

DOUGLAS A HIBBS
HÅKAN LOCKING

Den solidariska lönepolitiken och produktiviteten inom industrin*

Lönespridningens effekter på produktionseffektiviteten har på senare år varit föremål för en livlig skandinavisk debatt, samtidigt som det nästan helt har saknats ekonometriskt material som skulle kunnat belysa frågan. De kvantitativa analyser av modeller för arbetskraftsproduktiviteten som Douglas A Hibbs och Håkan Locking presenterar ger inget stöd åt åsikten att löneutjämning inom arbetsplatser och branscher skulle kunna öka produktiviteten, vilket har hävdats av vissa teoretiker inspirerade av sociala rättviseideal. Författarna har dock funnit mycket som tyder på att de minskade löneskillnaderna mellan olika branscher positivt påverkade produktion och produktivitetstillväxt. Den troligaste förklaringen här till är de strukturella skäl som Gösta Rehn och Rudolf Meidner, för nästan 50 år sedan, argumenterade för.

Inledning

Under perioden 1956 till 1983 förhandlade LO och SAF regelbundet fram detaljerade ramavtal avseende lönerna för arbetarna i hela det svenska industrin. En

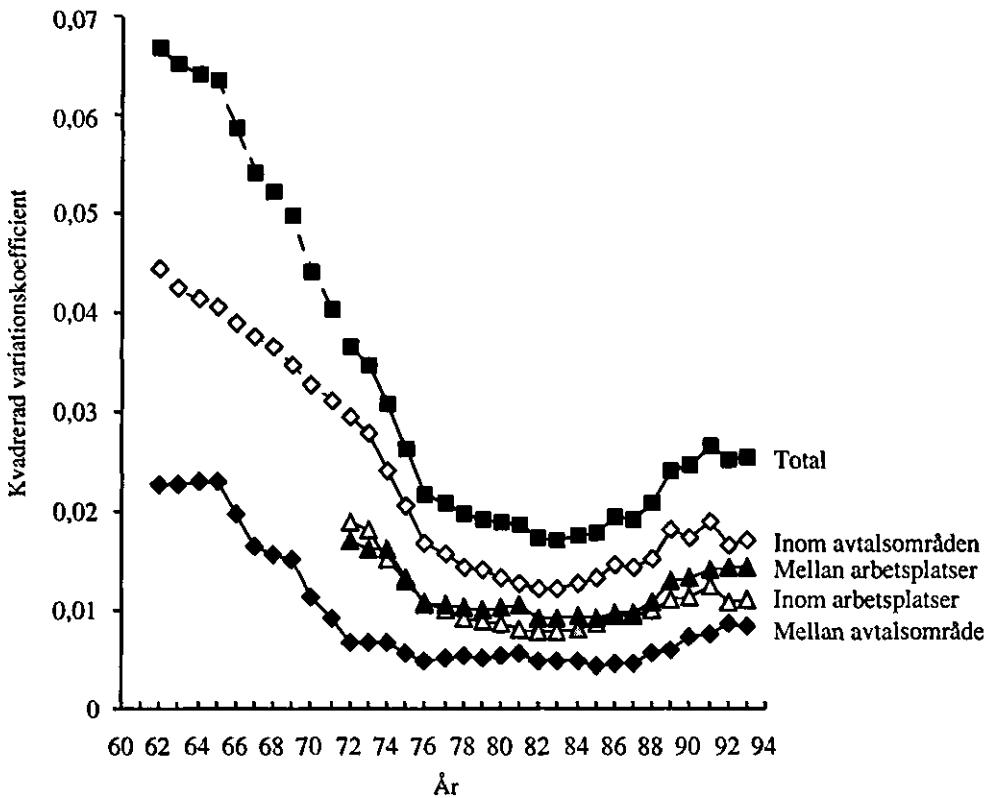
jämnare lönefördelning var ett centralt fackligt mål, och data om lönespridningen tyder på att LO under denna period av centrala förhandlingar och solidarisk lönepolitik lyckades uppnå stora förändringar i relativlönernas struktur.¹ Som framgår av *Figur 1* minskade den totala variansen i arbetarnas relativlöner med 75 procent mellan början av 1960-talet och början av 1980-talet, då modellen med centrala löneförhandlingar bröt sam-

*DOUGLAS A HIBBS, Jr, tidigare professor vid Massachusetts Institute of Technology och Harvard University, är f n verksam vid Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning (FIEF) i Stockholm. Han har forskat kring växel-spelet mellan politik, ekonomi och arbetsmarknad samt studerat lönebildningen och den ekonomiska utvecklingen i Sverige under efterkrigstiden. HÅKAN LOCKING, disputerar under hösten vid Göteborgs universitet på avhandlingen *Essays on Swedish Wage Formation*.*

* Denna artikel baseras på Hibbs & Locking [1995]. Hibbs har erhållit finansiella bidrag till forskningsprojektet från HSNR och Jan Wallanders stiftelse för samhällsekonomisk forskning, vilket tacksamt erkannes. Översatt från engelska av Per Nyqvist.

¹ I Edin & Topel [1995], Hibbs [1990], Hibbs [1991] och Jonsson & Siven [1986] presenteras ett omfattande material som visar att spridningstrenderna snarare styrdes av centrala avtal som var influerade av LOs egalitära mål än av normala marknadskrafter.

Figur 1 Lönespridningen inom LO/SAF-området.



Källor: Egna beräkningar och data från SAF, LO och Metall.

man.² När jämlikheten 1983 nådde sin kulmen var den svenska timlönefördelningen så hoptryckt att en ökning av relativlönen på bara 30 procent skulle ha räckt för att flytta en arbetare från den lägsta decilen i fördelningen till den högsta. Som jämförelse kan nämnas att om en brittisk arbetare under samma period skulle ha gjort ett motsvarande "hopp" skulle det ha krävts en relativ löneökning på mer än 200 procent. För en anställd inom den amerikanska tillverkningsindustrin skulle det ha krävts en ökning på över 400 procent (Hibbs [1990]).

