Löntagarna och kapitaltillväxten 10

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2013
KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

Två expertrapporter från utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten

SOU 1982:47

Löntagarna och kapitaltillväxten 10

Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

Två expertrapporter från utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten

SOU 1982:47

54

Berndt Öhman
Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

Akademisk avhandling som för avläggande av filosofie doktorsexamen vid Stockholms universitet kommer att offentligt försvaras fredagen den 11 februari 1983, kl. 10.00, i hörsal 1, hus A, Frescati.

Abstract

Berndt Öhman: Solidary Wage Policy and Wage Earners' Funds. Swedish. Summary in English.

This study has two aims: to analyze the connection between the solidary wage policy and wage earners' funds and to trace the history of the ideas on solidary wage policy and how it has been used as an argument for wage earners' funds in Sweden from the 1930s to 1981.

The theoretical section begins with an analysis of wage determination and tries to define the conception of solidary wage policy. The report shows that it has two goals: a rational wage structure – "equal pay for equal work" – and a general equalization of wages. There is a certain tension between these goals. The report also deals with the connection between profits and wages.

A rational wage structure leads to "excess profits" in firms with comparatively high wage-paying capacity. This could, according to this report, justify a "clearing" between the firms, but hardly a sharing of excess profits with labour. To establish funds some further arguments are needed. The report doubts that profit-sharing exerts any significant moderating influence on wage determination or increases the wage-earners' tolerance to profits – *after* profit sharing. It finds stronger argument for a considerable broadening of the ownership of shares.

In a short empirical section the report shows that the distribution of wealth, incomes and wages has become more even. While the distribution of shares remains very uneven, ownership has become more and more "institutionalized", which in reality means a more even distribution.

Historically, the solidary wage policy has been an important argument for wage earners' funds, but hardly the most important one. The fund question became a major political issue in 1975 with the publication of Rudolf Meidner's book *Löntagarfonder,* in which the solidary wage policy was a prominent argument, but the main argument for wage-earners' funds in later reports has rather been to create some form of economic democracy.

Berndt Öhman
Statsvetenskapliga institutionen, 106 91 Stockholm

ISBN 91-38-07152-5, 242 pp.
Stockholm 1982

Berndt Öhman

Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

Akademisk avhandling som för avläggande av filosofie doktorsexamen vid Stockholms universitet kommer att offentligt försvaras fredagen den 11 februari 1983, kl. 10.00, i hörsal 1, hus A, Frescati.

Abstract

Berndt Öhman: Solidary Wage Policy and Wage Earners' Funds. Swedish. Summary in English.

This study has two aims: to analyze the connection between the solidary wage policy and wage earners' funds and to trace the history of the ideas on solidary wage policy and how it has been used as an argument for wage earners' funds in Sweden from the 1930s to 1981.

The theoretical section begins with an analysis of wage determination and tries to define the conception of solidary wage policy. The report shows that it has two goals: a rational wage structure – "equal pay for equal work" – and a general equalization of wages. There is a certain tension between these goals. The report also deals with the connection between profits and wages.

A rational wage structure leads to "excess profits" in firms with comparatively high wage paying capacity. This could, according to this report, justify a "clearing" between the firms, but hardly a sharing of excess profits with labour. To establish funds some further arguments are needed. The report doubts that profit-sharing exerts any significant moderating influence on wage determination or increases the wage-earners' tolerance to profits – after profit sharing. It finds stronger argument for a considerable broadening of the ownership of shares.

In a short empirical section the report shows that the distribution of wealth, incomes and wages has become more even. While the distribution of shares remains very uneven, ownership has become more and more "institutionalized", which in reality means a more even distribution.

Historically, the solidary wage policy has been an important argument for wage earners' funds, but hardly the most important one. The fund question became a major political issue in 1975 with the publication of Rudolf Meidner's book Löntagarfonder, in which the solidary wage policy was a prominent argument, but the main argument for wage earners' funds in later reports has rather been to create some form of economic democracy.

Berndt Öhman
Statsvetenskapliga institutionen, 106 91 Stockholm

ISBN 91-38-07152-5, 242 pp
Stockholm 1982

Statens offentliga utredningar
1982:47
Ekonomidepartementet

Löntagarna och kapitaltillväxten 10

Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

av Berndt Öhman

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

av Nils-Henrik Schager

Utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten
Stockholm 1982

Omslag Håkan Lindström
Jernströms Offsettryck AB

ISBN 91-38-07152-5
ISSN 0375-250X

GOTAB Stockholm 1982, 71804

Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

Av Berndt Öhman

Abstract

This study has two aims: to analyze the connection between the solidary wage policy and wage earners' funds and to trace the history of the ideas on solidary wage policy and how it has been used as an argument for wage earners' funds in Sweden, from the 1930s to 1981.

The theoretical section begins with an analysis of wage determination and tries to define the conception of solidary wage policy. The report shows that it has two goals: a rational wage structure – "equal pay for equal work"–and a general equlization of wages. There is a certain tension between these goals. The report also deals with the connection between profits and wages.

A rational wage structure leads to "excess profits" in firms with comparatively high wage-paying capacity. This could, according to this report, justify a "clearing" between the firms, but hardly a sharing of excess profits with labour. To establish funds some further arguments are needed. The report doubts that profit-sharing exert any significant moderating influence on wage determination or increase the wage-earners' tolerance to profits–*after* profit sharing. It finds stronger argument for a considerable broadening of the ownership of shares.

In a short empirical section the report shows that the distribution of wealth, incomes and wages has become more even. While the distribution of shares remains very uneven, the ownership has become more and more "institutionalized", which in reality means a more even distribution.

Historically, the solidary wage policy has been an important argument for wage earners' funds, but hardly the most important one. The fund question became a major political issue in 1975 with the publication of Rudolf Meidner's book *Löntagarfonder,* in which the solidary wage policy was a prominent argument, but the main argument for wage-earners' funds in later reports has rather been to create some form of economic democracy.

Innehåll

Förord 9
1 *Introduktion* 11
1.1 Rapportens syften 11
1.2 Rapportens uppläggning 13
1.3 Något om forskningsläge och metodik 14

2 *Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder – en teoretisk analys* . 19
2.1 Lönebildningen 19
2.1.1 Om lönebildningen på en marknad 21
2.1.2 Om lönepolitik 27
2.1.3 Om statens politik 30
2.1.4 Sammanfattning 31
2.2 Solidarisk lönepolitik 32
2.2.1 Målen för den solidariska lönepolitiken 32
2.2.2 Innebörden av solidarisk lönepolitik 36
2.2.3 Ett dynamiskt perspektiv 43
2.2.4 Sammanfattning och precisering av begreppet solidarisk lönepolitik 45
2.3 Lönebildning och vinster 48
2.3.1 Vad är vinst och hur får man del av den? 48
2.3.2 Sambandet lönebildning och vinster 51
2.3.3 Sammanfattning 59
2.4 Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder 60
2.4.1 Rationell lönestruktur 60
2.4.2 Låglönesatsningar 71
2.4.3 Argumenten mot löntagarfonder 74
2.4.4 Slutsatser och sammanfattning 76
2.5 Stabiliseringspolitik och löntagarfonder 77
2.5.1 Spritt ägande i näringslivet 78
2.5.2 Vinstdelning 81
2.5.3 Sammanfattning 88
2.6 Sammanfattning 90

3 *Inkomstfördelning och lönestruktur – en empirisk översikt* . . . 93
3.1 Inledning 93
3.2 Olika inkomstbegrepp 93
3.3 Den personella inkomstfördelningen 94

3.4 Den funktionella inkomstfördelningen 94
3.5 Lönestrukturen 97
3.5.1 Allmän löneutjämning 97
3.5.2 Rationell lönestruktur 99
3.6 Sammanfattning – orsaker 100

Bilagor 105

4 *Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder – en idéhistorisk översikt* 115
4.1 Den solidariska lönepolitikens uppkomst 116
4.2 Fackföreningsrörelsen och näringslivet (1941) 118
4.3 Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen (1951) . 119
4.4 Per Edvin Sköld och debatten om inkomstpolitik 126
4.5 Samordnad näringspolitik (1961) 129
4.6 Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen (1966) . 132
4.7 LO-kongressen 1971 134
4.7.1 Låglön och välfärd 135
4.7.2 Lönepolitik 136
4.7.3 Kongressbehandlingen 139
4.8 Mellan LO-kongresserna 1971 och 1976 141
4.9 Rudolf Meidner: Löntagarfonder (1975) 146
4.10 LO-kongressen 1976 151
4.10.1 Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder . . 151
4.10.2 Kongressbehandlingen 153
4.10.3 Kommentar och analys 154
4.11 LO/SAP 1978: Löntagarfonder och kapitalbildning 157
4.12 LO/SAP 1981: Arbetarrörelsen och löntagarfonderna . . . 160
4.12.1 Fondrapporten 160
4.12.2 LO-kongressen 165
4.12.3 SAP-kongressen 167
4.13 TCO 169
4.13.1 Löntagarkapital (1976) 169
4.13.2 Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag (1978) 170
4.13.3 Fackliga krav på kapitalbildningen (1981) 172
4.13.4 TCO:s yttrande i löntagarfondsutredningen (1981) . 174
4.14 SACO/SR 175
4.14.1 Löntagarfonder? (1979) 175
4.14.2 Fonder för förändring (1981) 176
4.15 Näringslivet 177
4.15.1 Den Waldenströmska rapporten (1976) 177
4.15.2 Några skrifter från näringslivet 180
4.15.3 Näringslivets yttrande i löntagarfondsutredningen (1981) 181
4.16 De borgerliga partierna 182
4.17 Den statliga löntagarfondsutredningen 184
4.18 Sammanfattning och strukturering av debatten 186
4.18.1 Den solidariska lönepolitikens idéutveckling . . . 187
4.18.2 Fondfrågans idéutveckling 188
4.18.3 Debatten om fonder och inkomstpolitik 193

Bilagor 197

5 *Sammanfattning och slutsatser* 213
5.1 Rapportens syfte och uppläggning 213
5.2 Den teoretiska analysen 213
5.3 Den empiriska analysen 218
5.4 Den idéhistoriska analysen 218

6 *Summary* 221

Litteratur 231

Förord

Denna rapport har utarbetats på uppdrag av utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten. Utredningen har tidigare – utöver slutrapporten, SOU 1981:44 – publicerat nära ett 20-tal expertrapporter i SOU-serien och kommer att publicera ytterligare två rapporter av Nils-Henrik Schager (ingår i denna SOU) och av Rolf Eidem (publiceras våren 1983). Utredningens arbete är därmed avslutat. Förhoppningsvis kan det ge ett sakunderlag för den fortsatta fonddebatten och medverka till en konstruktiv lösning av fondfrågan. Att jag därmed avser ett införande av fonder som *väsentligt* sprider ägande och inflytande i näringslivet har jag utvecklat i flera andra sammanhang.

I denna rapport behandlas bara en begänsad aspekt på fondfrågan. Mitt tidigare intresse för solidarisk lönepolitik och arbetsmarknadspolitik gjorde det naturligt att ta upp frågan om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder till närmare belysning. Tanken uppstod i ett tidigt skede av utredningsarbetet (1977). Av förklarliga skäl hade jag inte mycket tid över för denna studie. Först sedan kommittéarbetet avslutats i juni 1981 och kommitténs slutrapport överlämnats till ekonomiministern i september 1981 fick jag mer sammanhängande tid att fullgöra expertrapporten. Slutsatserna av arbetet är inte på alla punkter vad jag väntade mig, det gäller både det teoretiska och det idéhistoriska avsnittet.

Mina fondidéer har utvecklats under ett flerårigt samarbete med många experter inom sekretariatet för löntagarfondsutredningen. Jag vill tacka dem alla för ett intensivt och givande samarbete. När det gäller denna expertrapport har den helt eller delvis lästs och kommenterats av, bland experterna, Anders Kristoffersson och Rolf Skog. Jag har vidare fått givande synpunkter från Gösta Rehn och Sten Johansson. Den som i slutskedet granskat rapporten mest ingående är Eskil Wadensjö, som givit en i bästa mening konstruktiv kritik.

Solveig Johansson har stått för huvudparten av utskriftsarbetet med denna rapports mångtaliga versioner. Gunn van Tartwijk hade i ett tidigare skede hand om utskriftsarbetet av det som så småningom blev denna rapport. Jag tackar dem båda för denna insats och för alla andra insatser de gjort för löntagarfondsutredningen. Översättningen i kap. 6 Summary har granskats och kraftigt förbättrats av Donald Lavery.

Örebro i oktober 1982

Berndt Öhman.

1 Introduktion

Den statliga utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten – som vanligen gått under namnet löntagarfondsutredningen – hade att fullgöra ett omfattande utredningsprogram, som avsåg dels bakgrund och mål, dels fondsystem och deras effekter. Utredningen har också publicerat ett 20-tal expertrapporter av skiftande omfattning, utan att fondfrågan därmed kan anses "färdigutredd".[1]

En av de centrala frågorna i löntagarfondsdebatten har varit den solidariska lönepolitiken som argument för löntagarfonder. Utredningen beslöt också i ett tidigt skede (1976) att skaffa sig ett empiriskt underlag för diskussionen om sambandet mellan lönebildning och vinster. Uppdraget gick till fil. kand. Nils-Henrik Schager, som då var anställd på SAF. Han har fullgjort uppdraget i form av två expertrapporter.[2]

Schagers studier har ett stort allmänt intresse och ett speciellt intresse för debatten om solidarisk lönepolitik. De visar bl. a. i vilken grad lönebildningen är beroende (eller oberoende) av det enskilda företagets lönebetalningsförmåga. De ger emellertid inte något direkt svar på frågan om på vilket sätt den solidariska lönepolitiken kan anses vara ett argument för löntagarfonder. Eftersom jag själv tidigare hade skrivit om den solidariska lönepolitiken – och betraktat den som ett argument för något slags fondsystem – fick jag utredningens uppdrag att ta upp den frågan i en särskild expertstudie på temat solidarisk lönepolitik och löntagarfonder.

1.1 Rapportens syften

I direktiven anges tre mål för löntagarfonder. Ett av dem är att "stärka den solidariska lönepolitiken". Detta mål kan direkt härledas från de fackliga organisationernas lönepolitiska problem och återfinns i både LO:s och TCO:s skrifter om löntagarfonder. Det heter sålunda i *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder* – en rapport till LO-kongressen 1976 – att ett av målen för löntagarfonder är "att komplettera den solidariska lönepolitiken" (s. 16). Även i *Löntagarkapital* – en rapport till TCO-kongressen 1976 – betraktas löntagarfonder som "komplement till lönepolitiken" (s. 34).

Målformuleringen behöver preciseras på två punkter. Vad menas, för det första, med solidarisk lönepolitik? Kan man, för det andra, stärka den solidariska lönepolitiken med hjälp av löntagarfonder? Frågan är alltså på vilket sätt en solidarisk lönepolitik kan betraktas som ett motiv för införande

[1] För en översikt över löntagarfondsutredningens arbete, se Öhman, (1981 b).

[2] Dessa är publicerade i SOU 1979:10 och SOU 1982:47. Jag har inte tagit del av den senare rapporten när detta skrivs.

av löntagarfonder och vilka krav den ställer på fondsystemet vad avser dess finansiella och institutionella uppbyggnad.

Det *första* syftet med denna rapport är att göra en teoretisk analys av solidarisk lönepolitik och löntagarfonder, där dessa frågor besvaras.

Den solidariska lönepolitiken har under 1970-talet spelat en framträdande roll bland argumenten för löntagarfonder, särskilt under och efter de goda vinståren 1973–74. Den har också utgjort ett av argumenten för andra former av fonder som diskuterats tidigare inom LO. Tanken på löntagarfonder har, skriver Rudolf Meidner, "historiskt sett ... vuxit fram som ett komplement till den solidariska lönepolitiken".[1]

Det *andra* syftet med denna rapport är att ge en idéhistorisk framställning över debatten om den solidariska lönepolitiken för att se hur den använts som argument för löntagarfonder (eller, tidigare, andra former av fondsystem).

I debatten om lönebildning och löntagarfonder har man också anfört stabiliseringspolitiska argument för löntagarfonder. Tanken är i korthet att löntagarfonder skulle kunna ingå i lönepolitiska uppgörelser och att de – även utan sådana uppgörelser – skulle kunna påverka lönebildningen.

Det finns alltså två helt olika "lönepolitiska" argument för löntagarfonder. Det ena anknyter till den solidariska lönepolitiken, där huvudtanken är att den solidariska lönepolitiken *enligt sitt program* avstår från att ta ut högsta möjliga lön i alla företag och branscher. Den lämnar då efter sig ett "outtaget" löneutrymme, som går till kapitalägarna i form av vinster. Löntagarfonder (grundade på vinstdelning) skulle kunna ta del av dessa vinster. Löntagarfonder ses följaktligen som ett *komplement till en given lönepolitik*. Denna lönepolitik kan emellertid försvåras av en lokal löneglidning. Löntagarfonder skulle då underlätta genomförandet av en solidarisk lönepolitik om de lyckades dämpa denna löneglidning. Man har således motiverat löntagarfonder både som komplement till en framgångsrik solidarisk lönepolitik och som stöd åt en icke-framgångsrik sådan lönepolitik så att den blir framgångsrik.

Det andra lönepolitiska argumentet för löntagarfonder går ut på att dessa skulle kunna dämpa löneutvecklingen genom att *påverka löneavtalen och löneglidningen*. De stabiliseringspolitiskt betingade kraven på en återhållsam lönepolitik kan vara svåra att acceptera från fördelningspolitisk synpunkt. Man har därför framfört tanken på löntagarfonder som ett fördelningspolitiskt villkor för en sådan löneutveckling. Fonderna får då funktionen att förmå löntagarna att acceptera en lönepolitik som de annars inte skulle acceptera (i och utanför avtalen). De skulle vidare påverka arbetsgivarnas lönebetalningsförmåga.

Det är påfallande skillnader mellan dessa argument. I det förra fallet utgår man från en given lönepolitik, i det senare fallet gäller det att påverka lönepolitiken. I båda fallen har man dock intresse av att dämpa en lokal löneglidning. En annan skillnad är att den solidariska lönepolitiken handlar om *lönestrukturen*, medan stabiliseringsaspekten avser *den allmänna lönenivån*.

I denna rapport är intresset primärt inriktat på sambandet mellan den solidariska lönepolitiken och löntagarfonder. För klarhetens och sammanhangets skull måste emellertid båda argumenten behandlas. Vi kommer

[1] Meidner, (1975 a), s. 21.

därför att något beröra det stabiliseringspolitiska argumentet för löntagarfonder, både i det teoretiska och det idéhistoriska avsnittet. Syftet är inte primärt att behandla stabiliseringspolitiken utan enbart att så bra som möjligt fullgöra det uppdrag som anges av de båda ovan nämnda syftena.

I en studie av solidarisk lönepolitik och löntagarfonder ligger det också nära till hands att tillfoga ett tredje syfte: att göra rapporten till en policy-studie, där man försöker beskriva och förklara fondfrågans utveckling i partier och organisationer, vilka sakliga och taktiska bedömningar som har gjorts inom dessa, vilka grupper som har påverkat frågan, vilka ekonomiska och politiska faktorer som varit av betydelse osv. En sådan studie skulle gå vida utöver rapportens andra syften och skulle inte kunna begränsas till den solidariska lönepolitiken som argument för löntagarfonder. Även om det vore frestande att åtminstone något beröra dessa aspekter på fondfrågan har vi strikt hållit oss till de teoretiska och idéhistoriska aspekterna.

Rapporten har således två huvudsyften. Av dessa var det idéhistoriska – med utgångspunkt i Meidners ovan givna citat – det som ursprungligen födde tanken på denna expertrapport. Det visade sig emellertid snart att den idéhistoriska analysen behövde en teoretisk grund som inte fanns tillgänglig.[1] Det blev därför nödvändigt att inledningsvis göra en teoretisk analys av problemet. Detta avsnitt har sedan växt och fått ett "eget" intresse.

1.2 Rapportens uppläggning

Rapportens två huvudsyften bestämmer dess uppläggning och disposition. Den har således två huvudavsnitt: ett teoretiskt (kap. 2) och ett idéhistoriskt (kap. 4). I ett tredje empiriskt inriktat avsnitt (kap. 3) ges en kort översikt över inkomstfördelningens och lönestrukturens utveckling under senare år.

Rapportens tema är sambandet mellan lönebildning och löntagarfonder. Det teoretiska avsnittet inleds därför med en allmän analys av lönebildningen. Därefter behandlas mera ingående den solidariska lönepolitiken. Avsikten är i detta avsnitt att precisera innebörden av begreppet solidarisk lönepolitik i termer av vilken lönestruktur som eftersträvas och att kort diskutera den solidariska lönepolitikens effekter vad avser stabilisering, allokering och fördelning. I ett följande delavsnitt diskuteras sambandet mellan lönebildning och vinster.

Dessa delar av teorikapitlet ska inte ses som ett försök att göra en uttömmande beskrivning av lönebildningsprocessen. Det är uppenbart att analysen kan fördjupas på många punkter, men det skulle spränga ramen för denna undersökning. Teoriavsnitten har en mycket mer begränsad ambition, nämligen att underlätta analysen av sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder.

Det följande avsnittet tar så upp den centrala frågan: sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. I detta avsnitt analyseras vilka argument som kan finnas för löntagarfonder som komplement till solidarisk lönepolitik och hur dessa fonder i så fall bör utformas. Avsnittet behandlar också några tänkbara argument mot löntagarfonder. Därefter behandlas de stabiliseringspolitiska argumenten för löntagarfonder. Syftet i dessa avsnitt

[1] Det har, som framhålls i avsnitt 1.3, gjorts mycket få studier av den solidariska lönepolitiken, vilket är överraskande med hänsyn till dess stora betydelse.

är såväl att förstå som att kritiskt granska de olika (på lönebildningen grundade) argumenten för löntagarfonder.

Den tillämpade fackliga lönepolitiken ska ses mot bakgrund av de lönepolitiska program som de fackliga organisationerna antagit. Bedömningen av den förda lönepolitiken måste emellertid också ses mot bakgrund av den rådande fördelningen av löner och inkomster och av rådande utvecklingstendenser beträffande fördelningen. Man kan knappast "utvärdera" den fackliga lönepolitiken utan att beröra den faktiska löneutvecklingen (lönenivå, löneandel, lönestruktur). I denna rapport är intresset främst knutet till den solidariska lönepolitiken, som säger föga om lönenivå och löneandel utan främst är en fråga om lönestruktur.

I kapitel 3 ges en översiktlig bild av inkomstfördelningens och lönestrukturens utveckling efter kriget. Denna utveckling är naturligtvis delvis resultatet av den förda lönepolitiken. Kapitlet kan därför sägas ha två syften: att ge en bakgrund till den vid varje tidpunkt aktuella lönepolitiken och att ge en empirisk grund för en bedömning av lönepolitikens resultat.

Mot denna teoretiska och empiriska bakgrund ges i kapitel 4 en idéhistorisk översikt över debatten om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder (och andra former av fondsystem). Vi ägnar det största utrymmet åt debatten inom LO, eftersom det i första hand är där som debatten har förts och utvecklats. Under 1970-talet har också TCO aktivt deltagit i denna debatt och fondfrågan har naturligtvis under senare år diskuterats inom många andra organisationer och inom alla politiska partier. Det blir därför naturligt att mot slutet av den studerade perioden – som går från 1930-talet fram t. o. m. 1981 – ägna större uppmärksamhet åt debatten utanför LO. Om balansen kan synas snedvriden – till LO:s förmån – beror det på att LO i så hög grad dominerat debatten. Det bör erinras om att rapporten inte behandlar hela fonddebatten utan ser den utifrån ett perspektiv som är genuint fackligt: den solidariska lönepolitikens perspektiv. Snedvridningen är därför naturlig och försvarbar, så länge *behandlingen* av debatten är saklig och opartisk.

Det avslutande kapitlet (5) ger slutligen en sammanfattning och allmän bedömning av debatten.

