

Samordning av lönebildning och Sveriges EMU-beslut

Ett framgångsrikt EMU-medlemskap förutsätter en bra fungerande lönebildningsmodell. Den teoretiska litteraturen stöder tanken att en effektiv nationell samordning av lönebildning kan ersätta den nationella centralbanken som ett skydd mot alltför höga lönekrav. Fastän många svenska debattörer vill dra en skarp gränslinje gentemot en statlig "inkomstpolitik" som bedrivs i Finland, är skillnaden mellan dessa två länders institutioner numera ganska liten. Svenska lönesättningsinstitutioner har sedan mitten av 1990-talet utvecklats i en riktning som underlättar samordning.

När jag under åren 1994-96 jobbade som forskare i Sverige var ekonomernas rådande stämning kring EMU-frågan skeptisk. Samma inställning präglade den svenska EMU-utredningen, ledd av Lars Calmfors, som kom ut 1996 (SOU 1996:158) och som innehöll en bra genomgång av olika kritiska argument mot ett svenskt EMU-medlemskap. Det var först och främst den svenska arbetsmarknadens institutioner som i denna tidigare debatt betraktades som bristfälliga. Först skulle man reformera arbetsmarknaden, så gick argumentet, och sedan skulle man kunna anpassa sig till penningunionen. På grund av detta och andra argument blev en "vänta och se"-attityd kännetecknande för Calmfors-utredningen.

När jag nu igen sedan september 2002 har bott och jobbat i Sverige har stämningen blivit en annan och ekonomerna förefaller vara mera positivt inställda till ett EMU-medlemskap. Denna positiva stämning återspeglar

dock kanske mera en generellt sett ljusare syn på det ekonomiska läget i Sverige än en förnyad analys av medlemskapets ekonomiska förutsättningar. Har det verkligen hänt så mycket som skulle ha tvingat en rationell beslutsfattare att byta inställning?

Jag skall argumentera nedan att det kanske har hänt något på arbetsmarknaden. Dock är det klart att många andra faktorer leder i motsatt riktning. Sverige har klarat sig rätt bra med sina egna makroekonomiska verktyg; penningpolitiken har varit lyckad och arbetslösheten är låg i europeisk jämförelse; de stora euroländerna befinner sig i en långvarig lågkonjunktur som äventyrar hela europrojektet; Maastricht-avtalet och stabilitetspakten är i gungning och man vet inte vilka budgetpolitiska spelregler som kommer att råda i framtiden; och världsekonomins läge råkar just nu vara så dystert att det kanske är viktigare än någonsin att behålla en egen valuta som nationellt makroekonomisk policyinstrument.

Som utlänning behöver jag lyckligtvis inte ens avgöra hur jag skulle rösta i en folkomröstning men i ljuset av dessa erfarenheter förefaller det starkaste argumentet för ett svenskt medlemskap vara altruistiskt: både Sveriges Riksbank och Bank of England har en beundrandsvärd tradition av lyckad

Pol Dr JUHANA VARTIAINEN är forskare vid FIEF i Stockholm. Hans forskning har främst handlat om makroekonomisk politik i Finland och Sverige, lönebildning, kollektivavtalets funktionssätt och lönegapet mellan män och kvinnor. E-post: juhana@fief.se

penningpolitik med ett inflationsmål och det skulle gynna hela euroområdet om denna tradition skulle kunna förstärkas inom den europeiska centralbanken. Men om man betraktar frågan snävt ur svenska nationella intressens synvinkel tycker jag att "vänta och se"-attityden faktiskt är lika befogad nu som i mitten av 1990-talet.

I den här artikeln kommer jag först och främst att påstå att EMU förutsätter en bättre makroekonomisk kontroll av lönebildningen och att de små europeiska länderna förefaller vara bättre i stånd att upprätthålla denna kontroll än de stora. Över huvudtaget blir ett EMU-medlemskaps ekonomiska verkningar lätt överdrivna i debatten; om Sverige sköter sina angelägenheter kan landet klara sig bra både utanför och inom euroområdet.

