

# Lönebildning och arbetslöshet ur ett makroperspektiv\*

*Lönebildningsmekanismerna avgör ekonomins jämviktsarbetslöshet. Om fackföreningsrörelsen är stark, måste den frivilligt dämpa sina lönekrav och kontrollera sina interna motsättningar om den vill åstadkomma full sysselsättning. Sverige befinner sig inför ett dilemma: sysselsättningsmålet och anpassningen till låg inflation förutsätter låga löneökningar, men all samordning av löneförhandlingar tycks vara politiskt oacceptabel. Ett avskaffande av kollektiva löneavtal är inte heller sannolikt i ett land med solidariska traditioner. Juhana Vartiainen ställer frågan om det är möjligt att finna en realistisk politisk kompromiss om lönebildningen – i annat fall ser Sveriges framtida sysselsättningsläge dystert ut.*

Fastän teorierna om arbetslöshetens grundläggande orsaker är många, kan man påstå att det råder en någorlunda etablerad enighet bland policy-orienterade ekonomer om relationen mellan lönebildning och arbetslöshet på lång sikt.<sup>1</sup> Den kan på ett förenklat sätt beskrivas i termer av en *lönesättningskurva* som visar sambandet mellan ekonomins sysselsättningsgrad och reallönenivån. Av flera anledningar – som skall närmare behandlas längre fram i uppsatsen – är det rimligt att postulera att lönesättningskurvan pekar uppåt, vilket framgår av *Figur 1*, där reallönen mäts på den vertikala och sysselsättningen på den horisontella axeln. *Ju högre sysselsättning (lägre arbetslöshet), desto högre löner avtalar arbetsmarknadens parter om, såväl på kollektiv som på individuell nivå.* Det kan finnas många förklaringar till ett sådant samband, men det mest relevanta i ett

land som Sverige är helt enkelt att undersöka fenomenet genom att reflektera över parternas *förhandlingsstyrka*. Om sysselsättningen är hög och arbetslösheten är låg, kan löntagarparten – på förbunds-, arbetsplats- eller individuell nivå – kräva höga löner utan att drabbas av arbetslöshet och utan att arbetsgivaren uppfattar kravet som ett tomt hot.

Ett ytterligare makroekonomiskt samband behövs för att bestämma ekonomins sysselsättning och lönenivå. Den enklaste standardmodellen gäller en sluten ekonomi och där postulerar man en motsvarande *prissättningskurva* som visar hur företagen prissätter sina produkter. Anta

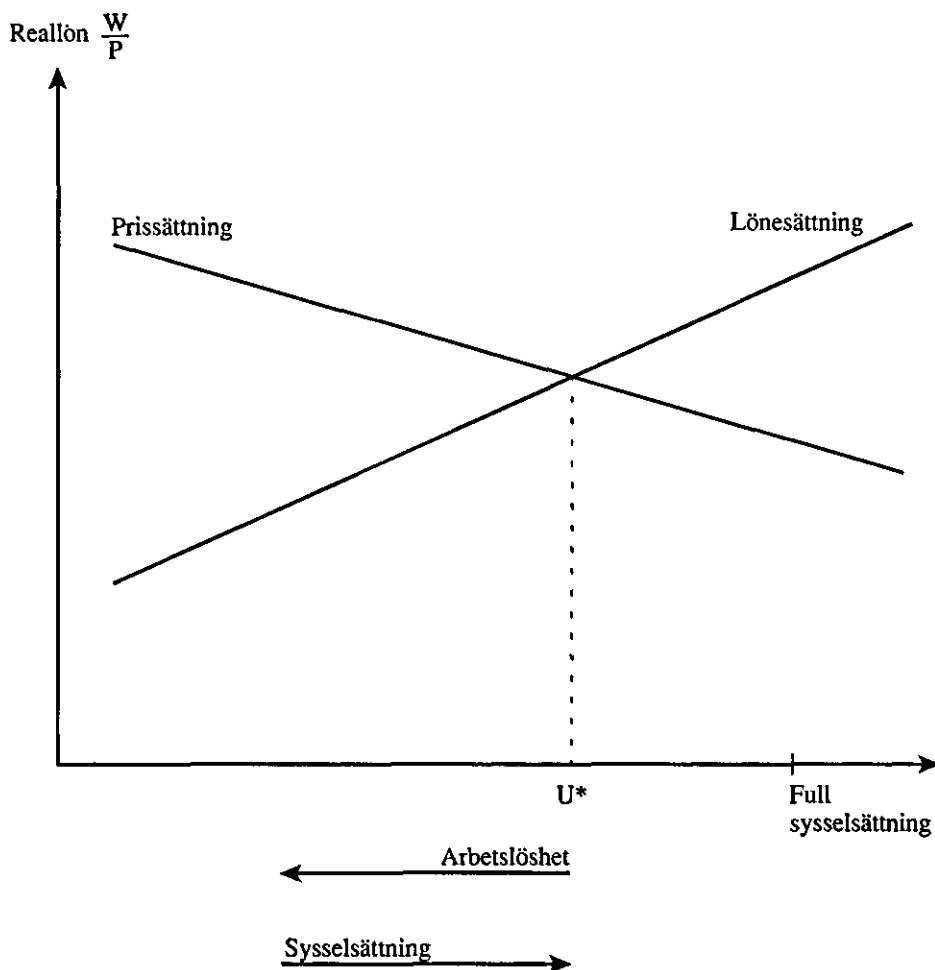
---

\* Reviderad version av debattinlägget vid konferensen "Reformer på arbetsmarknaden – vägar ur massarbetslösheten", Folkets Hus, Stockholm den 27 mars 1996. Uppsatsen skrevs när författaren arbetade på Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning. Jag tackar Susanne Ackum Agell, Espen Moen och Johnny Zetterberg för nyttiga kommentarer.

<sup>1</sup> Följande teori finns väl beskriven i standardreferenser som Layard, Nickell & Jackman [1991] och Carlin & Soskice [1990].

*Pol D JUHANA VARTIAINEN arbetar vid Löntagarnas Forskningsinstitut i Helsingfors.*

Figur 1



att priset på den producerade varan är ett procentuellt påslag på produktionskostnaden, dvs lönekostnaden  $w$ , och att påslaget är högre ju högre sysselsättningsgraden i ekonomin är. Om prisnivån betecknas med  $P$ , sjunker alltså reallönen  $w/P$  med sysselsättningen längs prissättningskurvan. Detta genererar en nedåtlutande prissättningskurva som framgår av *Figur 1*.