Frågan om lönefördelningens effekter på produktionseffektiviteten har debatterats intensivt i Skandinavien, och det finns mängder av hypoteser på området. Däremot saknas systematiskt ekonometriskt material som skulle kunna belysa

frågan. Vissa kontroversiella forskare, bland vilka främst märks Akerlof & Yellen [1988], [1990] samt Levine [1991], har

² Lönespridningen mäts här av den kvadrerade variationskoefficienten, $CV^2 = \sigma^2(w) / \bar{w}^2$, kvoten mellan variansen och medelvärde av de individuella lönerna upphöjt i kvadrat. Fördelen med att mäta lönespridningen med detta mått är att det för det första är skaloberoende och att man kan dela upp det i en inom respektive mellan spridning, så att lönespridningen inom och mellan branscher respektive arbetsplatser summerar upp till totalen. Mikrolöne-data för tjänstemännen är inte lika tillgängliga som data för arbetarna, men den av fackförningarna åstadkomna sammanpressningen av tjänstemannalönerna gick antagligen lika långt, särskilt bland tjänstemän på medelnivå och på lägre nivåer. Se Hibbs [1990] och Hibbs [1991].

formulerat teorier som avviker radikalt från traditionella tankegångar. De gör gällande att man kan åstadkomma en mer harmonisk arbetsmiljö och stimulera de anställda till ökade ansträngningar och på så sätt öka den genomsnittliga produktionen per arbetare genom att låta lönefördelningarna inom företagen bli mer sammanpressade än de initiala produktivitetsskillnaderna.

Svenska observatörer brukar emellertid påpeka att det huvudsakligen var starka fackföreningar som påtvingade motvilliga arbetsgivare denna utjämning av löneskillnaderna mellan grupper med olika kompetens på samma arbetsplatser. De hävdar också att den förvred de mikroekonomiska incitamenten på ett produktivetsdämpande sätt. (Se tex Flam [1987], Lundberg [1985] och Myrdal [1991].)

Å andra sidan hävdade Gösta Rehn och Rudolf Meidner för nästan 50 år sedan att fackföreningsrörelsen med hjälp av en lönepolitik som minskade löneskillnaderna mellan branscher och arbetsplatser skulle kunna öka produktionseffektiviteten. Som förklaring angav de att arbetskraftens och kapitalets rörelse från låg- till högproducerande verksamhet på så sätt skulle påskyndas. Detta resonemang, fast i en mer teknisk utformning, togs upp på nytt nästan 50 år senare av Agell & Lommerud [1993] samt Moene & Wallerstein [1994].

Den svenska lönestrukturens utveckling, som kännetecknades av enorm lönesammanpressning följt av kraftigt ökad lönespridning, sedan den centrala förhandlingsmodellen brutit samman, tillhandahåller närmast idealiska möjligheter att empiriskt testa dessa och liknande idéer om hur produktionseffektiviteten påverkas av förändringar i lönefördelningen. Den fortsatta framställningen är disponerad enligt följande. Nästa avsnitt ger en kort historisk redogörelse för relationerna på den svenska arbetsmarknaden under efterkrigstiden. Vi identifierar därvid tre skilda faser i lönebildningspro-

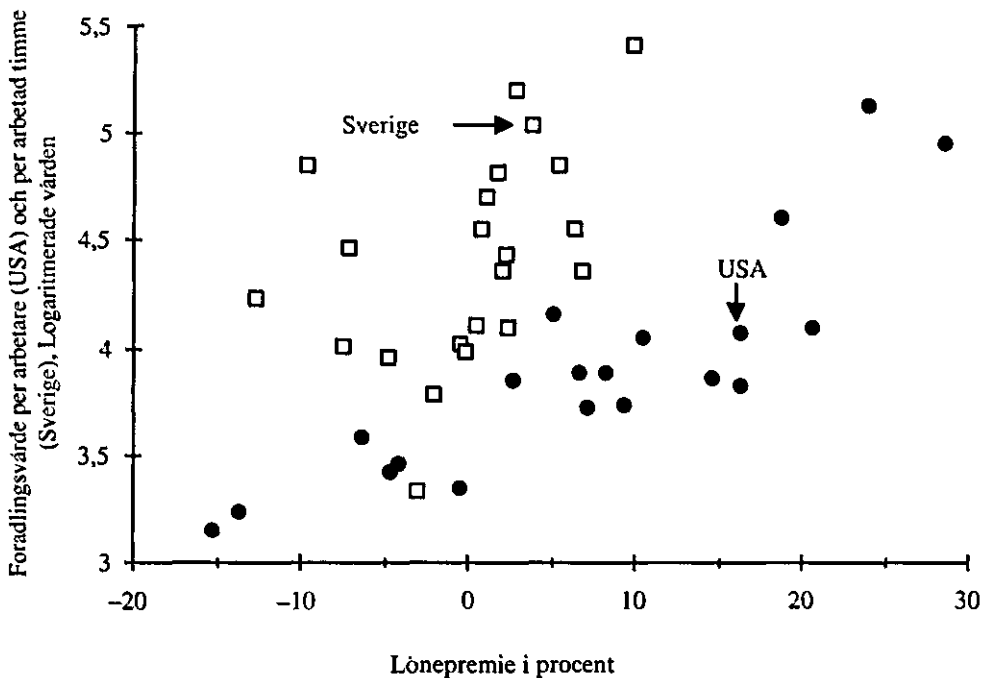
cessen, vilka sedan skall bli föremål för empirisk analys. Det därpå följande avsnittet ger en grov bild av produktionens och arbetskraftsproduktivitetens utveckling samt en översikt över teorier och åsikter beträffande vilka effekter som förändringar i lönespridningen kan ha på produktionseffektiviteten. I det sista avsnittet redogör vi för resultaten av våra systematiska empiriska analyser och diskuterar avslutningsvis vilka slutsatser som kan dras från dessa.

