

Den svenska lönebildningsmodellen: normer på central och lokal nivå*

Går det att hålla tillbaka lönekostnadsökningarna inom det svenska förhandlingssystemet? Christian Nilsson diskuterar denna fråga utifrån de lönepolitiska normer som styr förhandlingarna på central och lokal nivå. Han hävdar att dessa normer står i konflikt med varandra och därför driver på lönekostnaderna.

Inledning

För att regeringens inflationsmål skall kunna infrias, och de konkurrensförbättringar som erhålls genom devalveringarna 1981 och 1982 bli bestående, krävs att ökningstakten i lönekostnaderna blir markant lägre än under första delen av 1980-talet. Detta skulle innebära ett betydande trendbrott i förhållande till de senaste årens lönekostnadsutveckling (jämför *Tabell 1*) och sannolikt också stora påfrestningar på den fackliga sammanhållningen. Man kan därför fråga om det verkligen finns institutionella förutsättningar för en sådan utveckling.

Den "svenska lönebildningsmodellen" med ett i hög grad centraliserat förhandlingssystem framstod länge som en förebild för andra länder: Sverige uppvisade en konfliktfri arbetsmarknad, full sysselsättning och den kanske högsta levnadsstandarderna i Europa. 1975-76 års avtal, som bäddade för den s k kostnadskrisen, brukar betecknas som modellens sammanbrott. Även om detta sannolikt är en alltför enkel bild så kvarstår frågan varför det svenska förhandlingssystemet inte har fungerat under det senaste decenniet.

Syftet med denna artikel är att söka klarlägga vilka normer som styr löneförhandlingarna på central och lokal nivå, hur

Tabell 1 Procentuell förändring i timförtjänster för industriarbetare i Sverige och Västtyskland 1981-1986.

	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Sverige	10,1	7,6	6,7	10,3	7,5	7,3
Västtyskland	5,2	5,3	4,1	3,8	3,1	3,3

Källor: Konjunkturläget dec 1986 och OECD Economic Outlook.

Fil dr CHRISTIAN NILSSON är högskolelektor vid National-ekonomiska institutionen, Uppsala universitet. Han är också forskare vid Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF).

* Artikeln bygger på ett föredrag hållet vid en av AFORUM (Forum för forskning om arbetsliv och arbetsmarknad vid samhällsvetenskapliga fakulteten, Uppsala universitet) anordnad temadag om lokal lönebildning, 7 april 1987.

dessa normsystem kan tänkas stå i konflikt, och i vilken mån denna konflikt kan tänkas driva på löneinflationen. Uppsatsen består av tre delar. I den första diskuteras översiktligt det normsystem, "svenska modellen", som styr lönebildningen centralt. I den andra diskuteras vilka normer som vägleder de lokala löneförhandlingarna. Detta avsnitt bygger på intervjuer med företrädare för företagsledning och fackklubbar vid sex svenska företag.¹ Slutligen söker jag belysa hur de centrala avtalens utformning kan tänkas påverka utfallet i de lokala löneförhandlingarna.

Den svenska modellen

Arbetsmarknaden i Sverige utmärks av en i internationell jämförelse mycket hög facklig organisationsgrad. Omkring 90 procent av alla arbetare är anslutna till LO. Tjänstemännen har en något lägre anslutningsgrad, ca 70 procent (Bratt [1981] s 15 f). Den fackliga anslutningsgraden har ökat markant sedan mitten av 1960-talet. Utvecklingen har varit relativt likformig för arbetare och tjänstemän (jämför Kjellberg [1983] s 278).

Förhandlingssystemet på den privata sidan av arbetsmarknaden har karakteriserats av en hög grad av centralisering. Under perioden 1956–86 har 18 centrala uppgörelser slutits mellan SAF och LO, och sedan 1974 har även SAF och PTK regelmässigt förhandlat centralt. 1977 och 1978 var förhandlingarna för de kollektivanställda och tjänstemännen samordnade. Om centraliseringen på den privata sidan av arbetsmarknaden är betingad av en facklig strävan att genomföra en aktiv löneutjämningspolitik eller om den fackliga löneutjämningspolitiken är en konsekvens av att centraliseringen gett låglöneförbunden större inflytande råder olika meningar (Hadenius [1976] s 90). Det finns dock ett uppenbart tidsmässigt samband mellan framväxten av mera centraliserade löneförhandlingar och en succes-

sivt allt starkare betoning av utjämningssträvandena.

