten genom centralbanken en fundamental roll. Både Lindbeck, Myhrman och Calmfors avvisar marknadslösningar och pläderar för starkare och mer uthålliga interventioner än vad vi haft sedan Bretton Woodssystemets sammanbrott i början av 1970-talet.

Växelkursregimen är en hörnsten för lönepolitiken. Detta gäller även i motsatt riktning. Utan ett rätt fungerande lönepo-

litiskt system – byggt på adekvata institutioner/normer – blir en fast växelkurs inte trovärdig. Det räcker inte med tex EMS-anknytning.

### Fredsplikten knäckfråga

I sitt omtänkande i lönebildningen frågar sig Calmfors om ett system med enbart lokala förhandlingar kan fungera bättre än 1980-talets blandade förbunds nivåer. Han ger inget klart svar annat än att ett nytt system måste få växa fram utan hinder i processens väg. Det ligger mycket i detta. Men det finns också systemfrågor som måste lösas i ett sammanhang på ett övergripande plan. Hit hör tex fredspliktskonstruktionen.

För att det lokala marknadsläget skall kunna påverka utfallet av lokala förhandlingar på rätt sätt, måste det finnas vissa möjligheter till lokala konflikter. Att konsekvent föra upp olösta frågor till centralt plan leder obönhörligen till ett återfall i centralisering.

Men det går inte heller, bl a av skäl som Calmfors framhåller, att släppa den lokala konflikträtten helt fri. Knäckfrågan i arbetet på en "ny svensk modell" är fredspliktskonstruktionen.

### Inga marknader för befattningar

Det finns också andra systemfrågor som inte av sig självt finner sin lösning under processens gång. Lönesättningssystem och lönepolitiskt tänkande, i marknadsekonomierna likaväl som i de socialistiska, har traditionellt utgått från arbetsinnehållet i kategorier av befattningar. Den första bedömningsgrunden vid lönesättningen är inte individens egenskaper utan hennes eller hans befattning.

Befattningar ordnas efter nivå för arbetssvårigheten. Lönejämförelserna inriktas på befattningar med samma arbetssvårighet inom olika företag och branscher. Det är detta som menas med "lika lön för lika arbete".

Men det finns inga marknader för befattningar utan endast för individer. En marknadsmässig lönesättning måste i första hand utgå från individen och inte från befattningen. Härtill kommer att det inte går att jämföra arbetssvårigheten i alla befattningar över hela arbetsmarknaden. LO misslyckades som bekant med att skapa ett system för detta. Det var en teoretiskt och principiellt olöslig uppgift.

När en arbetsgivare sätter lön kan han inte bortse från vad andra arbetsgivare kan vara villiga att betala för en anställd med hennes eller hans personliga förmåga. Marknaden styr lönebildningen genom att individer byter till arbetsgivare som bättre kan utnyttja vederbörandes personliga förmåga.

### Individuell lönesättning

SAFs programskrifter under senare år har krävt individuell lönesättning. Löneglidningen och svårigheterna att hålla kostnadsutvecklingen inom vad som är förenligt med en fast växelkurs beror på att systemet inte är marknadskonformt. Detta gäller både förbundsavtalen för arbetare och befattningsnomenklaturen (BNT) för tjänstemän. Det går inte att med några som helst medel – vitesförelägganden av SAF, *tax based income policy* (TIP) eller vad man kan hitta på – greppa lönebildningen, när systemet inte svarar mot marknadens sätt att fungera.

Det är endast på lokal nivå individer kan bedömas. Information kan inte föras upp till förbunds nivå. Ännu mindre går det att utveckla företagsövergripande system för bedömning av personlig förmåga i stil med BNT för befattningsklassificering.

Inte heller arbetsplatsförhållandenas betydelse för lönebildningen kan bedömas på förbunds- eller central nivå. Det finns alltså två mycket tunga skäl för att den operativa lönebildningen måste vara lokal och inte förbundsvis.

## Ny förbundsstruktur

För arbetare finns det 35 arbetsgivareförbund och 120 avtalsområden medan tjänstemännens förhållanden regleras mer enhetligt. Förverkligas SAFs program att slopa uppdelningen i arbetare och tjänstemän kan man vänta ett enhetligt system för alla medarbetare som mer liknar det nuvarande tjänstemannasystemet än arbetaravtalen.

Detta innebär att arbetsgivarförbundens roll i lönefrågor blir annorlunda. Lokal och regional samverkan mellan arbetsgivare blir ännu viktigare än nu. Samverkan inom den egna branschen förlorar i betydelse. Att organisations- och avtalsstrukturen inte anpassats till denna utveckling är en väsentlig anledning till att löneglidningen är så stor.

En ny svensk modell kan inte innebära en arbetsplatsvis lönepolitisk *catch-as-catch-can*. De lokala förhandlingarna måste föras under organisationernas starka medverkan, ungefär som på 1920-talet. Några lokala "löneglidningsförhandlingar" vid sidan av organisationerna får inte tolereras.

Ulf Laurins program för en anpassning av förbundsstrukturen inom SAF är således ett mycket väsentligt första steg mot en ny svensk modell. En andra lika nödvändig reform på systemnivå är – som framhållits ovan – att finna en ny fredspliktstruktur. En tredje är att avskaffa BNT och andra befattningsorienterade system och i stället grunda lönepolitiken på värderingar av individens personliga förmåga.

En ny svensk modell för marknadsmässig lokal lönebildning utan traditionsbestämda revirgränser kanske leder till löneutjämning, kanske till ökad lönespridning. Vi kan inte veta vart marknadsutvecklingen pekar.

## Marknaden bryter sönder centrala regleringar

Fördelningsmålen – relationen mellan löneandel och kapitalandel (EFOs budskap) såväl som den mellan skilda grupper av löntagare (FOS budskap) – kan parterna inte göra mycket åt. Marknaden bryter sönder alla försök till centrala regleringar. Det är erfarenheten av 40 års samspel mellan löneglidning och avtal.

Man kommer inte runt att det krävs en ny svensk modell för att ge trovärdighet åt växelkurspolitiken och göra det möjligt för penning- och finanspolitiken att hålla tillväxtbanan vid full sysselsättning.

Vi i FOS-gruppen kunde inom ramen för vårt mandat och vår kompetens inte lägga fram en fullständig ny svensk modell. Vi avslutade dock sammanfattningskapitlet med det eniga budskapet:

"Den politik vi här dragit upp riktlinjerna för kan synas alltför svår genomförbar för att vara realistisk. Skulle den emellertid vara omöjlig återstår enligt vår mening inget annat än stagnation och växande arbetslöshet" (FOS-rapporten s 89)

Konferensvolymen visar att problemet är lika aktuellt 1991 som 1988.

## Referenser

- Edgren, G, Faxén, K-O & Odhner, C-E, [1970], *Lönebildning och samhällsekonomi* (EFO-rapporten). Rabén och Sjögren, Stockholm.
- Faxén, K-O, Odhner, C-E & Spånt, R, [1988], *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi* (FOS-rapporten). Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Lindbeck, A & Snower, D J, [1988], *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press, Cambridge, MA och London.