1. Penningunionen och lönebildning – empiri och teori

Arbetslösheten har tydligt blivit euroområdets och även den Europeiska Unionens akilleshäla. En närmare granskning ger vid handen att den höga arbetslösheten först och främst är ett problem i de stora EU-länderna. Små ekonomier - med undantag av Finland - har däremot väsentligt bättre klarat anpassningen till låg inflation och en gemensam valuta. Detta framgår av tabell 1 som visar arbetslöshetsgraden i de stora euroländerna samt i de fyra små euroländer

som kan betraktas som "korporativistiska", d v s benägna att sköta sin makroekonomisk politik med sociala pakter och samordnad lönebildning. Att inkludera Danmark i denna grupp är formellt fel eftersom Danmark inte är ett Euroland, men Danmark har anknutit sin krona till euron på ett sätt som innebär att landet omfattas av praktiskt taget likadana begränsningar i sin penningpolitik som ett Euroland.

Det enkla budskapet från tabellen är att små "avtalsländer" har klarat sig bättre. Med alla de reservationer som sådana landjämförelser innebär försöker jag i denna artikel hävda att detta utfall i viss mån kan motiveras utifrån ekonomisk teori.

Penningpolitik och lönebildning: strategisk interaktion

Sambandet mellan penningpolitik och samordning av lönebildning har fortfarande varit ett populärt tema i teoretisk nationalekonomisk forskning. En ny och representativ insats i denna litteratur har redovisats av Coricelli, Cukierman och Dalmazzo (2000). I deras modell analyseras växelverkan mellan penningpolitik och lönebildning i en modell med fackföreningar (som sätter lönerna), företag (som sätter priserna), centralbanken (som bestämmer penningmängden) och konsumenter. Centralbanken kan betona den relativa vikten av arbetslöshet och inflation på

Tabell 1 Standardiserad arbetslöshet i vissa OECD-länder, 2001

Nederländerna	2,4	Spanien	13,0
Österrike	3,6	Italien	9,5
Danmark	4,3	Frankrike	8,6
Finland	9,1	Tyskland	7,9
Sverige	5,1		
Genomsnitt av små "korporativistiska länder" exklusive Sverige	4,8	Genomsnitt av stora EU-länder	9,7

Källa: OECD.

olika sätt och arbetsmarknadens lönesättning kan samordnas mera eller mindre. De centrala slutsatserna från modellen är följande:

Oavsett lönebildningens samordning är det alltid bra för sysselsättningen att centralbanken är "konservativ" i den bemärkelsen att den sätter stort negativt värde på avvikelser från inflationsmålet. En konservativ centralbank är således den bästa garanten mot hotet av alltför höga löneökningar.

Oavsett centralbankens politik får man högre sysselsättning desto mer samordnad lönebildningen är. Att öka samordningen är alltså generellt bra.¹

Den gynnsamma marginella effekten av centralbankens konservatism är högst när samordningen ligger på "mellanivå".

Det sistnämnda påståendet kan också tolkas på ett omvänt sätt: den marginella nyttan av samordning är störst om penningpolitiken är mjuk. Torben Iversen har i sina länderjämförelser av arbetslöshet visat att 1970- och 1980-talets erfarenheter följer detta mönster: skillnaden i arbetslöshetsgraden mellan länder med "samordnad" respektive "mindre samordnad" lönebildning är störst i länder som har haft en "mjuk" penningpolitik (Iversen 1999).

I ljuset av denna litteratur kan ett EMU-medlemskap helt enkelt betraktas som en övergång till en "mjukare" penningpolitisk regim eftersom den nationella riksbanken försvinner från scenen och den Europeiska centralbanken, ECB, endast fäster uppmärksamhet vid euro-områdets ekonomiska utvecklingen, blir "hotet" av en penningpolitisk "hämd" mindre akut för löneförhandlingarna. Det enda sättet att ersätta denna brist är genom nationell samordning. Därför blir behovet av samordnade löneavtal än mera akut om ett land går med i EMU. Denna insikt har naturligtvis uppmärksamats av många andra och Lars Calmfors (2000) har poängterat att EMU logiskt skulle leda till mer samordnad lönebildning.²

Utifrån teorin kan man alltså påstå att ett land klarar EMU-medlemskapet bättre om det är i stånd att samordna sin lönebildning

- och ett rimligt sätt att tolka tabell 1 ovan är helt enkelt att de fyra små "avtalsländerna" är bättre i stånd att upprätthålla denna samordning, tack vare sina politiska institutioner och organisationella struktur.