Den institutionella ramen kring lönebildningen i Sverige växte fram på 1950-talet, då LO och SAF obestriddligen var detsamma som arbetsmarknadens parter. Det finns tre nivåer: centrala avtal, kollektivavtal för enskilda arbetsområden samt lokala förhandlingar på företagen. De centrala uppgörelserna har haft karaktären av rekommendationsavtal och huvudorganisationerna skall verka för att dessa avtal antas på förbunds nivå.

I ett institutionaliserat löneförhandlingssystem som det svenska har de fackliga organisationerna på grund av sin fackliga och politiska styrka stora möjligheter att driva igenom krav: "De svenska arbetsmarknadsorganisationernas styrka medför att de på ett helt annat sätt än arbetsmarknadsparterna i andra länder måste ta ställning till de samhällsekonomiska stabiliseringsproblemen. Organisationerna har inte upplevt detta ansvar som något negativt. De har låtit stabiliseringsfrågorna inta en framträdande plats i debatten om lönepolitikens målsättningar." (Edgren m fl [1970] s 191.) En centraliserad avtalsrörelse kan följaktligen ses som ett substitut för statlig inkomstpolic. LOs solidariska lönepolitik enligt 1951 års märke och EFO-tänkandet på 1960-talet är utmärkta exempel på detta slag av uppträdande av en centraliserad fackföreningsrörelse, som är medveten om sitt samhällsansvar. Även SAF hade på 1950-talet (sedan 1951) en positiv inställning till centrala förhandlingar; detta intresse grundades i första hand i en önskan att få till stånd en mer jämn löneutveckling och undvika "huggsexor"

EFO-normen

En kontroll av lönebildningen vid full selsättning är av avgörande betydelse för

¹ I Nilsson [1987] redovisas utförligt de enskilda företagsstudierna. Intervjuundersökningen ingår i ett projekt vid FIEF om lönebildning.

att konkurrenskraften skall upprätthållas, för en låg inflation och en positiv reallöneutveckling står det i en rapport till 1986 års LO-kongress. Problemet är emellertid att det är fullt rationellt för den enskilde individen att sträva efter största möjliga löneökning, då hans eller hennes löneutveckling inte alls påverkar inflationen. Det gäller även på förbunds nivå, då inte ens de största förbunden omfattar mer än några få procent av arbetsmarknaden. För hela löntagarkollektivet är det emellertid inte rationellt att sträva efter största möjliga löneökning; för det stora kollektivet är det i stället "rationellt att sträva efter rätt löneutveckling". Den slutsats man drar i LO-rapporten är att det stora kollektivet har "en unik möjlighet att utforma framgångslinjer som i långa loppet ger bästa utbytet för helheten" (LC [1986] s 47 ff).

Frågan om en övergripande norm, som preciserar löneutrymmet för arbetsmarknadens parter, är inte ny. Under 1960-talet kom EFO-tänkandet, där löneutrymmet definierades som exportprisernas ökningstakt plus produktivitetens tillväxttakt i den konkurrensutsatta sektorn. De svårigheter att tillämpa EFO-normen, som visade sig under 1970-talet, initierade en diskussion om hur normen borde vara formulerad (jämför t ex Bentzel m fl [1980] kap 7). I LO-rapporten föreslås att EFO-normen ersätts med en mera hanterbar norm, nämligen lönekostnadsökningen per arbetad timme i våra konkurrentländer.

För att löneökningarna verkligen skall följa denna samhällsekonomiska norm krävs enligt LO-rapporten centrala förhandlingar. Sannolikt syftar man till en mera långtgående samordning än tidigare på den svenska arbetsmarknaden:

"Samordningen på löntagarsidan är därför ett nödvändigt instrument om man vill nå denna rationalitet och använda den som ett medel att losa upp den mycket starka konflikt som finns mellan målen full sysselsättning, låg inflation och bevarad konkurrenskraft" (LO [1986] s 49).