Jämviktsarbetslösheten  $u^*$ , eller den långsiktigt hållbara arbetslösheten, kan definieras som den arbetslöshetsnivå som är förenlig med både lönesättning och prissättning. I denna modell är således arbetslösheten den variabel som varierar för

att alla ömsesidiga – löntagarnas och företagens – krav om produktionens fördelning skall kunna förverkligas. Jämviktsarbetslösheten  $u^*$  kallas ofta för NAIRU, "non-accelerating inflation rate of unemployment", dvs den arbetslöshetsnivå som är förenlig med konstant inflation. Om ekonomin befinner sig till höger om  $u^*$  dvs i ett läge med lägre arbetslöshet och högre sysselsättning, är det omöjligt att både löntagarna och företagarna skulle vara nöjda med sina reala intäkter. Företagen skulle höja sina priser medan löntagarna skulle kräva högre löner, och denna accelererande kapplöpning upphör endast

när arbetslösheten har ökat till NAIRU-nivån  $u^*$ . Ett motsvarande resonemang gäller för läget där arbetslösheten är högre än  $u^*$ . I detta fall är antingen löntagarna beredda att acceptera lägre reallöner eller företagen villiga att sänka sina priser, så att ekonomin hamnar i en spiral av sjunkande priser. Notera att själva NAIRU-arbetslösheten i och för sig är förenlig med vilken inflationstakt som helst, men denna inflationstakt förblir konstant endast om ekonomin befinner sig i NAIRU-punkten.

I en öppen ekonomi som Sveriges är den kortsiktiga prissättningsmekanismen mer komplicerad och sambandet mellan arbetslöshet och andra makrovariabler beror på finans- och penningpolitikens inriktning och på ekonomins växelkursregim. Men med rimliga antaganden kan man härleda en likadan modell som visar hur jämviktsarbetslösheten uppstår. Själva lönesättningskurvan förblir relevant också i modellen av den öppna ekonomin. I stället för prissättningskurvan kan man däremot anta ett samband mellan reallön och sysselsättning som visar sådana kombinationer av dessa två variabler som på lång sikt är förenliga med *balanserad utrikeshandel*.

Av många skäl är det rimligt att anta att den kurvan lutar nedåt precis på samma sätt som prissättningskurvan i *Figur 1*. Intuitionen bakom den nedåtlutande relationen är att en hög reallön innebär dålig konkurrensförmåga gentemot utlandet; ju högre reallön, desto lägre nettoexportintäkter och desto lägre måste den inhemska aktiviteten (sysselsättningen) vara för att jämvikt i bytesbalansen skall uppnås. På samma sätt innebär en låg reallön hög nettoexport, och för att undvika ett överskott i utrikeshandeln måste sysselsättningen vara hög, dvs arbetslösheten låg. En öppen ekonomi kan alltså också analyseras med modellen skisserad i *Figur 1*, men den nedåtlutande kurvan skall nu tolkas som *balanserad utrikeshandelskurva* i stället för prissättningskurva.

I den öppna ekonomin måste arbetslös-

heten också närma sig  $u^*$  eftersom en arbetslöshet som är lägre än  $u^*$  innebär ett bestående underskott i bytesbalansen, något som förr eller senare leder till ett devalveringstryck och ökande inflation – eller till höjda räntor (och således mindre investeringar och produktion) p g a bristande internationellt förtroende. I en öppen ekonomi är det alltså i sista hand ekonomins yttre balans som avgör hållbarheten hos en viss sysselsättningsnivå, och inflationen fungerar som en av de mekanismer som styr ekonomin mot en hållbar sysselsättningsnivå. En konstant inflation kan på lång sikt endast upprätthållas om ekonomin är i balans med den övriga världen. Om detta inte är fallet, leder en ackumulering av nettotillgångar, hemma eller utomlands, till ett tryck på växelkursen, som rycker ekonomin ur sin bana av konstant inflation. Man kan således likväl betrakta bytesbalansen som den grundläggande restriktionen och se inflationen som en anpassningsmekanism.<sup>2</sup>

NAIRU-modellen är en grov men någorlunda etablerad arbetsmodell av ekonomin som möjliggör en analys av arbetslöshet med hänsyn till löneförhandlingsprocessen. Jag skall i denna uppsats också ta jämviktsarbetslösheten som ett huvudbegrepp kring vilken jag organiserar min diskussion. Men innan jag går vidare till NAIRU-modellens implikationer för lönebildning, är det värdefullt att ta upp några andra viktiga aspekter av arbetslöshetsproblematiken.

Först bör det understrykas att arbetsmarknadsteorier utvecklas snabbt och att det finns en ny och spännande litteratur

<sup>2</sup> Precis som i en sluten ekonomi, kan en öppen ekonomi naturligtvis upprätthålla vilken konstant inflation som helst som också kan vara permanent högre än i omvärlden. Men detta leder i sin tur till en kontinuerlig depreciering av den inhemska valutan och inte till en bestående högre sysselsättning, om löntagarnas lönekrav följer inflationen (vilket de antagligen gör på lång sikt) och lönesättningskurvan ligger fast.

som håller på att skifta tyngdpunkten från NAIRU-tänkandet till mera komplicerade modeller. Fastän det i dag är svårt att urskilja någon etablerad alternativ arbetsmodell, kan man konstatera att många av de nya teorierna motiverar en syn enligt vilken arbetslösheten är en variabel som på ett komplicerat sätt beror på sin egen historia och som av olika skäl kan hamna i olika jämvikter. I ljuset av den nya litteraturen kan man kanske säga att NAIRU-modellen endast gäller på mycket lång sikt. På kort och även medellång sikt kan arbetslösheten däremot fastna på olika nivåer som beror på ekonomins närmaste förflutna. Detta låter kanske inte så märkligt mot bakgrund av de sista årens ekonomiska erfarenheter men innebär faktiskt en stor teoretisk omvandling i ekonomernas syn på de grundläggande ekonomiska mekanismerna. Traditionell ekonomisk teori härleder ju ekonomins jämvikt från grundläggande karakteristika som teknologi, preferenser och institutioner, och själva historien och anpassningsbanan spelar ingen roll för ekonomins långfristiga tillstånd. Nya teorier innehåller däremot mekanismer som skapar ett samband mellan ekonomins faktiska förflutna och dess jämvikt, någonting som måste analyseras med modeller av helt annorlunda karaktär.

Man talar om *hysteresis* om modellen innebär att ekonomins jämvikt även på lång sikt beror på dess historia.<sup>3</sup> En svagare variant av samma fenomen innebär att den långsiktiga jämvikten visserligen är oberoende av historien men att det kan ta mycket lång tid för ekonomin att nå den. Då talar man om *persistens*: till exempel, när arbetslösheten har gått upp, tenderar den att stanna på hög nivå och sjunka endast mycket sakta.