Den svenska lönebildningen under efterkrigstiden

Tanken på en centralt samordnad, "solidarisk" lönepolitik dök för första gången upp vid 1936 års LO-kongress. Då presenterades den av Metallarbetareförbundets ledning som ett medel att uppnå allmän löneutjämning för LO-kollektivet, vilket i sin tur skulle möjliggöra en löneutjämning inom den egna branschen. SAF gav redan från början kraftigt stöd åt tanken på centrala förhandlingar, eftersom de stora industriföretag som dominerade SAF trodde att centralisering skulle hindra lönekrav från starka fackförbund inom skyddade sektorer från att sprida sig och påverka löneavtalen inom de konkurrensutsatta sektorerna. På 1950-talet hade dessa målsättningar tagit sig institutionella uttryck, och som vi redan noterat slöt LO och SAF mellan 1956 och 1983 ramavtal som specificerade löneökningar för alla arbetare inom det privata näringslivet.

Den svenska lönebildningens historia från 1950-talet kan lämpligen delas in i tre faser. Först kom två faser som kännetecknades av solidarisk lönepolitik och centrala förhandlingar och som resulterade i den förut nämnda starka sammanpressningen av relativlönerna. Den tredje fasen, under de senaste tolv åren, kännetecknas av decentraliserade förhandlingar på förbunds- och klubb nivå och av en snabbt ökad lönespridning.

Figur 2 Förädlingsvärde och lönepremie mellan industrier, Sverige och USA, 1984.



Källor: Egna beräkningar baserade på data i Edin & Zetterberg [1992], Nationalräkenskaperna [1993] och Katz & Summers [1989].

Fas I Solidarisk lönepolitik: Löneutjämning mellan branscher och arbetsplatser

Under den solidariska lönepolitikens inledande fas, som varade från det första ramavtalet 1956 till slutet av 1960-talet, präglades de centrala förhandlingarna av principen "lika lön för lika arbete", oavsett företagets lönsamhet eller "förmåga att betala". Det var denna linje som i slutet av 1940-talet och början av 1950-talet hade förespråkats av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner. Under Fas I av den solidariska lönepolitiken tilläts svaga branscher och företag därför inte att överleva, eftersom de inte fick betala löner som var förenliga med deras relativt låga produktivitet och lönsamhet.

En aktiv arbetsmarknadspolitik, som hjälpte arbetslösa med omplacering och omskolning, lindrade de problem som

uppstod då ineffektiva företag tvingades lägga ned och mänskliga och materiella resurser flyttades över till mer effektiva företag. Som en följd av denna politik skedde löneutjämningen under 1960-talet, till skillnad från den därpå följande perioden, i första hand mellan branscher och företag och i mindre utsträckning inom branscher och företag och mellan yrken och kompetensnivåer. (Se *Figur 1* och *Tabell 1*.)

Den fackliga lönepolitiken under Fas I är utan tvivel en del av förklaringen till att det i Sverige – till skillnad från USA och andra länder med mindre centraliserade arbetsmarknadsorganisationer – saknas icke-kompenserande löneskillnader som korrelerar med lönsamhet, genomsnittlig produktivitet och kapitalintensitet. *Figur 2* dokumenterar detta genom att jämföra svenska och amerikanska data som har aggregerats till branschnivå, se-

dan de underliggande individuella lönerna har rensats på effekterna av ett större antal variabler avseende humankapital och arbetsförhållanden. Till skillnad från Sverige tycks data beträffande amerikanska lönepremier avvika starkt från neoklassiska ider om hur en konkurrenspräglad, landsomfattande löneemarknad bör se ut. Materialet tyder alltså på att den solidariska lönepolitiken i förening med centrala förhandlingar kan ha bidragit till att skapa en löneemarknad som har större likheter med den konkurrenspräglade modellen än det mönster som tycks uppstå i decentraliserade lönebildningssystem, oavsett om dessa innefattar fackföreningar eller inte. (Det nämnda mönstret kännetecknas alltså av icke-kompenserande löneskillnader.)

Icke-kompenserande lönepremier som är relaterade till vinst och produktivitet ger uppenbarligen arbetskraften incitament att gå över från stagnerande sektorer till expanderande och effektiva sådana, även om det sker till priset av att lönsamma företag "lönebeskattas". Den solidariska lönepolitik som fördes i Sverige under Fas I kunde emellertid i princip uppnå samma effektivitetshöjande omflyttningar av arbete genom att kraftigt pressa samman löneskillnaderna. På så sätt berövades nämligen mindre produktiva företag en livlina i form av billig arbetskraft utan att mer lönsamma företag för den skull belades med någon "löneskatt". En del teoretiker har därför funnit likheter mellan denna politik och en näringslivspolitik som belönar "soluppgångsbranscher" (Agell & Lommerud [1993]). En sådan näringslivspolitik skulle kunna stimulera såväl produktion som produktivitetstillväxt (Moene & Wallerstein [1994], [1995]) under förutsättning av att lönenivåerna hålls tillräckligt låga i de expanderande sektorerna. Men även om det kan vara frestande att göra vissa generella tolkningar av den solidariska lönepolitiken under Fas I, så är det diskutabelt om en egalitär lönepolitik, som off-

rade lönepåslagets morot till förmån för den löneframtingade krympningens och den direkta företagsutslagningens piska, i praktiken var gynnsam för både den samlade produktionen och produktivitetens utvecklingen.³ I sista hand kan frågan bara avgöras på empirisk väg.