Under 1960- och 1970-talen har betydande förändringar skett i organisationsstrukturen på den svenska arbetsmarknaden. På LO-SAF-området har antalet fackförbund kraftigt minskat, samtidigt har antalet medlemmar ökat. Detta har lett till att förbunden blivit väsentligt större. Vid sidan av LO har på den privata sidan PTK, som bildades genom ett samarbetsavtal 1973, växt fram som en ny stark förhandlingsorganisation. Slutligen har det offentliga avtalsområdet kommit att spela en allt mera framträdande roll i förhandlingarna. Frågan är vad denna utveckling har haft för konsekvenser för lönebildningen. En direkt konsekvens torde vara att bevakningen löntagarorganisationerna emellan rörande lönepolitik och avtalskonstruktioner har ökat. Organisationernas uppträdande i avtalsförhandlingar betingas numera därför inte endast av relationen till arbetsgivarna utan också av relationen mellan organisationerna. Det är knappast troligt att TCO och SACO är intresserade av en mera långtgående samordning. Inom LO har de offentliganställdas andel ökat och det är inte helt enkelt att övertyga de offentliganställda att industriarbetarna skall vara löneledare. Slutligen kan man ifrågasätta om LO centralt eller från förbunds nivå kan styra lönebildningen ute på enskilda arbetsplatser.

I de centrala överenskommelserna mellan SAF och PTK och för den offentliga sektorn har efter 1975 regelmässigt funnits antingen kontrollstationsförhandlingar eller löneutvecklingsgarantier (SOU 1984:18 s 24). I 1977 års avtalsrörelse blev frågan om löneutvecklingsgarantins omfattning en viktig stridsfråga mellan SAF och PTK. PTK krävde 100 procent, men fick till slut 80 procent av LO-kollektivets löneutveckling utöver det centrala avtalet (SAF [1982]). Löneutvecklingsgarantin beräknades således även på utfallet av följksamhetsklausulerna inom LO-kollektivet.

Arne Geijer vände sig redan 1964 mot

att den genomsnittliga löneutvecklingen för industriarbetarna var riktpunkt för andra grupper och att de högst betalda löntagarna krävde kompensation för låglöneförbättringar inom industrin och för all löneglidning (Elvander [1969] s 146). Och när LOs låglönepolitik accentuerades kring 1970 kom spänningen mellan LO och TCO alltmera i öppen dager. I de lönepolitiska dokumenten från LO skriver man att de traditionella skiljelinjerna mellan anställda och arbetsgivare har börjat undanskymmas av motsättningarna mellan de olika löntagarorganisationerna (jämför t ex LO [1976] s 200).

Som en följd av det ökade inslaget av inbyggda kompensationsmekanismer är det troligt att det svenska avtalssystemet – med centrala avtal, förbundsförhandlingar, lokal löneglidning och ovanpå detta den rundgång följsamhetsklausulerna ger – har blivit inflationsdrivande. Detta har skapat problem för stabiliseringspolitiken. Den officiella doktrinen om arbetsmarknadens frihet har förbjudit direkta statliga ingripanden i löneförhandlingarna; staten kan sägas ha delegerat inkomstpolitiken till arbetsmarknadens parter i förtröstan på deras ansvarskänsla för den samhällsekonomiska balansen (Elvander [1980] s 265). Men under 1970-talet när EFO-modellen blev alltmera svårtillämpbar för arbetsmarknadens parter har staten genom olika skattepolitiska uppgörelser, "Haga I" 1974, "Haga II" 1975, den "underbara natten" 1982 och Rosenbadsöverläggningarna, sökt underlätta för löntagarorganisationerna att både hålla nere löneökningstakten och ändå få reallöneökningar.

Den solidariska lönepolitiken

LOs sk solidariska lönepolitik uttrycker en facklig löneutjämningsambition. Den solidariska lönepolitiken motiveras utifrån kravet på en rättvis inkomstfördelning. Vad som är en rättvis inkomstfördelning är dock inte en gång för alla givet.

Detta framgår tydligt om man studerar LO-rapporter om lönepolitiken från skilda tidpunkter.

Enligt *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (LO [1951]) var innebörden av den solidariska lönepolitiken att arbete av likartat slag i största möjliga utsträckning skulle vara lika dyrt för alla arbetsgivare. Detta motiverades utifrån kraven på näringslivets effektivisering: "En lönepress på låglöneföretagen kan därför påskynda rationaliseringen av existerande företag och överflyttningen av arbetskraft från låg- till hogproduktiva företag" (LO [1951] s 90). För LO var syftet med den solidariska lönepolitiken av 1951 års märke och inriktningen på centrala förhandlingar inte i första hand att minska löneskillnaderna mellan olika kvalifikationsgrupper inom företagen. Den solidariska lönepolitiken skulle snarare ses som ett led i stabiliseringspolitiken och i en tillväxtinriktad strategi (Rehn-Meidnermodellen). Detta skulle åstadkommas genom att man centralt lade fast en lönestruktur, vilken kunde sägas motsvara marknadens långsiktiga jämviktslage. Denna lönepolitiska modell innebar visserligen att vissa löntagargrupper, åtminstone kortsiktigt, skulle få en sämre löneutveckling än vad en friare marknad skulle ge, och för andra löntagargrupper att risken för strukturarbetslöshet påtagligt ökade. För majoriteten inom löntagarkollektivet innebar strategin en långsiktigt snabbare lönestegringstakt.