Ekonomerna har framfört flera mekanismer som kan framkalla hysteresis och persistens. En förklaring har med långtidsarbetslöshet och de långtidsarbetslösa kvalifikationer att göra. Det moderna arbetslivet förändras kontinuerligt och genom arbetet får arbetare och tjänstemän

ständigt nya kunskaper. Den långtidsarbetslöse utestängs från denna inlärningsprocess och det blir efter hand allt dyrare för en arbetsgivare att rehabilitera honom till verksamheten. Att sysselsätta vederbörande skulle alltså kräva en extremt flexibel arbetsmarknad där det vore möjligt och attraktivt för den långtidsarbetslösa att inleda en ny karriär med mycket låg lön – vilket av många skäl förefaller svårt.

En tillfällig chock som är kraftig nog att framkalla omfattande långtidsarbetslöshet kan alltså resultera i att jämviktsarbetslösheten går upp. Ett konjunkturproblem blir ett strukturproblem. Denna mekanism spetsas till om *lönebildningen* inte påverkas av långtidsarbetslöshet. Om de långtidsarbetslösa inte utgör en effektiv del av arbetskraftsutbudet, utövar de inte heller någon dämpande kraft på löntagarorganisationernas lönekrav – en poäng vi skall återkomma till. På så sätt kan jämviktsarbetslösheten variera med den historiska faktiska arbetslösheten.

Vilken slutsats kan man dra från denna diskussion? Det är klart att en helhetsbedömning av arbetslöshetsproblemet måste ta hänsyn till NAIRU-förklaringsmodellen. Men teorierna om persistens och hysteresis utgör viktiga komplement som understryker behovet av en skicklig stabilisering av ekonomin. Full sysselsättning förutsätter både lämplig stabiliseringspolitik och gynnsamma strukturer och institutioner.

Det är klart att en historieskrivning om Sveriges nuvarande höga arbetslöshet inte kan bortse från 1990-talets misslyckade makroekonomiska politik och nedgången i efterfrågan. Den nuvarande arbetslösheten har i hög grad uppstått på grund av konjunkturella svängningar och skall således tolkas som en ekonomisk obalans där ekonomin har hamnat utanför jämvikt. En

<sup>3</sup> På engelska säger man i det fallet att ekonomin är "hysteretical", ej "hysterical". På samma sätt kunde man kanske tala om en hysteretisk ekonomi på svenska.

viktig orsak till den höga arbetslösheten i dagens Europa har varit den medvetna strävan mot en lägre inflation. Samma teori som ligger bakom lönesättnings- och prissättningskurvor visar att en period av avtagande inflation kan framkalla hög arbetslöshet eftersom den nya, eftersträlvade inflationstakten inte omedelbart beaktas i de privata agenternas förväntningar. Nuvarande arbetslöshet kan alltså i hög grad skyllas på den europeiska (och svenska) låginflationspolitiken.

Av det följer dock inte automatiskt att man i dag borde förorda en inflatorisk politik för sysselsättningens skull. När samhället har investerat en viss kostnad i den låga inflationens politik, är det rationellt att hålla fast vid den – om det inte vore så att en inflatorisk politik genom en omvänd hysteresis-effekt skulle framkalla en väsentlig förbättring i arbetslöshetssituationen. Det vore dock riskabelt att basera den ekonomiska politiken på ett sådant antagande. En teoretisk och empirisk slutsats av litteraturen är ju att arbetslösheten som ekonomisk variabel kännetecknas av viss asymmetrisk tröghet: den kan öka snabbt men det tar tid även i det mest gynnsamma läget för den att återgå till lägre nivåer. Det vore således riskfyllt att låta inflationen eller budgetunderskottet öka väsentligt för arbetslöshetens skull.

Låt oss nu återgå till NAIRU-modellen och granska dess implikationer för lönebildning och arbetslöshet. NAIRU-modellen implicerar att ekonomin inte varaktigt kan upprätthålla en arbetslöshetsnivå som ligger under jämviktsarbetslösheten  $u^*$ , eftersom ekonomin på lång sikt inte kan "vistas" i ett läge med instabil (accelerande) inflation. I en öppen ekonomi och i en given internationell omgivning är det också svårt att påverka den balanserade utrikeshandelskurvan. Därav följer att uppmärksamheten om sysselsättningen på lång sikt måste fokuseras kring de faktorer som bestämmer var lönesättningskurvan ligger. Som framgår av Figur 2 kan jämviktsarbetslösheten öka eller minska ge-

nom att man påverkar lönesättningskurvan. Om lönesättningskurvan varaktigt kan etableras på en lägre nivå, kan man således åstadkomma en minskning i den långsiktiga jämviktsarbetslösheten. Jämviktsarbetslösheten bör alltså inte betraktas som vetenskapligt "given" (som tex någon fysisk konstant) utan som ett utfall av samhälleliga mekanismer som det går att påverka med rätt utformad politik och institutionella reformer.

## Vad bestämmer lönesättningskurvan?

Även om det finns många lönebildningsteorier är det för de flesta europeiska länder, och för Sverige i synnerhet, mest realistiskt att utgå från modeller som tar hänsyn till ekonomins korporativistiska drag och de kollektiva förhandlingarnas roll i lönebildningen. Till och med i länder där löntagarnas fackliga anslutningsgrad är avsevärt lägre än i Sverige, påverkas flertalet anställda av kollektivavtalen.

I dessa modeller betraktas lönebildningen som en förhandlingsprocess där en "kaka" fördelas mellan arbetsmarknadens två parter, arbetarna och arbetsgivarna. Löntagarsidan strävar efter högre lön, men med hänsyn till att högre löner leder till minskad sysselsättning och risk för uppsägning. Arbetsgivarsidan eftersträvar låg arbetskraftskostnad. Teorin utgår från att för båda parterna definiera en nivå av välbefinnande som en funktion av förhandlingens utfall. För arbetstagarparten kan man anta att deras nytta  $U$  är en stigande funktion  $U(w)$  av den lön  $w$  man kommer överens om. För arbetsgivaren kan man anta att vinsten är en sjunkande funktion  $\Pi(w)$  av lönen.

Den andra viktiga ingrediensen i teorin är parternas *hotpunkter* dvs deras nytta om de ännu inte har kunnat komma överens eller om det står klart att inget avtal kan undertecknas.

Låt oss beteckna parternas hotpunkter  $A$  (för arbetarna) och  $B$  (för arbetsgivaren).