1.3 Något om forskningsläge och metodik

Det har under årens lopp skrivits oerhört mycket både om solidarisk lönepolitik och om löntagarfonder. Det finns emellertid förvånansvärt få vetenskapliga studier av dessa ämnen. Den solidariska lönepolitiken har behandlats inom flera akademiska discipliner, men det har nästan genomgående gällt idéhistoriska studier. Dit hör i första hand *Jörgen Ullenhags Den solidariska lönepolitiken i Sverige – debatt och verklighet* (1971a), *Rudolf Meidners Samordning och solidarisk lönepolitik* (1974), *Axel Hadenius Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige* (1976) och *Erik Åsards LO och löntagarfondsfrågan. En studie i facklig politik och strategi* (1978). *Gösta Rehn* har behandlat den solidariska lönepolitikens idéutveckling i en uppsats i *Lönepolitik och solidaritet* (1980).[1] Kortare översikter över debatten om löntagarfonderna finns bl. a. i

[1] Något även i en uppsats i Ekonomisk debatt och ekonomisk politik (1977).

löntagarfondsutredningens studierapport, *SOU 1979:8,* och slutrapport, *SOU 1981:44,* över vinstandelstanken i flera skrifter av *Hans Christian Cars,* bl. a. *Koncentrations- och fördelningsproblem inom marknadsekonomin* (1975). Fondfrågan i Sverige och utomlands har vidare behandlats av *Åke Wredén* i *Kapital till de anställda?* (1976). De fackliga löneprogrammen har behandlats av *Nils Elvander* i *Intresseorganisationerna i dagens Sverige* (1966). Den ekonomisk-politiska debatten har behandlats av *Leif Lewin* i *Planhushållningsdebatten* (1967) och *Assar Lindbeck* i *Svensk ekonomisk politik* (1975). Dessa arbeten ger en allmän idébakgrund till debatten om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder.

Det finns således en viss etablerad historieskrivning när det gäller den solidariska lönepolitiken och löntagarfondsfrågan.[2]

Analyser av den solidariska lönepolitiken har naturligtvis gjorts i många fackliga rapporter (se litteraturförteckningen) och i debatten om solidarisk lönepolitik. Lönepolitiken har också behandlats i skrifter som *Per Holmberg, Arbete och löner i Sverige* (1963), i den s. k. EFO-rapporten, *Lönebildning och samhällsekonomi* (1970) och med särskild inriktning på solidarisk lönepolitik i *Meidner-Öhman, Solidarisk lönepolitik* (1972) och i *Lönepolitik och solidaritet* (1980). Ett par uppsatser av vetenskaplig karaktär bör nämnas: *Lars-Gunnar Svensson, Synpunkter på en rättvis lönestruktur* och *Mats Lundahl, Diskriminatorisk lönepolitik,* vilka publicerats i *Ekonomiska samfundets tidskrift* 1980, nr 3 respektive 4. Lönepolitiken berörs också i många arbeten, t. ex. *Lars Söderströms Låginkomstproblemet, SOU 1972:77,* och *Villy Bergströms Kapitalbildning och industriell demokrati* (1973). *Anders Östlind* ger en analys av effekterna av den solidariska lönepolitiken i *Arbetsmarknadspolitik och löneutjämning åren 1964–1974* (1975). Ett par utländska studier av den solidariska lönepolitiken bör också nämnas: *H.A. Pfromms Solidarische Lohnpolitik* (1978) och *Derek Robinsons Solidaristic Wage Policy In Sweden* (1974).

Löntagarfondsfrågan har också behandlats i flera fackliga rapporter och i olika rapporter från löntagarfondsutredningen (se litteraturförteckningen). Den har behandlats i olika uppsatser – t. ex. i specialnummer av *Ekonomisk Debatt 1976, nr 8 och 1981, nr 5 och S-E-Bankens Kvartalsskrift 1982, nr 2* – men har i övrigt ännu inte blivit föremål för några mer omfattande vetenskapliga studier.

Det teoretiska avsnittet i denna rapport har därför inte några större teoretiska arbeten att bygga på, utöver det arbete som skett inom löntagarfondsutredningen. Analysen grundar sig därför mer allmänt på ekonomisk analys av arbetsmarknaden, vad som brukar kallas Labour Economics. Det är en del av nationalekonomin, som från att ha varit starkt historiskt och institutionellt inriktad alltmer integrerats med dess neoklassiska kärna. Jag har inte trängt in i hela den väldiga litteratur som finns på detta område. Ambitionen är ju inte heller att belysa hela lönebildningen, endast att ge en teoretisk grundval för analysen av solidarisk lönepolitik.

Det finns många läroböcker i Labour Economics för den som vill ha en introduktion i ämnet. Ett standardverk av något äldre typ (med stark tonvikt på historiska, institutionella och juridiska aspekter: fackföreningar, kollektiva avtal, lagar och statlig politik osv.) är *Lloyd G. Reynolds Labor Economics and Labor Relations* (i många upplagor). Ett par äldre böcker

[2] Min tolkning av idéutvecklingen avviker från detta "etablissemang" på några punkter. För att undvika en alltför detaljerad polemik mot andra författare i texten har jag i bilaga 4.1 återgett ett par recensioner av i texten nämnda arbeten av Hadenius och Åsard. Av dessa recensioner framgår utförligare på vilka punkter jag ställer mig kritisk till dessa arbeten.

med modern inriktning är *Richard Perlman, Labor Theory* (1969), med utförliga litteraturförteckningar och *Malcolm R. Fisher, The Economic Analysis of Labour* (1971). Ett par nyare textböcker, som vi ofta kan hänvisa till och som rekommenderas läsaren, är *Don Bellante – Mark Jackson, Labor Economics. Choice in Labor Markets* (1978) och *John T. Addison – W. Stanley Siebert, The Market for Labor: An Analytical Treatment* (1979), båda med utförliga litteraturreferenser, särskilt den senare som är en mer avancerad text-book. Viktiga böcker av karaktären standardverk på olika delområden är *Gregg Lewis, Unionism and Relative Wages in the United States* (1963) och *Henry Phelps-Brown, The Inequality of Pay* (1977). Ett par viktiga böcker i utvecklingen av "the new labour economics" är *Edmund S. Phelps, Inflation Policy and Unemployment Theory* (1972) och densamme et. al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory* (1970). Jag vill också framhålla *James Meade, Wage-Fixing* (1982)[1]

Labour Economics har gamla traditioner i Sverige. I början av efterkrigstiden utvecklades inom fackföreningsrörelsen tankar och idéer av stort intresse (Rudolf Meidner, Gösta Rehn) – de gällde främst arbetsmarknads- och lönepolitik.[2] Av intresse är också 1951 års penningvärdeundersökning och 1955 års stabiliseringsunderutredning. Under lång tid var dock ekonomerna föga inriktade på arbetsmarknadsfrågor.[3]

Under 1970-talet har den svenska arbetsmarknadsforskningen stimulerats av ERU (expertgruppen för regional utredningsverksamhet) och i synnerhet av EFA – numera uttytt som Delegationen för arbetsmarknadspolitisk forskning. Den har i två volymer, *SOU 1974:29* och *SOU 1978:60,* gett väsentliga bidrag till arbetsmarknadsteorin och inte minst spridit kännedom om "den nya arbetsmarknadsteorin" i Sverige, ett omdöme som även gäller *Claes-Henric Sivens The Theory of Inflation and Unemployment* (1975). EFA har vidare nyligen presenterat en skrift med titeln *Svensk arbetsmarknadspolitik – erfarenheter och framtidsperspektiv* (1982).[4] Pris och lönebildningen har behandlats av prisregleringskommittén, fr. a. i *Jan Herins* expertbilaga, *SOU 1981:42.* Lönebildningen har vidare analyserats av *Lars Calmfors,* bl. a. i en expertrapport till den s. k. Bjurelkommittén, *DsJu 1979:1,* liksom i flera sammanhang av IUI, senast i *Studies in Labor Market Behavior in Sweden and the United States (1981).*

Dessa arbeten ska närmast betraktas som exempel på Labour Economics i aktuell svensk forskning – ambitionen är inte att ge en översikt över denna forskning. Mera läroboksmässiga översikter över arbetsmarknaden har gjorts av *Harald Niklasson, Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik (i Bo Södersten, Svensk ekonomi, 1974),* och av *Inga Persson-Tanimura* i en uppsats med samma titel (i 1982 års upplaga av Söderstens bok).[5]

[1] En del viktiga uppsatser finns samlade i R. Perlman, Wage Determination. Market or Power Forces?, (1964) B.J. Mc Cormick – E. Owen Smith, The Labour Market, (1968), R.J. Ball – P. Doyle, Inflation, (1969) och W.E.J. Mc Carthy, Trade Unions, (1972). En aktuell översikt över fackets inflytande på lönebildningen finns i C.J. Parsley, (1980), men avser framför allt union – non union differentials.

[2] Meidners avhandling Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning (1954) var ett uttryck för denna inriktning. Ett annat var Hansen/Rehns studier av lönebildningen (1956).

[3] Vi har då fattat "labour economics" i en ganska snäv mening. Arbetslivsforskning i en bredare mening har varit omfattande, men företrätts inte minst av sociologer och psykologer. För ett par inventeringar se L. Grahm, Svensk arbetsmarknadsforskning ur sociologisk synvinkel (1973) och H. Niklasson m. fl., Svensk arbetsmarknadsforskning ur samhällsekonomisk synvinkel (1973).

[4] Exempel på andra utflöden av EFA:s verksamhet är Eskil Wadensjös avhandling Immigration och samhällsekonomi (1973), Inga Persson-Tanimuras avhandling Studier kring arbetsmarknad och information, (1980) och Anders Björklunds avhandling Studies in the Dynamics of Unemployment (1981).

[5] Jag har själv berört den solidariska lönepolitiken i olika uppsatser och artiklar, utöver i Meidner-Öhman, Solidarisk lönepolitik (1972), bl. a. i A Note on the "Solidarity Wage Policy" of the Swedish Labor Movement, The Swedish Journal of Economics, 1969, nr 3, samt dels i böcker om arbetsmarknadspolitik, LO och arbetsmarknadspolitiken efter andra världskriget (1974) och i uppsatsen Inkomst- och arbetsmarknadspolitik som medel i stabiliseringspolitiken (1970), dels i böcker om löntagarfonder, SOU 1979:8 (studierapporten) och Fonder i en marknadsekonomi (1982), samt slutligen i uppsatsen Solidarisk lönepolitik – arbetsmarknadspolitik – löntagarfonder (1982). Ytterligare litteraturreferenser finns i dessa skrifter, som på en del punkter också ger en utförligare analys än i denna rapport, vilken till en del kan sägas bygga på dessa tidigare skrifter.

Mot bakgrund av en viss inblick i denna litteratur har jag försökt precisera innebörden av den solidariska lönepolitiken och analysera den som argument för löntagarfonder. Det är uppenbart att analysen borde föras vidare på många punkter – ytterligare forskning är önskvärd, för att inte säga nödvändig.

Det empiriska avsnittet (kap. 3) bygger i första hand på Roland Spånts studier, varav ett par för löntagarfondsutredningens räkning, samt på Ingvar Ohlssons studier av lönestrukturens utveckling inom LO. Det har inga andra ambitioner än att ge en överblick över den fördelningsmässiga utvecklingen av löner och inkomster efter kriget.

Metodiskt är studien helt konventionell vad avser dess två huvudavsnitt: en företrädesvis ekonomisk analys av sakfrågan (sambandet solidarisk lönepolitik och löntagarfonder) och en strikt idéhistorisk analys av debattens utveckling från 1930-talet fram t. o. m. 1981, där studien närmast anknyter till statsvetenskaplig forskning. Båda dessa avsnitt har dessvärre tenderat att växa långt utöver de ursprungliga ambitionerna och att var för sig överstiga den tid och kraft som stått till mitt förfogande. Förhoppningsvis kan rapporten stimulera till ytterligare såväl teoretiska som idéhistoriska studier av fondfrågan.

Trots denna konventionella uppläggning är rapporten som idéhistorisk studie ovanlig i ett avseende. Det gäller den starka hopkopplingen av de teoretiska, empiriska och idéhistoriska avsnitten. Jag har bedömt läget i sakfrågan så oklart att en idéhistorisk studie inte var möjlig att genomföra utan att först klarlägga min syn på sakfrågan. Jag ansåg vidare att en studie av inkomstfördelningens utveckling var starkt motiverad som grund för en bedömning av den förda lönepolitiken.

Som idéhistorisk studie har rapporten ambitionen att "förstå" de olika argumenten, dvs. klarlägga deras sakliga innebörd. Ambitionen är också att kritiskt granska de olika argumenten. Utgångspunkten är därvid den teoretiska analysen i kapitel 2. Argumenten anses hållbara i den mån de överensstämmer med analysen i detta kapitel. Historikens främsta syfte är denna sakgranskning, snarare än att finna eventuella utvecklingslinjer. Studien har därmed karaktären av både idéhistoria och innehållslig idéanalys.

2 Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder – en teoretisk analys

2.1 Lönebildningen

För att förstå de lönepolitiska problem som behandlas i denna rapport är det nödvändigt att analysera lönebildningen i en marknadsekonomi av svensk typ. Man kan lämpligen göra en sådan analys i tre steg. För det första krävs en analys av lönebildningen på en marknad. För det andra måste man introducera fackliga organisationer och därvid analysera lönepolitikens betydelse för lönebildningen. För det tredje kan man diskutera direkta statliga ingrepp i lönebildningen – vad som brukar benämnas inkomstpolitik.

Analysen utgår från traditionell Labour Economics. Denna gren av nationalekonomin har länge varit ganska dåligt integrerad med nationalekonomins centrala delar. Den allmänna jämviktsteorin har tyckts svårare att tillämpa på arbetsmarknaden än på andra marknader.

Redan Alfred Marshall framhöll att det finns skillnader mellan arbetsmarknader och varumarknader.[1] Dessa skillnader kan ge en viss förklaring till svårigheterna att tillämpa den allmänna jämviktsteorin på arbetsmarknaden. Rudolf Meidner har, med viss anknytning till Marshall, angett två olikheter som enligt min mening är av centralt intresse för denna rapport. Dessa är:[2]

1. Arbetsprestationen kan inte skiljas från den arbetande på samma sätt som varan från producenten.
2. Arbetsmarknaden är inbyggd i ett socialt och institutionellt system, vilket inte har sin analogi på varumarknaden.

[1] Marshall framhöll fem "peculiarities" som han ansåg karakterisera arbetsmarknaden. Dessa var:
1. Arbetaren säljer sitt arbete, men inte sig själv.
2. En arbetare som säljer sin arbetskraft måste själv vara närvarande när arbetet utförs.
3. Arbetskraft förloras när den ej utnyttjas. Man kan inte återfå arbetskraft som är förlorad vid t. ex. en periods arbetslöshet.
4. Arbetstagarna saknar vanligen reserver som gör att de lätt kan avstå från att utbjuda sin arbetskraft. De har där en nackdel i förhandlingssituationen med arbetsgivaren.
5. Det krävs lång tid att utbilda arbetskraften för speciella yrken och därmed lång tid innan investeringar i utbildning ger avkastning.

Från A. Marshall, Principles of Economics. Första upplagan 1890, här hämtat från Ninth (variorum) edition. Volume 1. Book VI, chapters IV and V.

[2] Meidner–Niklasson, (1970), s. 20 ff.

Den första punkten avser att betona att produktionsfaktorn arbetskraft är människor. "Prissättningen" på arbetskraften – dvs. lönebildningen – kan därför inte göras utan betydande konsekvenser för inkomstfördelningen. Detta är ett av de centrala problemen som diskuteras längre fram. Den andra punkten avser att betona fackföreningarnas roll i lönebildningen. Vi har inte en "fri" marknadslönebildning. Rapporten handlar om just detta: den fackliga lönepolitiken och dess konsekvenser.

Meidner påpekar också att arbetsmarknaden är en dåligt fungerande marknad. Det är oklart vad som menas med begreppet arbetskraft och arbetskraften är av mycket olika slag. Vi har därför en mängd olika, sinsemellan avgränsade delarbetsmarknader. Man har därför ofta antagit att arbetsmarknaden fungerar sämre än andra marknader. Dessa antagna brister på arbetsmarknaden – eller avvikelser i jämförelse med andra marknader – har återspeglats som brister i arbetsmarknadsteorin, dvs. svårigheter att förklara vad som händer på arbetsmarknaden.

Problemen ligger på både utbuds- och efterfrågesidan. Priset på arbetskraft (lönen) uttömmer inte vad som ges (eller kan ges) i ersättning till löntagaren, som också tar hänsyn till en mängd andra faktorer än lön (arbetsmiljö, arbetstider, geografisk belägenhet, typ av arbete osv.). För att förklara utbudet av arbetskraft – såväl arbetskraftens deltagande i arbetslivet (andel i arbetskraften av befolkningen) som arbetstid (antal arbetstimmar) och intensitet i arbetet – måste vidare hushållens beteende i vid mening analyseras. I princip kan dock även allt detta belysas inom ramen för en marknadsmodell.

Den traditionella analysen av efterfrågan på arbetskraft utgår från marginalproduktivitetsteorin, där arbetskraften ses som en produktionsfaktor och där efterfrågan på arbetskraft härleds från efterfrågan på varor och tjänster. Denna teori, som är en teori för efterfrågan på arbetskraft, utgör en av utgångspunkterna för analysen av lönebildningen i detta kapitel.

I traditionella läroböcker i nationalekonomi och Labour Economics behandlas fackföreningarna ofta som monopol – "economists view unions and collective bargaining as imperfections in competition".[1] På detta sätt infogas fackföreningarna i den ekonomiska teorin. Frågan är om sådana modeller ger goda förklaringar av lönebildningen, t. ex. om fackföreningarnas inflytande enbart utövas via "marknadskrafterna" (dvs. om man har sagt allt väsentligt om fackföreningsrörelsen, när man beskrivit den som ett monopol).

Skillnaden mellan amerikansk och svensk fackföreningsrörelse bör här uppmärksammas, när man bedömer den syn på fackföreningsrörelsen som framkommer inom amerikansk Labour Economics. Den amerikanska fackföreningsrörelsen är mer splittrad och betydligt svagare än den svenska. Man kan sannolikt anta att den svenska fackföreningsrörelsen har större inflytande över lönebildningen som helhet.

Man bör naturligtvis också observera arbetsgivarnas organisationer. Vidare bedriver arbetsgivarna (företagen) olika typer av lönepolitik, som inte nödvändigtvis ger överensstämmelse mellan lön och kortsiktig marginalprodukt.

Svårigheterna att infoga en arbetsmarknad av svensk typ i marknadsmodeller är således påtagliga. Utvecklingen inom Labour Economics har dock

[1] Bellante–Jackson, (1978), s. 203. Malcolm F. Fisher, (1971), skriver att "In Britain, economists have usually been content to view the union as a monopolist" (s. 3). Ytterligare exempel se Öhman, (1968) och (1969).

gått mot en starkare anknytning till neoklassisk ekonomisk teoribildning. Det har skett genom att inte snävt hålla sig till s. k. ekonomiska faktorer – i den egentligen orimligt snäva betydelsen pengar, lön o. d. – och genom att i jämviktsmodellerna infoga tids- och resurskrävande anpassningsprocesser.[1] Man kan också säga att institutionerna och deras beteende getts en ekonomisk-teoretisk förklaring och därmed i viss grad integrerats i neoklassisk teoribildning.[2]

2.1.1 Om lönebildningen på en marknad

Den ekonomiska teorin har en väl preciserad modell för vad som är eller betecknas som en perfekt marknad. Denna modell presenteras i alla mer ambitiösa läroböcker i nationalekonomi och behöver inte närmare beskrivas här.

Vi ska arbeta med denna modell som utgångspunkt. Först görs vissa förenklade antaganden om hur lönebildningen fungerar. Vi släpper därefter det ena antagandet efter det andra för att successivt göra modellen mer realistisk. Vi avser med denna arbetsmetod att belysa olika typer av faktorer, som är av principiellt intresse för den solidariska lönepolitiken. Ambitionen är dock inte att på varje punkt göra en uttömmande genomgång av alla faktorer som förklarar den faktiska lönebildningen.

Modellen har vanligen två viktiga utgångspunkter av intresse för en studie av arbetsmarknaden. Den antar att *arbetskraften är homogen* (likartad) – att all arbetskraft har samma preferenser och samma arbetskapacitet – och att vi har *perfekt fungerande marknader*. För denna studie finns det anledning att göra ytterligare ett antagande: att också *jobben är homogena*, dvs. att själva arbetet överallt är likartat och att arbetsmiljön överallt är likadan. Det finns inte heller några fackföreningar i modellen. I princip förekommer inte heller företag i en sådan modell. Arbetsmarknaden består av en mängd bilaterala kontrakt, som ingås mellan enskilda (personer som blir) löntagare och enskilda (personer som blir) arbetsgivare. För enkelhetens skull talar vi dock i fortsättningen om företag (som kan betraktas som organisationer *inom* vilka rena marknadslösningar ej används).

Vi förutsätter vidare att *de yttre förhållandena är lika*. Det är framför allt den rumsliga dimensionen, som här är av intresse. Ett givet jobb är alltså lika attraktivt var det än förekommer. Vi antar också att *sammansättningen av olika förmåner är lika* – med förmåner avses då lön, andra kontanta förmåner, in natura-förmåner och andra förmåner.

I denna modell möter företagen en given lönenivå – lika för alla företag. Det existerar inga löneskillnader.[3]

[1] Den starkare anknytningen till neoklassisk ekonomisk teori har skett samtidigt med en ökad tilltro till att arbetsmarknaden verkligen fungerar "in the way hypothesized by the neoclassical model". Se Bellante–Jackson, (1978), s. 164 och 304 ff. (citat s. 306). Denna utveckling har skett parallellt med ett minskat intresse för studiet av fackföreningar, enligt George E. Johnson, (1975).

[2] Se t. ex. Addison–Siebert, (1979), kap. 1 och 13. Deras tes är att den neoklassiska traditionen beaktat åtskilligt av institutionalisternas kritik genom utvecklingen av "human capital theory, labor market search theory, and the new microeconomics" (s. 467).

[3] Med lön avses här timlön – löneskillnader som beror på olika arbetstid kan alltså finnas.

Lönen är oberoende av företag, region, näringsgren, yrke osv. Ingen diskriminering äger (normalt) rum på arbetsmarknaden.

Vad som kan kallas en rationell lönestruktur – se nedan – är här en totalt utjämnad lönestruktur. Det finns därför ingen motsättning mellan en rationell lönestruktur och utjämningssträvandena. Dessa utjämningssträvanden avser då fördelningen mellan löntagarna. Vad beträffar fördelningen mellan arbete och kapital (löneandel och kapitalandel) innebär modellen också föga problem: utsugning av arbetskraften förekommer inte, ej heller egentligen några vinster.[1] Det finns således inte heller något "outtaget', löneutrymme.

Denna förenklade modell har bara analytiskt värde och gör inte anspråk på att beskriva den faktiska lönebildningen. Vi ska, för att närma oss verkligheten, punkt för punkt ändra på förutsättningarna i modellen.

Om vi antar att *jobben är olika* kan detta motivera vad redan Adam Smith benämnde "kompenserande" löneskillnader – så att "net benefits" (i stället för lönen) är lika för alla löntagare. Dessa "non-wage"-aspekter på jobben kan gälla arbetsmiljön, den prestige jobben ger, avancemangsmöjligheter, hur trevligt arbetet som sådant är, tryggheten i anställningen osv.[2] Ju bättre ett jobb är ur dessa andra aspekter, desto lägre skulle lönen vara. Tanken belyses av talesättet att "statens kaka är liten men säker" – den lägre lönen kompenseras av större trygghet. Särskilt riskfyllda arbeten, t. ex. vid oljeplattformar på havet, betalas däremot med en hög lön och detsamma gäller utpräglade säsongsarbeten, som inte ger en varaktig sysselsättning. Att det vanligen förhåller sig så att *både* lönen och andra aspekter är antingen bättre eller sämre för vissa jobb än för andra måste då bero på att man "tar ut" förmånerna på flera sätt – och att löneskillnaderna annars skulle vara ännu större.

Om alla löntagare accepterar – eller t. o. m. kräver – sådana "kompenserande" löneskillnader (mellan *olika* arbeten) torde det vara svårt att finna dem orättvisa. De leder ju till en lika välfärdsfördelning. En utjämning av lönen skulle leda till ojämn välfärdsfördelning. Det centrala är emellertid här att en marknadslönebildning enligt modellen skulle ge vissa löneskillnader.