Det är också intressant att notera att intresset för olika slags "sociala pakter" ökade klart på 1990-talet i nästan alla länder som försökte anpassa sin ekonomi till ett EMU-medlemskap (se Pochet och Fajertag 2000, Rhodes 2001 samt Hassel 2002). Detta skedde alltså inte endast i länder som har korporativistiska traditioner utan även i länder som Irland, Italien, Spanien, Portugal och Grekland. Jag har ingen systematisk politisk analys av detta, men det förefaller mig som om uppbyggandet av sådana sociala pakter är lättare i små "avtalsländer" än i stora EU-länder; i Frankrike och Tyskland t ex havererar sådana politiska initiativ ofta och slutresultatet är inte sällan en kortsiktig och populistisk politisk auktion för höjda pensioner och löner för de offentliganställda.

Att den sociala efterfrågan för lönesamordning ökar innebär naturligtvis inte automatiskt att en samordning uppstår. Men om läget tolkas som ett upprepat spel mellan fackförbund, kan man påstå att spelteorins sk Folk-teorem stöder uppfattningen att

¹ Man bör dock beakta att dessa modellens matematiska antaganden gör att slutsatserna kanske blir alltför gynnsamma för samordningen. Detta beror på antagandet om monopolistisk konkurrens mellan företagen. I dessa modeller är alla produkter något olika, och detta innebär att en full samordning kan till och med vara bättre än fullständig konkurrens. Den ursprungliga Calmfors-Driffill-litteraturen utgick däremot från antagandet att man på mikronivå producerade mera likadana varor och tjänster med hög substitutionselasticitet. Substitutionsmöjligheten mellan olika sektorerers produkter var däremot lägre, och detta i grund och botten realistiska antagande skapade den berömda "hump-shape"-kurvan (se Soskice 1990).

² Calmfors (2000) anser dock att denna tendens kommer att vara av övergående karaktär, eftersom han ser en decentralisering av lönebildningen som en starkare långfristig trend. Dock förefaller Calmfors prognos vara baserad mera på en generell "känsla" av vart historien är på väg än på något strikt ekonomiskt argument.

ett sådant samarbete kan upprätthållas – se Holden (2001) för en analys. I hans modell måste varje fackförbund avgöra huruvida det vill vara med i en återhållsam löneuppgörelse eller inte. Om alla väljer det förra alternativet, får man hög sysselsättning. Det kan vara lockande för ett fackförbund att avstå från uppgörelsen, men om detta leder till ett allmänt sammanbrott av lönesamordningen, blir den långsiktiga nyttan sämre även för detta förbund. Holden visar att det blir relativt mindre lockande att avstå från samordningen om penningpolitikens förmåga att ”hota” är mindre. I en regim med ”mjukare” penningpolitik (dvs utan nationell centralbank som straffar lönesättarna) blir sammanbrottsalternativet så mycket värre att det faktiskt blir lättare att upprätthålla samordningen.

Denna enkla modell kanske illustrerar eller till och med förklarar just det allmänna svärandet på samordningens välsignelse i ett land som Finland; där har man gång efter gång upprepat att landets öde i ”sammanbrottsutfallet” blir så dystert att det saknas alternativ till ”återhållsamhet”. EMU-medlemskapet har på så sätt tydligen lett till en allmän konsolidering av lönesamordningen och samarbetet mellan de centrala arbetsmarknadsparterna.

Den nya Phillips-kurvan

En kritisk syn på nutidens penningpolitiska lärdomar och ECB:s hårda inflationsmål i synnerhet får man genom litteraturen kring den ”nya Phillips-kurvan”. Ny forskning betonar att penningpolitiken kanske inte är neutral om inflationstakten är alltför låg (se Lundborg och Sacklén 2001 samt Holden 1994 och 2002). Enligt teorierna orsakas detta av ofullständig information eller ofullständig rationalitet i prissättningen. En annan förklaring sammanhänger med lokala löneförhandlingar. Holden visar att löntagarnas förhandlingsförmåga blir bättre vid låg inflation, eftersom det rådande (äldre) löneavtalet spelar en roll i förhandlingen och

tidigare periods löner är bättre om inflationen är låg.