Då kan man för båda parter definiera den nyttoökning som ett avtal ger som *skillnaden mellan nyttan vid ett avtal och nyttan vid hotpunkten*. Detta anger alltså "vad parten kan få ut av att samarbeta genom att underteckna ett avtal, i förhållande till det läget där avtal ej träffas". Vi kan således definiera arbetarnas nyttoökning som  $[U(w)-A]$  och arbetsgivarens nyttoökning som  $[\Pi(w)-B]$ . Teorin säger nu att förhandlingen leder till ett löneavtal som maximerar produkten av dessa ömsesidiga avkastningar, dvs den lön  $w$  som maximerar uttrycket  $[U(w)-A] \times [\Pi(w)-B]$ . Detta resultat kan motiveras spelteoretiskt<sup>4</sup>, men dess centrala innehåll motsvarar rätt bra intuitionen om vilka faktorer som befrämjar framgång i förhandlingen. Till exempel, om en parts hotpunkt ( $A$  eller  $B$ ) är hög, klarar sig parten bra utan att något avtal träffas och behöver inte acceptera ett dåligt bud.

En viktig del i teorin är analysen av arbetarnas nyttofunktion  $U(w)$ . Arbetstagarerna är i sista hand intresserade av både lön och sysselsättning, så målfunktionen kan skrivas  $U(w, L)$  där  $L$  är antalet anställda (i företaget, branschen eller ekonomin). Men en rationell fackförening förstår att sysselsättning  $L$  i sin tur beror på lönen genom efterfrågan på arbete, så att sysselsättningen är en funktion  $L(w)$  av lönen. På det sättet kan man tolka  $U(w)$  som ett uttryck för  $U(w, L(w))$ .

Med ett par extra antaganden och lite algebra kan man sedan härleda flera resultat om hur olika faktorer i ekonomin påverkar utfallet i löneförhandlingen. Den slutgiltiga lönen blir högre,

(I) ju bättre fackföreningens situation är under konflikten. Detta beror bl a på vilken inkomst som medlemmarna får ur strejkkassorna (detta är ungefär detsamma som "hög  $A$ "). Intuitionen är att om en part "mår bra" under konflikten har den inte bråttom att komma överens och kan således förhandla fram en bra lösning för sig själv. Större konfliktkassor (och lägre

förråd hos företaget) leder alltså till högre löner.<sup>5</sup>

(II) ju mindre känslig sysselsättningen är för löneökningar, dvs ju mindre elastisk arbetskraftsefterfrågan är med avseende på lönenivån. Om löntagarna kan öka sina löner utan att detta leder till avsevärda förluster i sysselsättningen och ökade uppsägningar, skall de naturligtvis kräva höga löner.

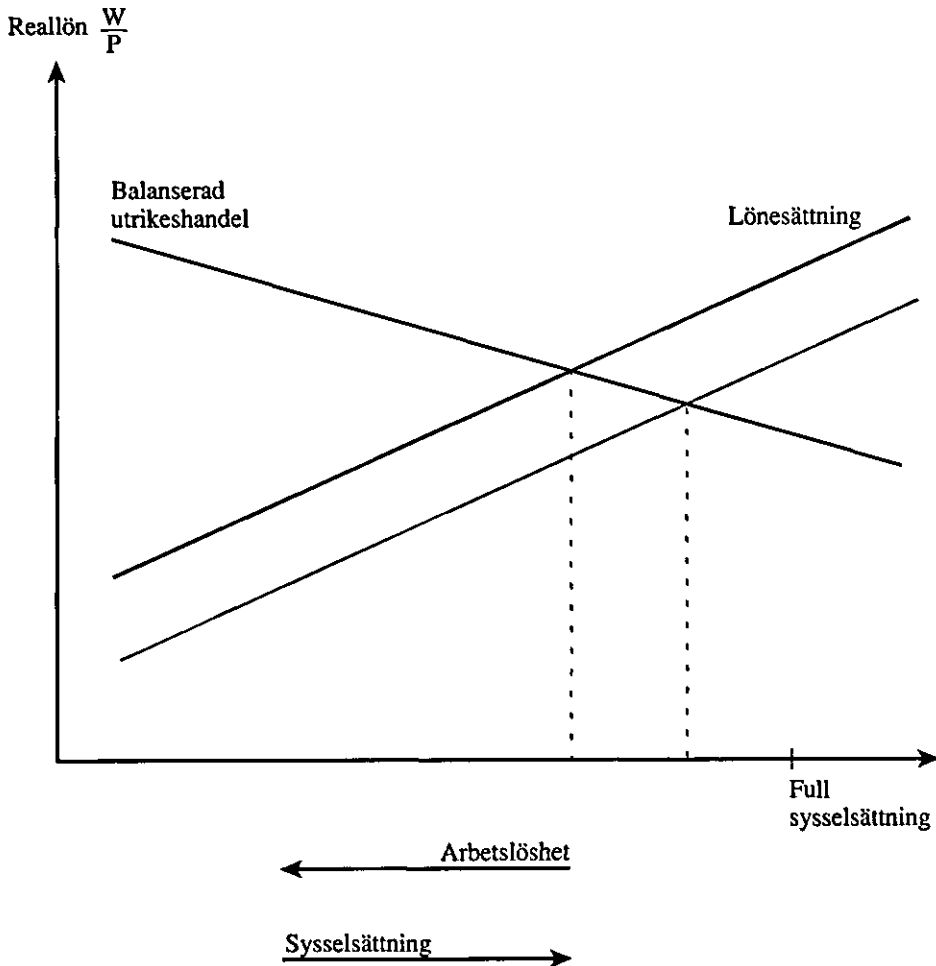
(III) ju lägre den fackligt inflytelserika medlemmen upplever risken för arbetslöshet. Om fackföreningens mål återspeglar preferenserna för en "insider"-arbetare med lång erfarenhet och obefintlig risk för uppsägning, kan fackföreningen ställa höga lönekrav utan att behöva ta hänsyn till arbetslöshetsrisken. Garanterad sysselsättning för de arbetare som avgör fackföreningens lönekrav leder således till högre löner än en situation där alla arbetare löper risk för uppsägning.

(IV) ju högre den förväntade välfärden är för en arbetare som förlorar jobbet. Om arbetslösheten är låg, förefaller hotet om uppsägning inte så farligt, eftersom det är lätt att finna ny sysselsättning. Likadant, om arbetslöshetsersättningen är generös, är arbetslösheten mindre hotande och det är relativt riskfritt att kräva höga löner. Hög sysselsättning i ekonomin leder således till höga lönekrav – detta är själva mekanismen bakom lönesättningskurvan. Men argumentet visar också att en generös

<sup>4</sup> Där modellerar man förhandlingen som ett Ståhl-Rubinstein-spel där båda parterna i tur och ordning föreslår ett avtal och ett nekande svar alltid innebär dröjsmål eller risk för totalt sammanbrott av förhandlingen (se Fudenberg & Tirole [1991, kap 4.4]).