Om *de yttre förhållandena varierar* kan löneskillnader verka "kompenserande" även i denna mening – så att "net benefits" fortfarande är lika vid

[1] Detta innebär att både arbetskraften och kapitalet får en "marknadsmässig" ersättning (som motsvarar värdet av den marginella produkten), enligt en vanlig uppfattning i ekonomisk teori. Se t. ex. Perlman, a. a., s. 56. Om utsugning förekommer så fort arbetskraften inte får *hela* ersättningen (i mera marxistiska termer), då förekommer utsugning även vid en perfekt marknad. Om man med vinst menar en ersättning utöver den marknadsmässiga ersättningen till kapital, då förekommer inga vinster i denna statiska jämviktsmodell (där varken risker eller monopol existerar). I företagsekonomisk mening innefattar vinst *hela* ersättningen till eget kapital – begreppet vinst används således olika i nationalekonomin och i företagsekonomin. Se vidare avsnitt 2.3.1.

[2] Smith framhöll fem olika skäl för lönedifferenser, som hade med "anställningens natur" att göra. De var, fritt översatt: (1) arbetets art och arbetsmiljön, (2) utbildningskostnaderna, (3) anställningstryggheten, (4) ansvaret och (5) karriärmöjligheterna. Se The Wealth of Nations, (1776), Book I, chapter X. I här använd upplaga, The Modern Library (1937), s. 99 ff.

olika lön *och* olika yttre förhållanden. Regionala löneskillnader skulle kunna ha denna karaktär om olika regioner av löntagarna bedömdes vara olika bra. De yttre förhållandena kan variera i fråga om natur och klimat, social och kulturell miljö, bostadsförhållanden, levnadsomkostnader o. d. och t. ex. motivera kallortstillägg i vissa regioner. De kan skilja sig åt i olika regioner men också t. ex. mellan städer och landsbygd.

Skillnader i sammansättningen av förmåner kan innebära att löneskillnader kompenserar för olikheter i andra förmåner. Sådana andra förmåner kan vara semesterförmåner, pensionsförmåner, företagsanknutna vinstandelssystem o. d.

Om vi därefter släpper antagandet om en homogen arbetskraft bör åtminstone två problem behandlas. Det ena är att olika arbetare har olika preferenser. Det andra problemet är att olika arbetare har olika produktivitet på arbetsmarknaden.

Med *olika preferenser* avses att olika människor bedömer ett visst arbete på olika sätt. Vad som är ett tråkigt arbete för en viss person är kanske ett trevligt arbete för någon annan. Det blir då ganska orimligt att kräva "kompensation", med utgångspunkt i varje individs preferenser, vilket skulle ge olika lön för lika arbete. Tanken på kompenserande löneskillnader utgår alltså från en mer enhetlig arbetsvärdering, annars saknas en meningsfull måttstock, som Lars Söderström påpekar.[1] Förekomsten av olika preferenser påverkar emellertid utbudet av arbetskraft och därmed lönebildningen.[2] En löntagare med avvikande preferenser kan då antingen ha tur (det jobb han gillar är välbetalt) eller otur (det jobb han gillar är dåligt betalt). Det är svårt att se hur man ska komma till rätta med de olikheter i välfärdsfördelningen, som detta ger upphov till.

Arbetskraften har *olika produktivitet.* En del bidrar mer till produktionen än andra. Det finns många orsaker till detta. Det har med både arv och miljö att göra, men vi behöver inte ta ställning till betydelsen av dessa faktorer. Vad som framför allt uppmärksammats i nationalekonomin är möjligheterna att förbättra sin arbetsförmåga genom utbildning. Man kan genom att "investera i mänskligt kapital" öka arbetskraftens produktivitet.[3]

Vanligen avses här skolutbildning av olika slag. Men det är uppenbart att man kan lära sig åtskilligt även utanför skolan, t. ex. i form av "on-the-job-training". Det är också uppenbart att investeringar i mänskligt kapital inte enbart kan avse utbildning eller, i vidare mening, kunskaper. Det är också mycket viktigt – vilket brukar betonas i litteraturen om u-länder – att t. ex. förbättra hälsotillståndet. För denna studie torde dock utbildning ha det största intresset. Utbildningskostnader – både rena studiekostnader och "lärlingskostnader" av olika slag – blir här en viktig aspekt på lönebildningen på grund av deras betydelse för arbetskraftsutbudet i olika yrken och utbildningen på grund av dess betydelse för arbetskraftens produktivitet.

Enligt den statiska marknadsmodellen kommer lönen, vid jämvikt på arbetsmarknaden, att motsvara arbetskraftens (marginella) produktivitet. Det innebär att skillnader i produktivitet också ger skillnader i lön. Dessa skillnader återspeglar olikheter mellan olika människor (vad avser fysisk arbetsförmåga). Man kan här också tänka sig en återkoppling, dvs. att arbetsprestationen inte är given utan påverkas av lönesättningen.

Löneskillnaderna beror emellertid också på efterfrågan. Förändringar i

[1] L. Söderström, (1972a), s. 94 f.

[2] Man måste alltså i en analys av arbetsmarknaden beakta både "non-wage aspects" och skillnader i människors värdering av dessa "non-wage aspects". Se en klargörande analys i Bellante–Jackson, (1978), kap. 8.

[3] Se t. ex. I. Ståhl, (1974). Internationella standardreferenser är bl. a., Becker och Schultz.

efterfrågan på arbetskraft leder till förändringar i lönestrukturen utan att skillnaderna i (fysisk) arbetsförmåga har ändrats. Vad som ändrats är den ekonomiska värderingen av den fysiska arbetsinsatsen. Begreppet arbetsförmåga relateras här således till efterfrågan – förmågan att producera vad konsumenterna efterfrågar. Det har ingen annan "objektiv" innebörd.

Denna arbetsförmåga bör inte uppfattas enbart som en fråga om en persons potentiella fysiska arbetsförmåga. Vad arbetsgivaren betalar lön för är faktiska arbetsprestationer. I individens utrustning måste därför även inkluderas det något svårfångade begreppet arbetsvilja. Arbetsinsatsen är också potentiell i den meningen att den, som ovan framhållits, bl. a. kan bero på ersättningen för denna insats.

Arbetsförmågan kan öka genom utbildning. Det betraktas av ekonomerna som en investering. Om individen bedömer en sådan investering som lönsam beror bl. a. på individens tidspreferens, dvs. i vilken utsträckning individen är beredd att offra något på kort sikt för att vinna något på längre sikt. "Offret" behöver dock inte bestå i sänkt konsumtionsstandard om lånemöjligheterna är goda, normalt torde utbildning finansieras genom en kombination av sänkt (eller låg) konsumtionsstandard och lån. Utbildning har givetvis också andra aspekter. Det är fråga om både ansträngningar (det är jobbigt att studera) och nöjen (det är roligt att studera). I det senare fallet betraktas utbildning som konsumtion. Man förenar då nytta (= investering) med nöje (= konsumtion).

Det bör betonas att högutbildade har höga löner inte därför att de skulle ha en objektivt mycket hög marginell (fysisk) produktivitet. Det belyses enklast av ett exempel med ökad tillgång på högutbildad arbetskraft. Då får vi jämvikt på arbetsmarknaden vid en lägre lön, dvs. arbetskraftens bidrag – som är oförändrat i fysisk mening – värderas lägre än tidigare. Att högutbildad arbetskraft har högre lön vid jämvikt och på lång sikt beror på att tillgången, bl. a. på grund av utbildningskostnaderna, är begränsad. Jämvikt uppstår vanligen vid en relativt hög lön.

Utbildning – eller snarare olikheter i utbildning – skapar löneskillnader. Det kan diskuteras om dessa löneskillnader – så länge de enbart återspeglar utbildningskostnader – är orättvisa. Det beror bl. a. på i vilken utsträckning utbildning betraktas som konsumtion. Historiskt sett torde löneskillnader mellan låg- och högutbildade ha varit betydligt större än vad enbart utbildningskostnaderna motiverat. Därför har utbildningspolitiken efter kriget – genom att öka antalet högutbildade – förmodligen starkt bidragit till de senaste årens löneutjämning i Sverige (sedan mitten av 1960-talet).[1]

Skillnaderna i mänskligt kapital återspeglar emellertid inte enbart utbildningskostnader. Många skillnader i arbetsförmåga beror inte särskilt mycket på "egna" ansträngningar. De är inte förvärvade genom t. ex. utbildning utan består i medfödda anlag. Det är där ännu svårare att bedöma vad som är rättvisa löneskillnader – hur ska t. ex. begreppet arbetsvilja bedömas?

Arbetskraften är således heterogen på grund av både olika arv och olikheter i förvärvad skicklighet. Den utgör ingen enhetlig "vara" eller "produktionsfaktor" och får följaktligen inte heller ett enhetligt pris vid en fri marknadsprisbildning. Med en heterogen arbetskraft innebär det också en abstraktion att tala om "arbetsmarknaden". I verkligheten har vi en mängd

[1] Jag vill hänvisa till ett pågående forskningsprojekt om utbildning och lönestruktur, som leds av Anders Kristoffersson, Arbetslivscentrum.

mer eller mindre klart avgränsade delarbetsmarknader.

Jobbens och arbetskraftens heterogena karaktär innebär att vissa bestående löneskillnader präglar även en perfekt arbetsmarknad. Nästa steg i analysen är att frångå antagandet att marknaden är perfekt. Vi antar då först att marknaden präglas av *fri men inte perfekt konkurrens*. Vid fri konkurrens tänker man sig många och små producenter och konsumenter, där ingen påverkar priset. Perfekt konkurrens råder om ytterligare några krav är uppfyllda:

1. Vid perfekt konkurrens har köpare och säljare perfekt information om allt väsentligt på marknaden, eller kan erhålla den utan kostnad.
2. Vid perfekt konkurrens finns inga rörlighetskostnader, rörligheten på arbetsmarknaden sker snabbt och utan kostnad och det råder "free entry" inom näringslivet.

Verkligheten kan ha marknader som närmar sig fri konkurrens men aldrig perfekt konkurrens. Informationen är långtifrån fullständig och kostnaderna för information är ofta betydande. Det betyder att vissa löneskillnader – utöver dem som är en följd av jobbens och arbetskraftens heterogenitet – finns även vid jämvikt. Det lönar sig inte alltid att skaffa sig fullständig information när den inte är gratis och därför kvarstår en viss lönespridning – som har karaktären av "lönesplittring", dvs. olika lön för lika arbete – kring den "perfekta" jämviktslönen. Anpassningen till denna jämviktslön blir därmed också långsam. Bristande information innebär också att risker måste tas och att man alltid agerar under osäkerhet om olika åtgärders effekter.

Vissa löneskillnader kan vara väl kända men ändå kvarstå på grund av rörlighetskostnader. Det lönar sig inte att byta arbete om bytet är förenat med så stora (penning-)kostnader att de inte täcks av den högre lönen – dessutom skall andra typer av kostnader och intäkter beaktas. Incitamenten att byta minskas också av senioritetsregler, de specifika erfarenheterna i det egna jobbet ("on-the-job-training"), företagsanknutna förmåner och erfarenheter över huvud taget samt också av förekomsten av skatter och sociala bidrag. En motsvarighet till denna rörlighet på arbetsmarknaden är "free entry" bland företagen.

Vid fri konkurrens förekommer därför vissa löneskillnader beroende på informationsbrister och rörlighetskostnader. Modellen med perfekt konkurrens visar den jämviktslön mot vilken marknaden tenderar att röra sig. Det kan ta lång tid och under tiden inträffar nya störningar. Den perfekta modellen uppnås aldrig i verkligheten, inte ens "på lång sikt".[1]

I nyare ekonomisk teori – "the new micro-economics" – har sådana kostnader (informations-, transaktions- och rörlighetskostnader) beaktats. Där betonas också företagens roll som "prissättare". Företagen möter inte ett helt givet pris för sina produkter utan kan inom vissa gränser välja olika prissättningsstrategier, varav följer avvikelser från principen "lika pris för lika varor", en princip som gäller på en perfekt marknad. På motsvarande sätt gäller att lönen inte är exogent given. Såväl lönenivån som lönestrukturen i ett företag måste därför också ses som uttryck för företagets lönepolitik och befordringssystem för att rekrytera arbetskraft och stimulera arbetsinsatser, rörlighet och avancemang inom företaget. Den interna lönestrukturen i ett företag följer därför inte nödvändigtvis principerna för

[1] Informations- och transaktionskostnadernas betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt behandlas ingående i Persson–Tanimura, (1980).

en rent "marknadsmässig" lönebildning, med konsekvenser för den allmänna lönestrukturens utseende.[1]

Den fria konkurrensen kräver många säljare och många köpare. I verkligheten är detta krav inte alltid uppfyllt. Vi har *monopol* (en säljare) och *monopson* (en köpare). Mellan de renodlade versionerna – perfekt konkurrens och monopol – finns också olika grader av konkurrens och monopol.[2] Redan förekomsten av anställnings- och rörlighetskostnader för arbetskraften innebär att lönen inte kan betraktas som exogent given. Det är en omdiskuterad fråga i vilken utsträckning marknaden – eller snarare olika marknader – i länder som Sverige präglas av sådana brister i konkurrensen.

Monopol (på varumarknaden) innebär att säljaren inskränker utbudet och säljer till ett högre pris än vid frikonkurrensfallet. Det sker därmed en inkomstöverföring från konsumenterna till monopolisten. Man skulle kunna tänka sig att löntagarna genom högre lön fick del av monopolistens vinst men studier har visat att så inte är fallet.[3] Det stämmer också med teorin – på arbetsmarknaden möter monopolisten en (i stort sett) given lön och han behöver inte bjuda över den. Ett monopol innebär däremot en något mindre efterfrågan på arbetskraft med lägre sysselsättning och produktion i de delar av näringslivet som präglas av monopol – det sker en omallokering av arbetskraft från monopolet till andra områden.

Monopol på arbetsmarknaden innebär i princip att man – som vid monopol på varumarknaden – kan höja priset (lönen) genom att begränsa utbudet eller snarare att en prishöjning leder till minskad efterfrågan och därmed minskad sysselsättning. När man talar om monopol på arbetsmarknaden avses i regel fackföreningar, vilka behandlas i avsnitt 2.1.2. Enstaka individer eller grupper – med särpräglade eller enastående egenskaper – kan inta något som liknar monopolställning på arbetsmarknaden, t. ex. tennisproffs. De erhåller då en "kvasi-ränta" – en högre ersättning än som är nödvändig för att locka fram deras insatser.

Monopson (på varumarknaden) innebär på liknande sätt en störning av marknaden. Monopsonet begränsar sin efterfrågan och köper till ett "alltför" lågt pris. Det blir därför en "alltför" låg produktion av den varan, men det behöver inte få några effekter på lönestrukturen.

Monopson på arbetsmarknaden innebär att företaget köper arbetskraft till ett pris som påverkas av företagets efterfrågan – lönen är inte given. För att få ytterligare arbetskraft måste företaget höja lönen – men då höjs lönen även för de redan anställda. *Marginalkostnaden* för den "sista" arbetskraften är därför högre än *lönen* för den sist anställde. Monopsonet utsträcker emellertid sin efterfrågan (bara) till den punkt där marginalkostnaden är lika med arbetskraftens marginella produktivitet (i värdetermer) – liksom sker vid fri konkurrens – men nu är alltså lönen inte lika med utan lägre än marginalkostnaden. Monopson på arbetsmarknaden innebär därför en lägre lön än vid frikonkurrensfallet.

Brister i konkurrensen har således effekter på lön, sysselsättning och produktion. De ger företagen större utrymme för en självständig lönepolitik. De kan också bestå av monopol på arbetsmarknaden, dvs. fackföreningar, vilkas uppgift således kan beskrivas bl. a. som att minska priskonkurrensen mellan löntagarna. De löneskillnader som är utslag av dessa "brister" i

[1] Företagen kan ses som en metod att begränsa utnyttjandet av marknadsförd produktion och utgör organisationer inom vilka rena marknadslösningar ej används. Beträffande lönebildningen på interna arbetsmarknader, se Doeringer–Piore. (1971). Se även L. Söderström, (1972 a) och (1972 b).

[2] Skillnaden mellan konkurrens och monopol kan också beskrivas i termer av företagets påverkan på priset – vid konkurrens är efterfrågekurvan helt elastisk, medan en fallande efterfrågekurva gäller för monopolföretaget, vars utbud således påverkar priset.

[3] Se Bellante–Jackson, (1978), s. 174.

konkurrensen är tillfälliga i den mån "bristerna" är tillfälliga. Allmänt gäller att de motkrafter som konkurrensbrister framkallar ger en anpassning mot långsiktiga jämviktslöner och därmed till en minskad "lönesplittring". De löneskillnader som finns i de långsiktiga jämviktslägena brukar betecknas som "permanenta", vilket inte ska tolkas som att de är evigt oföränderliga. Marknadens förutsättningar ändras över tiden och därmed vad som utgör långsiktiga jämviktslägen.

2.1.2 Om lönepolitik

I detta avsnitt ska fackföreningar introduceras. De är löntagarnas organisationer och har uppkommit för att tillvarata löntagarnas intressen. Sammanhållningen kan antas ge löntagarna som kollektiv större styrka och det organiserade uppträdandet kan underlätta och förbilliga kontraktsbildningen på arbetsmarknaden. En ekonomisk förklaring av fackliga organisationer är således bl. a. att det både för den enskilda individen och för samhället på många sätt är rationellt med omfattande, centrala löneavtal. Samtidigt möter dessa organisationer problem som alltid uppstår vid kollektiva organisations- och beslutsformer.

I traditionella läroböcker i nationalekonomi behandlas fackföreningar som monopol, som tidigare framhållits. Synen på fackföreningarnas möjligheter att påverka lönebildningen skiljer sig emellertid mellan dem som betonar "market forces" och dem som betonar "power forces", en skiljelinje som går mellan den neoklassiska traditionen och mer institutionellt inriktade ekonomer. Det finns här en omfattande litteratur om fackföreningsrörelsens inflytande över huvud taget på arbetsmarknaden, där några betonar "ekonomiska" aspekter, andra mer "sociologiska" aspekter.[1]

Man kan skilja på två typer av facklig påverkan av lönebildningen: inflytande över *lönenivån* och inflytande över *lönestrukturen*. Dessa typer anknyter direkt till de två "lönepolitiska" argumenten för löntagarfonder (lönenivån – stabiliseringsargumentet, lönestrukturen – den solidariska lönepolitiken).

När det gäller den allmänna lönenivån råder det en betydande enighet om att fackföreningsrörelsen kan driva upp det nominella löneläget. Sådana löneökningar kan emellertid orsaka prisökning (kostnadsinflation). En annan och mer omdiskuterad fråga är därför i vilken grad facket också kan genomdriva reallöneökningar.

Särskilt i en öppen ekonomi med stor utrikeshandel – som den svenska – kan en annan effekt av "alltför" stora nominella löneökningar vara en ökning av arbetslösheten. Fackets inflytande över den allmänna lönenivån kan således få stabiliseringspolitiska konsekvenser för både priser och sysselsättning. För en välorganiserad fackföreningsrörelse som den svenska har det också sedan länge varit naturligt att beakta sådana konsekvenser. Det är därför inte självklart vilken inverkan fackföreningsrörelsen har på den nominella löneutvecklingen.

När det gäller lönestrukturen är det två typer av effekter som är av intresse. Den ena är att fackföreningsrörelsen normalt torde skapa *en mera enhetlig lönestruktur* utifrån principen "lika lön för lika arbete". Amerikanska undersökningar har visat att en sådan lönepolitik är framgångsrik åtminstone

[1] Vi gör inget försök att referera denna litteratur. För en kort översikt över fackets roll, se Öhman, (1968).

vad avser lika lön oberoende av företag (vinster) och personer (t. ex. kön), men mindre framgångsrik vad avser skillnaden mellan t. ex. olika näringsgrenar och regioner.[1] Det bör observeras att dessa effekter i hög grad beror på typen av facklig organisation. Kravet på enhetliga lönenormer kan bara gälla inom varje enskild facklig organisation. Med en splittrad facklig organisation kan resultatet för hela arbetsmarknaden bli olikheter mellan organisationerna.

En omdiskuterad, men för svensk del mindre intressant, fråga är om facket kan driva fram *löneskillnader mellan organiserade och oorganiserade.* I ett fackligt välorganiserat land som Sverige – där en helt övervägande majoritet av de heltidsanställda är fackligt organiserade och där de två stora centrala organisationerna (LO och TCO) har likartade lönepolitiska principer – får likalönsprincipen stor genomslagskraft för hela arbetsmarknaden. Det intressanta med Sverige är således inte främst att här bedrivs en solidarisk lönepolitik utan att denna lönepolitik tack vare den fackliga sammanhållningen tillämpas så enhetligt över nästan hela arbetsmarknaden.[2]

En sådan princip kan förefalla naturlig för en facklig organisation. Den utgör ett krav på att alla medlemmar ska behandlas lika, oberoende av vilket företag de arbetar i osv. Den kan motiveras av att man vill undvika konkurrens mellan löntagarna och förhindra att någon "bjuder under" den gängse lönen. Samtidigt överensstämmer en sådan lönestruktur med principerna för lönestrukturen i den statiska jämviktsteorin. Även om facket kan beskrivas som ett monopol har det därför inte nödvändigtvis en "störande" effekt på lönebildningen utan kan tvärtom på denna punkt innebära en strävan efter att förverkliga den perfekta marknadens lönestruktur.[3]

Detta innebär att man på en gång kan se fackföreningsrörelsen som en "imperfektion i konkurrensen" (monopol) och som en aktör som försöker "förbättra" en imperfekt marknads lönebildning. Labour economists påpekar därför att fackföreningsrörelsen kan verka för ökad uniformitet.[4] I både ekonomisk teori och i facklig lönepolitik betraktas alltså en sådan lönestruktur (lika lön för lika arbete) som ideal norm men med olika motiveringar: för den ekonomiska teorin handlar det om en effektiv resursallokering, för fackliga organisationerna om en rättvis fördelning.

Det kan tilläggas att en sådan likalönsprincip normalt innebär att företagen inte lönemässigt diskriminerar olika typer av arbetskraft. Den s. k. likalönskonventionen mellan män och kvinnor kan ses som ett exempel på

[1] C. Kerr, i Perlman, (1964).

[2] När man i amerikansk Labour Economics diskuterar fackets inflytande på lönestrukturen avses nästan alltid denna union-nonunion-effect, så t. ex. i Addison–Siebert, 1979. Resultaten är varierande men tyder på att lönen är något högre för organiserade löntagare. Se Parsley, (1980), och Mellow, (1980).

[3] Denna synpunkt utvecklas utförligare i Öhman (1968) och (1969). Det kan tilläggas att denna likalönsprincip också kan te sig naturlig för arbetsgivarnas centrala organisationer i den meningen att den innebär att alla medlemmar (medlemsföretag) behandlas lika – lönerna ska utgå oberoende av i vilka företag löntagarna är anställda. Omvänt kan såväl arbetsgivarna som löntagarna *lokalt* ha intresse av att bryta mot denna princip.

[4] Så t. ex. Kerr och Dunlop i Dunlop, (1957) och Rees, (1962). Phelps Brown, (1977), understryker att det krävs en stark fackföreningsrörelse för att ge detta resultat. Med ett citat från Lydall, (1968), framhåller han att "there are usually considerable market imperfections, which the growth of trade unions tends to sweep away . . . bringing the market closer to its underlying equilibrium position" (s. 274). Se även Rees och Phelps Brown i Mc Carthy, (1972).

detta. Kravet på jämställdhet mellan olika kön (olika raser osv.) står således i överensstämmelse med lönestrukturen på en väl fungerande arbetsmarknad. Diskriminering skulle innebära en "extra" kostnad som företag i en konkurrensmarknad inte har "råd" med och som de bör undvika om de har vinstmaximering som mål.[1]

I verkligheten finns inga perfekta marknader. Även om likalönsprincipen i viss mening kan betraktas som "marknadskonform" uppstår problem i praktiken, när olika företag har olika betalningsvillighet och olika betalningsförmåga. Den solidariska lönepolitiken kan därför komma i strid med "marknadskrafterna", dvs. med den "lönesplittring" som av olika skäl förekommer i praktiken.