Denna tillväxtmotiverade solidariska lönepolitik var i hög grad vägledande för LOs lönepolitik långt fram på 1960-talet. Betoningen av fördelningsmålet är dock kraftigare i 1961 års rapport än i 1951 års. 1969 års avtalsuppgörelse kan sägas markera den fullständiga omsvängningen: från och med 1969 års avtalsuppgörelse ges avtalen nämligen en stark inriktning på individuell utjämning. Man kan således hävda att inriktningen av LOs lönepolitik under efterkrigstiden har svängt från att ha varit marknadskonform till att bli

marknadsstyrande, då avsikten med låglönesatsningarna kan sägas vara att lägga fast en lönestruktur som avviker från marknadens, sett både i ett kortsiktigt och i ett långsiktigt perspektiv.

De centrala uppgörelserna ger förbundsparterna stort utrymme att fördela den tillgängliga potten. Friheten att på förbundsplanet fördela utrymmet har utnyttjats i praktiken och metoden att lägga ut låglönepotten har skilt sig mellan olika avtalsområden. I förbundsuppgörelserna 1971 lades låglönepotten inom vissa avtalsområden ut som ett generellt örespåslag, en annan metod var att höja avtalens minimilöner och en tredje att låta låglönepotten fördelas lokalt på varje företag genom företagsvisa förhandlingar (Victorin [1973] s 89-90). Det är följaktligen möjligt att de fördelningsambitioner som funnits på central facklig nivå och kodifierats i de centrala uppgörelserna mellan LO och SAF i förbundsuppgörelserna sedan kommit att urholkas. Detta behöver inte bero på att man på förbundsplanet varit mindre intresserad av utjämning än på det centrala, utan kan vara en följd av att de centrala avtalens fördelningsambitioner i främsta rummet avser en utjämning mellan individer inom företaget, medan förbundsavtalen i första hand är inriktade på rättvisa mellan givna arbetskraftskategorier i olika företag.

Normer i de lokala förhandlingarna

Den löneglidning som sker ute på företagen uppkommer både på grund av lokala påslag utöver förbundsavtalet vid den årliga lönerrevisionen, och på grund av glidning under avtalsperioden. För de kollektivanställda är den första mekanismen i huvudsak förknippad med fasta tidlönesystem, medan den andra i hög grad hör ihop med ackordslönesystem. I praktiken är gränsen mellan ackordslönesystem och fasta tidlönesystem flytande.

Tjänstemännen har till skillnad från de kollektivanställda individuellt satta löner.

En konsekvens av detta är att den löneglidning som noteras för hela tjänstemannakollektivet vid ett företag inte självklart har kommit samtliga individer i kollektivet till del. Den löneglidning som noteras under avtalsperioden är en följd både av att ingångslönerna för specifika tjänstemannagrupper drivs upp till följd av konkurrensen på arbetsmarknaden och att företagen ger extra påslag till anställda som man inte vill förlora till andra företag.

Riktpunkter för företag och fack i de lokala förhandlingarna

Hur bestäms då lönenivån för kollektivanställda i företag med fasta tidlönesystem. Man torde rent allmänt kunna hävda vad Reynolds [1971, 2 uppl] fann i sin ambitiösa studie av lönebildningen i ett antal företag inom en avgränsad region i USA i slutet av 1940-talet, nämligen att såväl företag som fackklubb i löneförhandlingarna har sk operationella riktpunkter. Enligt Reynolds (s 159) strävar företagen att bibehålla sin relativa position i lönehierarkin på den lokala arbetsmarknaden. Han anför flera motiv för detta.

För det första är det en allmän uppfattning att företagsledningen är moraliskt skyldig att betala marknadsmässiga löner, och en oförmåga att klara detta är det samma som att erkänna ett misslyckande.

För det andra kommer arbetsmoralen, och med den produktiviteten, att sjunka om företaget inte går med på samma löneökningar som vid andra företag.