<sup>5</sup> Se Layard, Nickell & Jackman [1991] för en koncis presentation av argumenten. Man måste anta att funktionerna  $U(w)$  och  $P(w)$  genererar en konvex förhandlingsmängd så att  $|U_w/P_w|$  sjunker med  $w$ . Av första ordningens villkor från maximeringen av  $[U(w)-A] \times [\Pi(w)-B]$  följer att lönen är högre ju högre  $A$  är och ju lägre  $B$  är.

Figur 2



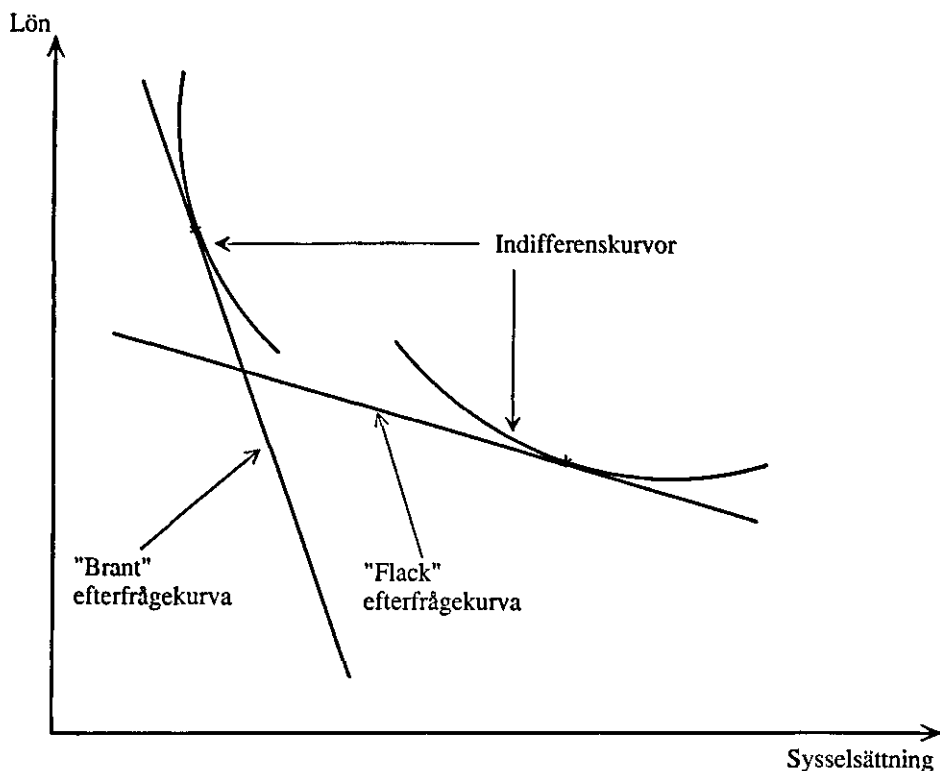
arbetslöshetsersättning leder till höga lönekrav och därför till en lönesättningskurva som är högt placerad i *Figur 2*.

Från dessa punkter kan flera rekommendationer för sysselsättningspolitiken härledas: Arbetarsidan får inte vara alltför stark i förhandlingen eller konflikten; risken för arbetslösheten måste vara påtaglig för fackföreningen och arbetslöshetsersättningen bör inte vara alltför generös. En viktig slutsats gäller även arbetsrätten: om turordningsreglerna innebär att en anställd med lång erfarenhet sällan riskerar uppsägning och om just sådana medlemmar är mest inflytelserika inom fackföreningen,

blir facket lönekrav naturligtvis höga och arbetslösheten hög.

En viktig insikt är att *relationerna (I)–(IV) och deras implikationer inte är identiska för olika grupperingar på arbetsmarknaden*. En individuell arbetares målfunktion  $U(w)$  och hotpunkt  $A$  är inte desamma som de en lokal fackklubb har, och ett fackförbund har en annan målfunktion och hotpunkt än en centralorganisation som LO eller TCO. Löneförhandlingsinstitutionerna kan alltså väsentligt påverka utfallet. Det finns intressanta teoretiska argument liksom några empiriska observationer som stöder hypotesen att det

Figur 3



är bäst för sysselsättningen att *antingen* helt centralisera lönebildningen *eller* lita på en decentraliserad eller "marknads-mässig", löneförhandlingsprocess.<sup>6</sup> Enligt denna teori skulle mellanläget vara värst.

Dessa påståenden kan motiveras utifrån teorin skisserad ovan. Vi såg att sambandet mellan sysselsättning och reallön var en central mekanism i vår arbetsmodell. Antag att en löntagarsorganisation, då den ställer sina lönekrav, granskar sambandet mellan en eventuell ny lönenivå och den sysselsättning som bestäms av företagets arbetskraftsefterfrågan. Organisationen förstår att det finns ett negativt samband mellan lönenivå och sysselsättning, vilket tecknats i *Figur 3*: ju högre lön, desto lägre sysselsättning. Vi har i denna figur skisserat två alternativa efterfrågekurvor, en

brant och en flack. Antag också, för enkelhetens skull, att löntagarnas förhandlingsposition är stark så att de ensidigt kan avgöra lönenivån d v s välja en punkt på en efterfrågekurva i *Figur 3*. Antag att fackföreningens preferenser om lönenivå och sysselsättning kan tecknas med sådana indifferenskurvor som visas i samma figur. Fackföreningen betraktar alltså alla punkter på en viss indifferenskurva som lika gynnsamma.

Med hjälp av figuren är det lätt att inse att löntagarna strävar efter högre lön, ju lägre "bestraffningen" av hög lön är i termer av minskad sysselsättning, d v s ju

<sup>6</sup> Se Calmfors & Driffill [1988] och Soskice [1990].



brantare arbetets efterfrågekurva är. Om kurvan är flack, innebär en löneökning en avsevärd minskning av sysselsättningen och det blir dyrt att öka lönen alltför mycket. En brant kurva innebär däremot att facket kan öka lönenivån väsentligt utan att sysselsättningen drabbas.

Det är en gammal insikt i nationalekonomisk teori att efterfrågekurvan uppfattas som brant på branschnivå, men flackare på central eller fackklubbs- (eller individuell) nivå. Detta beror på prissättningen och konkurrensstrukturen på varumarknaden. Arbetarna i ett fackförbund som omfattar en hel bransch kan anta att om de alla höjer sina löner (tex alla handelsanställda), kommer alla företag i branschen på samma sätt att höja sina priser, så att inget enskilt företag drabbas av konkurrensför-luster. Om hela handelsbranschen höjer sina priser, förlorar inget enskilt företag sin marknadsandel, medan den övriga ekonomin (dvs konsumenterna) får betala mer för sina inköp. På det sättet kan arbetarna på förbunds nivå faktiskt exploatera ett slags monopolvinst på bekostnad av den övriga ekonomin.