Den fackliga lönepolitiken kan också ha som syfte att åstadkomma *en allmän löneutjämning*. Även en sådan lönepolitik kan kanske ses som "naturlig" för fackliga organisationer med hänsyn till sammanhållningen av olika grupper inom en organisation. I små fackföreningar som följer yrkesprincipen torde detta vara ett mindre problem. För stora landsomfattande organisationer, som följer industriförbundsprincipen, ställer behovet av sammanhållning rimligen andra krav på lönepolitiken. Även om det inte finns entydiga forskningsresultat synes också fackföreningsrörelsen, mer eller mindre, bidra till en allmän löneutjämning – återigen med reservation för att en starkt splittrad fackföreningsrörelse inte behöver ge ett sådant resultat för hela arbetsmarknaden.

Målet att åstadkomma en allmän löneutjämning kan inte som likalönsprincipen tolkas som ett försök att skapa en perfekt marknad. En allmän löneutjämning motiveras primärt utifrån fördelningspolitiska värderingar. I många fall torde en löneutjämning vara även "marknadsmässigt" motiverad, men detta är då mera en tillfällighet.

Utgångspunkten för detta resonemang är att i en väl fungerande arbetsmarknad skulle löneskillnader återspegla skillnader i arbetskraftens produktivitet. Hur stora dessa löneskillnader är beror då på hur stor skillnaden är mellan olika människors arbetsprestationer (som dessa värderas på marknaden). Om löneskillnaderna är större än skillnaderna i arbetsproduktivitet är en löneutjämning motiverad. Om de fackliga strävandena är att uppnå en ytterligare löneutjämning kan de komma i konflikt med "marknadens principer" och – i än högre grad med hänsyn till marknaders imperfektioner – de faktiskt existerande marknadskrafterna. Fackets möjligheter att utjämna lönestrukturen begränsas därför av motstånd från marknadskrafterna (inkl. arbetsgivarnas lönepolitik). Dess ambitioner kan begränsas av att det också inom fackföreningsrörelsen kan finnas ett motstånd mot en alltför långtgående utjämning.

Kravet på en allmän löneutjämning kan vara mer eller mindre långtgående. Kravets yttersta konsekvens är lika lön för allt arbete. Ett problem med en sådan lönepolitisk princip är att företagen ställs inför lika kostnader för olika prestationer och omvänt inför olika kostnader för lika prestationer. Risken är då att den lågpresterande arbetskraften – som är dyr i förhållande till sina prestationer – blir arbetslös eller att företagen genom prisökningar försöker kompensera sig för den högre kostnaden, vilket kan försvåra försäljningen av företagets produkter. Problemet är i korthet att *fördelningspolitiska* aspekter på lönebildningen kan komma i konflikt med *sysselsättningspolitiska* aspekter.[2]

[1] Vi har inte anledning att närmare gå in på frågan om i vilken utsträckning olika former av diskriminering är förenliga med en väl fungerande arbetsmarknad – texten utgår närmast från Gary Beckers teorier. Diskriminering på arbetsmarknaden behandlas ingående i Addison–Siebert, (1979). Kvinnorna på arbetsmarknaden behandlas av C. Jonung, (1974 och 1982). Se även Lundahl–Wadensjö, (1982).

[2] James Meade behandlar denna fråga i Wage-Fixing (1982), där han öppet deklarerar att han prioriterar sysselsättningsaspekten, medan fördelningsaspekten bör beaktas genom skatte- och socialpolitik m. m. Frågan har fått en empirisk behandling av Östlind, (1975).

2.1.3 Om statens politik

Staten kan på olika sätt påverka inkomstbildningen i samhället. Den kan bl. a. påverka förutsättningarna för lönebildningen, direkt ingripa i lönebildningen eller efteråt på olika sätt korrigera resultatet av lönebildningsprocessen.

I det första fallet påverkar staten utbudet av och efterfrågan på arbetskraft, vad avser både storlek och inriktning. Den påverkar därigenom *förutsättningarna* för marknadens prisbildning på arbetskraft. Hela den offentliga politiken – på statlig, regional och kommunal nivå – har återverkningar på arbetsmarknaden. Som typexempel på en politik som är mer direkt inriktad på att påverka arbetsmarknaden tas ofta utbildningspolitiken. Den torde genom att ha skapat ett ökat utbud av akademiskt utbildad arbetskraft ha påverkat lönestrukturen (i form av minskade löneskillnader mellan arbetare och akademiker). Genom arbetsmarknadspolitiska insatser kan utbudet av arbetskraft både öka och få en förändrad geografisk och yrkesmässig inriktning. Genom lokaliseringspolitik kan efterfrågan på arbetskraft få en ändrad geografisk inriktning.

Direkta ingrepp i lönebildningen från statens sida har varit ovanliga i Sverige. Lönebildningen har i stort sett fått ske på den (från statliga ingrepp) "fria" arbetsmarknaden. Vi har däremot inte en fri marknadslönebildning så till vida att vi har starka organisationer på arbetsmarknaden, där lönerna som regel inte bestäms individuellt utan i kollektiva avtal.

När staten ingriper i löneförhandlingarna talar man om *inkomstpolitik*. Innebörden av dessa ingrepp (eller ibland hot om ingrepp) är att staten försöker påverka parterna att åstadkomma ett annat resultat – ett annat löneavtal – än vad som skulle bli fallet vid fria löneförhandlingar. Eftersom priser och löner hör nära ihop är inkomstpolitik ofta förenad med åtgärder för att kontrollera prisutvecklingen. Dessa åtgärder kan – liksom när det gäller lönerna – vara inriktade på att påverka förutsättningarna för prisbildningen, t. ex. subventioner, monopolkontroll och konsumentpolitik, eller på att direkt påverka priserna, t. ex. prisstopp. De motiveras vanligen med stabiliseringspolitiska argument – det gäller att begränsa pris- och löneökningarna – men man kan också lägga allokeringspolitiska och fördelningspolitiska aspekter på inkomstpolitik.[1] Från fackligt håll har man därför ibland – t. ex. i Danmark – ställt ett införande av löntagarfonder som ett villkor för att delta i inkomstpolitiska uppgörelser, i Sverige ibland som ett villkor för en återhållsam lönepolitik.

Förutsättningarna för pris- och lönebildningen är således inte på något sätt "utifrån" givna eller oföränderliga. De kan påverkas genom statlig och facklig politik. Det betyder att det fördelningsmässiga resultatet av lönebildningen på arbetsmarknaden – de långsiktiga jämviktslönerna och tillfälliga avvikelser från dem – inte heller är a priori givet utan kan påverkas. Att acceptera en marknadsmässig lönebildning är alltså inte identiskt med att acceptera en laissez faire-attityd, där man avstår från möjligheterna att påverka förutsättningarna för lönebildningen.

Det bör också klart utsägas att det inte finns anledning att betrakta en marknadsmässig lönebildning som en fördelningspolitisk norm och att den inte gärna kan fungera som en sådan norm, eftersom det fördelningsmässiga

[1] Frågan om prisregleringars effekter har ingående undersökts av prisregleringskommittén, dels i dess slutbetänkande, Prisreglering mot inflation? (SOU 1981:40), dels i flera expertrapporter, som finns samlade i SOU 1981:41 och 42.

resultatet av en marknadsmässig lönebildning kan vara högst olika.

Det kan därför finnas anledning för staten att påverka den fördelning av löner, inkomster och köpkraft som marknadens lönebildning givit upphov till. Det kan ske genom t. ex. skatte- och socialpolitik men vi ska inte närmare beröra fördelningspolitiken i dess vidare mening. Det bör dock framhållas att vi med lön avsett lönen per tidsenhet ej en individs årslön, som är en funktion av dels timlönen, dels arbetstidens längd. Att minska arbetslösheten är därför också en metod att utjämna årslönestrukturen.

2.1.4 Sammanfattning

I detta avsnitt har vi gett en översiktlig bild av lönebildningen. Syftet har varit att ge en allmän bakgrund till den fortsatta diskussionen. För att underlätta den diskussionen har vi skilt på lönebildningen på marknaden, facklig lönepolitik och statlig politik som påverkar lönebildningen (och dess fördelningsresultat).

Man kan sammanfatta avsnittet i ett antal punkter, där vi anger dels några karakteristiska drag i marknadsmodellen, dels avvikelser från denna modell. Den "ideala" modellen skulle ge lika lön för alla och således inga löneskillnader. Avvikelserna visar sedan punkt för punkt att verkligheten inte uppfyller modellens villkor och ger därmed olika förklaringar till att löneskillnader uppstår.

Lönebildningen: modell och verklighet

Villkor i modellen	Avvikelser i verkligheten
1. Homogena arbeten	1. a) Det finns olika slags arbeten. b) Det finns olika slags arbetsmiljöer.
2. Homogen arbetskraft	2. a) Det finns olika löntagare med olika preferenser. b) Det finns olika löntagare med olika arbetsförmåga och olika arbetsvilja.
3. Homogena yttre förhållanden	3. Det finns olika områden med olika geografiskt läge, olika klimat osv.
4. Perfekta marknader	4. a) Det finns informations- och rörlighetskostnader – vi har fri men inte perfekt konkurrens. b) Det finns brister i konkurrensen (vi har inte fri konkurrens utan också inslag av monopol och monopson). c) Det finns inslag av olika former av diskriminering som knappast är förenliga med en perfekt marknad. d) Det finns interna arbetsmarknader som inte följer en strikt marknadslönebildning.

Villkor i modellen	Avvikelser i verkligheten
5. Det finns inga fackliga organisationer	5. Det finns fackliga organisationer (för både löntagare och arbetsgivare). Dessa kan behandlas som en form av monopol.
6. Det finns ingen statlig politik (laissez faire)	6. Det finns statlig politik, som kan påverka förutsättningarna för lönepolitiken, direkt ingripa i lönesättningen och efteråt korrigera inkomstfördelningen.

Man kan naturligtvis ange flera avvikelser från modellen. Vi har velat betona tre punkter: vi har i verkligheten heterogena arbeten och heterogen arbetskraft och vi har inte perfekta marknader.

Man kan utifrån denna tablå diskutera olika fördelningspolitiska strategier. Man kan inrikta fördelningspolitiken på att ändra förutsättningarna för marknadens pris- och lönebildning – att verka "before the market".[1] Man kan inrikta den på att efteråt korrigera marknadens resultat – att verka "after the market". Att påverka förutsättningarna kan beskrivas som åtgärder som verkar *med* marknadskrafterna, medan åtgärder som direkt ingriper i pris- och lönesättningen (inkomstpolitik) kan betraktas som åtgärder som arbetar *mot* marknadskrafterna.[2]

Vilken av dessa fördelningspolitiska strategier som väljs är viktigt inte bara från fördelningssynpunkt. Det spelar också stor roll för en marknadsekonomis möjligheter att fungera. Åtgärder "before the market" försvårar inte i sig marknadens funktionsförmåga, men finansieringen av dessa åtgärder medför bl. a. administrativa kostnader. Åtgärder mot marknadens lönebildning – i form av facklig lönepolitik eller statlig inkomstpolitik – är mer problematiska och kan bl. a. leda till sysselsättningssvårigheter just för de grupper man försöker hjälpa. Att efteråt korrigera inkomstfördelningen kan också få effekter – t. ex. marginalskatteeffekter – som återverkar på lönebildningen och arbetskraftsutbudet.

2.2 Solidarisk lönepolitik

Lönebildningen bestäms i ett land som Sverige i hög grad av organisationerna på arbetsmarknaden, åtminstone vad avser lönebildningens yttre former. Detta avsnitt om den solidariska lönepolitiken kan därför ses som en utvidgning av föregående avsnitt (särskilt 2.1.2 Om lönepolitik). Syftet med avsnittet är att klargöra den principiella och praktiska innebörden av solidarisk lönepolitik. Med "innebörd" avses vilken typ av lönestruktur som eftersträvas i den solidariska lönepolitiken.

2.2.1 Målen för den solidariska lönepolitiken

Den lönepolitik som LO och de fackförbund och fackliga organisationer som tillhör LO bedrivit under flera årtionden har fått benämningen solidarisk lönepolitik. Vad man menat med solidarisk lönepolitik har växlat en del

[1] Jämför H. Phelps-Brown, (1977).

[2] Jämför A. J. Hagger, (1977), s. 209.

under årens lopp (se det idéhistoriska avsnittet). Det har emellertid inom LO funnits en mer principiell och teoretisk diskussion om lönepolitiken, där vissa grundtankar har stått sig genom åren. I någon mening kan därför *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* – en rapport till 1951 års LO-kongress – fortfarande betraktas som det grundläggande lönepolitiska dokumentet inom LO.[1]

Solidarisk lönepolitik utgör egentligen endast en aspekt på lönepolitiken. Målen för hela lönepolitiken har av LO angivits vara:[2]

1. Att tillförsäkra löntagarna en skälig andel av nationalinkomsten.
2. Att skapa rättvisa lönerelationer för olika grupper.
3. Att ägna uppmärksamhet åt löneutvecklingens verkningar på samhällsekonomin.

Det första målet avser löneandelens storlek medan det andra avser lönestrukturen inom löntagarkollektivet. Det tredje målet kan sägas avse verkningarna på samhällsekonomin av löneandelens och lönestrukturens utveckling. Av dessa mål är den solidariska lönepolitiken förknippad i första hand med det andra med eventuella konsekvenser för de två övriga.

Det *första* målet har, enligt Meidner–Öhman, aldrig vållat någon större debatt inom LO. Löneandelen har varit stigande och möjligheterna att bevaka löneandelen har ansetts vara i stort sett tillräckliga. Snarare har problemet – åtminstone av utomstående bedömare – ansetts vara att de generella lönekraven legat "alltför" högt och därmed verkat inflationsdrivande, som exempel brukar löneavtalen för 1975 och 1976 anföras. Det är sådana föreställningar som ligger bakom kraven på en inkomstpolitik. Kraven på en vinstdelning kan emellertid ses som ett tecken på att löneandelen anses vara för liten eller omvänt att kapitalavkastningen, åtminstone på företagens eget kapital, anses oskäligt hög.

Det *andra* målet brukar formuleras i termer av en "rättvis" eller "rationell" lönestruktur. Med detta har man, med en annan vanlig formulering, avsett "lika lön för lika arbete", oberoende av vem som utför arbetet och av i vilket företag arbetet utförs. "Arbete av likartat slag bör i största möjliga utsträckning bli lika dyrt för alla arbetsgivare", heter det i *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (s. 152). Men det bör också ske en lönedifferentiering efter arbetets art och krav. Detta beskrivs i *Lönepolitik* – en rapport till 1971 års LO-kongress – på följande sätt: "Den solidariska lönepolitikens krav är inte lika lön för alla. Den bygger på principen om lönedifferentiering efter arbetets art och krav (arbetets svårighetsgrad, krav på yrkesutbildning, otrygghet i anställningen, arbetsmiljö och andra relevanta omständigheter). Den motsätter sig däremot en lönesättning efter näringsgrenarnas egen bärkraft och arbetsmarknadsparternas organisatoriska styrka eller svaghet. En lönesättning efter företagens bärkraft innebär att de anställda med låga löner skulle subventionera företag med dålig lönebetalningsförmåga" (s. 104).

LO har emellertid aldrig exakt preciserat vilken typ av lönestruktur man eftersträvar.[3] Den angivna likalönsprincipen anger inte hur stora löneskillnader vi bör ha mellan olika typer av arbeten. Det är också, skriver man i *Lönepolitik,* svårt att uppnå en rationell lönestruktur, eftersom det "mer är ett begrepp för inriktningen i de lönepolitiska strävandena än ett bestämt mål" (s. 105). Föreställningen i denna rapport är också att det är knappast

[1] Det bör framhållas att det finns stora likheter mellan LO och TCO när det gäller lönepolitiken. Avsnittet är därför i allt väsentligt tillämpligt även på TCO (och förbunden inom TCO). Även om lönepolitiken sköts av förbunden och kartellerna har TCO som organisation antagit flera lönepolitiska program.

[2] Citerat från Meidner–Öhman, (1972), s. 9.

[3] Jfr Pfromm, (1978), s. 32.

rimligt eller möjligt att ange något "slutmål".

Det finns också ett annat bärande element i den solidariska lönepolitiken. Det är tanken på en allmän löneutjämning, "en enkel strävan efter utjämning av alla löneolikheter oavsett orsak".[1] I sin extrema tolkning innebär den ett krav på en total löneutjämning (vad avser tidlön).

Det är uppenbart att dessa två prindiper kan strida mot varandra. Det finns, enligt LO, argument för båda principerna. Utjämningssträvandena ses å ena sidan som uttryck för "de djupaste intentionerna i den solidariska lönepolitiken".[2] Likalönsprincipen – med vilken vi alltid avser lika lön för lika arbete – kan å andra sidan också ses som rättvis princip och *vi betraktar denna princip som den grundläggande principen i den solidariska lönepolitiken.* Rudolf Meidner framhåller uttryckligen att en enkel strävan efter utjämning av alla löneolikheter "inte nödvändigtvis är ett led i en solidarisk lönepolitik".[3] I t. ex. *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna* (1981) definieras också solidarisk lönepolitik helt kort som "facklig lönepolitik som innebär lika lön för lika arbete, oavsett arbetsgivarens ekonomiska ställning" (s. 118). Vår behandling av solidarisk lönepolitik och löntagarfonder gäller också i första hand en sådan tolkning av den solidariska lönepolitiken. Att betrakta speciella låglönesatsningar som något utanför den solidariska lönepolitiken skulle dock alltför starkt strida mot språkbruket.

LO – och kanske alla fackliga organisationer – tvingas leva med denna målkonflikt. Så länge stora löneskillnader finns på arbetsmarknaden är dock konflikten föga aktuell. Förverkligandet av en rationell lönestruktur skulle då kunna innebära en allmän löneutjämning och låglönesatsningar skulle kunna ses som en primitiv metod att åstadkomma en rationell lönestruktur.[4] I själva verket har en löneutjämning – "till en början mellan å ena sidan lant- och skogsarbetare och å andra sidan industriarbetare, senare mellan industriarbetare och inom olika servicenäringar anställda, parallellt härmed mellan olika grenar, mellan män och kvinnor, mellan tids- och ackordsarbetare" – utgjort "en ställföreträdande målsättning" i syfte att nå det mer ambitiösa målet "en rationell lönestruktur".[5]

En betydande löneutjämning har emellertid skett inom LO och den kan sägas aktualisera frågan vilken lönestruktur man ytterst syftar till. Man kan dock förstå LO:s tveksamhet att precisera en slutgiltig ståndpunkt med tanke på svårigheterna att utforma en systematisk arbetsvärdering – som ofrånkomligen bygger på värderingar som aldrig kan betraktas som tidlösa. Man förstår också LO:s ovilja att precisera sig med tanke på de interntaktiska problemen – den interna strategibedömningen för att tala med Erik Åsard.[6]

Det *tredje* målet kan ses som en restriktion – lönepolitiken får inte utformas så att den skadar samhällsekonomin – men också formuleras mera positivt – lönepolitiken bör helst befrämja samhällsekonomiska mål. Man tänker då i första hand på lönebildningens effekter på priser, sysselsättning och tillväxt.

När det gäller löneandelen är målet en så stor löneandel som möjligt – med hänsyn till verkningarna på priser och investeringar och därmed på sysselsättning och produktion. Som norm gäller sedan "en lönestegringstakt, som i längden överenstämmer med produktivitetsstegringen".[7] Efter EFO-rapporten – *Lönebildning och samhällsekonomi* (1970) – torde man snarare

[1] SOU 1961:42, s. 284.

[2] Lönepolitik, s. 107.

[3] Meidner, (1974), s. 61.

[4] Jfr Meidner–Öhman, (1972): "Det är mycket som talar för att framgångar i kampen för det senare målet (avser löneutjämning) . . . också innebär framgångar för den solidariska lönepolitiken i den mera ambitiösa mening som dess upphovsmän vill lägga in i begreppet (avser rationell lönestruktur)" (s. 12).

[5] Citat från Meidner, (1974), s. 46 f.

[6] Åsard, (1978), s. 11. Jfr Rehn, (1980), s. 43 och 57.

[7] Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen, s. 149.

böra anknyta löneutvecklingen till produktivitetsutvecklingen inom K-sektorn, inkl. internationell prisstegring, vilket totalt anger K-sektorns ökade löneutrymme. Denna rapport gav således förklaringen till att lönerna kunde öka snabbare än den genomsnittliga produktivitetsökningen i ekonomin utan att den internationella konkurrenskraften i svensk industri försvagades.

När det gäller lönestrukturen kan man tänka sig att olika löneprogram för lönestrukturen återverkar på löneandelens storlek – en fråga som vi återkommer till senare – men här utgår vi från att det gäller olika typer av lönestruktur inom ramen för en given löneandel. "I princip säger inte den solidariska lönepolitiken något om *lönenivån* eller om den totala *löneökningen,* endast om *lönestrukturen*", skriver Meidner.[1] Vi kommer att utgå från denna principiella tolkning av den solidariska lönepolitiken som en aspekt (enbart) på lönestrukturen.

Olika lönestrukturer kan ha effekter på bl. a. sysselsättningen och strukturomvandlingen. En likalönsprincip med ovan angiven innebörd skapar sysselsättningssvårigheter för lågproduktiva företag och expansionsmöjligheter för högproduktiva företag och driver på detta sätt på strukturomvandlingen. En mer bärkraftsorienterad lönebildning skulle ha mindre av puscheffekter men mer av löneskillnader som incitament för rörlighet och strukturomvandling. I båda fallen underlättas strukturomvandlingen av en aktiv arbetsmarknadspolitik. Låglönesatsningarna missgynnar företag med många lågavlönade och gynnar företag med många högavlönade. För företag i K-sektorn kan det beskrivas som företag i internationella låglönebranscher respektive företag i internationella höglönebranscher. En sådan lönepolitik skapar också sysselsättningsproblem, som förutsätter expansion på några andra områden för att kunna lösas.

Man bör här noga skilja på effekterna av övergången från en viss lönepolitik till en annan – t. ex. förverkligandet av en rationell lönestruktur – och bibehållandet av en sådan lönestruktur under en längre period. Det är sannolikt så att övergången i sig orsakar problem, men det är de mer långsiktiga effekterna som här i första hand är av intresse.

Det är svårt – och här inte heller nödvändigt – att avgöra vilken lönepolitik, som på lång sikt skulle ge den snabbaste strukturomvandlingen och högsta tillväxten. Det förefaller oss rimligt att en strikt tillämpning av likalönsprincipen kan driva fram en snabb strukturomvandling om det också finns starka expansiva områden i ekonomin. Det är också uppenbart att den för löntagarna innebär, som B.-C. Ysander skriver, "att lönerisker delvis växlas mot sysselsättningsrisker".[2] Det skulle därför finnas särskilt starka skäl att kräva en aktiv arbetsmarknadspolitik som komplement till en solidarisk lönepolitik. Från LO-håll har också upprepade gånger framförts att arbetsmarknadspolitikens kapacitet avgör hur strikt den solidariska lönepolitikens principer kan tillämpas. Dessa skäl är kanske ännu mer uppenbara om man tänker på låglönesatsningarna, som motiveras fördelningsmässigt men kan ge sysselsättningsproblem. Vi har här ett mer generellt problem som tidigare berörts: den möjliga konflikten mellan fördelningspolitiska och sysselsättningspolitiska aspekter på lönebildningen.

Jämfört med en bärkraftsanpassad lönebildning synes den solidariska lönepolitiken skapa större vinstdifferenser och därmed både större utstöt-

[1] Meidner, (1980), s. 175.