Denna litteratur stöder tanken att Sverige kanske klarar sig bättre med sitt eget inflationsmål på 2 procent än med ECB:s otydliga mål som sätter 2 procent som en övre gräns för inflationen.³ Över huvud taget är det dock förvånande att man i den ekonomisk-politiska debatten alltid har tolkat centralbankens ”konservatism” som aversion mot prisökningar. I största delen av den strategiska litteraturen kring lönebildning och penningpolitik (som t ex Coricelli, Cukierman och Dalmazzo 2000) spelar själva inflationstakten dock ingen roll; definitionen av ”konservatism” har däremot att göra med hur hårt centralbanken ”bestraffar” lönesättarna om dessa avviker från ett återhållsamt lönekrav. Centralbankschefen kan i denna litteratur alltså vara ”hök” men ha ett inflationsmål på 15 procent.

Men även denna forskningslitteratur kan delvis förklara skillnaden mellan de stora och små ländernas prestation. Holdens förklaring till en icke-horisontell Phillips-kurva (som jag anser är som rimlig) har med det lokala förhandlingsspelet att göra. I länder med omfattande kollektivavtal är argumentet dock mindre plausibelt. I ekonomier med omfattande kollektivavtal är det typiskt att generella lönehöjningar bestäms i allmänt bindande kollektivavtal som avgörs utanför företaget. Holdens analys av den lokala förhandlingen kan således inte tillämpas. Det har varit typiskt för allmänt avtalade lönehöjningar att de har dimensionerats enligt lönenormer som bestäms av summan av inflationen och den genomsnittliga produktivtetsökningen. En hög inflation innebar således kanske ingen särskild fördel för företagen i dessa korporativistiska länder och en övergång till låg inflation har av samma skäl kanske varit mindre ogynnsam, vilket kanske även framkommer i arbetslöshetstalen i tabell 1.

³ Det är dock värt att notera att ECB nu omprövar sin penningpolitiska strategi.

2. Inkomstpolitik, Sverige och Finland

Man kan kanske betrakta just Finlands erfarenheter som ett visst stöd för de ovannämnda teorierna: efter att landet har anslutit sig till EMU har en nationell "inkomstpolitik" blivit nästan en helig dogm. Många svenskar känner en viss misstänksamhet gentemot allt som luktar "inkomstpolitik" eller "korporativism" i den bemärkelsen att den tycks förutsätta en statlig inblandning i lönesättningen. Denna gränslinje gentemot "statlig" finsk inkomstpolitik har på sätt och vis blivit en symbolfråga i den svenska debatten.

I praktiken är gränslinjen mellan svenska och finska löneförhandlingar mindre skarp, i synnerhet efter de reformer och innovationer i avtalsmodellen som har anammats i Sverige under senare hälften av 1990-talet (se Elvander 2003, Dølvik och Vartiainen 2002 samt Medlingsinstitutet 2002). Förvirringen under 1990-talets första hälft ledde till en omfattande debatt inom fackföreningsrörelsen kring lönebildningens principer och vid milienieskiftet presenterade regeringen ny lagstiftning som ledde till inrättandet av ett nytt Medlingsinstitut. Lika viktiga är de olika samarbetsavtal som enligt industriavtalets förebild träffats mellan arbetsmarknadsparterna i flera branscher.

Medlingsinstitutet och samarbetsavtalen behöver inte betraktas som "inkomstpolitik", men de kan tolkas som institutioner som på ett avgörande sätt underlättar samordningen av lönebildningen. Det är principiellt nytt och viktigt att det samhällsekonomiska läget nu finns explicit med som ett kriterium för lönebildning. I Medlingsinstitutets rapport om år 2001 kommer detta tydligt fram:

"En medlare som har utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Detta var tidigare det helt övergripande målet för medlingsverksamheten. Det primära var att undvika stridsåtgärder och härmed bevara arbetsfreden. Konsekvenserna för samhälls-ekonomi kom i andra hand. Så är inte längre

fallet. En medlare skall numera även bedriva sitt arbete mot bakgrund av Medlingsinstitutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlarens uppdrag kan därför sägas vara dubbelt och blir härmed svårare. Arbetsfred skall åstadkommas, men det får inte ske till priset av att inflationsmålet och därmed också sysselsättningsmålet äventyras". (Medlingsinstitutet 2002, s 44).