Fas II Solidarisk lönepolitik: Löneutjämning inom branscher och arbetsplatser

Mot slutet av 1960-talet fick den solidariska lönepolitiken en mer radikalt utjämnande inriktning. Den rörde sig bort från den ursprungliga idén att man skulle utjämna lönerna mellan arbeten av jämförbar svårighets-, risk- och kompetensnivå i riktning mot att man generellt borde pressa samman relativlönerna. Skiftet till Fas II:s variant av den solidariska lönepolitiken, som innebar att idén om "lika lön för lika arbete" byttes till "lika lön för allt arbete",⁴ följdes av en samlad satsning på att förbättra relativlönerna för de lågavlönade. Detta framgår klart av fördelningsprofilerna i de centrala löneavtalen mellan LO och SAF. Ramavtal med markerad låglöneprofil karakteriserade lönebildningen i Sverige från 1969–70 ända till 1983, då den centrala förhandlingsmodellen bröt samman och kraven på jämlikhet i lönebildningsprocessen började avta.

³ Erik Lundberg påstod tex att "Den snabba ökningen av produktiviteten, särskilt under andra hälften av 1960-talet [under Fas I] uppnåddes till priset av dämpad tillväxt i den totala industriproduktionen" [1985, s 20]. Jons-son & Siven gjorde samma påstående: "... den ökade industriella produktiviteten uppnåddes till priset av minskad sysselsättning inom industrin och stagnerande industriproduktion" [1986, s 98].

⁴ Rudolf Meidner, LOs förre forskningschef, beskrev den nya politiken som "helt enkelt en strävan att eliminera alla löneskillnader, vad de än beror på" (Meidner [1974, s 41]).

Till skillnad från Fas Is variant av den solidariska lönepolitiken, som resulterade i en stark sammanpressning av löneskillnaderna mellan branscher och arbetsplatser, ledde politiken under Fas II till en dramatisk utjämning av relativlönerna inom arbetsplatser och branscher och mellan yrken och kompetensnivåer. Radikaliseringen av den fackliga lönepolitiken under Fas II fick SAF att överge sitt traditionella stöd för centrala förhandlingar och organisationen började driva en allt mer energisk kampanj för att det gamla förhandlingssystemet skulle avskaffas. En SAF-direktör sammanfattade den besvikelse som större arbetsgivare inom den konkurrensutsatta sektorn kände beträffande systemet med centrala förhandlingar efter övergången från politiken under Fas I till politiken under Fas II på följande sätt: "Jämfört med 1950-och 1960-talen fick avtalen på 1970-talet en alltmer rigid och detaljerad struktur. Löneuppgörelserna sågs ofta som en del av den politiska processen för att förändra inkomstfördelningen" (Myrdal [1991, s 196, 198]).

Fas III Svensk lönebildning: Den centrala förhandlings- modellens sammanbrott

För de dominerande aktörerna inom SAF innebar kanske Fas Is variant av den solidariska lönepolitiken vissa fördelar i form av återhållsamhet i lönekraven. Vid mitten av 1970-talet ansåg de dock tydligen att den fackligt framtvungade stelheten i relativlönestrukturen hade kommit att väga tyngre än fördelarna. De centrala förhandlingarna övergavs 1983, när Verkstadsföreningen uppnådde sitt gamla mål att sluta separata avtal med både arbetarnas och tjänstemännens fackförbund och på så sätt driva in en kil mellan dem och deras centralorganisationer. Under de följande åren försvann de starkt utjämnande avtalsbestämmelser, som hade präglat den solidariska lönepolitiken under Fas II och som hade syftat till löneut-

jämning inom arbetsplatserna, från avtalen på det privata området.

Efter 1982 började LOs inflytande på lönerna därför att minska, och Sverige bytte förhandlingssystem – från ett system med samordnade fackliga krav till ett system präglat av förhandlingar på bransch- och företagsnivå. Under åren 1985 och 1986–87 förhandlade LO och SAF visserligen fram löneramar som täckte hela arbetarkollektivet på den privata sidan, men dessa överenskommelser var till stor del av symbolisk karaktär. Parterna på branschnivå var inte förpliktade att följa ramavtalens fördelningsprofiler, och dessa innehöll i vilket fall som helst inga "låglöne"-klausuler för utjämning av löner inom arbetsplatser och mellan olika yrkesgrupper. Den traditionella modellen med centrala förhandlingar, som i praktiken upphörde 1983, upphörde även formellt 1990, när SAFs styrelse helt enkelt lade ned sin förhandlingsavdelning. Att inflytandet över löneavtalen flyttades ned på förbunds- och klubbnivå innebar att de centrala fackliga ledarna förlorade den institutionella förmågan att driva en egalitär lönepolitik. Idéerna om "olika lön för olika arbete", extra kompensation för de (kvalificerade) "felaktigt betalda" arbetarna och lönepåslag baserade på företagets lönsamhet ("betalningsförmåga") började spela en dominerande roll i lönebildningsprocessen.

Skiftet till decentraliserade förhandlingar under Fas III märks tydligt i diagrammet över lönespridningsdata i *Figur 1*. (Se även beräkningarna i *Tabell 1*.) År 1983 markerar slutet på löneutjämningsens flera decennier långa historia. I början av 1990-talet hade variansen i relativlöner för arbetare i LO-SAF-området stigit med nästan 50 procent jämfört med 1983, då lönespridningen var som minst. I och med det var lönespridningen tillbaka på de nivåer där den legat i början och mitten av 1970-talet. Följaktligen började det efter 1983 att uppstå en korrelation mellan företags och branschers löneni-

Tabell 1 Procentuella förändringar i lönespridningen (CV²), SAF-LO-området.