Arbetarna i ett enskilt företag vet däremot att om de ökar sina löner över den allmänna nivån, skulle detta innebära att företaget måste öka sitt pris och av den anledningen förlora marknadsandelar, vilket i sin tur skulle innebära uppsägningar och en högre arbetslöshetsrisk för de anställda.<sup>7</sup>

Till sist, på centralnivå, där alla branschens fackförbund är representade, kommer prisnivån in som en ny variabel eftersom den sätter en effektiv begränsning för en ökning av köpkraften. Om alla arbetare i alla branscher höjer sina löner, stiger också den allmänna prisnivån, vilket medför att den slutgiltiga reallönen är oförändrad (eller, om riksbanken reagerar med att höja räntan, minskad sysselsättning). På denna nivå kan alltså inte andra delar av ekonomin exploateras, och en centralorganisation som inser detta är mindre motive-rad än ett enskilt fackförbund att ställa

höga lönekrav. Centralorganisationen *internaliserar* de externa effekterna av för höga löneökningar.

Med hänsyn till punkt (IV) kan ett liknande resonemang föras om arbetslöshets-försäkringens utformning. Den arbetslösa medlemmens välfärd beror på arbetslös-hetsersättningens nivå, som ur det enskilda fackförbundet tar som given. Ur en centralorganisations synvinkel är arbetslös-hetsersättningen däremot en extra kostnad som alla måste vara med att betala genom skatter och avgifter och genom minskade resurser till andra verksamheter. Man kan återigen säga att centralorganisationerna internaliserar kostnaderna av högre löner medan de betraktas som externa, dvs givna, på förbunds nivå. Holmlund [1996] presenterar en mera djupgående analys av detta.

Två viktiga slutsatser är således: *om fackföreningarnas ställning och förhandlingsförmåga är stark, desto viktigare är det för sysselsättningens skull att fackföreningarna koordinerar sin verksamhet och gemensamt avstår från höga lönekrav. Om koordinering av löneavtalen avvisas, eller visar sig omöjlig av praktiska eller politiska skäl, är det bäst för sysselsättningen att fackföreningarnas förhandlingsförmåga är svag och att löneförhandlingen sker individuellt och på företagsnivå.*

## Det svenska lönebildningsdilemmat

Om man tar resonemanget ovan på allvar, så står beslutsfattarna inför ett vägval. Man måste antingen sträva mot en mera marknadsorienterad lönebildningsmekanism, där varje enskild arbetare tar ansvar för sig själv – eller arbeta för en återgång till en samordnad lönebildning, som många eko-

<sup>7</sup> Eller, ännu mera extremt, om en individuell arbetare kräver en högre lön än sina kollegor och vägrar att jobba i annat fall, förlorar han sitt jobb omedelbart, dvs efterfrågekurvan för honom är helt horisontell.

nomer och samhällsforskare betraktar som den svenska modellen. *Det mellanläge Sverige just nu befinner sig i är kanske det värsta av alla alternativ.* I dag är de enskilda fackförbundens förhandlingsposition – i synnerhet i den skyddade sektorn – stark, och alla strävanden mot att hålla ihop lönebildningen har avvisats.

Jag skulle, som institutionell socialforskare, vilja sticka ut huvudet och understryka följande punkter som kanske inte fullt har insetts i debatten och som gör att jag känner mig tveksam inför den marknadsorienterade linje som åtnjuter stöd bland politiker och ekonomiska skribenter.

1) Om man vill reformera lönebildningen i en mera decentraliserad riktning, har man i Sveriges fall en lång väg att gå. Att reformera arbetsrätten så att de som har ett arbete drabbas av en ökad arbetslöshetsrisk eller att avskaffa kollektivavtalets allmängiltighet är endast små steg i sammanhanget. *Det är i sista hand det förbundsmässiga kollektivavtalets roll som väsentligt måste försvagas eller rentav avskaffas.* Löneavtalen skulle således bli antingen företagsspecifika eller individuella. Detta vore en jordskalvsartad omvandling i ett land som Sverige vars politiska värderingar fäster stor vikt vid relativa skillnader och kollektiva lösningar. Att införa en arbetsmarknad av amerikansk typ i Sverige är inte omöjligt, men det tar lång tid (kanske 10–20 år) och förutsätter att man faktiskt bryter fackföreningsrörelsens makt som i dag ligger just hos de branschvisa fackförbunden. Som en strategi för hög sysselsättning på kort eller även på medellång sikt förefaller detta tvivelaktigt eller to m kontraproduktivt, eftersom det enda effektiva sättet att bryta fackföreningsrörelsens makt är att använda hög arbetslöshet som den piska som ytterligare försämrar löntagarsidans förhandlingsposition. Anpassningskostnaderna av en sådan omvandling till en ny samhällsjämvikt förefaller enorma – i synnerhet eftersom det råder stor osäkerhet a) om intäkterna från en sådan politik och b) om huruvida

den är politisk genomförbar och inte "återställs" vid ett senare politiskt maktskifte; det finns ju knappast någon stabil politisk majoritet för en sådan reformriktning.

2) Att avskaffa kollektivavtalet innebär inte bara en eventuellt lägre lönesättningskurva, det skulle också innebära en stor strukturell förändring i de ekonomiska processer som styr det *relativa löneläget*. Fastän den allmänna debatten om ekonomisk politik nästan uteslutande fokuserar på den genomsnittliga lönenivån och löneökningstakten, spelar kollektivavtalet en viktig roll för att bestämma och påverka lönestrukturen, dvs de relativa lönerna i ekonomin. Detta sker genom en jämkning av löneökningstakten i olika branscher i avtalsrörelsen, men också genom varje kollektivavtals bestämmelser om relativa löner vid olika arbetsuppgifter inom varje enskild avtalsbransch. Även om många skulle välkomna en sådan utveckling i Sverige, bör man betona att det finns väldigt lite underlag i arbetsmarknadsteorin som över huvud taget stödjer uppfattningen att en decentraliserad arbetsmarknad åstadkommer en effektiv prissättning och ett effektivt utnyttjande av arbetskraften. Rehn-Meidnermodellens ursprungliga idéer om en effektiv prissättning av arbetskraften och en utslagning av ineffektiva verksamheter är fortfarande relevanta.<sup>8</sup> Många uppfattar i dag en koordinerad lönepolitik som identisk med *solidarisk lönepolitik*, men ett sådant nödvändigt logiskt samband finns inte. Ingenting förhindrar rationella arbetsmarknadsorganisationer att föra en centralt koordinerad lönepolitik som tar hänsyn till ett eventuellt behov av ökade löneskill-

<sup>8</sup> En ny empirisk studie av Douglas Hibbs och Håkan Locking stöder också tesen att en jämkning av löneskillnader mellan olika företag har främjat produktivitetstillväxt i Sverige. Hibbs & Locking [1995].

nader.<sup>9</sup> Det är klart att samordnad lönepolitik just i Sverige har varit historiskt knuten till solidarisk lönepolitik, men finländska och österrikiska erfarenheter visar att det principiellt är möjligt att styra lönehöjningar utan långtgående fördelningsambitioner.