För det tredje finns en övertygelse om att på lång sikt kommer ett lågt löneläge vid företaget att hämma möjligheten att rekrytera bra arbetskraft.

Reynolds (s 171) hävdar vidare att vissa fackklubbar väljer att relatera sina lönekrav till löneläget vid andra företag på den lokala arbetsmarknaden. Flertalet fackklubbar tycks dock välja att relatera sina lönekrav till nationella löneledare: De amerikanska stålarbetarna relaterar sina lönekrav till löneutvecklingen vid

U S Steel settlement, arbetarna i elektroindustrin till löneutvecklingen vid General Electric och Westinghouse, medan bilarbetarna relaterar sina krav till löneutvecklingen vid General Motors, osv. Den nationella normen kan antas svara mot det maximalt möjliga löneuttaget och rymmer därför sannolikt också ett inslag av taktiskt övervägande.

Vad gäller Sverige har vi ovan konstaterat att på central nivå är referenspunkten för de fackliga förhandlingarna ofta löneutvecklingen inom de andra löntagarkollektiven. Utifrån min intervjuundersökning kan man vidare konstatera att i de lokala löneförhandlingarna tycks referenspunkten för såväl företag som fackklubb vara löneutvecklingen vid andra arbetsplatser inom branschen och/eller regionen. Företaget och facket kan dock välja olika referenspunkter av taktiska skäl. Däremot ställer facket i de lokala förhandlingarna inte löneläget vid företaget mot de kommunalanställdas löner. Det förefaller inte heller vara så att de kollektivanställda jämför sin löneutveckling med tjänstemännens inom samma företag.

Den koppling som både företag och fack gör, i de lokala löneförhandlingarna, mellan löneläget vid företaget och referenspunkter i omgivningen kan vara en förklaring till att löneglidningen sprider sig till andra företag.² Vill man få stopp på löneglidningen kan de löneledande företagen vara strategiska. Nu är emellertid den svenska verkligheten mer komplex än så. Om lönesystemet vid det löneledande företaget är fast och företaget under avtalsperioden lönemässigt halkar efter företag med mindre fasta lönesystem tvingas det löneledande företaget att på ett eller annat sätt i efterhand kompensera sina anställda. På grund av denna återkoppling är det följaktligen inte tillräckligt att få ner nivån i de lokala uppgörelserna. Åtgärder måste också vidtas för att begränsa den löneglidning som sker under avtalsperioden.

Sambandet marknadsläge löneglidning kommer till följd av den ovan beskrivna mekanismen att vara asymmetriskt. Löneglidningen drivs fram vid expanderande företag med stora nyrekryteringsbehov. I företag som minskar eller riskerar att minska sin arbetsstyrka tycks däremot sysselsättningsläget inte påverka den lokala löneuppgörelsen.

På tjänstemannasidan tillämpas individuell lönesättning. I de lokala förhandlingarna har dock SIF-, CF- och SALF-klubbarna referenspunkter vad gäller nivån för respektive kollektiv. För arbetsledarna utgör de kollektivanställdas löner riktpunkten. SALF eftersträvar ett s k respektavstånd i förhållande till underställd personals löner. Beroende på antal underställda kan detta respektavstånd variera mellan 15 och 70 procent. Vid samtliga undersökta företag tycks detta synsätt i praktiken vara accepterat även av motparten.

SIF- och CF-kollektivet tycks i första hand välja sin referenspunkt med utgångspunkt från SAFs tjänstemannalönestatistik. En följd av den individuella lönesättningen är att marknaden får ett betydande genomslag på ingångslönerna i företaget. Under senare år har det varit särskilt stora problem för företagen att rekrytera civilingenjörer, vilket på relativt kort tid drivit upp dessas ingångslöner. CF-klubbarna har sedan kunnat utnyttja de nyrekryterade civilingenjörernas löner som hävstång för att få upp hela kollektivets löneläge. För tjänstemännen sker också en löneglidning under avtals-

² Denna slutsats går stick i stäv med den av Calmfors ([1986] s 57) framförda hypotesen att en decentralisering av löneförhandlingarna ner till företagsnivå skulle kunna dämpa löneglidningen: "Det är på företagsnivå som starkare bromsande krafter på löneutvecklingen kan uppkomma till följd av den starka konkurrensen mellan olika företag i samma bransch - löne- och prisökningar i det egna företaget leder snabbt till marknadsandelsförluster till de närmaste konkurrenterna som går ut över vinster och sysselsättning. Kanske blir också avundsjukeeffekterna mindre på denna nivå, eftersom bevakningen av vad andra grupper får blir svårare än på förbunds-nivå "

perioden, vilken är en följd av de fortgående organisatoriska förändringar som sker inom företagen. Man glider uppåt i befattningskoderna. Även i detta fall torde marknaden spela in.