	Fas I 1962-70	Fas II 1970-83	Fas III 1983-93
Total spridning	-0,34	-0,61	+0,49
Inom branscher	-0,26	-0,63	+0,39
Inom arbetsplatser	saknas	-0,60	+0,41
Mellan branscher	-0,50	-0,58	+0,76
Mellan arbetsplatser	saknas	-0,46	+0,56

Källor: Egna beräkningar och data från SAF, LO och Metall.

Anmärkningar: Uppgifterna om lönespridningen inom och mellan arbetsplatser under Fas II avser perioden 1972-83. Lönespridningen inom branscher under Fas I är imputerade med hjälp av lönespridningsuppgifter från verkstadsavtalet.

vår å ena sidan och produktivitet och lönsamhet å den andra, som Edins & Holmlunds [1992] empiriska studie visar. Den iögonfallande frånvaron av icke-kompenserande branschlönepremier (dokumenterade genom sådana data som återges i Figur 2), som hade kännetecknat den svenska lönestrukturen sedan början av 1970-talet, försvann tydligen samtidigt som det traditionella systemet gick i graven. Bara detta utgör ett starkt bevis på att den centrala förhandlingsmodellen i förening med den solidariska lönepolitiken under en följd av år hade haft ett betydande inflytande på relativlönernas struktur i svensk industri.

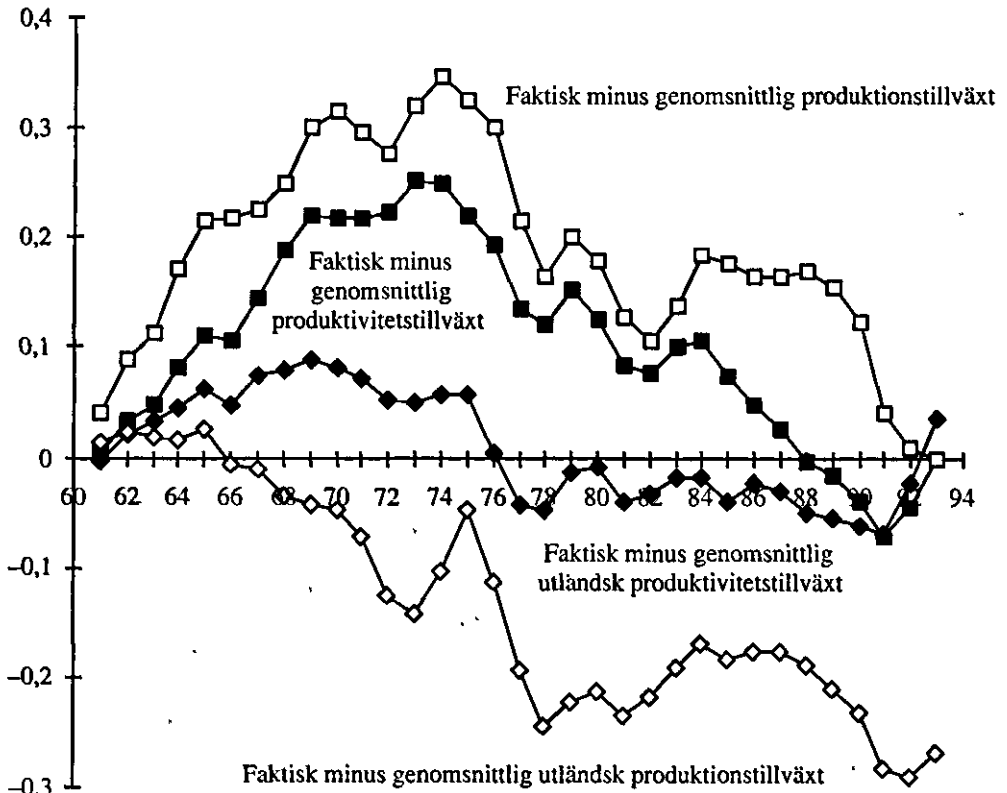
Tillväxten i Sverige

Den svenska industriproduktionen och arbetskraftproduktiviteten har under de senaste tre till fyra decennierna, åtminstone ytligt sett, utvecklats på ett sätt som är förenligt med avsikten att produktions-effektiviteten på det hela taget påverkades positivt av de lönespridningstrender som var förbundna med solidaritetspolitiken under Fas I men att den påverkades negativt av spridningstrenderna under Fas II, särskilt under de senare åren. I Figur 3 visas de ackumulerade faktiska tillväxttalen för svensk industriproduktion

och arbetskraftproduktivitet, från vilka vi har dragit dels den genomsnittliga svenska utvecklingen, dels den genomsnittliga utvecklingen i elva industriländer. När kurvorna stiger växer svensk industri snabbare än genomsnittet och när kurvorna faller växer den saktare. Vilken utgångspunkt man än väljer för en jämförelse – svensk eller internationell – så utvecklades industriproduktionen och arbetskraftproduktiviteten på ett gynnsamt sätt under 1960-talet. Någon gång mellan slutet av 1960-talet och mitten av 1970-talet började de emellertid att utvecklas sämre, medan utvecklingen efter den centrala förhandlingmodellens sammanbrott i början av 1980-talet företer en blandad bild.

Man skulle dock kunna tänka sig att variationer i fråga om arbete och kapitalinsatser, genomsnittliga lönenivåer, kapitalkostnader och andra faktorer som påverkar produktions- och produktivitet utvecklingen, skulle kunna räcka som förklaring till dessa mönster. I så fall skulle man kunna bortse från okonventionella lönespridningsvariabler. I vår forskning har vi löst detta problem genom skattningar av funktioner för arbetskraftproduktiviteten, produktionsnivån och genom tidsseriemodeller i vilka vi har infogat lönespridningsmått.

Figur 3 Kumulativ tillväxtavvikelse av förädlingsvärdet och arbetskraftsproduktiviteten inom industrin, 1961–93.