På detta sätt kommer samhällsekonomiska kriterier för lönesättning in på förhandlingsbordet utan att man direkt och formellt skulle koppla löneförhandlingarna till regeringens ekonomiska politik. Medlingsinstitutets årsrapport bör enligt uppdraget inte heller vara "beskrivande till sin karaktär". Meningen är att institutet aktivt skall plädera för samhällsekonomiskt lyckade utfall.

Om man nu betraktar Sveriges och Finlands lönesättningsinstitutioner från ett funktionellt perspektiv, är dessa två länder ganska lika. I båda dominerar avtalsscenen av stora fackförbund medan koordineringen främjas av centrala organisationer. I båda länder finns expertgrupper som uppskattar "löneutrymmet" och på så sätt hjälper till att åstadkomma en gemensam syn på det ekonomiska läget och acceptabla löneökningar. Både i Sverige och Finland finns det också sektoriella samarbetsgrupper och expertgrupper. Det "statliga" i Finland innebär i praktiken att den viktiga "inkomstpolitiska expertgruppen" (som emellertid inte fattar beslut) där parterna sitter koordineras av en ämbetsman hos Finansdepartementet. I Sverige sköter Medlingsinstitutet och de sektoriella arbetsgrupperna motsvarande funktioner.

Jag vill alltså påstå att Sverige i detta avseende har blivit mer likt Finland och jag betraktar detta som en rationell anpassning till låg inflation och ett eventuellt EMU-medlemskap. Således har Sverige berett sig för en "inkomstpolitik", men enligt sina egna samhälleliga traditioner och utan att behöva uttala det fula ordet "inkomstpolitik".

Därutöver har Sverige i ett annat avseende blivit mera likt Finland (och andra små euro-

peiska länder); det finns knappast något kvar av långtgående solidaristiska ambitioner i lönebildningen. Svenska fackliga organisationer betraktar det numera som sin huvuduppgift att styra den genomsnittliga löneökningstakten utan några ambitiösa strävanden mot en viss lönestruktur. Detta är en stor skillnad gentemot 1960- och 1970-talet, och det är sannolikt att denna mera pragmatisk attityd mot samordning efter hand kommer att bidra till ett bättre samarbetsklimat mellan parterna. En samordning av löneökningstakten är ju en rätt så begränsad kollektiv intervention på lönesättningen. Den utesluter ingalunda att själva lönestrukturen bestäms lokalt och att marknadskrafterna får spela en stor roll i den lokala lönebildningen.

Även i detta avseende tycker jag mig observera en förändring i svenska attityder. I början av 1990-talet tog många ekonomer avstånd från en centraliserad löneförhandling just på grund av att den skulle innebära en omöjlig centraliserad styrning av relativa löner. I länder som Holland och Finland som länge har använt en "inkomstpolitik" för att styra löneökningstakten har man dock aldrig belastat inkomstpolitiken med långtgående ambitioner kring lönestrukturen. Huvudregeln i dessa länder har ju varit att inkomstpolitiken inte alls bör ta ansvaret för relativa löner. Individuella löner bestäms på arbetsplatsen, och "centralisering" innebär inget annat än en slags uppdatering av hela lönestrukturen utifrån det makroekonomiska läget (se Teulings och Hartog 1998).

En granskning av Sveriges och Finlands löneinflation och arbetslöshet uppvisar ganska likartat mönster. Figur 1 och 2 visar empiriska Phillips-kurvor för Sverige och Finland; den horisontella axeln mäter arbetslöshet och den vertikala mäter löneinflationen, dvs den procentuella förändringen i förtjänstnivåindexen i privat sektor.