3) Samordning av löneavtalen förefaller vara en lättare väg mot full sysselsättning om man tar dagens svenska institutioner och politiska värderingar för givna. Politiska och organisatoriska svårigheter vid centraliserad inkomstpolitik<sup>10</sup> är väl kända, och alla som har sysslat med praktisk inkomstpolitik vet hur svårt det är att upprätthålla det nödvändiga ömsesidiga förtroende och den samarbetsvilja som en sådan politik förutsätter. Men några punkter som stöder en centraliserad inriktning är att:

- en samordnad lönebildning förutsätter inga nya institutioner eller revolutionerande förändringar i arbetsmarknadens funktionssätt; det gäller enbart att åstadkomma nya förväntningar och samarbetsmönster. Rationella arbetsmarknadsparter torde inse att samordning är nyttigt för alla och att det inte innebär någon kollektiv försakan. På samma sätt kan man betrakta dagens problematiska läge som ett resultat av ett rationellt beteende, eftersom den allmänna förväntningen nu är att ingen samordning skall ske. Om den allmänna uppfattningen är att samordning är uteslutet, så är det faktiskt rationellt för vart och ett av fackförbunden att försöka få ut så stora löneökningar som möjligt.<sup>11</sup>
- samordning behöver inte innebära någon formell statlig inkomstpolitik eller någon formell överföring av förhandlingsmandaten till staten och centralorganisationerna. Det räcker med en mer informell koordinering. Detta är faktiskt ganska vanligt i många framgångsrika ekonomier som Tyskland, Österrike och Schweiz. Tom Japan, som ofta förs fram som ett exempel på

en ekonomi med marknadsmässig lönebildning, har faktiskt en ganska centraliserad förhandlingsstruktur. Facket i Japan är svagt men de förmärsta storföretagen avgör sinsemellan varje avtalsrörelses huvudlinje (Soskice [1990]). I Sveriges fall behöver samordning inte innebära planekonomisk lönebildning. Något tillspetsat: det borde räcka med att ledarna i de 15 största fackförbunden inför varje avtalsrörelse möttes en gång och lovade varandra att kräva 2,5 procents löneökningar i stället för 5. Sådan samordning utesluter ingalunda en utveckling, inom ramen av varje kollektivavtal, mot en mera flexibel och individuell lönesättning.

Samordningens "anspråklösa" uppgift är alltså först och främst att koordinera den *genomsnittliga löneökningstakten*, inte att diktera lönestrukturen inom branscher och enskilda företag. Den ekonomisk-politiska debatten har faktiskt skärpt kontrasten mellan de två riktningarna – centralisering och decentralisering – i löneförhandlings-

<sup>9</sup> Om ett sådant behov finns. Det är en allmän uppfattning att den solidariska lönepolitiken har förstört låglönejobb och därför bär ansvaret för hög arbetslöshet. Arbetsmarknadsstudier stöder dock tanken att det är *utbudet* av arbetskraft som styr sysselsättningen i lågt avlönade verksamheter (se Layard mfl [1991]). Om detta är sant, är det kanske viktigare att fokusera diskussionen på utbildning samt sociala transfereringar och deras incitamentseffekter.

<sup>10</sup> Begreppet *inkomstpolitik* är främmande i den svenska debatten eftersom den traditionella svenska lönemodellen inte ger staten eller regeringen någon aktiv roll. I andra länder, som England och Finland, har man däremot talat om inkomstpolitik när det har varit fråga om allmänna, nationellt täckande löneavtal. Skiljelinjen mellan statligt styrd inkomstpolitik och de centrala parternas egna avtal är dock inte alltid solklar.

<sup>11</sup> Därför förefaller det också meningslöst att skylla dåliga utfall på enskilda personer – de har trots allt handlat rationellt.

mönstren. Man borde i stället spekulera kreativt kring arrangemang som kan kombinera de bästa sidorna hos båda. Vad man bör undvika är okoordinerade avtalsrörelser om allmänna lönehöjningar. Annars är det dock svårt att se något grundläggande fel i ett system med omfattande kollektivavtal. En bra inriktning för reformer är därför att utveckla det branschvisa kollektivavtalets roll i fastställandet av relativa löneskillnader med hänsyn till kompetens, erfarenhet och arbetsuppgift – samtidigt som man tonar ner dess roll i fastställandet av årliga lönehöjningar. Ett väl utformat framtida kollektivavtal skulle alltså bestämma en arbetares lön utifrån en värdering av hans kompetens och produktivitet, arbetsuppgiftens komplexitet och företags situation, medan allmänna lönehöjningar – som nu spelar huvudrollen i avtalsrörelsen – i ökad grad borde uppfattas som indexkorrigeringar som kompenserar för ökningen i konsumentprisindex. Kollektivavtalets roll skulle alltså förstärkas som en *föreskrift om lönebildningens kriterier*, medan de årliga, allmänna lönehöjningarna skulle samordnas och över huvud taget tonas ner.

En sådan utveckling skulle sannolikt också gynna ekonomins anpassning till en lägre inflationstakt. Det är nämligen inte självklart att en ökad decentralisering leder till större flexibilitet. I ett land som Sverige, med en lång tradition av solidariskt tänkande, är det kanske lättast att åstadkomma en flexiblare lönebildning genom kollektiva lösningar och kollektiva *lönekriterier* än genom en marknadslösning. Om t ex en konjunktur nedgång drabbar den svenska ekonomin och lönerna behöver sänkas för att upprätthålla full sysselsättning, är svensken kanske mer benägen att acceptera detta om han/hon vet att lönesänkningen är en del av en överenskommelse i vilken alla deltar, än om den enskilde arbetaren uppfattar sänkningen som något som drabbar just honom/henne.