Prediktioner på grundval av teorier och observationer

I den traditionella neoklassiska teorin behandlas arbetare som vilken insatsvara som helst, t ex maskiner. Arbetarnas marginella bidrag till produktionen är teoretiskt förutbestämda med avseende på deras exogena egenskaper och övriga produktionsfaktorer. Under det senaste decenniet har sådana etablerade tankegångar ifrågasatts.

Akerlof & Yellen menar sålunda att löneutjämning inom företag kan ha gynnsamma effekter på produktion och produktiviteten. De utgår därvid såväl från teorier om social rättvisa och liknande tankegångar inom sociologin och socialpsykologin som från fallstudier på företags-

nivå samt experimentell psykologisk forskning i laboratoriemiljö. De börjar med påståendet att "arbetare ser ett lönesystem med löneskillnader som är mer sammanpressade än produktivitetsskillnaderna som ett rättvist lönesystem". De drar därför slutsatsen att "företag med mindre varians i fråga om ersättningarna kommer att ha mer harmoniska arbetsrelationer och på så sätt uppnå högre produktion per arbetare... ansträngningarna ökar som en följd av minskad lönevarians..." Akerlof & Yellen [1988, s 45, 48]. Se även Akerlof & Yellen [1990].

Levine [1991], som gått igenom samma litteratur, konstruerar likaledes teoretiska bevis för den näraliggande hypotesen att "minskande lönespridning kan öka sammanhållningen, och i företag där de an-

ställda har delaktighet kan sammanhållning öka produktiviteten" (s 237).

Dessa idéer ledde Levine, Akerlof och Yellen till att föreslå produktionsfunktioner enligt vilka företagets produktivitet påverkas positivt av arbetskraftens effektivitet (sammanhållning, moral) och där effektiviteten påverkas negativt av lönespridning. Det kan då finnas anledning för företagen att främja en lönefördelning som är mer sammanpressad än marginalproduktiviteternas fördelning i utgångsläget. Detta resonemang strider mot ett ganska allmänt antagande i svensk debatt om den solidariska lönepolitiken under Fas II, vilken, som vi tidigare påpekat, drastiskt pressade ihop löneskillnaderna inom arbetsplatserna och mellan olika yrkeskategorier. Det brukar vanligen anses att det var starka fackföreningar som påtvingade motvilliga arbetsgivare denna löneutjämning och att den avsevärt förvred konventionella mikroekonomiska incitament så att värdet av arbetskraftsinsatser i produktionen minskades. Det är tänkbart att fackföreningarna medvetet accepterade minskad produktionseffektivitet (och därmed lägre genomsnittliga lönenivåer) i utbyte mot att de fick en mer jämlik lönefördelning.

När man skall söka efter produktivitetshöjande effekter av löneutjämningar pekar skandinaviska teorier snarare på lönesammanpressningens inflytande på industristrukturen än på Akerlofs och Yellens och Levines tankar om vissa beteendemässiga mekanismer. I ett svenskt sammanhang betyder detta att man bör se på Fas Is solidariska lönepolitik, som pressade ihop löneskillnaderna mellan branscher och arbetsplatser och som följaktligen åtminstone teoretiskt påskyndade flödet av arbetskraft och kapital från lågproducerande företag till högproducerande sådana. I vår empiriska undersökning av aggregerad industriell produktionseffektivitet medgav vi att man kunde tänka sig både "goda" (effektivitetshöjande) och "dåliga" (effektivitetsdämpande) löne-

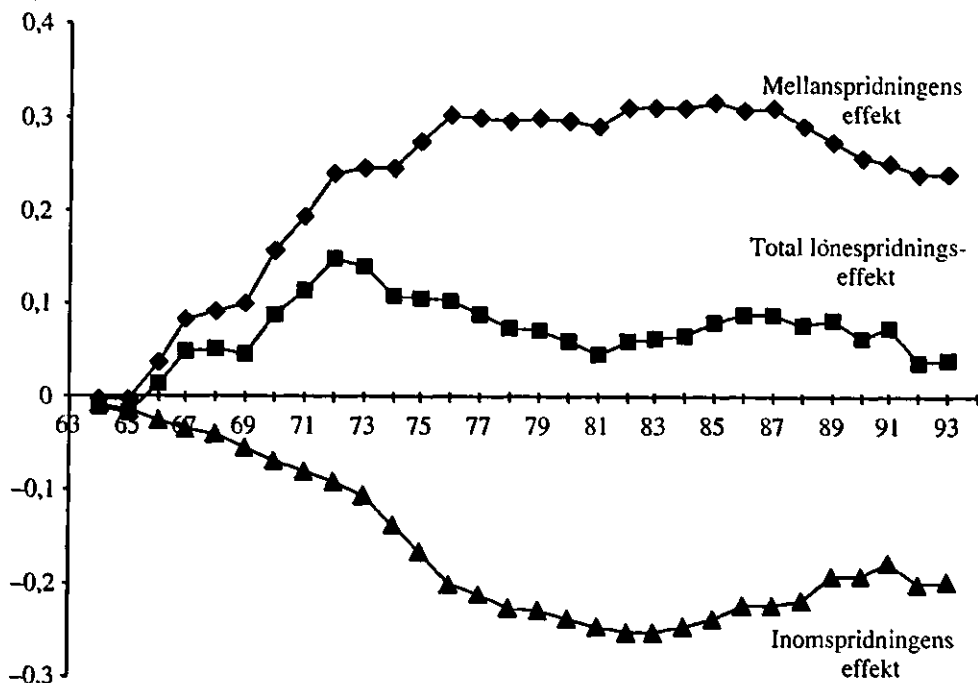
kompressioner, varför vi delade upp variansen i de individuella relativlönerna i inom respektive mellan arbetsplatser och branscher. (Se *Figur 1* och *Tabell 1*)