I båda länder var mitten av 1990-talet en period av förvirring och med hög löneinflation och arbetslöshet och i båda länder har man sedan dess strävat mot samordnade löneförhandlingar och lägre löneökningar.

Ett eventuellt EMU-medlemskap sätter naturligtvis särskilt stora krav på centrala fackliga organisationer och LO i synnerhet. Om Sverige röstar ja blir livet sannolikt inte lättare för LO-ledningen men av samma anledning förefaller det klart att LO i detta framtidsscenario behåller sin centrala ställning i samhället. Lönebildningen kommer i EMU-alternativet att behålla en central ställning på den samhällsekonomiska agendan.

Det är också sannolikt att kravet på en ökad löneflexibilitet kommer att vara starkare i medlemskapsalternativet. I Finlands fall ser man tydligt att lönesättningen har reagerat gentemot denna utmaning. Olika nya löneelement som bonusbetalningar och prestationslöner har avsevärt ökat sannolikheten av en lönesänkning för industrifjänstemän (Snellman, Uusitalo och Vartiainen 2003).

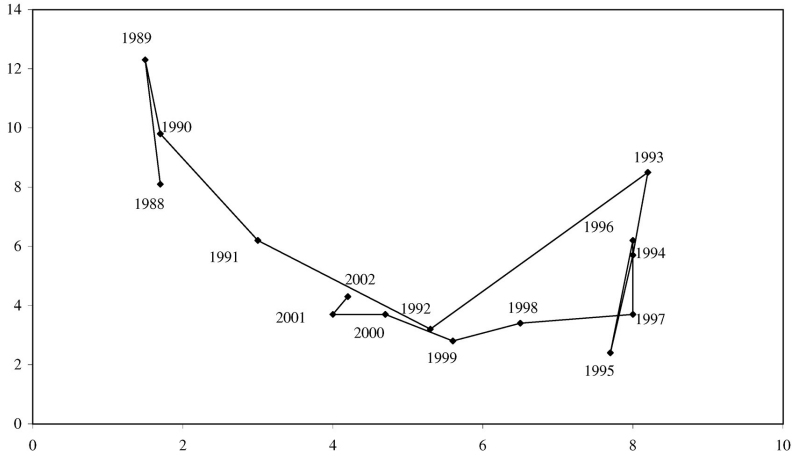
Många svenska ekonomer anser att ett EMU-medlemskap förutsätter antingen en avreglering av arbetsmarknaden eller en sträng och kanske omöjlig centralisering av lönebildningen. Men en slutsats som kan dras av den finska erfarenheten är just att lönebildningen kan i hög grad anpassa sig till nya omständigheter utan någon jordskalvarstad omvälvning. Även i Sveriges fall är en framtid med gradvisa förändringar sannolik. Detta scenario torde innebära fortsatta låga allmänna löneökningar (som kanske skulle kunna kallas för "minimumökningar" som i Danmark) samt ett något ökat utrymme för lokala förhandlingar - men allt inom ramen för den nuvarande lönebildningsregimen och kollektivavtal. Och allt detta med en massa bråk och motvilja, naturligtvis.

Både LO och dess finska motsvarighet FFC har i EMU-debatten betonat "fonder" som en teknisk lösning av flexibilitetsproblemet. I båda länder har fonderna således fått en symbolisk betydelse som sannolikt överskrider deras realekonomiska betydelse. Man kan dock betrakta fonddebatten som "symbolisk" utan någon ringaktande mening. En organisation som LO vet att den kommer att ställas inför stora utmaningar

om Sverige blir ett Euroland. Kravet på "fonder" kan då kanske tolkas som ett solidaritetskrav för att understödja den fackliga centralorganisationen inför de kommande utmaningarna. Så uppfattade jag åtminstone den finska EMU-debatten och fondernas roll i den. I Sveriges fall är det kanske inte heller