[2] Ysander, (1979), s. 253. Assar Lindbeck skriver i samma anda att den solidariska lönepolitiken innebär en "osolidarisk sysselsättningspolitik", eftersom den skapar arbetslöshet på vissa områden och vakanser på andra. Lindbeck, 1982, s. 57.

ningstendenser på vissa områden och större expansionskraft på andra. Den skulle ge mindre lönedifferenser (lönesplittring) och därmed mindre incitament till rörlighet men också mindre av "lönesubventioner" till lågproduktiva företag. Huruvida den skulle leda till en snabbare strukturomvandling beror bl. a. på om arbetslöshet ses som ett starkare medel för rörlighet än måttliga löneskillnader. Vi har emellertid också en sysselsättningspolitik i landet, som försöker såväl att trygga jobben för de anställda och därmed reducera "pusheffekterna" av den solidariska lönepolitiken som att underlätta anpassningsprocesserna på arbetsmarknaden. Vilken lönepolitik som ger den snabbaste strukturomvandlingen kan därför inte avgöras utan hänsyn till hur den ekonomiska politiken utformas. Om vi i praktiken arbetar med ett slags sysselsättningsgaranti ger en mer marknadsmässig lönebildning större "pull-effekter", som då kan ge en snabbare strukturomvandling (vars önskvärdhet jag inte tar ställning till).

Förespråkarna för den solidariska lönepolitiken har också menat att den skulle ge en rättvisare lönestruktur och minska "kompensationstänkandet" och den rivalitet mellan olika löntagargrupper som skulle uppstå vid ständigt varierande löneskillnader vid en mer bärkraftsanpassad lönebildning. Den skulle därigenom i längden vara mindre inflationsdrivande, en tes som förvisso ifrågasatts. Att låglönesatsningar driver fram prishöjningar har dock aldrig förnekats från fackligt håll. Uppnåendet av en "rättvis" lönestruktur är inflationsdrivande, bevarandet av denna lönestruktur är stabiliserande. Det är i korthet den fackliga synen på den solidariska lönepolitikens effekter på priserna.[1]

Den solidariska lönepolitikens grundlägande motivering är fördelningspolitisk och avser lönestrukturen (en "rättvis" och "rationell" lönestruktur). Vi har ovan också antytt hur den kan motiveras med hänsyn till effekterna på samhällsekonomin vad avser resursallokering och stabilitet – men också framhållit att bilden är åtskilligt komplicerad. Effekterna är inte entydigt positiva. Någon ingående saklig granskning har vi dock inte utfört på denna punkt.

2.2.2 Innebörden av solidarisk lönepolitik

Det är naturligt att fackliga organisationer strävar efter en så hög löneandel "som möjligt". Det sista tillägget rymmer komplikationer som vi här kan bortse från. Den solidariska lönepolitiken avser i princip enbart lönestrukturen.

Vilken lönestruktur som eftersträvas i den solidariska lönepolitiken är inte helt klart. Det finns som framgått två olika inslag i den: tanken på en löneutjämning och tanken på lika lön för lika arbete. När man talar om solidarisk lönepolitik torde många i första hand avse en allmän löneutjämning. Dess praktiska innebörd är också klar. Den innebär låglönesatsningar – frågan är bara hur långt man kan och bör gå.

Tanken på en "rationell" eller "rättvis" lönestruktur fordrar en betydligt längre utredning. Rationell – med avseende på vad? Rättvis – för vem och enligt vilka kriterier? Det är här nödvändigt att anknyta till den tidigare diskussionen om lönebildningen på en marknad. Vid en perfekt marknad med homogena arbeten, homogen arbetskraft, homogena yttre förhållanden

[1] Se Meidner, (1974), s. 62 f. och Öhman, (1974), s. 25 ff. som tolkar 1951 års LO-rapport. "En äkta solidarisk lönepolitik . . . utgör *snarast ett stabiliserande element*", skriver Meidner i Meidner (1980 a), s. 175.

osv. kommer det enkla utjämningskravet att vara uppfyllt – alla har lika lön. Om modellens olika förutsättningar uppges, uppstår frågan vad som kan menas med en rationell eller rättvis lönestruktur.

A. Heterogena arbeten

När de fackliga organisationerna talar om en rationell lönestruktur pekar de på olikheter i jobben som motiv för löneskillnader. Olika jobb ställer olika krav på kunskaper och erfarenheter, ansvar, samarbetsförmåga osv. Olika jobb är förenade med olika arbetsplatsförhållanden, är fysiskt och psykiskt olika ansträngande osv. Svårighetsgraden och arbetsmiljön varierar således mellan olika jobb.

Hur värderas sådana aspekter på jobben? Det finns två metoder. Den ena är att låta lönebildningen på marknaden vara vägledande. Om marknaden fungerar väl kommer dessa aspekter att återspeglas i lönestrukturen. Vid jämvikt kommer strömmarna av arbetskraft från och till de olika jobben att motsvara "behoven" – konstant brist eller överskott på arbetskraft inom vissa delar av arbetsmarknaden skulle tyda på en "felaktig" lönestruktur.

Den andra metoden är en systematisk arbetsvärdering. Stora ansträngningar har också lagts ner på försök att klassificera arbetsmarknaden enligt något slags yrkesnomenklatur. Det gäller sedan att sätta olika "poäng" på olika jobb med hänsyn till svårighetsgrad och arbetsmiljö för att få fram en rationell lönestruktur.[1]

Man kan inte skapa en sådan arbetsvärdering enligt "objektiva" metoder, där man fastslår att ett arbete bör betalas bättre – och just så mycket bättre – än ett annat arbete. Arbetsvärdering måste grundas på värderingar. Det är inte självklart hur olika aspekter på ett jobb bör värderas. Hur bör t. ex. ansvar värderas? Vissa människor ser positivt, andra negativt på att ha ett ansvarsfullt jobb. Även om vi utgår från "homogen" arbetskraft kvarstår problemet att poängsätta de olika arbetena.

Arbetsvärdering är därför inget renodlat expertjobb och den måste ständigt revideras – värderingar kan ändras. En rimlig ståndpunkt vore att, som förespråkas i 1951 års LO-betänkande, låta löntagarna själva göra denna värdering. I en modell med homogen arbetskraft och perfekta marknader skulle arbetsvärderingen då sammanfalla med den lönestruktur som bildas av marknaden. De båda metoderna sammanfaller således i detta fall. Beviset för att arbetsvärderingen lyckats kan sägas vara just att den sammanfaller med de långsiktiga jämviktslägena på arbetsmarknadens olika delområden. Mot detta resonemang har den invändningen gjorts att löntagarnas frihet är illusorisk och att värderingen av olika arbeten bör ske oberoende av marknaden. Till denna värdering tar vi inte ställning, men att löntagarna måste ta ett jobb för att försörja sig hindrar inte att de har att välja mellan olika typer av jobb och att deras val får återverkningar på lönebildningen.

De löner som finns i denna rationella lönestruktur kan kallas positionslöner. Det är löner som gäller för ett visst arbete (en viss "position" på arbetsmarknaden). Lönen är där inte beroende av vilken individ som besätter positionen och löneförhandlingarna handlar om de *regler* som ska gälla för lönesättningen. Löneskillnaderna är, med Adam Smiths ord, av

[1] Enligt Lundahl, (1980), skulle den solidariska lönepolitiken inte beakta skillnader i arbetsmiljö o. d. Lundahl pekar här på ett problem – det är oklart om man inom LO accepterar alla typer av "kompenserande" löneskillnader – men i princip är sådana löneskillnader förenliga med solidarisk lönepolitik.

"kompenserande" natur.[1]

Det bör observeras att löneskillnader som grundas på olikheter i företagens bärkraft (produktivitet) inte är rationellt motiverade i den mening vi här avser. Rationalitet – med avseende på olikheter i jobben och arbetsmiljön, men inte med avseende på företag (eller i vidare mening arbetsgivare). Det leder till principen om lika lön för lika arbete – en central aspekt på den solidariska lönepolitiken. Något oklart är måhända om man med arbete menar inte bara *samma typ av jobb* utan också *samma utförda arbetsprestation.* Med homogen arbetskraft torde man anta att detta inte är något problem – arbetsresultatet blir lika.

B. Heterogen arbetskraft

Nästa steg i analysen är att också frångå antagandet om homogen arbetskraft eller om man så vill att ta steget från en abstrakt diskussion om arbetskraft till en diskussion om konkreta individer. Människor är – på grund av arv och miljö – olika och har olika förmåga att utnyttja förtjänstmöjligheterna på arbetsmarknaden. Lönespridningen återspeglar då inte enbart olikheter i jobben utan också olikheter i arbetskraften. Analysen övergår därmed från positionslöner till individlöner. Arbetsvärderingen (som avser olika arbeten) måste kompletteras med en meritvärdering (som avser olika arbetskraft). Individlöner beror inte bara på positionens karaktär utan också på hur individen uppfyller kraven i positionen.

Hur bedöms skillnader i arbetsförmåga mellan olika människor från rättvisesynpunkt? Vissa skillnader är medfödda – det råder knappast någon enighet om det rättvisa i att sådana skillnader leder till löneskillnader. Andra skillnader beror på den sociala miljön. Här torde en allmän uppfattning vara att orsaksfaktorerna bör bekämpas, t. ex. att utbildning bör erhållas oberoende av föräldrarnas socialgrupp och inkomster. Det gäller att både minska dessa olikheter och förhindra att de "slår igenom" i individens val av utbildning osv. Men det är svårt att särbehandla den del av skillnaderna i arbetsförmåga som har just den orsaken. Arbetsförmågan beror slutligen också på olika typer av investeringar i humankapital. Vi har tidigare betonat utbildningen. Det är vanligt att man använder kostnaderna för utbildningen som ett argument för löneskillnader. Man diskuterar ofta problemet i "livslönetermer", där lika livslön anses kräva för studietiden kompenserande löneskillnader.

Dessa exempel på förklaringar till skillnader i arbetsförmåga visar att det knappast är möjligt att på ett enkelt, enhetligt sätt bedöma skillnader i arbetsförmåga från rättvisesynpunkt. Det finns inte heller någon enighet kring begreppet rättvisa i detta fall. Särskilt svårt att bedöma är kanske begreppet arbetsvilja. Två människor med samma arbetsförmåga kan ha olika faktiskt utförda arbetsprestationer. Motiverar detta löneskillnader eller kan den ena antas ha större arbetsvilja – så att båda subjektivt anstränger sig lika mycket och *därför* bör ha lika stor lön? Arbetsviljan kan här ta sig uttryck i både hårdare arbetstempo och längre arbetstid.

Det är inte nödvändigt för denna studie att närmare tränga in i vad rättvisan här kräver. Det finns emellertid en amerikansk diskussion om rättvisa, som har visst intresse för oss. Det är diskussionen kring *John Rawls*

[1] Man kan på liknande sätt tala om "kompenserande" inkomstskillnader. Enligt L. Söderström, (1981), där båda formerna av kompensation diskuteras, är "kompensation" en viktig förklaring till rådande löne- och inkomstskillnader. Se även L. Söderström, (1982).

A Theory of Justice, (1972) och den nya kontraktsrättsdebatten.[1] Man kan säga att man där i övervägande grad diskuterar vad man kan kalla "metodrättvisa". Den inkomstfördelning är rättvis som grundas på rättvisa principer. Ett annat synsätt är att direkt bedöma den faktiska inkomstfördelningen – den inkomstfördelning är rättvis som har vissa egenskaper, t. ex. inte har en alltför stor spridning. Det kan kallas "resultaträttvisa". Det finns, enligt min mening, skäl att inte bedöma resultatet alldeles oberoende av hur man nått resultatet. Men man kan göra åtminstone två invändningar mot en alltför strikt användning av metodrättvisa. Den första invändningen är att resultatet är rättvist bara på ett villkor: att förutsättningarna är rättvisa. Men få torde anse att dessa är rättvisa för alla människor – de flesta skulle därmed avse lika förutsättningar. Men om förutsättningarna är olika måste vi, i rättvisans namn, ändra på dessa förutsättningar. Det är svårt att undvika någon föreställning om vilket samhälle vi vill åstadkomma när vi gör dessa förändringar (eller reformer). I vilket fall måste alltid "metodrättvisan" kompletteras med åtgärder som skapar rättvisa förutsättningar.

Den andra invändningen är att vad som är "metodrättvisa", dvs. rättvisa kriterier för fördelningen, måste bedömas bl. a. med hänsyn till vilket resultat de leder till. Man kan därför inte, även om man använder metodrättvisa, vara helt likgiltig för resultatet.[2]

Denna diskussion har ett uppenbart intresse för vår analys av lönebildningen. Så länge vi håller oss till positionslöner har analysen haft metodrättvisekaraktär. När vi för in heterogen arbetskraft, dvs. levande människor, i modellen har den fortfarande inslag av metodrättvisa. Men den faktiska lönefördelningen bedöms ofrånkomligen även från resultaträttvisesynpunkter. Ett bevis för detta är det alldeles övervägande intresset för just slutresultatet, den individuella lönespridningen, medan det finns mindre av statistik som primärt bedömer lönespridningen från något slags metodrättvisesynpunkt men det kan också bero på att en sådan statistik är svårare att ta fram. Ett undantag är statistiken över lönerelationerna mellan män och kvinnor (men även timlön och andra tidslöneberäkningar kan användas för att belysa lönestrukturen från denna synpunkt).

Det är naturligt att löneförhandlingar och löneprogram i hög grad inriktas på positionslöner. I kollektiva avtal diskuteras ju inte lönen för hr Andersson och hr Pettersson osv. Vad man i första hand beaktat är därför en lönespridning som grundar sig på olikheter i arbetet. Där har man programmatiskt accepterat en lönespridning.

Men det är också naturligt att löneförhandlingarna bedöms med hänsyn till den resulterande individlönestrukturen. Där har man inte varit lika tydlig – vilket vi väl kan förstå med hänsyn till svårigheterna att bedöma vad som är rättvisa löneskillnader, grundade på individernas olika arbetsinsatser.

Väl fungerande marknader skulle – vid heterogen arbetskraft och heterogena arbeten – ge lika lön för lika arbete (arbetsinsats) och olika lön för olika arbete (arbetsinsats). Olikheterna i lön skulle motsvara de olika bidrag till produktionen som olika löntagare ger, enligt den marginalproduktivitetsteori som utgör en av utgångspunkterna för den ekonomiska löneteorin. I princip spelar det då ingen roll vilken arbetskraft en arbetsgivare anställer. Bra arbetskraft betalas bra, sämre arbetskraft betalas sämre. För samma utförda arbetsprestation betalas alltid lika mycket och den

[1] En översikt över den debatten ges av Hans Tson Söderström, (1977).

[2] Dessa invändningar utvecklas av Scott Gordon, (1976). Begreppen metodrättvisa och resultaträttvisa har jag hämtat från Niklasson-Söderström, (1970), s. 92.

kostar lika mycket för alla arbetsgivare. Teorin anger således inte bara en likalönsprincip utan också en princip om olika lön för olika arbete samt hur stor löneolikheten ska vara.

Det är inte alls självklart att dessa löneskillnader bör betraktas som rättvisa. Många torde tvärtom inte alls vara beredda att acceptera löneskillnader som helt grundas på olika arbetsprestationer. I lönepolitiska program är man alltmer inriktad på att tona ner bedömningen av den individuella dugligheten för att i första hand peka på olikheterna i arbetet som huvudargument för löneskillnader.[1]

Marknadslösningen – det gäller väl fungerande marknader – kan alltså, tycks det, accepteras när man håller sig till positionslöner. Det är mindre självklart när det gäller de individlöner som uppstår när man släpper antagandet om en homogen arbetskraft. Det innebär i praktiken att man släpper in "verkliga" människor i modellen och att man då måste ta hänsyn till att de är olika. Innebörden är att man måste behandla olika människor olika.

Vi kan klargöra problemet med ett exempel. Antag ett ackordsarbete. Vid homogen arbetskraft kommer ackord inte att leda till löneskillnader. Men med verkliga människor kommer ackordet att medföra löneolikheter. Antag då att en individ förmår prestera dubbelt så mycket som en annan individ. Skall lönen då också vara dubbelt så hög? Så länge vi talar om positionslöner kommer den problematiken aldrig fram. Man talar bara om lönen vid olika typer av arbeten (positionslöner) – om man så vill om reglerna för lönesättningen – ej om olika individlöner vid ett visst givet arbete. Principen om lika lön vid lika arbete kan därför också tolkas som en princip om lika lön vid lika arbetsprestation, oberoende av arbetsgivare, ras, kön, region, företagets bärkraft osv. Det kan också ses som en form av metodrättvisa.

Den resulterande individlönestrukturen kan emellertid ogillas från resultaträttvisesynpunkter. Antag att man därför kräver mindre löneskillnader vid detta ackord än vad skillnaderna i arbetsprestationen motiverar. Då uppstår en konflikt mellan metodrättvisa och resultaträttvisa, en konflikt mellan principen om lika lön för lika arbetsprestation (dvs. dubbel lön för dubbel arbetsprestation) och principen om en rättvis individlönestruktur, där rättvisan kräver begränsade löneskillnader. Resultaträttvisan kräver här att den "sämre" arbetskraften får mer för sin arbetsprestation än den bättre. Resultaträttvisan kräver att man tar hänsyn till att fördelningen gäller människor. Rättvisa betyder helt enkelt olika saker när man talar om positions- och individlöner. Denna spänning mellan olika rättviseprinciper – som påminner om skillnaden mellan fördelning efter prestation och fördelning efter behov – är ständigt närvarande i lönepolitiska diskussioner.

Så länge lönepolitiken handlar om positionslönestrukturen synes principen om lika lön för lika arbete (även i betydelsen arbetsprestation) vara accepterad av kanske alla fackliga organisationer. Denna princip innebär, i sin logiska utveckling, olika lön för olika arbete, med antagandet om heterogena arbeten.[2] Frågan är om den också innebär olika lön för (och i direkt relation till) olika arbetsprestationer, med antagandet om heterogen arbetskraft. Lönepolitiken skulle då eftersträva den perfekta marknadens lönestruktur (vid heterogena arbeten, eventuellt också vid heterogen

[1] Jag har här gått igenom ett antal lönepolitiska program från LO och TCO samt från de olika fackförbunden inom LO och TCO. Det är möjligt att man inom TCO tydligare kan ange olikheter i såväl arbetet som arbetskraften som grund för en lönedifferentiering. Enligt TCO ska lönedifferentieringen grundas på "arbetets svårighetsgrad samt den enskildes duglighet". Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag, s. 90. Se även Lönepolitiska program från 1963 och 1973. Tendensen är dock att man även inom TCO framför allt betonar skillnaderna i arbetets karaktär.

[2] Accepterandet av "kompenserande" löneskillnader kan dock väl kombineras med en strävan att göra arbetena mer homogena och därmed minska behovet av kompenserande löneskillnader.

arbetskraft). I stället för att snedvrida lönestrukturen skulle fackföreningsrörelsen eftersträva en "rationell" lönestruktur, dvs. långsiktiga jämviktslöner.

När lönepolitiken handlar om individlöner aktualiseras ett "ovidkommande" skäl för löneökning, nämligen låg lön som sådan. Vid låglönesatsningar kan det räcka som motiv att lönen är låg. Detta motiv är meningsfyllt bara i ett individlöneperspektiv och det är ett renodlat fördelningsmotiv.

Det finns som framgått inga "objektiva" rättviseskäl för den lönestruktur som uppstår i en perfekt marknadsekonomi – även om det hos enskilda ekonomer ibland har funnits en tendens att legitimera denna lönestruktur. För en i denna mening marknadsmässig lönestruktur har dock alltid funnits ett betydande stöd. Man har då ibland anfört rättviseargument (framför allt av metodrättvisetyp). Man har vidare anfört argument som anknyter till det tredje målet för LO:s lönepolitik. Man menar då att en rationell lönestruktur är fördelaktig från *produktionssynpunkt.* Den "snedvrider" inte resursallokeringen, ger löntagarna incitament att arbeta (och att byta arbete om så är önskvärt) och är gynnsam från sysselsättningssynpunkt.

Det handlar således om en för produktionen lämplig incitamentsstruktur, och ekonomerna föreställer sig vanligen att marknadslöner då bör accepteras. Mot den uppfattningen har hävdats att en jämnare lönestruktur på många sätt underlättar samarbete mellan löntagarna och omplaceringar av arbetskraften. Man har också menat att lönedifferensers betydelse som incitament för arbetsinsatser och rörlighet inte bör överdrivas. Dessutom kan man hävda att en jämnare lönestruktur kan vara värd en lägre produktion. Mera problematiskt är att en sådan lönestruktur kan medföra sysselsättningsproblem. Man kan därför anföra både fördelnings- och sysselsättningsargument för att lönebildningen, i enlighet med Meades tankegångar, primärt underordnas sysselsättningsaspekten.

Ett annat argument för marknadslöner har varit att de är "priset" för *en fri arbetsmarknad.* Om vi inte accepterar dessa löner – hur ska man då kunna rekrytera arbetskraft till alla jobb som behöver utföras? Detta argument synes i första hand avse den mindre omtvistade frågan om löneskillnader mellan olika arbeten. Uppenbart kan dock någon form av dirigering av arbetskraften bli aktuell om man starkt avviker från den lönestruktur som uppstår på en fri arbetsmarknad. Man får här göra en avvägning. En fri arbetsmarknad har ett pris i form av vissa lönedifferenser. För att nå en jämnare lönestruktur kan priset vara "kompenserande" lönesubventioner eller en mer reglerad arbetsmarknad.

C. Heterogena yttre förhållanden

I en väl fungerande marknadsekonomi finns enligt modellen en ständig tendens till "lika lön för lika arbete". Man utgår då i modellen från att de yttre förhållandena inom landet kan betraktas som homogena. Detta är ett orealistiskt antagande (särskilt för de stora nationerna). Inom ett land kan de yttre förhållandena i olika regioner bedömas olika och därmed ge upphov till löneskillnader (för lika arbete) t. ex. mellan olika regioner och mellan städer och landsbygd. Vi har tidigare anfört dyrortsgrupperingen som ett exempel på en sådan regional lönedifferentiering. Om man uppfattar sådana yttre

förhållanden som väsentliga kan man anse att ett visst arbete i regionen A inte kan jämföras med samma slags arbete i regionen B. En jämviktslösning är tänkbar där en person föredrar att arbeta i regionen A framför regionen B och därför accepterar lägre lön – den högre lönen i regionen B skulle kunna anses vara av kompenserande natur (kompenserar för sämre yttre förhållanden).[1] Den typen av "kompensation" har knappast accepterats av någon svensk facklig organisation, även om den "i princip" skulle kunna infogas i den solidariska lönepolitiken.

En speciell aspekt på "yttre förhållanden" är att hemorten – var den än är belägen – vanligen föredras framför andra orter och regioner. Det är alltså bättre att få stanna kvar än att flytta till annan ort (flyttningsbesvären helt frånräknade). Man har då i den regionalpolitiska debatten framfört tanken att lägre löner skulle kunna accepteras om man därigenom fick högre sysselsättning på hemorten. Tanken har varit aktuell framför allt i regioner med stor arbetslöshet som t. ex. Norrbotten. De som bor där skulle då kunna välja mellan att stanna kvar (med lägre lön) eller flytta till andra orter och regioner (med högre lön). Frågan kan sägas gälla vem som ska betala för sysselsättningen – de på orten anställda i form av lägre löner och hela samhället i form av regionalpolitik är två av alternativen – men också vilka krav på samhällets stöd den enskilde kan ställa. Tanken på sådana regionala lönedifferenser har inte vunnit facklig eller politisk förankring.

D. Imperfekta marknader

Med marknadslöner har vi hittills avsett lönestrukturen på en väl fungerande arbetsmarknad. Även detta antagande måste nyanseras när vi betraktar verkligheten. Arbetsmarknaden består i verkligheten av en mängd delarbetsmarknader. Den är "segmentiserad" eller uppdelad geografiskt, yrkesmässigt, branschmässigt osv. Redan J. E. Cairnes talade om "non-competing-industrial groups" och under senare år har teorier utvecklats om duala arbetsmarknader, interna och externa arbetsmarknader osv. Förklaringen ligger både i informations- och transaktionskostnader och i på andra sätt hämmad konkurrens på arbetsmarknaden, som framgått av avsnitt 2.1.1. Det förekommer också diskriminering av olika slag på arbetsmarknaden.