Empiriska analyser, resultat och slutsatser

Våra kvantitativa analyser är baserade på logaritmerade produktions- och logaritmerade arbetskraftsproduktivetsfunktioner, i vilka vi infogat lönespridningsmått. Dels funktioner som bygger på traditionella produktionsfunktioner, Cobb-Douglas-, CES- och Translog-produktionsmodeller och dels icketeoretiska autoregressiva tidsseriemodeller med deterministiska trender.⁵ Regressionsekvationer anpassade till årliga data för perioden 1963/64–1993 gav parametrar för spridningseffekter inom arbetsplatser och inom branscher som samtliga hade positiva tecken, medan skattningar av spridningseffekterna mellan arbetsplatser och mellan branscher i samtliga fall var negativa. Lönespridningskoefficienterna var generellt signifikanta på konventionella testnivåer, och som framgår av *Figur 4* och *5* nedan tydde de på att förändringar i lönefördelningen hade betydande effekter på produktionen och produktiviteten. En viktig slutsats av regressionsstudierna var att de stora minskningarna i relativlönernas varians inom arbetsplatser och inom branscher av allt att döma verkade dämpande på både produktionens och arbetskraftsproduktivitetens tillväxt. Regressionerna gav alltså inget stöd åt den av Akerlof och Yellen och Levine framförda tesen, att löneutjämning inom arbetsplatser eller inom branscher skulle

⁵ Se Hibbs & Locking [1995] beträffande specifikationer och dokumentation av de statistiska skattningarna. I produktionsfunktionerna kontrollerar vi för faktorinsatser (arbetade timmar och kapitalstock) och i produktivetsfunktionerna kontrollerar vi för faktorpriser (lönekostnader och kapitalkostnad).

Figur 4 Lönespridningens kumulativa effekt på Log förädlingsvärde, 1963–93.



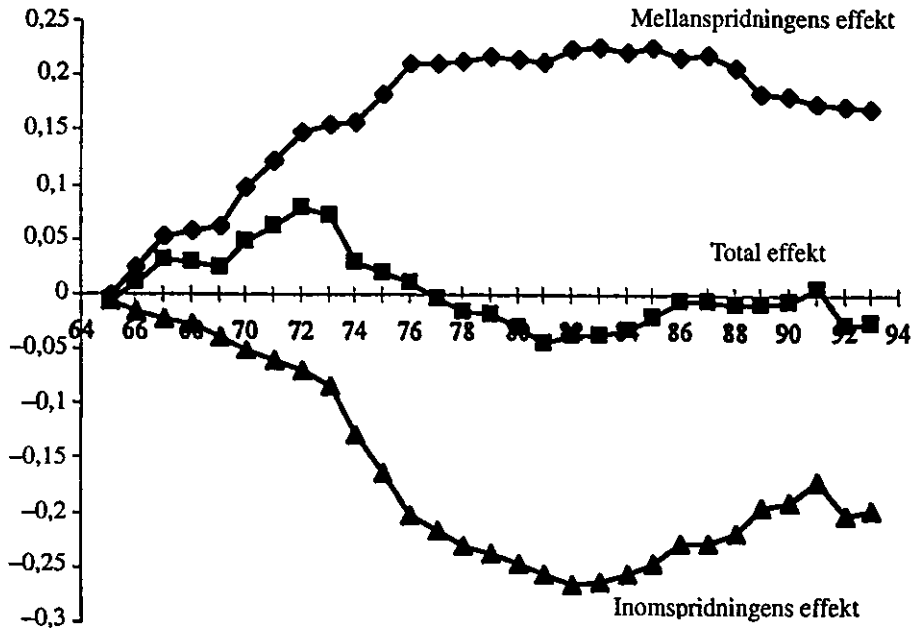
höja produktionseffektiviteten – åtminstone inte om man ser på de makroekonomiska effekterna och aggregerar produktion, produktivitet, lönespridning och andra relevanta variabler till branschnivå.

Det är naturligtvis tänkbart att löneutjämningen i Sverige gick betydligt längre än vad förespråkarna för de av sociala rättvisideal präglade teorierna hade tänkt sig (även om de inte hade preciserat hur långt den borde gå). De estimerade effekterna av lönesammanpressningarna mellan arbetsplatser och branscher överensstämmer emellertid väl med de argument som fördes fram av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner. Utjämningen av relativlöner mellan arbetsplatser och branscher höjde uppenbarligen den aggregerade produktionen och produktiviteten signifikant, antagligen, som Edins & Topels [1995] direkta undersökning av frågan indikerar, genom att de påskyndade flödet av arbetskraft och kapitalresurser från mindre till mer effektiva verksamheter.

Figur 4 och 5 visar de för perioden 1963 till 1993 ackumulerade effekterna från lönespridningsvariablerna, där serierna är medelvärden av samtliga modeller.⁶ Mot bakgrund av modellernas schematiskt-teoretiska grunder och de aggregerade, icke-experimentella ekonometriska metoder som vi använt, bör det betonas att figurerna bara ger en grov bild av verkligheten. Som man skulle kunna vänta sig mot bakgrund av den korta redogörelsen ovan för den svenska lönebildningens historia, så har den positiva effekten av lönesammanpressningen mellan branscher dominerat de totala spridningseffekterna under 1960-talet och de första åren av 1970-talet. LOs solidariska lönepolitik under Fas I, grundad på tesen "lika lön för

⁶ Effekternas tidsprofiler, beräknade separat för varje regressionsmodell, är nästan identiska med de genomsnittliga resultat som visas. Effekternas storlek varierar, men utvecklingen över tiden är likformig över samtliga modeller.