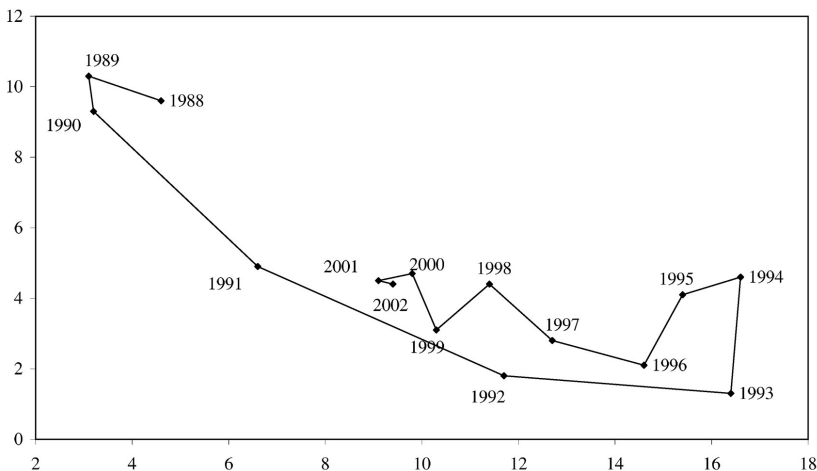
helt likgiltigt huruvida ett eventuellt EMU-medlemskap genomförs med fackföreningsrörelsens aktiva medverkan eller motvilja. I det senare fallet kommer en framgångsrik anpassning av lönebildningen till EMU-omvärlden sannolikt att ta längre tid och kräva mera ansträngningar.

Figur 1 Arbetslöshet (horisontell axel) och löneökningstakten i Sverige 1990–2002



Källa: OECD Economic Outlook.

Figur 2 Arbetslöshet (horisontell axel) och löneökningstakten i Finland 1990–2002



Källa: OECD Economic Outlook.

Referenser

- Calmfors, L (2000), "Wages and wage-bargaining institutions in the EMU - a survey of the issues", uppsats presenterad på seminarieret "Wage bargaining within EMU", Österreichische Nationalbank, Wien.
- Coricelli, F, A Cukierman och A Dalmazzo (2000), "Monetary institutions, monopolistic competition, unionized labour markets and economic performance", manuskript, Tel-Aviv University, 2000.
- Dølvik, J E och J Vartiainen (2002), "Globalisering og europeisk integrasjon - utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land", Fafo/SALTSA - Joint Programme for working life research in Europe/Arbetslivsinstitutet, Report 7:2002.
- Elvander, N (2003), "Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov", *Ekonomisk Debatt*, årg 31, nr 1, s 15-27.
- Hassel, A (2002), "A new going wage rate? Co-ordinated wage bargaining in Europe", i Pochet, P (red.), *Wage policy in the Eurozone*, OSE, Brussels.
- Holden, S (1994), "Wage bargaining and nominal rigidities", *European Economic Review*, vol 38, s 1021-1039.
- Holden, S (2001), "Monetary regimes and the co-ordination of wage setting", manuskript, Department of Economics, University of Oslo.
- Holden, S (2002), "The costs of price stability - downward nominal wage rigidity in Europe", manuskript, Department of Economics, University of Oslo.
- Iversen, T (1999), "*Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*", Cambridge University Press.
- Lundborg, P och H Sacklén (2001), "Is There a Long-Run Unemployment-Inflation Tradeoff in Sweden?" FIEF Working Paper Series, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2002), "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001", i *Medlingsinstitutets årsrapport*, Linköping.
- Pochet, O och G Fajertag (2000), "A new era for social pacts in Europe", i Fajertag, G och P Pochet (red), *Social Pacts in Europe - New Dynamics*. European Trade Unions Institute (ETUI), Brussels,.
- Rhodes, M (2001), "The Political Economy of Social Pacts: 'Competitive Corporatism' and European Welfare Reform", i Pierson, P (red), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Snellman, K, R Uusitalo och J Vartiainen (2003): "Tulospalkat ja teollisuuden muuttuva palkanmuodostus" (Resultatpremierna och industrins nya löneformer), manuskript, Löntagarnas Forskningsinstitut, Helsingfors.
- Soskice, D (1990), "Wage determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, vol 6, s 36-61.
- SOU 1996:158, *Sverige och EMU*, Betänkande av EMU-utredningen.
- Teulings, C och J Hartog (1998), *Corporatism or Competition*, Cambridge University Press.