## Dilemmats politiska aspekter

Oenighet om lönebildning återspeglar naturligtvis skiljelinjer i politiska värderingar. Förhållandet mellan arbetare och arbetsgivare (kapitalägare) är en central ingrediens i alla traditionella sociala och politiska konflikter, liksom i teorier om dessa konflikter. Fastän det alltid är tvivelaktigt att generalisera utifrån några enskilda länders erfarenheter, stöder utvecklingen i ett flertal länder – t ex USA, Storbritannien och Nya Zeeland – hypotesen att det på sikt är omöjligt för fackföreningsrörelsen att behålla en stark ställning i samhället om den inte tar hänsyn till makroekonomiska målvariabler. En fackföreningsrörelse där varje förbund endast tar hand om "sina medlemmar" kommer, förr eller senare, att uppfattas som skadlig för ekonomin som helhet och kommer således i konflikt med beslutsfattarna – oavsett regeringens politiska färg. Lönebildningsfrågan kan alltså inte betraktas som enbart en teknisk tvistefråga, utan den hänger ihop med fundamentala politiska värderingar om samhällets karaktär och det individuella och det kollektivas roll i samhället och ekonomin.

Här kommer vi avslutningsvis men oundvikligen till politiska frågeställningar om både arbetsrätten och Sveriges tradition vad beträffar statens roll i ekonomin. Den nuvarande arbetsrätten återspeglar Sveriges historiska tradition där arbetarrörelsen har varit stark och hegemonisk. En effektiv marknadsekonomi kan samleva med en hegemonisk arbetarrörelse, men då är det nödvändigt att rörelsen är ett trovärdigt och enhetligt politiskt subjekt, i stånd att kontrollera sina interna motsättningar och ta ett kollektivt ansvar för ekonomin i sin helhet. Om detta inte är fallet är en politiskt utveckling mot mer liberala och marknadsmässiga lösningar på längre sikt den enda vägen.

En annan intressant aspekt av frågan om den samordnade korporativismens överlevnad i Sverige är statens roll och den

statliga traditionen. I många av de historiskt framgångsrika korporativistiska länderna som Korea, Finland och Österrike har staten spelat en väldigt stor roll i ekonomin.<sup>12</sup> Det kan vara fallet att en framgångsrik korporativism förutsätter en stark stat som är i stånd, när det behövs, att motätta sig *alla* arbetsmarknadsparterns strävanden, oavsett regeringens politiska färg. En sådan stat har funnits i de ovannämnda tre länderna, medan den traditionella svenska modellen har återspeglat en hegemonisk arbetarrörelse som varit stark nog för att monopolisera den politiska makten för sina ändamål. I dagens Sverige kan arbetarrörelsen knappast agera som en enhetlig politisk aktör, vilket innebär att *det finns inget maktcentrum* som kan ta ansvar för lönebildningen. Detta resonemang kan förefalla diffust, men blir tydligt om man studerar skillnaden mellan Sveriges och Finlands sista avtalsrörelser. I Finland kunde arbetsmarknadens parter under hösten 1995 underteckna ett centralt löneavtal som effektivt bromsade löneinflationen och möjliggjorde en räntesänkning. Framgången i förhandlingarna förutsatte emellertid ett omfattande – både formellt och informellt – statligt ingripande, någonting som knappast i samma utsträckning kan inträffa i Sverige.

Om den svenska korporativismen inte fungerar, är en mer marknadsmässig väg det bästa och faktiskt det enda alternativet. Men den motsvarar inte heller svenskarnas politiska värderingar.

Dessa funderingar motiverar en viss pessimism om Sveriges sysselsättningsläge under de närmaste åren. Som framgår av NAIRU-analysen ovan, kan lönebildningen inte betraktas som ett element bland andra inom någon omfattande sysselsättningsstrategi. Lönebildningsmekanismerna avgör ekonomins jämviktsarbetslöshet, och om man inte reformerar lönebildningen, blir effekten av andra i och för sig rationella politiska åtgärder i värsta fall blygsam.<sup>13</sup>

Det nuvarande makroekonomiska läget

tillåter därutöver ingen "time out" för politiska funderingar. En anpassning till den europeiska låginflationsomvärlden kan kräva ytterligare förluster i sysselsättning om inflationsförväntningarna förblir relativt höga. Den nuvarande låga inflationen är kanske endast en återspeglning av den förlamade inhemska marknaden. Förväntningarna om högre inflation kan således återigen dyka upp när konjunkturen svänger uppåt. Detta är ytterligare ett skäl för att betona lönebildningens roll i anpassningen till låg inflation. En anpassning av institutionerna för lönebildning till låg inflation och en eventuell monetär union bör inte förenas med en lång inlärningsprocess, där löneförhandlingarna och beslutsfattarna efter hand lär sig att dämpa löneökningstakten. Rationella arbetsmarknadsparter borde inse att man knappast har råd att misslyckas en enda gång. Ett enda misslyckande där högkonjunkturen framkallar en traditionell kostnadsinflation som i ett senare skede visar sig oförenlig med hög sysselsättning, riskerar att skapa en långvarig massarbetslöshet som blir ytterst svårt att få bukt med.

## Referenser

- Calmfors, L & Driffill, J, [1988], "Bargaining Structure, Corporatism and Economic Performance", *Economic Policy*, 1988:6, s 14–61.
- Carlin, W & Soskice, D, [1990], *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press.

<sup>12</sup> Se Vartiainen [1996] för en analys av statens roll i dessa länders industrialisering.

<sup>13</sup> Antag exempelvis att man vill sysselsätta en del av de nuvarande arbetslösa i den offentliga sektorn eller sätta dem i utbildning. Då minskar den öppna arbetslösheten i första skedet med motsvarande antal. Men en minskad arbetslöshet leder till en bättre förhandlingsposition för lantagarsidan, vilket i sin tur leder till högre lönekrav i nästa avtalsrörelse – och en ny ökning av arbetslösheten, om det inte visar sig möjligt att dämpa löntagargrupporganisationernas krav.

- Fudenberg, D & Tirole, J [1991], *Game Theory*, MIT Press, Cambridge.
- Hibbs, D & Locking, H, [1995], "Den solidariska lönepolitiken och produktiviteten inom industrin", *Ekonomisk Debatt*, årg 23, nr 7, s 537-548.
- Holmlund, B, [1996], "Reformerad arbetslöshetsförsäkring för lägre arbetslöshet", FIEF Working Paper 1996.
- Layard, R, Nickell, S & Jackman, R, [1991], *Unemployment*, Oxford University Press.
- Soskice, D, [1990], "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 6:4, Winter 1990, s 36-61.
- Vartiainen, J, [1996], "Understanding Stated Late Industrialisation", i Bergström, V (red), *Politics and Growth*, Oxford University Press 1996.