Lönebildningen tenderar därför att avvika från principen lika lön för lika arbete. Vi kan i stället få en lönestruktur som inte visar något lättolkat mönster. Man har i den lönepolitiska debatten vanligen utgått från att alternativet till en lönestruktur enligt likalönsprincipen är en lönestruktur enligt bärkraftsprincipen. I en fri men bristfälligt fungerande marknad kan lönedifferenser uppstå, som avspeglar bärkraften (produktiviteten) i olika företag – företag som går bra betalar bättre löner än företag som går dåligt. Med sådana lönedifferenser skulle vi kunna få ett (positivt) samband mellan löner och vinster, medan principen om lika lön för lika arbete anvisar en lön, som är oberoende av vinstnivån i enskilda företag. Lönestrukturen följer emellertid inte nödvändigtvis antingen likalönsprincipen eller bärkraftsprincipen, bl. a. på grund av bristande information, olika trögheter på arbetsmarknaden och brister i konkurrensen (monopol och monopson). Sambandet mellan lönebildning och vinster diskuteras vidare i avsnitt 2.3.

En marknadslönebildning av denna typ uppvisar olika slag av lönesplitt-

[1] Jfr Meidner-Niklasson, (1970), s. 163 f.

ring, dvs avsteg från principen lika lön för lika arbete. Den accepteras normalt inte av fackliga organisationer och strider mot principerna för den solidariska lönepolitiken. SAF torde inte förespråka vare sig en strikt solidarisk lönepolitik eller en rent bärkraftsanpassad lönepolitik.[1]

2.2.3 Ett dynamiskt perspektiv

Analysen har i avsnittet ovan utgått från den statiska jämviktsmodellen i traditionell ekonomisk teori. Modellen kan ses som ett riktmärke mot vilket marknaden tenderar att röra sig, men hela tiden inträffar störningar av olika slag. Det är dock av intresse att studera detta riktmärkes egenskaper. Den "perfekta" modellen är emellertid inte en beskrivning av verkligheten utan fungerar som en analytisk norm, utifrån vilken verkligheten kan bedömas.

Vad som gör modellen bristfällig som verklighetsbeskrivning är kanske främst dess statiska karaktär. I ett dynamiskt perspektiv kompliceras analysen avsevärt – där sker förändringar över tiden: tillväxt i produktion, förändringar i marknader och resurstillgångar osv. Det är uppenbart att detta ger ett annorlunda perspektiv på lönebildningen. Utan att närmare gå in på den frågan vill vi göra några kommentarer.

1 I ett statiskt perspektiv är förutsättningarna givna. Arbetskraften har en viss duglighet och jobben har en viss karaktär. Men i ett längre, dynamiskt perspektiv är varken arbetskraften eller jobben givna. Arbetskraften kan utbildas, humankapitalets storlek och fördelning kan förändras. Jobben kan ändras, arbetsmiljön kan förbättras. Därav följer att det inte är givet vilken konkret innebörd den perfekta marknadens lönestruktur (en rationell lönestruktur) har. Den kan innebära högst olika lönespridning vid olika förutsättningar. Själva lönestrukturen kan också påverka jobben. När lönekraven stiger bortfaller en del föga produktiva inslag i jobben. Arbetsgivarna tvingas utnyttja arbetskraften mera rationellt när den blivit dyrare, de tvingas kanske att ändra "jobbinnehållet". Det sker alltså ett samspel mellan lönebildning och "jobbildning", där på längre sikt varken lön eller jobb är givna, utan lönerna "sätts" och jobben "skapas" med hänsyn till förändringar i utbud och efterfrågan.

   Detta innebär att man kan avsiktligt påverka dessa villkor och förutsättningar, t. ex. genom utbildningspolitik, för att uppnå en viss utjämning och ändå tillämpa marknadslöner.

2 Den andra synpunkten gäller lönedifferenser och rörlighet. Löneskillnader mellan lika jobb kan motiveras av att de stimulerar till rörlighet. De "bästa" företagen kan vilja betala bättre för att locka till sig arbetskraft. I ett dynamiskt perspektiv kan löneskillnader mellan lika arbeten således motiveras med hänsyn till behovet av förändringar och anpassningar i ekonomin. Man kan emellertid också hävda att de "sämre" företagen då får större möjligheter att överleva än vid en solidarisk lönepolitik, som eftersträvar en rationell lönestruktur. I det senare fallet framtvingas, som tidigare framhållits en strukturomvandling genom hårdare press på de "sämsta" företagen, samtidigt som de "bästa" företagen inte betalar bättre löner och därför får större vinster än vid en "bärkraftsorienterad" lönepolitik.

[1] Se t. ex. Faxén, (1960, 1961 och 1977).

Det är således inte självklart vilken typ av lönepolitik som i ett dynamiskt perspektiv är att föredra med hänsyn till behovet av ekonomisk expansion eller vilken lönepolitik som skapar störst rörlighet. Metoderna att åstadkomma rörlighet är olika – löneskillnader respektive utslagning av företag. Den solidariska lönepolitiken kan också sägas onödiggöra den rörlighet som annars behövs för att åstadkomma en rationell lönestruktur genom att, i kollektiva avtal, direkt genomföra en rationell lönestruktur. Den solidariska lönepolitiken minskar således incitamenten till rörlighet men i viss utsträckning också behovet av rörlighet.

Priset för en lönepolitik, där lönerna inte anpassas till marknaden, är emellertid en ökad arbetslöshet, menar många ekonomer. Problemet är här inte det allmänna lönekostnadsläget utan relativlönerna. Relativa arbetslöshetstal ersätter delvis relativlönernas funktion för arbetskraftens rörlighet på arbetsmarknaden.[1]

3 En tredje synpunkt gäller den solidariska lönepolitikens förenlighet med marknaden. Vi har ovan hävdat att den solidariska lönepolitiken (likalönsprincipen) är förenlig med en perfekt marknad – långsiktiga jämviktslöner eftersträvas. Tillämpad på en marknad i en dynamisk ekonomi, där konkurrensen inte är perfekt, där förändringar ständigt inträffar och där stora vinstskillnader mellan företagen förekommer, kan den däremot komma i konflikt med "marknadskrafterna" och skapa sysselsättningsproblem i lågproduktiva företag. I en sådan ekonomi står den solidariska lönepolitiken (i dess båda meningar) i strid med en "fri" marknadslönebildning. Meidner har starkt betonat denna aspekt på den solidariska lönepolitiken. Den innebär, enligt Meidner, ett främmande element i marknaden och den underminerar grundvalarna för marknadsekonomin.[2] Den utgör också, enligt Meidner, "huvudmotivet till fackföreningsrörelsens krav på upprättande av löntagarfonder".[3]

4 En fjärde synpunkt är att en dynamisk ekonomi både förutsätter och ger upphov till vinstskillnader mellan olika företag. Dessa vinstskillnader accentueras om produktivitetsskillnader mellan olika företag inte ger utslag i lönebildningen utan enbart i ersättning till kapitalägarna. De kan försvåra en solidarisk lönepolitik, eftersom det i *vissa* företag uppstår stora vinster och i *andra* företag små vinster eller förluster. "Den mest lyckade förutsättningen är alltså . . . en sorts solidarisk vinstpolitik", framhåller Anna Hedborg, som också finner stora vinstskillnader i sig oacceptabla. "I ett samhälle med en framgångsrik solidarisk lönepolitik måste toleransen för privata starkt ojämlikt fördelade vinster bli mycket låg."[4]

[1] Detta betonas av Trevithick, (1980), s. 138 f. Observera att såväl likalönsprincipen som låglönesatsningarna har sådana konsekvenser – de är, om än på olika sätt, inte "marknadsanpassade" (jfr nästa punkt).

[2] Meidner, (1980 b). Ett par citat: ". . . the trade unions have brought an element into the market economy which is alien to it, which contradicts its tendencies, and which finally threatens to break its bounds" (s. 348). "Making the wages policy of solidarity the goal of trade union work means undermining the foundations of the market economy." (s. 350). En liknande uppfattning uttrycker Anna Hedborg: "Den solidariska lönepolitiken har alltid inneburit en utmaning mot det kapitalistiska marknadssystemet." Hedborg, (1980), s. 168.

[3] Meidner, (1981), s. 44.

[4] Hedborg, (1980), s. 159 och 168. LO-rapporten Lönepolitik, (1971), pekar också på den splittrade lönsamhetsbilden som ett problem för den solidariska lönepolitiken (s. 94 f.). Det bör kanske framhållas att den ursprungliga doktrinen inte accepterade höga vinster men väl vinstskillnader. "Solidarisk lönepolitik men gärna osolidarisk vinstpolitik olika företag emellan – *inom ramen för en allmän lågvinstpolitik* – var vad vi rekommenderade", Rehn, (1980), s. 46. Rehn avser 1951 års LO-betänkande.

Men med en "solidarisk vinstpolitik" skulle all dynamik i näringslivet upphöra. Varken de anställda eller kapitalägarna skulle ha incitament att se till att företaget är effektivt, eftersom ersättningen till dem är given. Man kan därför, med hänsyn till behovet av dynamik, hävda att den solidariska lönepolitiken måste kompletteras med en typ av ersättning till kapitalägarna, som inte är given (ett "öppet" kontrakt) och att kapitalägarna bör driva en avkastningsinriktad placeringspolitik i syfte att bevaka kapitalavkastningen.[1] Fördelnings- och produktionsaspekterna kommer här uppenbart i konflikt med varandra.

2.2.4 Sammanfattning och precisering av begreppet solidarisk lönepolitik

Vi kan med utgångspunkt i ovanstående analys urskilja flera olika typer av lönestruktur. Vi utgår då från att sammansättningen av förmåner är given och oförändrad, så att analysen kan koncentreras till lönen. Vi utgår vidare från att de yttre förhållandena är lika. Om sammansättningen av förmåner varierar och om de yttre förhållandena är olika, skulle en lönepolitik med krav på lika lön för lika arbete strida mot modellens lönestruktur. För att något förenkla framställningen bortser vi från dessa för denna rapport mindre centrala aspekter.

Följande fyra olika typer av lönestruktur är av intresse:

1 En totalt jämn lönestruktur – lika lön för alla.
Den gäller vid homogena arbeten, homogen arbetskraft och perfekta marknader.

2 En lönestruktur som (enbart) återspeglar olikheter i jobben (jobbet som sådant och arbetsmiljön) – lika lön för lika arbete. Kompensatoriska löneskillnader som ger lika "net benefits" för alla.
Den gäller vid homogen arbetskraft och perfekta marknader.

3 En lönestruktur som (enbart) återspeglar olikheter i jobben och i arbetskraften – lika lön för lika (utfört) arbete.
Den gäller vid perfekta marknader.

4 En lönestruktur som återspeglar såväl olikheter i jobben och i arbetskraften som diskriminering och imperfekta marknader – olika lön även mellan lika prestationer.
Denna lönestruktur är mest "realistisk", dvs. överensstämmer bäst med den verkliga lönestrukturen.

Frågan är nu vilken typ av lönestruktur som kan sägas beskriva målet för den solidariska lönepolitiken.

När man inom fackföreningsrörelsen talat om en rättvis och rationell lönestruktur har man avsett en likalönsprincip till skillnad från den "imperfekta" lönestrukturen i alternativ 4 – man har vanligen utgått från att detta alternativ kännetecknas av bärkraftsorienterade löner.

Med en rationell lönestruktur har man avsett lika lön för lika arbete (arbetsprestation). Denna princip kan sägas kännetecknа alla de tre första alternativen. Men vilket av dessa alternativ föredras?

Ingen facklig organisation torde ha uppställt en totalt jämn lönestruktur

[1] Se SOU 1979:8, s. 89.

som mål för sin lönepolitik. Den har knappast någon praktisk relevans och har således karaktären av modell och jämförelsenorm. Detta alternativ kan inte anses vara det uttalade målet för den solidariska lönepolitiken.

Det andra alternativet – med utgångspunkt i olikheter i jobben – bygger på tanken att välfärd inte mäts enbart i pengar. Lika "net benefits" kan därför kräva kompenserande löneskillnader. Olika jobb har också olika svårighetsgrad, vilket anses motivera löneskillnader. En systematisk arbetsvärdering har som syfte att skapa sådana lönedifferenser som motsvaras av olikheter i jobben. Den solidariska lönepolitiken bygger på en sådan arbetsvärderingstanke och är således väl förenlig med de löneolikheter som ryms i denna lönestruktur.

Löneförhandlingar (mellan organisationerna på arbetsmarknaden) handlar i första hand om positionslöner, inte om enskilda individers löner. I det perspektivet kommer förhandlingarna i första hand att avse löner för olika typer av arbeten. Frågan är hur man ställer sig till ersättningen för olika arbetsinsatser, när dessa återspeglar olikheter mellan olika individer. Jämvikt på en väl fungerande arbetsmarknad kräver att löneskillnader accepteras om de motiveras av olika arbetsinsatser. Marknadslöner kan också motiveras av vissa "rättviseskäl" – bl. a. utifrån föreställningar av naturrättslig karaktär om att man har "rätt" till värdet av sitt arbete. Det vanligaste argumentet är kanske att marknadslöner bör accepteras med hänsyn till de samhällsekonomiska effekterna (tillväxt- och stabiliseringseffekter).

Den solidariska lönepolitiken kan uppfattas som en strävan att åstadkomma en långsiktig jämviktslönestruktur och skulle därmed ha den tredje typen av lönestruktur som mål. Under senare år har man emellertid i löneförhandlingarna angett låglön som ett särskilt kriterium för löneökningar utan direkt samband med arbetsinsats. Detta kriterium kan strida mot jämviktslönestrukturen.

Den fjärde typen av lönestruktur återspeglar brister på marknaden och synes därför – i ett statiskt perspektiv – vara svårare att försvara. Ingen torde heller anse att olika lön för lika arbete (arbetsprestation) i och för sig är att eftersträva. I ett mera dynamiskt perspektiv kan det dock finnas skäl att acceptera även sådana löneskillnader som hör till detta fjärde alternativ. Som skäl har t. ex. anförts att löneskillnader (mellan lika jobb) skulle stimulera rörligheten på arbetsmarknaden och ge mindre utslagning av arbetskraft i lågproduktiva företag.

Det har framgått att den solidariska lönepolitiken inte är så väl definierad att den entydigt kan placeras in under någon av dessa typer av lönestruktur. Likalönsprincipen anknyter emellertid närmast till den andra typen av lönestruktur så länge diskussionen gäller prissättningen av olika slags arbeten. I verkligheten måste man emellertid också ta ställning till olikheter mellan individerna – vid ackordslöner, vid meritvärdering osv. Likalönsprincipen kan här utformas så att den blir förenlig med jämviktslöner i en perfekt marknad och anknyter därmed till den tredje typen av lönestruktur. Ett av de svåra fackliga problemen torde vara att bemästra den spänning som här finns mellan den andra och den tredje typen av lönestruktur. Det är i praktiken också ganska svårt att skilja på vad som är olikheter i själva arbetet och vad som är olikheter i utförda prestationer.

Utjämningsperspektivet talar i sin extrema form för helt lika löner, men så långt går inte kraven. Mera försiktiga krav innebär dock inte att någon av de andra lönestrukturerna principiellt eftersträvas. I förhållande till den faktiskt rådande lönestrukturen kan emellertid såväl den andra som tredje typen av lönestruktur innebära en allmän löneutjämning. Så har man i regel också uppfattat verkligheten inom LO. De båda principerna – lika lön och allmän utjämning – har då inte behövt komma i konflikt med varandra. I princip är de emellertid av helt olika karaktär. Likalönsprincipen bygger på en arbetsvärderingstanke (med både allokerings- och rättvisemotiv), låglönesatsningarna på en (annan) rättviseföreställning och en ren jämlikhetsvärdering.

Den fjärde typen av lönestruktur – vare sig den innebär en bärkraftsorienterad lönestruktur eller något annat – är under alla omständigheter oförenlig med den solidariska lönepolitiken. Arbetsgivarsidan har uttalat förståelse för likalönsprincipen men har av tradition varit mera benägen att acceptera löneskillnader mellan företag – de enskilda företagen vill naturligtvis ha viss frihet i lönesättningen (på samma sätt som att en lokal löneglidning kan ses positivt av löntagarna). Interna taktiska problem talar emellertid för SAF, liksom för LO, snarast för norm tre. Frågan kan för båda i viss mån ses som en fråga om hur centraliserad resp. decentraliserad lönebildningen ska vara.[1]

Sammanfattningsvis kan LO sägas eftersträva dels en rationell lönestruktur, dels en allmän löneutjämning. Med en rationell lönestruktur avser vi den tredje typen av lönestruktur, men det råder större klarhet om att skillnader i jobben motiverar löneskillnader än skillnader i arbetskraften.

Det finns således olika "spänningar" inom den solidariska lönepolitiken: mellan en "rationell" lönedifferentiering och en allmän löneutjämning, mellan positionslöner och individlöner, mellan den andra och tredje typen av lönestruktur. På motsvarande sätt torde arbetsgivarnas lönepolitik förete en "spänning" mellan den tredje och fjärde typen av lönestruktur.

Den solidariska lönepolitiken har effekter på samhällsekonomin vad avser fördelning, stabilisering och resursallokering. Vi har hävdat att den (programmatiskt) inte påverkar löneandelen, men väl både löne- och vinststruktur. Vi har vidare hävdat att den har vissa, inte entydiga effekter på inflation och arbetslöshet och att den påverkar strukturomvandlingens förlopp och förmodligen även dess takt. Vi har också definierat den solidariska lönepolitikens förhållande till marknaden. En perfekt marknad ger en rationell lönestruktur, som, beroende på förutsättningarna, överensstämmer med alla de tre första typerna av lönestruktur. Den solidariska lönepolitiken kan så till vida sägas sträva efter en perfekt marknads lönestruktur.

Denna slutsats kompliceras om vi släpper det orealistiska antagandet om homogena yttre förhållanden. Den fackliga lönepolitiken är inte alltid självklart förenlig med krav på "kompensation" för olika yttre förhållanden. Vi har bortsett från denna punkt, som inte varit central för debatten om löntagarfonder.

Den solidariska lönepolitiken strider vidare mot "marknadskrafterna" i det att den inte accepterar löneskillnader mellan företag, kön osv., som inte skulle finnas på en perfekt marknad. I dessa avseenden kan den solidariska

[1] Man kan kanske hävda att SAF är för en central samordning av lönepolitiken av stabiliseringsskäl – den allmänna *lönenivån* bör anpassas med hänsyn till effekterna på samhällsekonomin. SAF är däremot mer positivt till en decentraliserad lönebildning vad avser *lönestrukturen,* eftersom SAF till skillnad från LO inte har någon uttalad utjämningsambition när det gäller lönerna. Se t. ex. Rättvis lön (SAF 1979), särskilt punkt 11.

lönepolitiken beskrivas som ett försök att skapa en mer perfekt marknads lönestruktur, men den kan också anses utgöra ett i princip främmande inslag i en marknadsekonomi. Den strider mot den form av marknadsmässig lönebildning, som beskrivs av den fjärde typen av lönestruktur.

Låglönesatsningarna kan sannolikt ibland ges en "rationell" motivering, men grundtanken är rent fördelningspolitisk. Den står därför i princip i strid med en marknadsmässigt motiverad lönestruktur.

2.3 Lönebildning och vinster

Vi har ovan analyserat lönebildningen och innebörden av solidarisk lönepolitik och visat att denna lönepolitik påverkar vinststrukturen, vilket utgör det grundläggande argumentet för löntagarfonder som komplement till solidarisk lönepolitik. En analys av sambandet solidarisk lönepolitik och löntagarfonder måste därför gälla även vinsten.

Det bör allra först påpekas att orsakssambandet mellan löner och vinster är ömsesidigt. Lönebildningen påverkar vinsterna och vinsterna påverkar lönebildningen. Man kan säga att de i introduktionen nämnda två olika lönepolitiska argumenten för löntagarfonder anknyter till dessa samband. Det första av dem har med solidarisk lönepolitik att göra, det andra har en stabiliseringspolitisk motivering. Båda argumenten utmynnar i krav på vinstdelning och i förlängningen därav löntagarfonder.

Avsnittet börjar med att kort diskutera begreppen vinst och vinstdelning. Därefter behandlas sambandet mellan lönebildning och vinster. Vi skiljer där på det statistiska sambandet mellan löner och vinster och orsakssambanden dels mellan löner och vinster, dels mellan vinster och löner.

2.3.1 Vad är vinst och hur får man del av den?

Begreppet *vinst* har använts i många olika betydelser. I företagsekonomin avses med vinst hela ersättningen till det egna kapitalet.[1] Det är i denna betydelse ordet vinst har använts i fonddebatten och kommer att användas i denna rapport.

I nationalekonomin betraktas vinst som ett överskott *efter* en "normal", marknadsmässig ersättning till alla produktionsfaktorer, dvs. även till det egna kapitalet. Ersättningen till det egna kapitalet delas upp i kapitalkostnader och "ren vinst" (pure profit). I kapitalkostnaderna ingår en betalning för kapitalanvändning utan risker plus en riskpremie. Om företagets intäkter täcker alla kostnaderna och ger ett överskott utgör detta överskott vad ekonomer brukar kalla vinst.[2]

Vinst i denna mening visar att kapitalet får en ersättning "in excess of its opportunity cost" – högre än vid en alternativ användning. Vinsten kan därför ses som en signal till att resurser kan överföras till den vinstgivande verksamheten (där resurserna får högre ersättning). Vinster (och förluster, dvs. när ersättningen inte täcker kapitalkostnaderna) utgör därför incitament för en förändrad resursallokering.

I ett jämviktsläge är vinsten noll och i en väl fungerande marknadsekonomi tenderar vinsten att gå mot noll – i en perfekt marknad finns inga vinster. I

[1] För en ingående utredning av vinstbegreppet i företagsekonomisk mening, se Edenhammar, (1982).

[2] Beträffande begreppet vinst i nationalekonomisk mening, se t. ex. en lärobok som Lipsey, (1975).

verkligheten finns både vinster och förluster, vilket är ofrånkomligt i en dynamisk och föränderlig värld, där marknaderna aldrig uppfyller modellens krav på "perfektion". Vinst kan då anses uppkomma som en följd av marknadsimperfektioner (monopol, monopson). Den kan också ses som en ersättning för innovationer och entreprenörskap; tidigare ansågs den även som en ersättning för risktagande (men riskpremien betraktas nu snarare som en del av kapitalkostnaderna).

Vinsten uppkommer genom olika "störningar" av marknaden – t. ex. en innovation som ger företaget ett monopolinnehav (exempelvis ett patent) – men försvinner också genom marknadens sätt att fungera. Andra företag "tar efter" och börjar konkurrera med "monopolföretaget" osv.

Det ligger nära till hands att betrakta en "normalvinst" i företagsekonomisk mening som en vinst, som precis täcker kapitalkostnaderna, dvs. en nollvinst i nationalekonomisk mening. Vinster i den senare meningen betecknas då som "övervinster" med företagsekonomisk terminologi. Övervinster är vinster över den normala eller genomsnittliga vinsten. Vad som är en normal eller genomsnittlig vinst varierar i olika branscher och näringsgrenar, eftersom risktagandet är olika. Konjunktursvängningarna vållar vissa problem. Vad som menas med normalvinst kan inte gärna svänga lika snabbt som den genomsnittliga vinstnivån gör över en konjunkturcykel. Mätperioden för vinsten borde därför inte vara ett år utan (minst) en konjunkturcykel. Över en längre period finns, som framhållits, egentligen inga uthålliga vinster (eller förluster) i nationalekonomisk mening om vi har marknader med väl fungerande konkurrens.

Vinstens funktion i en marknadsekonomi är som framgått framför allt allokeringsmässig. Vinsten utgör en drivkraft och fungerar därmed som ett *styrmedel för produktionen.* Den utgör samtidigt en indikator på hur bra företagen går. Vinsten har naturligtvis också en fördelningsmässig betydelse och fungerar som finansieringskälla för företagens investeringar.