En slutsats som man torde kunna dra av intervjustudien är att det på företagsnivå tycks förekomma väldigt lite av "följa-John"-beteende klubbarna emellan, med undantag för SALF-arnas fasthållande vid sitt respektavstånd.

Synen på lönedifferentiering lokalt

I Reynolds ovan refererade undersökning konstaterades att så gott som samtliga företagsrepresentanter som intervjuades önskade att de anställdas löneökningar skulle läggas ut som procentuella påslag lika för alla. Ett argument för denna ståndpunkt var att löneskillnader är nödvändiga för att skapa incitament för de anställda att ta på sig mera kvalificerade arbetsuppgifter. Ett annat var att de faktiska löneskillnaderna avspeglar skillnader i produktivitet och därför är rättvisa. Fackföreningarna önskade däremot vanligtvis att löneökningarna skulle läggas ut som cents per timme och lika för alla (Reynolds [1971] 2 uppl, s 196).

Enligt Freeman ([1980] s 6) så måste emellertid Reynolds slutsats vad gäller fackföreningarnas syn på hur löneökningar skall läggas ut på medlemmarna kvalificeras i två avseenden. Reynolds slutsats torde överensstämma med beteendet i första hand i industriförbund (industrial unions), medan förbund som organiserar "hantverksyrken" (craft unions) däremot kan tänkas eftersträva en mera differentierad lönestruktur genom att ge de största löneökningarna till yrkesarbetarna. För det andra torde man kunna hävda att på senare tid så har även industriförbunden, efter påtryckning från yrkesarbetarna, från tid till annan funnit det nödvändigt att arbeta för att vidmakthålla gällande lönerelationer eller t o m verka för ökad lönedifferentiering.

Utifrån den genomförda intervjuun-

dersökningen kan man hävda att i synen på lönedifferentiering vägleds företaget i de lokala förhandlingarna av en effektivitetsambition, medan fackklubben anlägger ett fördelningsperspektiv. Den praktiska konsekvensen av dessa handlingslinjer är att företagets förhandlare förespråkar procentuella lönepåslag lika för alla, medan facket förhandlare förespråkar örestalspåslag lika för alla. Undantaget utgörs av byggnadsföretag där man har ett system med objektsackord omfattande hela arbetslag och inom arbetslaget lika lön för alla. Dessa iakttagelser stämmer väl överens med de Reynolds och Freeman har gjort för USA.

Det förefaller som om lönerna för de kollektivanställda utjämnats under en lång följd av år, men att denna process under 1980-talet stannat upp och t o m vänt. För de företag i undersökningen för vilka vi har data på löneutjämningen, kan man utläsa en tydlig tendens. Den utjämning mellan kvalifikationsgrupper inom företagen som faktiskt kom till stånd på 1970-talet överensstämmer i stort med vad som händer om löneökningarna läggs ut som örespåslag lika för alla medan 1980-talets utveckling speglar vad som händer om löneökningarna läggs ut som procentuella påslag lika för alla. Denna faktiska utveckling reflekterar naturligtvis hur löneutjämningsprofilen förändrats över tiden i de centrala avtalen. I de lokala löneförhandlingarna är man emellertid inte helt låst av dessa. Vanligtvis vidgas ramen något och hur dessa extra pengar skall fördelas avgör parterna själva. De lokala löneförhandlingarna kommer därför att ha ett inflytande både på löneökningarnas storlek och fördelningen av dessa.

De centrala avtalens utformning och utfallet i de lokala förhandlingarna

Företrädare för SAF brukar hävda att varje nivå i förhandlingsprocessen har sitt

pris, underförstått att de olika uppgörelserna tenderar att hamna på en successivt allt högre nivå. Det är sannolikt att man har ett motsvarande intryck på centralt fackligt håll, nämligen att de lönepolitiska ambitionerna tenderar att successivt urholkas. I detta avslutande avsnitt skall jag söka ge en möjlig förklaring till mekanismen bakom denna process.

