

*Jan Bröms:*

## Lönebildning under kontroll?

Lönebildningen har haft en central plats i den ekonomiska debatten under det senaste decenniet. Några debattdeltagare har menat att organisationen av lönebildningen (löneförhandlingssystemet) i Sverige har bidragit till hög inflation, andra att lönebildningen inte haft en sådan betydelse utan att den höga inflationstakten har kunnat tillskrivas det höga efterfrågeläget och att det svenska löneförhandlingssystemet tvärtom dämpat löneinflationen. I denna diskussion har klassificeringen av löneförhandlingssystemen efter grad av centralisering fått stor betydelse. Jan Bröms bilaga till Långtidsutredningen 1992 *Lönebildning under kontroll?* (Allmänna Förlaget, Stockholm 1992) är därvid av stort intresse, genom att den innehåller en beskrivning av det svenska löneförhandlingssystemet av en person med god insyn i det faktiska förhandlingsarbetet. Skriften innehåller också en noggrann genomgång av det västtyska förhandlingssystemet, som utgör utgångspunkten för Bröms förslag till reformering av det svenska systemet.

I forskningen om lönebildningen har man sökt skilja mellan system med centrala förhandlingar, system med förbundsförhandlingar som högsta nivå och system med enbart lokala förhandlingar. Länder som har centrala förhandlingar antas ha betydligt mer samordnade förhandlingar. Hypotesen är att graden av centralisering har betydelse för löneavtalens nivå och därmed inflationen. Jan Bröms menar att denna klassificering är starkt missvisande. De flesta system har starka inslag av samordning även om utformningen skiljer sig åt. I Japan och Italien sker samordningen mellan de stora företagen medan de mindre sedan följer

efter, i Schweiz är det den starka arbetsgi-  
varorganisationen som står för samord-  
ningen medan det är de statliga företagen  
som sätter nivån i Frankrike.

Bröms paradexempel är (Väst)tyskland  
som har fått ett eget kapitel och som åbe-  
ropas i många sammanhang i boken. I  
Västtyskland startar förhandlingarna på  
förbunds nivå i respektive delstat varefter  
förhandlingar på företagsnivå tar vid. Det  
är ett system som skulle kunna förväntas  
leda till höga löneökningar, men i prakti-  
ken har löneökningarna varit låga. Orsa-  
kerna är enligt Bröms främst två. För det  
första finns det i praktiken en samordning  
mellan förbunden. Löneförhandlingarna  
startar i den del av industrin som har  
störst ekonomisk framgång, bl a vad gäl-  
ler vinstnivå (exempelvis verkstadsindu-  
strin i Baden-Württemberg). En lönenivå  
fastställs som också tar hänsyn till övriga  
förbundsområden. Detta avtal tjänar se-  
dan som ett tak för de övriga förbunds-  
förhandlingarna. För det andra bestämmer  
löneförhandlingarna på förbunds nivå den  
lokala lönenivån (men inte strukturen). I  
förbunds förhandlingarna fastställs en  
”minimilönestruktur” (olika minimilöner  
för olika ålders- och yrkesgrupper) och ett  
visst procentuellt påslag av lönesumman  
utöver den som minimilönestrukturen  
ger. Det finns på lokal nivå visserligen  
möjligheter att avvika i speciella fall men  
där finns en kontroll genom att företagen  
bevakar varandra. Viktigt är också att  
uppmärksamma att de västtyska avtalen  
nästan alltid varit ettåriga, vilket har för-  
hindrat uppkomsten av starka spänningar  
mellan olika avtalsområden.

Jan Bröms ser två alternativa utveck-  
lingslinjer som är aktuella för det svenska  
löneförhandlingssystemet. Det ena alter-  
nativet är ett dualt system där de stora  
företagen har sina egna separata lönesys-  
tem, medan de mindre företagen fortsatt  
har centrala (förbunds)avtal. Det andra  
alternativet är fortsatta riksavtal för samt-  
liga företag men med en betydligt utökad  
lokal flexibilitet. Bröms förespråkar fort-

sätta riksavtal av flera skäl. Ett av det vik-  
tigaste argumenten är att denna typ av av-  
tal innebär lägre informations- och trans-  
aktionskostnader.

I den sista hälften av boken diskuterar  
Bröms olika möjligheter att förändra det  
svenska löneförhandlingssystemet så att  
det blir mindre inflationsdrivande och  
samtidigt också produktivitetsbefräm-  
jande. Jag skall här kort försöka ta fram  
några av de viktigaste delarna av hans för-  
slag:

1. Avtalen skall vara rikstäckande med  
exportindustrin som löneledande.
2. En kommission liknande Rehnbergs-  
kommissionen skall ge råd vad gäller  
nivån i riksavtalen.
3. I de centrala (förbunds)avtalen skall  
fastställas en minimilönestruktur och  
en lönesumma till de olika lokala ar-  
betsplatsförhandlingarna. Det skall  
finnas en betydande lokal flexibilitet  
vad gäller lönestrukturen utöver mini-  
milöner. Företagen förväntas därvid  
bevaka varandra.
4. Avtalsperioderna skall vara korta för  
att minska spänningarna.

Boken kan bidra till att förmedla kunskaper  
mellan forskare och förhandlare. Forskare  
kan få ökade kunskaper om hur det svenska  
och också det västtyska för-  
handlingssystemet fungerar i praktiken.  
Förhandlare kan få förhandlingssystemet  
insatt i ett större ekonomiskt samman-  
hang. Boken är dock något mångordig  
och skulle ha vunnit på en stramare redig-  
ering. Jag skulle också gärna sett en an-  
knytning av presentationen till kontrakts-  
teorin och en samlad presentation och dis-  
kussion av Jan Bröms egna förslag.

*Professor ESKIL WADENSJÖ  
Instituttet för social forskning  
Stockholms universitet*