Figur 5 Lönespridningens kumulativa effekt på arbetskraftsproduktiviteten, 1964–93.



lika arbete" tycks alltså ha stimulerat produktions effektiviteten inom industrin och höjt industriproduktionen och arbetskraftsproduktiviteten med mellan åtta och fjorton procent vid toppunkterna, om man accepterar de siffror för den totala effekten som visas i Figur 4 och 5. Oavsett den exakta storleksordningen på effekterna så är det uppenbart att de öknings av produktiviteten som åstadkommit genom ändrad lönefördelning inte uppnåddes till priset av lägre aggregerad produktion, vilket bland andra Lundberg [1985] och Jonsson & Siven [1986] har hävdad.

Radikaliseringen av den solidariska lönepolitiken under 1970-talet tycks emellertid ha ätit upp många, för att inte säga alla positiva effekter av politiken under Fas I. Löneskillnader inom arbetsplatser och inom branscher (och mellan olika yrken och kompetensnivåer) utjämnades på ett drastiskt sätt under Fas II. Våra beräkningar indikerar att ökningarna i arbetskraftens produktivitet under Fas I som ett

resultat av detta helt neutraliserades (såvida produktiviteten inte rent av sjönk) och att ökningarna av bruttoproduktionen under Fas I reducerades med minst två tredjedelar. Sammanbrottet för den traditionella centrala förhandlingsmodellen efter 1982, som inledde en period av förhandlingar på klubb- och förbunds nivå och som undanröjde centralorganisationernas förmåga att uppifrån påverka lönefördelningen, resulterade emellertid i att lönespridningen ökade kraftigt både mellan och inom arbetsplatser och branscher. (Figur 1 och Tabell 1) Beräkningarna som redovisas i Figur 4 och 5 ger alltså vid handen att de positiva (sannolikt incitamentsgrundade) effekterna av de ökade löneskillnaderna inom arbetsplatser nästan helt neutraliserades under de sista tolv åren genom de negativa (sannolikt strukturellt grundade) effekter som åstadkoms av de ökade löneskillnaderna mellan branscher. Om man betraktar utvecklingen från 1995 års perspektiv är det

som om det aldrig hade funnits någon facklig lönefordelningspolitik och som om produktion och produktivitet nu låg på ungefär den nivå de skulle ha legat på om lönespridningen aldrig hade minskat kraftigt för att därefter snabbt öka igen.

Den kanske tydligaste slutsats man kan dra av de svenska erfarenheterna är att en centralt samordnad lönepolitik, som driver igenom lönenivåer som är standardiserade för alla företag och branscher och eliminerar lönsamheten som norm vid lönebildningen, men som också avstår från att uppnå någon radikal löneutjämning mellan yrken och kompetensnivåer, är den mest lovande vägen för en central facklig organisation som vill höja produktionseffektiviteten. Den svenska utvecklingen tyder emellertid också på att när en stark centralorganisation, som drivs av rättvisideal, väl har utvecklat förmågan och benägenheten att påverka relativlönestrukturen, då kan det av interna politiska skäl vara svårt att begränsa kraven till de strukturella mål som ursprungligen förordades av Rehn och Meidner. En analys av denna fråga ligger emellertid utanför ramen för denna artikel.

Referenser

- Agell, J & Lommerud, K E, [1993], "Egalitarianism and Growth", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 95, s 559-579.
- Akerlof, G A & Yellen, J L, [1988], "Fairness and Unemployment", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, May, s 44-49.
- Akerlof, G A & Yellen, J L, [1990], "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, May, s 255-283.
- Edin, P-A & Topel, R, [1995], "Wage Policy and Restructuring - The Swedish Labor Market Since 1960", Occasional Paper No 63, SNS, Stockholm.
- Edin, P-A & Holmlund, B, [1992], "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy", Department of Economics, Uppsala University, Working Paper 1992:13.
- Edin, P-A & Zetterberg, J, [1992], "Interindustry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States", *American Economic Review*, vol 82, s 1341-1349.
- Flam, H, [1987], "Equal Pay for Unequal Work", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 89, s 435-450.
- Hibbs, D A Jr & Locking, H, [1995], "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden", Working Paper No 128, FIEF, Stockholm.
- Hibbs, D A Jr, [1991], "Market Forces, Trade Union Ideology and Trends in Wage Dispersion", *Acta Sociologica*, vol 34, s 89-102.
- Hibbs, D A Jr, [1990], *Wage Compression Under Solidarity Bargaining in Sweden*, Research Report No 30, FIEF, Stockholm.
- Holmlund, B & Zetterberg, J, [1991], "Insider Effects in Wage Determination, Evidence from Five Countries", *European Economic Review*, vol 35, 1009-1034.
- Jonsson, L & Siven, C-H, [1986], *Why Wage Differentials*, SAFs Förlag, Stockholm.
- Katz, L F & Summers, L, [1989], "Industry Rents: Evidence and Implications", *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics 1989*, s 209-290.
- Levine, D, [1991], "Cohesiveness, Productivity, and Wage Dispersion", *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol 15, s 237-255.
- Lundberg, E, [1985], "The Rise and Fall of the Swedish Model", *Journal of Economic Literature*, vol 23, s 1-36.
- Meidner, R, [1974], *Co-ordination and Solidarity: An Approach to Wage Policy*, Prisma, Stockholm.
- Moene, K O & Wallerstein, M, [1994], "Egalitarian Wage Policies", januari, stencil.
- Moene, K O & Wallerstein, M, [1995], "How Social Democracy Worked: Labor Market Institutions", *Politics and Society*, juni.
- Myrdal, H-G, [1991], "The Hard Way from a Centralized to a Decentralized Industrial Relations System: The Case of Sweden and SAF", i Sadowski, D & Jacobi, O (red), *Employer's Associations in Europe: Policy and Organization*, Nomos Verlag, Baden-Baden.
- Siven, C-H, [1987], "The Wage Structure and the Functioning of the Labor Market", i Siven, C-H (red), *Unemployment in Europe*, Timbro, Stockholm.