Man kan anta att för båda parterna i de lokala förhandlingarna föreligger en "trade-off" mellan nivåhöjningen och utjämningsambitionen. Om detta är fallet så är det också troligt att särskilda restriktioner i de centrala avtalen, som låglönepotter eller tak för löneökningarna, får konsekvenser för utfallet i den lokala uppgörelsen såväl vad gäller nivåhöjningen som utläggningen av potten. Det finns därför skäl att tro att löneglidningen inte är oberoende av fördelningsambitioner i de centrala avtalen och att den faktiska utläggningen av pottorna påverkas av inkomspolitiska uppgörelser. Låt oss titta lite närmare på kopplingen i de lokala avtalen mellan fördelning (hur potten läggs ut) och löneglidning (den extra nivåhöjningen).

Givet nivåhöjningen så kan förstärkta centrala utjämningsambitioner tillämpade på ett enskilt företag väntas medföra ökad välfärd för de anställda (eg för medianmedlemmen i facket) medan de för företaget kan väntas leda till minskad effektivitet. I ett sådant läge kan det vara lönsamt för företaget att "köpa tillbaka" en del av den centrala utjämningsambitionen för en extra nivåhöjning i det lokala avtalet. Man kan naturligtvis också vända på resonemanget och uttrycka det så att fackklubben genom den centrala utjämningsambitionen har fått ett starkt förhandlingsargument gentemot företaget i den lokala förhandlingen.

Utfallet av de lokala förhandlingarna är ofta att företaget "tvingas" kompensera höglönegrupperna (yrkesarbetarna) för att, som man ser det, begränsa de negativa effekterna på produktionen av de

centrala utjämningssträvandena. Från fackligt håll medger man också att de centrala utjämningspottorna taktiskt har kunnat utnyttjas för att höja den totala nivån. Min intervjuundersökning ger således starkt stöd för tesen att det föreligger en trade-off mellan nivåhöjning och utjämningsambition.

Efter 1983 har det inte funnits någon utjämningsprofil på de centrala avtalen; samtidigt har löneglidningen t o m tenderat att öka. Detta kan tyckas gå stick i stäv med slutsatsen ovan men sannolikt är det snarare en konsekvens av den efter 1983 mera aktiva inkomspolitiken.

I den teoretiska diskussionen har antagits att inkomspolitik måste kopplas ihop med någon form av utjämningspolitik för att vinna politisk acceptans (se t ex Ashenfelter & Layard [1983] s 141). Detta tycks dock inte gälla de inkomspolitiska uppgörelserna i Sverige efter 1983; i dessa har parterna centralt lovat regeringen att hålla nere löneökningstakten. Dessa inkomspolitiska uppgörelser har kommit till stånd parallellt med att LOs solidariska lönepolitik har urholkats. Förklaringen till denna, som det förefaller, uppenbara inkonsistens, torde vara att alternativet till den inkomspolitiska uppgörelsen, nämligen mer decentraliserade förhandlingar, skulle ha varit ännu sämre för de centrala parterna.

Det förefaller som om företagen inte känt sig särskilt bundna av de inkomspolitiska uppgörelserna, utan endast försökt utnyttja den taktiska fördel dessa har givit. I detta nya förhandlingsläge är det företaget som sitter med trumf på handen, och nu kan det istället vara fördelaktigt för facket att "köpa" en nivåhöjning för en ökad lönespridning. De gjorda intervjuerna antyder att utfallet av de lokala förhandlingarna har blivit extra pengar i utbyte mot mera produktivitetsbaserade inslag i lönesystemet. Även om de inkomspolitiska uppgörelserna inte kunnat begränsa löneglidningen så behöver detta inte betyda ett misslyckande från stabili-

seringspolitisk synpunkt om den, vilket av intervjuundersökningen att döma förefaller vara fallet, har kompenseras av ökad produktivitet.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att företagsintervjuerna i hög grad bekräftar de resultat som man funnit vid motsvarande studier avseende den amerikanska arbetsmarknaden. I de lokala löneförhandlingarna utgår såväl företag som fackklubbar från operationella rikt-punkter. Företagens ambition tycks vara att hålla sin position i en viss lönehierarki. Det viktigaste skälet till detta är att man vill försäkra sig om en tillfredsställande nyrekrytering. Fackklubbarna på kollektivsidan väljer ofta löneledande storföretag som rikt-punkt för sina lönekrav, medan SIF- och CF-klubbarna däremot ofta utgår från SAFs tjänstemannalönestatistik. SALF-klubben är inriktad på att försvara ett önskat respektavstånd i förhållande till underställd personal.