Begreppet *vinstdelning* kan också användas i olika betydelser. Den kan vara frivillig eller obligatorisk, övergripande eller företagsanknuten, men i detta sammanhang är det framför allt två typer av vinstdelning som är av intresse: en generell vinstdelning och en övervinstdelning.[1] En generell vinstdelning avser en del av hela ersättningen till det egna kapitalet. En övervinstdelning skulle rent språkligt innebära att någon del av denna ersättning undantogs; vanligen avses en vinstdelning över en viss nivå på företagens vinster och vanligen söker man finna mått på normalvinsten för att ange denna nivå över vilken vinstdelning inträder. Eftersom man först då kan tala om vinstdelning i nationalekonomisk mening är det vanligt att ekonomer med vinstdelning avser just en sådan övervinstdelning. En vinstdelning över ett absolut belopp har vanligen som motiv att undanta småföretagen från vinstdelningen.

Det finns olika fördelningsmässiga sätt att motivera en vinstdelning. I modellen för en perfekt marknad skulle övervinster inte ha någon "ekonomisk" funktion utan vara tecken på att marknaden inte är perfekt. I ett mer dynamiskt perspektiv kan de ses som incitament för ekonomisk utveckling. De har emellertid karaktären av residual, som väckt frågan varför bara kapitalägarna ska tillgodogöra sig det överskott som kan uppstå i ett företag, sedan alla kostnader är betalda. Med övervinstdelning skulle

[1] För en teknisk och företagekonomisk bedömning av olika typer av vinstdelning, se Edenhammar, (1982).

både kapitalägare och löntagare få del av överskottet.

Skälet för en delning av normalvinsten måste vara att en marknadsmässig ersättning till kapitalet inte accepteras – åtminstone inte till det egna kapitalet; eftersom räntor, som betalning till främmande kapital, ej föreslagits bli föremål för delning accepteras uppenbarligen dock en marknadsmässig ersättning till lånat kapital. En sådan vinstdelning kan grundas på arbetsvärdeläran, men en strikt tolkning kräver inte vinstdelning utan mer än så: att vinsterna avskaffas.[1]

Från en mer teknisk utgångspunkt kan förädlingsvärdet i företagen uppdelas på en löneandel och en kapitalandel (räntor och vinster). Löntagarna och kapitalägarna har en (marknadsmässig) "rätt" till en andel i förädlingsvärdet. Om parterna får sin "rättmätiga" andel av detta värde, är det svårt att förstå att någon part har rätt till andel i en annan parts ersättning. Om någon part fått en "orättmätigt" liten andel är den närmast tillhands liggande slutsatsen att denna part bör få *en ökad andel av förädlingsvärdet,* men inte "rätt" till andel i en annan parts ersättning.[2]

Hela detta resonemang kan ses som en något filosofisk fråga. Man skulle emellertid kunna argumentera för att löntagarna får en andel i förädlingsvärdet inte bara i form av lön utan också får en andel i vinsten – som då närmast kan ses som ett slags rörlig löneandel utöver den ordinarie lönen – om detta förfarande medför fördelningsmässiga eller andra slags fördelar: underlättar en viss lönepolitik, påverkar lönebildningen, ger löntagarna en andel i mervärdet som de annars inte skulle kunna uppnå osv. Slutsatsen är i korthet att det krävs *en speciell argumentation* för att utöver lön också ge löntagarna del i ersättningen till kapitalägarna, dvs. del i vinsten.

Tanken på del inte bara i det totala förädlingsvärdet utan också i en annan parts andel kan förefalla orimlig. Det bör därför framhållas att vinsten har en annan karaktär än andra andelar, som lön och räntor. Om alla hade slutna kontrakt med företaget skulle knappast tanken på vinstdelning ha uppkommit. Men alla kan inte ha slutna kontrakt, eftersom det är osäkert hur stort förädlingsvärdet blir och därför att någon part bör ha ett intresse av att se till att det blir så stort som möjligt (om vi accepterar tanken på vinstmaximerande företag). En förklaring till tanken på vinstdelning är alltså vinstens karaktär av residual – jämförelsen med t. ex. räntedelning är därför inte alldeles adekvat. Tanken på vinstdelning ses då som en praktisk fråga utan naturrättsliga motiv.

Med utgångspunkt i arbetsvärdeläran kan en generell vinstdelning motiveras. Eftersom denna rapport inte utgår från arbetsvärdeläran ska vi i första hand diskutera en övervinstdelning, i betydelsen delning av "den rena vinsten". Två frågor aktualiseras: vem ska få del av vinsten och hur får man del av den?

Den första frågan kan besvaras sålunda: övervinsterna ska gå till dem som i någon mening blivit "utsugna" – konsumenter, löntagare eller andra. Detta komplicerade problem ska inte närmare utredas. Det räcker med att konstatera att en vinstdelning inte självklart ska gå (enbart) till löntagarna. Huvudargumentet för en vinstdelning till löntagarna torde vara att den förutsätts kunna direkt påverka lönebildningen eller att vinsterna ses som en direkt följd av lönepolitiken, vilket just är de två "lönepolitiska" argument som diskuteras i denna rapport.

[1] För min egen, starkt kritiska, syn på arbetsvärdeläran, se Öhman, (1981 a).

[2] För en liknande argumentering, se Szombatfalvy, (1976).

Om man med vinstdelning menar att vinsterna sprids till andra än kapitalägarna (utan närmare precisering av vilka andra dessa är) kan detta ske på olika sätt. Man kan försöka förhindra att de alls uppkommer genom åtgärder som ger ökad konkurrens eller genom prisregleringar och växelkurspolitik. Man kan vidare öka företagens kostnader, t. ex. genom att öka löntagarnas andel av förädlingsvärdet (i centrala löneförhandlingar eller genom lokal löneglidning). Man kan slutligen ha en regelrätt vinstdelning som kan gå till statskassan och som då kallas bolagsskatt eller till löntagarna, lokalt eller i övergripande fonder. Det är uppenbart att dessa olika former av "vinstdelning" inte ger identiska fördelningseffekter.

Ett annat sätt att sprida vinsterna till andra än de "gamla" aktieägarna är att sprida aktieägandet. Det är uppenbart att det då krävs en ganska kraftig spridning av aktieägandet för att den ska bli jämförbar med någon av de andra metoderna för "vinstdelning".

2.3.2 Sambandet lönebildning och vinster

Sambandet löner och vinster

I modellens perfekta marknad har vi en rationell lönestruktur, där löneläget inte visar något samband med företagens lönsamhet (olika lönsamhet kan f. ö. ses som avvikelser från modellen). Som framhållits syftar den solidariska lönepolitiken till en sådan rationell lönestruktur. Alternativet antas ofta vara en bärkraftsorienterad lönepolitik, där företag med höga vinster också har ett högt löneläge. Vi har detta alternativ som jämförelsealternativ, men utan att därmed hävda att lönestrukturen i praktiken har ett sådant utseende.

Den solidariska lönepolitiken påverkar inte bara lönestrukturen utan också vinststrukturen. Det egentliga argumentet för vinstdelning och löntagarfonder är således sambandet solidarisk lönepolitik → lönestruktur → vinststruktur → vinstdelning → löntagarfonder. Vinstdelningen är komplement till en viss, given vinststruktur, som är en följd av en given, framgångsrik lönepolitik. Det finns alltså ett "orsakssamband" mellan löne- och vinststrukturen men det finns inget statistiskt samband. Lönen utgår *oberoende* av vinsten, eftersom den solidariska lönepolitiken har som *program* att inte ta ut höga löner i företag med höga vinster.

Lönebildningen är också en fråga om löneandelens storlek och den återverkar givetvis på vinstandelens storlek. Detta orsakssamband mellan löner och vinster har vi egentligen inte anledning att studera, eftersom den solidariska lönepolitiken förutsätts gälla lönestrukturen inom ramen för en given löneandel. Det har emellertid förts en diskussion om de faktiska effekterna på löneandelen av en solidarisk lönepolitik jämfört med en mer bärkraftsorienterad lönepolitik, ibland betecknad som en aktiv, solidarisk lönekamp på lokal nivå.

Man kan tänka sig tre olika möjligheter. Man kan betona inslaget av återhållsamhet i den solidariska lönepolitiken och hävda att totalresultatet

blir en lägre löneandel än vid lönekampsalternativet.[1] Man kan också betona låglönesatsningarna och den styrka som den samordnade, centrala fackliga lönepolitiken ger.[2] Frågan är alltså om den lokala lönekampen stärker facket eller om decentraliseringen i stället försvagar den fackliga styrkan.

I det förra fallet antar man att den lokala lönekampen skulle ge en högre total löneandel, i det senare fallet en lägre. En tredje möjlighet skulle vara att den ger ungefär samma löneandel. I den fackliga debatten har man i allmänhet utgått från att den förda lönepolitiken på lång sikt gett en (åtminstone) lika stor total löneandel.[3]

I samtliga fall ovan kan den solidariska lönepolitiken antas vara framgångsrik i sina strävanden vad avser lönestrukturen. Man kan också tänka sig att den solidariska lönepolitiken inte är fullt framgångsrik. Likalönsprincipen kan vara svår att genomföra i lågproduktiva företag med hänsyn till effekterna på sysselsättningen utan att det, som i fallet ovan, leder till en allmänt lägre löneutveckling. Vi får då en något lägre löneandel. På motsvarande sätt kan man tänka sig att likalönsprincipen drivs igenom konsekvent men att det därutöver sker en lokal löneglidning i högproduktiva företag. Löneandelen blir då något högre. En tredje möjlighet är att båda dessa saker inträffar och därmed ger ungefär samma löneandel.

Effekterna av låglönesatsningar har då inte beaktats. Man accepterar här att dessa leder till en viss prisstegring, varför de inte självklart leder till en ökad löneandel (även när de inte leder till lägre sysselsättning). Löneutvecklingen påverkar alltså vinsterna. Det intressanta med statistiska studier av sambandet löner och vinster är dock här inte orsakssambandet, eftersom den solidariska lönepolitiken har *definierats* på ett sätt som gör dess inverkan på vinsten teoretiskt förutsägbar. Empiriska studier av sambandet löner och vinster visar därför i princip bara om den solidariska lönepolitiken är framgångsrik, dvs. i vilken utsträckning lönestrukturen följer principen lika lön för lika arbete, oberoende av det enskilda företagets lönsamhet. Men de säger ingenting om huruvida löntagarfonder kan motiveras av en framgångsrik, solidarisk lönepolitik.

[1] Se t. ex. uppsatser av Peter Dencik, bl. a. Dencik (1974 a och b) och (1976). Villy Bergström, (1972), skriver att "den solidariska lönepolitiken, schematiskt sett, innebär återhållsamhet i stort och främst i den expansiva, framgångsrika delen av näringslivet. Den innebär vidare lönekrav utöver betalningsförmågan – vid krav på 'normal' kapitalräntabilitet – i låglönebranscherna" (s. 72). Bergström finner att den solidariska lönepolitiken ger en lägre genomsnittlig lönestegringstakt (än en lönepolitik utan "solidaritet"), den uttömmer inte "lönebetalningsförmågan hos alla företag" (s. 72). Det framgår inte klart om likalönsprincipen antas gå utöver lönebetalningsförmågan i andra företag – här nämns bara låglönebranscherna, dvs. effekterna av låglönesatsningar. Enligt Meidner, (1981), "är den solidariska lönepolitiken och den därav följande förskjutningen (till företagarnas förmån) i den funktionella inkomstfördelningen ett avgörande motiv att inrätta dylika fonder. Därur härleds ett löntagarkollektivets anspråk på vinstandelar som kollektivet inte lönepolitiskt kan tillgodogöra sig" (s. 40).

[2] Se t. ex. Svante Nycander i DN, 1977-08-21 och 1977-11-16.

[3] Meidner, (1975 a), skriver att den solidariska lönepolitiken har gynnat höglönebranscher och höglöneföretag, men den har inte hindrat LO att fullt utnyttja det lönepolitiska utrymmet och "att ytterliga öka löneandelen av det samlade produktionsresultatet" (s. 45). I Meidner-Öhman, (1972), hävdas också att "löntagarandelen totalt sett ökar på vinsternas bekostnad" (s. 54), men där skils inte klart på effekterna av likalönsprincipen och låglönesatsningarna.

Sambandet vinster och löner

Den stabiliseringspolitiska aspekten på vinstdelning bygger på tanken att företagens vinster påverkar lönebildningen, både i centrala avtal och i den lokala lönebildningen. Resultatet kan bli både en från stabiliseringssynpunkt alltför snabb nominell löneutveckling och en lönestruktur som strider mot den solidariska lönepolitikens princip om lika lön för lika arbete, oberoende av företagens vinstläge.

Det intressanta i studier av sambandet mellan löner och vinster sades ovan med avseende på den solidariska lönepolitiken vara att de visar i vilken mån denna är framgångsrik. Det intressanta med avseende på stabiliseringspolitiken är orsakssambandet vinster och löner – i vilken utsträckning kan vinster påverka lönebildningen? Dessvärre är våra kunskaper mycket bristfälliga i fråga om båda dessa problem.

A priori kunde det synas naturligt att löneläget i ett företag visar ett starkt samband med vinstläget, i varje fall om lönebildningen sker i decentraliserade former. Något direkt stöd för tanken finns dock inte i ekonomisk teori, där "modellen" förväntar sig att lönerna bestäms av förhållandena på arbetsmarknaden. Men marknaderna är inte perfekta i modellens mening och därför har man i många studier undersökt vinstens betydelse för lönebildningen. Det är således en öppen empirisk fråga om ett sådant samband existerar.[1]

För att belysa frågan ska vi kort diskutera *lönebildningens bestämningsfaktorer* i sin helhet.[2] Den långsiktiga reala löneutvecklingen bestäms väsentligen av den allmänna produktivitetsutvecklingen. Den nominella löneutvecklingen bestäms på lång sikt därutöver också av prisutvecklingen. Den nominella löneutvecklingen kan emellertid på kort sikt avvika från den långsiktiga trenden. Löneutvecklingen rör sig, för att använda EFO-rapportens uttryckssätt, inom en "korridor" eller "huvudkurs".

Ekonometriska studier, både i Sverige och utomlands, har genomgående visat ett starkt samband mellan arbetsmarknadsläge och löneutveckling. Arbetsmarknadslägets betydelse för pris- och löneutvecklingen har studerats särskilt i den mycket omfattande litteraturen kring den s. k. Phillipskurvan. Man har emellertid under 1970-talet alltmer ifrågasatt om det på lång sikt föreligger ett Phillipssamband, dvs. ett samband mellan arbetsmarknadsläge och pris- och löneutveckling. Det kortsiktiga Phillipssambandet tycks dock gälla, även om Phillipskurvan under 1970-talet förskjutits uppåt; både inflationen och arbetslösheten har ökat. Som en förklaring till denna utveckling har ekonomerna alltmer betonat förväntningarnas roll för pris- och löneutvecklingen.

Andra faktorer som prisutveckling, vinster och produktivitetsutveckling spelar enligt dessa empiriska undersökningar i allmänhet en betydligt mera blygsam roll för lönebildningen. I några utländska studier, särskilt från 1960-talet, har man funnit ett visst stöd för ett samband mellan vinster och löneökningar. Svenska undersökningar har i allmänhet funnit ett ringa eller

[1] Perlman, (1969), ser det som en fråga om att testa "whether the competitive model is denied by a persistent tendency of high-profit industries to raise wages more than other industries" (s. 119).

[2] För en mer ingående studie av denna fråga hänvisas till de expertrapporter som Nils Henrik Schager har utfört på utredningens uppdrag. Ett kort avsnitt om lönebildningen finns också i utredningens slutrapport, SOU 1981:44.

obefintligt samband. Undantaget är här Schagers studier av lönebildningen.[1]

Slutsatsen av dessa studier har varit att vinsten inte påverkar lönebildningen. Schager kan dock tänka sig att extremfallen – särskilt höga och särskilt låga vinster – ger utslag på lönebildningen. Det bör emellertid påpekas att det föreligger betydande svårigheter att empiriskt visa eller motbevisa ett sådant samband.

Ett centralt problem vid en tolkning av sambandet vinster och löner är att en eventuell inverkan på lönen har en direkt och omedelbar "rekyleffekt" på vinsten. Till skillnad från andra orsaksfaktorer påverkas således vinsten påtagligt av den beroende variabeln (lönen). Det är därför "rent tekniskt" svårt att empiriskt belägga att vinsten påverkar lönebildningen. Den *rådande* vinstnivån i ett företag kan inte upprätthållas om denna vinstnivå påverkar lönebildningen (ibland med retroaktiv verkan). På samma sätt gäller att om höga *vinstförväntningar* påverkar lönebildningen så blir de realiserade vinsterna lägre än de förväntade.[2] Vinsten före den del av lönebildningen som påverkas av denna (realiserade eller förväntade) vinst är således aldrig densamma som vinsten efter denna påverkan – så fort en hög vinst påverkar lönen är vinsten inte längre så hög. Empiriska undersökningar av det *statistiska sambandet* mellan löner och vinster studerar vinsten *efter* denna påverkan, medan studier av *orsakssambandet* – vinstens roll i lönebildningsprocessen – borde avse vinsten *före* dess inverkan på lönebildningen. Empiriska undersökningar kan därför underskatta orsakssambandet mellan vinster och löner. I viss mån har man försökt undvika detta dels genom att använda ett "lag"-förfarande (med tidsfördröjning), där man jämför vinsten i en period med lönebildningen i en följande period, dels genom att försöka beräkna vinstförväntningrna – båda metoderna är förenade med problem.

Men inte bara vinsten utan även andra faktorer som påverkar lönebildningen påverkar också indirekt vinsten, eftersom löneökningar, allt övrigt lika, inkräktar på lönsamheten, oberoende av varför dessa löneökningar inträffade. Antag att vi har flera företag med ungefär samma produktivitet och lika löneläge, enligt principen lika lön för lika arbete, och därför också lika vinstnivå. Om nu arbetsmarknadsläget förändras på olika sätt för dessa företag eller om fackets lönekrav och förhandlingsskicklighet varierar mellan företagen eller om företagens lönepolitik skiljer sig starkt mellan företagen kommer löneutvecklingen att bli olika i företagen. Men då kommer också vinsterna att påverkas så att företag med höga löner kommer att ha låga vinster (och vice versa). Resultatet blir alltså ett *negativt* samband mellan löner och vinster, vilket inte får tolkas som att vinsten har en negativ inverkan på lönebildningen. I detta resonemang saknar vinsten betydelse för lönebildningen. Det negativa statistiska sambandet är en följd av *andra*

[2] Se t. ex. Backelin, (1971) och Calmfors/Lundberg, (1974). Danne Nordling, (1982), ogillar att löntagarfondsutredningen tagit upp förväntningarnas roll i lönebildningsprocessen. De hör emellertid uppenbart med i en seriös, vetenskaplig diskussion av lönebildningen.

[1] Schager, (1979) och (1981) samt SvD 1981-03-06. Undersökningar på svenskt material har tidigare gjorts av bl. a. Hansen/Rehn (1956), Jacobsson-Lindbeck (1969 och 1971). Se även Backelin, (1971), Calmfors-Lundberg, (1974) Holmlund, (1976) och Jonung-Wadensjö, (1977). För utländska studier se t. ex. Trevithick-Mulvey, (1975) och Hagger, (1977). För en läroboksmässig översikt över Phillips-kurveproblemet, se Dornbusch-Fischer, (1981), kap. 15 och Addison-Siebert, (1979), kap. 12.

faktorers inverkan på löneutvecklingen och lönekostnadernas betydelse för vinsten.

Det finns stora skillnader i produktivitet mellan företagen. Man kan då tänka sig att företag med högre produktivitet har både högre löner och högre vinster än andra företag, så att vi får ett positivt samband mellan löner och vinster. Det finns här två typfall av principiellt intresse. Det ena är att den högre produktiviteten enbart tillfaller kapitalägarna medan lönen är oberoende av företagens bärkraft. Det är fallet med den solidariska lönepolitiken. Det andra typfallet är att den högre produktiviteten enbart tillfaller löntagarna. Ersättningen till kapitalägarna skulle i detta fall kunna sägas vara "solidarisk", dvs. oberoende av hur företaget går. Det är t. ex. fallet med löntagarstyrda företag (med samhälleligt ägande, som ersätts med ränta) eller med en extremt bärkraftsorienterad lönepolitik.

Det bör observeras att det i båda typfallen saknas ett statistiskt samband mellan löner och vinster.[1] Om löntagarna t. ex. genom en lokal löneglidning, lyckas ta fullständig del av "övervinsterna" får vi inte något sådant samband. En sådan totalt bärkraftsorienterad lönepolitik skulle i stället innebära att lönen varierade med företagens produktivitet.

Med bärkraft bör man därför avse företagets lönebetalningsförmåga – ett slags produktivitetsmått som vi diskuterar i avsnitt 2.4.1 – inte vinst (eller lönsamhet i betydelsen vinst). När lönerna ökar minskar vinsten, men inte bärkraften (åtminstone inte i ett statiskt perspektiv). När produktiviteten ökar kan antingen lönerna eller vinsten öka, eller bådadera. Det till synes självklara att lönekraven ökar när företagens bärkraft eller lönebetalningsförmåga ökar kan alltså visa sig i ett positivt samband mellan bärkraft (produktivitet) och löner utan att det uppstår något sådant samband mellan vinster och löner.

Dessa resonemang belyser också att det är begreppsmässigt svårt att skilja på vinst och andra faktorer. Vinsten kan antas påverka lönebildningen både via arbetsmarknadens efterfrågesida (arbetskraftsefterfrågan och lönepolitik) och via dess utbudssida (lönekrav). En förbättrad situation för ett företag – tack vare ökad försäljning eller höjda priser – kan ta sig uttryck i såväl högre vinster som ökad arbetskraftsefterfrågan och ökad lönebetalningsvilja och -förmåga. Denna samvariation mellan vinst och arbetsmarknadsläge försvårar analysen av vilka faktorer som påverkar lönebildningen. På liknande sätt gäller att det är svårt att avgöra i vilken grad lönekraven grundas på bärkraft (produktivitet) eller vinst. En praktisk svårighet i studiet av sambandet vinster och löner består vidare i alla de problem som är förenade med vinstredovisningen.

I Sverige motverkas sambandet mellan vinster och löner av förekomsten av samordnade, centrala löneförhandlingar, vilka syftar till en lönestruktur, där vinstläget i det enskilda företaget inte påverkar dess löneläge (dvs. av den solidariska lönepolitiken).[2] LO och fackförbunden har en stark ställning i lönepolitiken. De disponerar över stridsmedlen. Någon lokal strejkrätt finns inte. Dessutom får stridsmedlen inte begagnas under avtalsperioderna.

Det är emellertid inte självklart att centrala avtal i alla delar accepteras på lokal nivå.[3] Det uppstår härigenom spänningar mellan central och lokal lönepolitik, på både löntagar- och arbetsgivarsidan. Man har i de centrala avtalen regelmässigt tagit hänsyn till den lokala löneglidningen och försökt

[1] De båda typfallen är inte extremfall i den meningen att man kunde dels ha *högre* löner i låg- (än hög-)produktiva företag, dels ha *ännu högre* löner i högproduktiva företag (än i typfall 2 ovan) så att dessa fick lägre vinster än lågproduktiva företag.

[2] Man bör därför i Sverige vänta sig att vinsten spelar en mindre roll för lönebildningen än i t. ex. USA. Tanken är väl förenlig med påståendet att vinsten spelar en större roll för lönebildningen i "the non-union sector" än i "the union-sector". Se G.E. Johnsson, (1975).

[3] Den lokala lönepolitiken är föga studerad i litteraturen. En svensk studie är Hart-von Otter, (1972).

"rätta till" lönestrukturen. Låglönesatsningarna motiverades under 1950-talet med att löneglidningen varit störst för höglönegrupperna. De var emellertid blygsamma och sträckte sig fram till mitten av 1960-talet knappast längre än till en motsvarande kompensation. Den lokala löneglidningen kan i sin tur i viss mån ses som en direkt reaktion på de centrala avtalen – det är så att säga marknadens eller "traditionens" försök att "rätta till" eller återställa lönestrukturen. Löneglidningens roll är inte här nödvändigtvis alltid att "förrycka" lönestrukturen i betydelsen skapa lönesplittring, den kan också medverka i en process mot en rationellare lönestruktur.

Löneglidningen har under lång tid varit betydande, ibland större än de avtalsmässiga löneökningarna (se bilaga 3.1). Den har också blivit alltmer "institutionaliserad". De lokala löneförhandlingarna tycks överhuvudtaget ha fått ökad betydelse i lönepolittiken.