Den första slutsatsen av denna diskussion är därför att löneglidningen snabbt sprider sig mellan företagen, när den väl kommit igång vid något av de löneledande storföretagen. Den konkurrens mellan kollektiven som upplevs så stark på central nivå tycks däremot ej ha någon motsvarighet på företagsnivå. Intervjuundersökningen bekräftar också att företagen i synen på lönedifferentiering styrs av effektivitetsmålet medan fackklubbarna, med undantag för i första hand CF-klubbarna, strävar efter löneutjämning. Den andra slutsatsen är att den trade-off, som tycks föreligga för båda parter i de lokala löneförhandlingarna, mellan nivåhöjning och utjämningsambition kan förklara varför de restriktioner som funnits inskrivna i de centrala avtalen, t ex låglönesat-sningar eller tak för löneökningarna, kan komma att driva på löneinflationen.

Referenser

Ashenfelter, O & Layard, R, [1983], "Incomes Policy and Wage Differentials", *Economica*, Vol 50.
Bentzel, R, Lundberg, E, Myhrman, J, Rydén, B & Söderstrom, H T, [1980], *Stabiliseringspolitik för*

80-talet, Konjunkturrådets rapport 1980-81. SNS, Stockholm.
Bratt, C, [1981], *Arbetsmarknaden i 16 länder*. SAF, Stockholm.
Calmfors, L, [1986], "Arbetsmarknadsorganisationerna och lonerna". *Ekonomisk Debatt*, Årg 14, nr 1.
CF [1984], *Rätt lön för kvalificerat arbete. CFs inkomstpolitik i sammandrag*. Sveriges Civilingenjörersförbund, Stockholm.
Edgren, G, Faxén, K-O & Odhner, C-E, [1970], *Lönebildning och samhällsekonomi*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
Elvander, N, [1969], *Intresseorganisationerna i dagens Sverige*. Gleerup, Lund.
Elvander, N, [1980], *Skandinavisk arbetarrörelse*. Liber, Stockholm.
Freeman, R B, [1980], "Unionism and the Dispersion of Wages". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 34.
Freeman, R B, [1982], "Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments". *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 36.
Hadenius, A, [1976], *Facklig organisationsutveckling. En studie av landsorganisationen i Sverige*. Liber, Stockholm.
Kjellberg, A, [1983], *Facklig organisering i tolv länder*. Arkiv, Lund.
Konjunkturinstitutet [1986], *Konjunkturlaget*, dec.
LO [1951], *Fackforeningsrörelsen och den fulla syster-sättningen*, Rapport till LO-kongressen 1951.
LO [1971], *Lönepolitik*, Rapport till LO-kongressen 1971.
LO [1976], *Löner, priser, skatter*, Rapport till LO-kongressen 1976.
LO [1981], *Lönepolitik för 80-talet*, Rapport till LO-kongressen 1981.
LO [1986], *Gemensamt ansvar för arbete*, Rapport till LO-kongressen 1986.
Nilsson, C, [1987], "Lokal lönebildning och löneinflation", Fackforeningsrörelsens insitut för ekonomisk forskning (FIEF), Forskningsrapport nr 16.
OECD, *Economic Outlook*, Paris.
PIK [1985], *Centrala uppgörelser SAF-PTK löner och allmänna villkor m m 1974-1985*. Privattjänstemannakartellen, Stockholm.
Reynolds, L G, [1971, 2:a uppl], *The Structure of Labor Markets*. Greenwood Press, Westport.
SAF [1979], *Rätvis lön - lönepolitiskt program*.
SAF [1982], "Indexreglering av löner samt folksamhetsregler mellan ohka lönagarkollektiv i Sverige". SAFs bidrag till nordisk utredning (stencil).
SALF [1985], *Chefsroll-ansvar-lön*, Rapport till SALF-kongressen 1985.
SIF [1977], *SIFs lönepolitik. Lön 80*, Slutrapport från lönepolitiska utredningen LP-75. Stockholm, SIF.
SOU 1984:18, *Arbetsmarknadsstriden I*.
TCO [1976], *Lönepolitisk rapport*, Rapport till TCO-kongressen 1976.
TCO [1985], *Löner. Rapport om lönebildningens förutsättningar*, Rapport till TCO-kongressen 1985.
Victorin, A, [1983], *Lönenormering genom kollektivavtal*. Allmänna förlaget, Stockholm.