Löneglidningen är naturligtvis också en reaktion på andra faktorer. Det enskilda företaget är i sin lönesättning beroende av andra företags lönenivåer. Löneglidningen ses då som uttryck för företagens konkurrens om arbetskraften, där den *relativa* lönenivån spelar en central roll. Pris- och löneförändringar tenderar således att spridas från företag till företag. Den solidariska lönepolitiken förstärker denna spridningstendens, dels från K-sektorn till S-sektorn – en central tanke i EFO-modellen – dels allmänt genom förtjänstutvecklingsgarantier och följsamhetsavtal, som institutionaliserat spridningen av löneökningar, som uppstår genom löneglidning.[1]

Sådana spridningseffekter är naturliga i en marknadsekonomi men är uppenbart starkt beroende av de institutionella förhållandena. En mera specifik fråga i sammanhanget är om och i vilken mån vissa företag, branscher och regioner utgör "löneledare", varifrån löneökningar sprids till andra företag, branscher och regioner bl. a. via "demonstrations-effekter" och "kompensationstänkande".[2]

Den centrala fackliga lönepolitiken strävar alltså att *motverka uppkomsten* av bärkraftsinriktade lokala löneökningar, medan den snarast *påskyndar spridningen* av de löneökningar i form av löneglidning, som ändå inträffar. I båda fallen tenderar den att minska sambandet vinster och löner.

Det finns således olika faktorer som påverkar det statistiska sambandet mellan löner och vinster i olika riktning. Det krävs empiriska undersökningar för att avgöra styrkan i dessa faktorer. Men det är som framhållits svårt att med empiriska undersökningar klarlägga *orsaks*-sambandet mellan vinster och löner. Man bör bl. a. ha en uppfattning om vilket statistiskt samband mellan vinster och löner man bör förvänta sig i ett fall där vinsten inte påverkar lönebildningen. I princip kan nämligen vinsten ha en självständig betydelse, som uppvägs av andra faktorer. En lönestruktur, där lönen inte varierar med vinsten, bevisar således inte att vinsten saknar betydelse för lönebildningen. Det finns åtminstone tre möjligheter att tolka bristen på ett sådant statistiskt samband:

1. Den solidariska lönepolitiken är helt framgångsrik. Lönen är helt oberoende av företagens bärkraft – skillnaderna i bärkraft återspeglas i olika vinst.
2. Den bärkraftsorienterade lönebildningen är helt framgångsrik, så framgångsrik att skillnaderna i bärkraft enbart återspeglas i olika lön, medan vinsten är "solidariskt" fördelad, dvs. oberoende av företagens bärkraft.

[1] Jonung-Wadensjö, (1977), har visat att löneutvecklingen har varit mycket likartad i K- och S-sektorerna.

[2] Se här bl. a. Jacobsson/Lindbeck, (1971), Holmlund, (1976 och 1978), och Calmfors/Lundberg, (1974). Olika teorier om "spillover effects" och löneledarskap diskuteras i Addison-Siebert, (1979), kap. 13. För ett par mindre empiriska studier, med något olika resultat, se Shinkai, (1980) och Cristofides m. fl., (1980).

Man kan också säga att vinsten så starkt påverkar lönebildningen att alla vinstskillnader "absorberas", t. ex. genom lokal löneglidning. Detta alternativ förefaller osannolikt. En "måttligt" bärkraftsorienterad lönebildning skulle däremot ge ett positivt samband mellan löner och vinster.

3. Löne- och vinstutvecklingen påverkas av många olika faktorer, vilka tillsammans ger ett "slumpartat" resultat i den betydelsen att variationer i löneläge inte slår systematiskt efter variationer i vinstläge. Vinsten kan här spela en roll för lönebildningen men uppvägas av andra motverkande faktorer. Även om det faktiskt fanns ett orsakssamband skulle det därför vara svårt att upptäcka det. Solidarisk lönepolitik i betydelsen låglönesatsningar ger, som framgått, varken en "rationell" eller en "bärkraftsorienterad" lönestruktur, men torde inte heller ge något systematiskt samband mellan löner och vinster.

Bristen på ett (positivt) statistiskt samband mellan vinster och löner utesluter således inte att vinsten kan påverka lönebildningen.

Man bör i detta sammanhang skilja på "löneutveckling" och "löneläge" (vid en viss tidpunkt). Den solidariska lönepolitiken eftersträvar ett visst löneläge – en rationell lönestruktur. Om detta mål är uppnått syftar den till en löneutveckling, som inte heller är beroende av det enskilda företagets vinstläge. Men *innan* detta mål är uppnått kan man inte utan vidare använda detta kriterium för löneutvecklingen för en bedömning i vilken grad den solidriska lönepolitiken är framgångsrik.

Man bör på samma sätt skilja på absoluta lönekrav och krav på löneökningar liksom på företagens absoluta lönebetalningsförmåga och deras förmåga att betala ökade löner. Kraven på löneökningar beror bl. a. på tidigare löner, varför gemensamma absoluta lönekrav kan resultera i olika starka löneökningskrav. Företag med låga löner och höga vinster har kanske inte större lönebetalningsförmåga än andra företag, men större löneökningsförmåga.

I båda dessa fall måste lönepolitiken bedömas med hänsyn till utgångsläget. Man måste skilja på övergången till en solidarisk lönepolitik och existensen av en sådan lönepolitik eller om man så vill på det skede när man successivt etablerar en rationell lönestruktur och skedet därefter när lönepolitiken kan utgå från denna lönestruktur. Effekterna på priser, sysselsättning, strukturomvandling osv. blir olika under dessa olika skeden.

Det har tidigare framhållits att vinst och bärkraft (produktivitet) ofta är svåra att skilja på som orsaksfaktorer bakom lönebildningen. Grundläggande för de *absoluta* lönekraven är emellertid rimligen produktivitetens nivå i företagen. Vinstnivån i företagen – som bl. a. återspeglar tidigare löner – kan däremot spela en roll för kraven på *löneökningar*. Vinsten bör således inte ses som mått på företagens lönebetalningsförmåga, deras bärkraft – det är där lätt att överskatta vinstens betydelse – utan snarare som en faktor "på marginalen" som utgör både ett (ofullkomligt) uttryck för att företaget går bra, vilket kan visa sig i såväl ökad efterfrågan på arbetskraft som ökad lönebetalningsvillighet, och en anledning till krav på löneökningar.

Sammanfattningsvis kan man säga att empiriska studier ganska entydigt

visar att det råder ett mycket svagt eller obefintligt statistiskt samband mellan löner och vinster. När det gäller orsakssambandet vinster och löner är både de teoretiska insikterna och de empiriska kunskaperna om lönebildningsprocessen bristfälliga. Hittillsvarande studier ger inte underlag för hypotesen om att vinsten spelar en stor roll för lönebildningen, men forskningsläget får anses oklart. Man vet inte bestämt vilken roll vinsten spelar för lönebildningen.

Efter denna långa diskussion är det nödvändigt att peka på att de flesta studier i frågan gällt sambandet mellan *vinster och löneutveckling*. Dessa studier har begränsat värde för en analys av solidarisk lönepolitik och förekomsten av eventuella övervinster. Det vi söker är ytterst sambandet mellan *vinster och löneläge,* dvs. i vilken mån den solidariska lönepolitiken varit framgångsrik. Men löneläget beror dels på den historiskt givna lönen, dels på den centralt förhandlade löneökningen, dels på den lokala löneglidningen. Varken en studie av löneutvecklingen eller en studie av enbart löneglidningen är således helt relevant för vår frågeställning.

Per-Olof Edin har gjort en studie som har ett speciellt intresse från denna synpunkt.[1] Han gör en jämförelse mellan löneläge och lönsamhet i ett antal verkstadsföretag. Resultatet är att det snarast föreligger ett negativt samband mellan lönenivå och lönsamhet. Som ovan visats är det a priori inte förvånande att möta ett sådant resultat.

Men inte heller Edins studier svarar exakt på den fråga vi ställer, nämligen om lönestrukturen följer principen lika lön för lika arbete. För att svara på den frågan bör man jämföra löneläget för ett antal likartade arbeten i olika företag. Edins studie jämför löneläget i allmänhet mellan olika företag. Men detta allmänna löneläge beror på två faktorer, dels jobbstrukturen i företaget och dels "betalningsnivå" för jobben. Nivån på de utbetalda lönerna beror av dessa faktorer. I princip borde man rensa för skillnader i jobbstruktur för att se om företagen har olika "betalningsnivåer" – eller från arbetsgivarens synpunkt olika arbetskostnadsnivåer. Några sådana studier har emellertid inte gjorts och vi vet därför inte i vilken grad vi har uppnått en "rationell" lönestruktur. Vi vet ännu mindre om sambandet vinster och löneläge än om sambandet vinster och löneutveckling.

För att motivera en övervinstdelning som komplement till den solidariska lönepolitiken behöver vi emellertid inte heller närmare känna till detta samband. Så fort vi har övervinster – vinster över genomsnittet – och medvetet avstår från att genom lönepolitiken försöka få del av dessa övervinster kan man hävda att man borde ha en till lönepolitiken kompletterande övervinstdelning. Denna övervinstdelning träffar alltid "rätt" – den tar alltid del av övervinsterna – och aldrig "fel" – den tar aldrig del av andra vinster än övervinster. Med detta sätt att resonera kan f. ö. varje form av lönepolitik, som inte till fullo tar del av övervinsterna, betraktas som ett argument för övervinstdelning. Frågan är hur man ser på företagens "undervinster" – om det förs något "parallellt" resonemang kring dessa eller om man underlåter att ta upp problemet.

Löntagarfonder, finansierade genom övervinstdelning, ses då här, som tidigare påpekats, som ett fördelningspolitiskt motiverat komplement till en given, framgångsrik, solidarisk lönepolitik. Man kan emellertid också motivera samma slags fonder när denna lönepolitik inte är framgångsrik på

[1] Edin, (1976).

grund av en lokal löneglidning. Löntagarfonder ses då som ett *stöd* åt strävandena efter en solidarisk lönepolitik så att den *blir* framgångsrik, genom att dämpa den lokala löneglidningen. Man bör emellertid noga skilja på dessa argument. I det ena fallet gäller det att komplettera lönepolitiken, i det andra fallet att (också) påverka lönebildningen.

I ett stabiliseringspolitiskt perspektiv är diskussionen om vinstens inverkan på lönebildningen av mer direkt intresse. Strävan efter att dämpa den lokala löneglidningen – och därmed den allmänna nominella löneutvecklingen – har här en stabiliseringspolitisk motivering.

Frågan om ett samband mellan vinster och löner har ovan gällt det enskilda företaget, dvs. om företag med höga vinster har högre lön (eller löneökningar) än andra företag. I ett stabiliseringspolitiskt perspektiv är det också av intresse att veta om en generellt högre vinstnivå leder till en allmänt snabbare löneutveckling (utan att nödvändigtvis visa sig i ett samband mellan vinster och löner på företagsnivå). Man kan t. ex. med tanke på 1970-talets erfarenheter tänka sig att den allmänna vinstnivån i näringslivet spelar en roll för utfallet i centrala löneförhandlingar.

2.3.3 Sammanfattning

Begreppen vinst och vinstdelning används i många olika betydelser. De har olika innebörd i företagsekonomiskt och nationalekonomiskt språkbruk. Vinstens karaktär av residual ger den en annan ställning än ersättningen till arbetskraft och långivare. Accepteras en marknadsmässig ersättning till aktieägare, ränta och riskpremie, är det fråga om ett eventuellt överskott därutöver ska delas med löntagare eller andra.

Det finns olika sätt att få del av detta överskott. Man kan försöka minska storleken på överskottet, införa en regelrätt vinstdelning eller bredda kapitalägandet. De olika metodernas lämplighet beror bl. a. på deras ekonomiska konsekvenser och vilka som ska få del av "vinstdelningen".

Det finns ett samband mellan lönebildning och vinster. Det är ganska självklart att lönebildningen påverkar vinsternas storlek och fördelning (mellan olika företag). Det är mera omdiskuterat i vilken grad vinsterna påverkar lönebildningen. Den solidariska lönepolitiken syftar till en lönestruktur som är oberoende av företagens lönsamhet.

Studier av det statistiska sambandet mellan löner och vinster kan visa i vilken utsträckning den solidariska lönepolitikens mål – en rationell lönestruktur – är uppfyllt. Det är svårare att med sådana studier komma åt orsakssambandet mellan vinster och löner, dvs. vinsternas roll i lönebildningsprocessen. De empiriska studier som har gjorts tyder i allmänhet på ett mycket svagt eller obefintligt samband mellan löner och vinster.

Lönebildningen kan påverkas av såväl vinster i det egna företaget som ett allmänt högt vinstläge. I en analys av solidarisk lönepolitik är sambandet mellan vinster och löner i olika företag vid en given tidpunkt (en tvärsnittsanalys) av primärt intresse. Det intressanta stabiliseringspolitiska sambandet avser sambandet mellan vinster och löneutveckling över tiden (tidsserieanalys).

2.4 Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder

Vi har ovan visat att den konkreta innebörden av begreppet solidarisk lönepolitik inte är helt klar. Man kan emellertid peka på två viktiga inslag i både den lönepolitiska debatten och den förda lönepolitiken. Det är dels principen om lika lön för lika arbete – strävan efter en rationell lönestruktur – och dels låglönesatsningar. Vi har i denna rapport ägnat huvudintresset åt den första tolkningen – en rationell lönestruktur.

Båda dessa inslag har i debatten använts som argument för löntagarfonder. Argumentationen har dock ofta varit oklar och man har blandat samman de båda olika argumenten. Det "egentliga" argumentet är principen om lika lön för lika arbete. Det är den aspekten på solidarisk lönepolitik som historiskt sett har fött tanken på någon form av fonder som komplement till lönepolitiken. Den andra aspekten – låglönesatsningarna – har använts som argument först under senare år.

Vi har hittills inte närmare preciserat vad vi menar med löntagarfonder. Vi avser därmed fonder som ägs och styrs av löntagarna och som placerar sina medel huvudsakligen i aktier. Ett sådant fondsystem kan utformas på många olika sätt, t. ex. vad avser finansiering, ägandeformer, organisation, styrelseformer och placeringspolitik.[1] Vi ska i den följande analysen diskutera på vilket sätt den solidariska lönepolitiken kan betraktas som ett argument för löntagarfonder och också som ett argument för en viss utformning av sådana fonder.

2.4.1 Rationell lönestruktur

Det är inte säkert att fackföreningsrörelsen lyckas åstadkomma en lönestruktur som är oberoende av företagens lönsamhet. Vi vet att principen lika lön för lika arbete gäller inom stora delar av den statliga sektorn – t. ex. för lärare. Vi vet att de centrala löneavtalen tillämpar principen. Men principen möter svårigheter i både hög- och lågproduktiva företag. Det finns framför allt inom den privata sektorn, den sektor som här är av intresse, en lokal löneglidning, som kan skapa en lönesplittring, dvs. löneskillnader även mellan likartade arbeten. Av särskilt intresse är här sambandet mellan löner och vinster som behandlats i avsnitt 2.3.2. Den solidariska lönepolitiken kan vidare skapa sysselsättningsproblem i lågproduktiva företag. Detta avsnitt utgår från att man lyckats etablera en rationell lönestruktur. En viktig poäng i denna lönestruktur är att alla arbetsgivare får betala lika mycket för arbetskraften. Man ska inte subventionera dåliga företag med dåliga löner, har man sagt. Arbetskraften skall köpas till ett enhetligt pris, en "standardiserad" lön.

Denna standardiserade lön kan ges en fördelningsmässig motivering – lönen ses då som inkomst. Den kan också motiveras med att lönen – sedd som en kostnad – bör vara lika för alla arbetsgivare. En logisk utveckling av denna princip om lika lön (lönekostnad) för lika arbete vore att utforma lönestrukturen så att arbetskraftskostnaderna (per arbetsinsats) överallt blir lika. Det skulle betyda att det är likgiltigt om företaget anställer skicklig arbetskraft (till hög lön) eller mindre skicklig arbetskraft (till lägre lön). Det får anställa fler av den mindre skickliga arbetskraften, men de totala

[1] Se, Öhman, (1982 a).

arbetskraftskostnaderna (per arbetsinsats) blir lika.

Lika arbetskraftskostnader i denna mening för alla företag kan väl förenas med personella löneskillnader (vid heterogen arbetskraft). Här avses då tidlön (t. ex. timlön eller fast månadslön). Skillnader i arbetstid kan ge skillnader i årslön även vid en fullständigt utjämnad lönestruktur.[1]

En rationell lönestruktur innebär således både *lika* lön för lika arbete (lika prestation) och *olika* lön för olika arbetsinsatser, där skillnaden i lön motsvarar skillnaden i arbetsinsats. Den bestämmer så att säga både rangordning och avstånd, dvs. lönernas struktur (men ej nivå).

Antag att vi har en sådan lönestruktur. Antag vidare att vi har företag med skiftande produktivitet – en del företag går bra, andra går dåligt. Skillnader i produktivitet påverkar emellertid inte lönen. De kommer därför enbart att återspeglas i olika avkastning på kapitalet. Räntekostnaderna för främmande (låne-) kapital kan antas vara ganska oberoende av företagens lönsamhet. Kvar står då som en residual ersättningen till det egna kapitalet, dvs. vad företagsekonomer brukar kalla vinst. En solidarisk lönepolitik leder därför till stora skillnader i vinst mellan olika företag (med skiftande produktivitet).

Sambandet mellan lönestruktur och vinststruktur illustreras i figur 1. Figuren visar hur olika typer av lönepolitik slår i företag med olika produktivitet. Med produktivitet avses i figuren förädlingsvärde per sysselsatt, sedan det egna kapitalet erhållit en "normal" förräntning och räntor för lånat kapital är erlagda. Det är således inte ett mått på arbetsproduktivitet i vanlig mening (förädlingsvärde per anställd) utan ett mått på företagets lönebetalningsförmåga eller bärkraft (när det gäller att betala löner).

Företagen är i figuren ordnade efter företagens lönebetalningsförmåga eller bärkraft. Olika företag har emellertid olika kapitalintensitet – förhållandet mellan totalt kapital och antalet anställda – och olika soliditet – förhållandet mellan eget och främmande kapital – och således olika förhållande mellan eget kapital och antalet anställda. En rangordning efter lönebetalningsförmåga innebär därför inte en rangordning efter lönsamhet (i betydelsen avkastning på eget kapital). I företag med lika lönebetalningsförmåga men med olika stort eget kapital innebär en höjning av bärkraften (utan höjning av lönen) en större ökning av vinsten vid företag med litet eget kapital än vid företag med stort eget kapital. En minskning av bärkraften ger å andra sidan större nedgång i vinsten (eller större förluster). Vinstvariationerna blir via en "hävstångseffekt" större vid företag med litet eget kapital. Allmänt gäller alltså att vinstnivån vid kapitalintensiva företag med hög soliditet är mindre känslig för förändringar i lönekostnader än vid andra företag.

Vi koncentrerar alltså analysen på företag med olika lönebetalningsförmåga, men vill samtidigt betona problemen att jämföra företag med olika soliditet och kapitalintensitet.[2] Vi bortser också från att olika företag kan ha olika möjligheter att övervältra kostnaderna framåt, dvs. på priserna, och i den meningen ha olika (potentiell) lönebetalningsförmåga. Det finns här en uppenbar skillnad mellan företag i K-sektorn och företag i S-sektorn. Det bör också framhållas att när den högre lönebetalningsförmågan återspeglar grader av monopolinnehav, som vid en solidarisk lönepolitik kan medföra övervinster, accepterades dessa inte i 1951 års LO-program. Bekämpning av

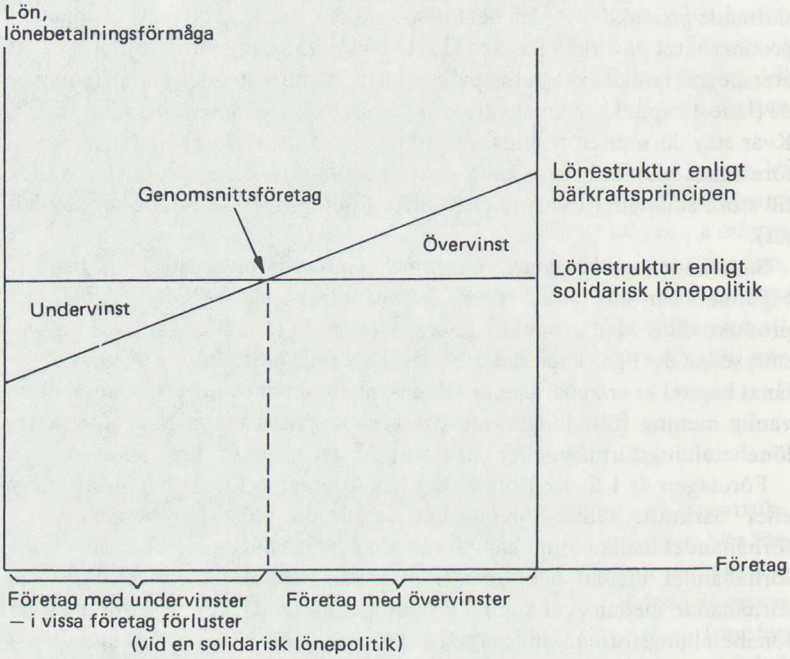
[1] I själva verket betyder skillnader i arbetstid betydligt mer än skillnader i timlön för att förklara skillnader i årsinkomst. Se Lars Söderström, (1971).

[2] Sedan detta skrevs har jag tagit del av S.-E. Johanssons uppsats i S-E-Bankens Kvartalsskrift 1982, nr 2, där han granskar problemen med en vinstdelning, särskilt att ta hänsyn till företagens olika soliditet och kapitalintensitet. Johanssons analys ligger i linje med vår analys och kan ses som ett komplement till detta avsnitt.

Eftersom en högre (lägre) produktivitet vid i övrigt lika förhållanden innebär en högre (lägre) lönebetalningsförmåga skriver vi omväxlande hög(låg-) produktiva företag och företag med hög (låg) lönebetalningsförmåga.

monopol ingick som ett led i detta program.

Valet av bärkraftsprincipen som jämförelsenorm motiveras av att man inom LO angett denna princip som det "teoretiska" alternativet i sin argumentation. Vår avsikt är att söka förstå och kritiskt granska denna argumentation. Det bör däremot framhållas att en strikt bärkraftsprincip aldrig tillämpats i Sverige – den förutsätter snarast löntagarstyrda företag, där löntagarna har det "öppna" kontraktet och kapitalet ersätts med en ränta. Vad arbetsgivarna ibland förespråkat är en mellanform, där bärkraf-



Figur 2.1 Sambandet mellan lönestruktur och vinststruktur.

Övervinst = outtaget löneutrymme
Undervinst = överuttaget löneutrymme (ger ibland förluster)
(i jämförelse med en strikt bärkraftsorienterad lönestruktur)

Figuren visar företagets lönebetalningsförmåga i betydelsen vad som återstår av företagets förädlingsvärde (per anställd) sedan det egna kapitalet erhållit en "normal" förräntning och räntor för lånat kapital är erlagda. Bärkraftsprincipen följer lönebetalningsförmågan i olika företag.

Med ett genomsnittsföretag som utgångspunkt kommer företag med större bärkraft att ha övervinster och företag med mindre bärkraft att ha undervinster (varav några förluster) vid en solidarisk lönepolitik. Med hänsyn till skiftande kapitalintensitet (relationen kapital/arbetskraft) och skiftande soliditet (relationen eget kapital/totalt kapital) kommer rangordningen av företagen inte att följa en rangordning efter vare sig lönsamhet (på eget kapital) eller arbetsproduktivitet.

Mer formellt blir framställningen följande:

$VA = wL + rK + \pi$

där VA = företagets förädlingsvärde
wL = lön
rK = "normalersättning" till eget och lånat kapital (ränta)
π = vinst (i figuren övervinst och undervinst)

$\frac{VA}{L}$ = arbetsproduktivitet

$\frac{VA - rK}{L}$ = lönebetalningsförmåga, bärkraft

ten tillåts ha någon betydelse för lönestrukturen. En mer decentraliserad, mindre samordnad lönepolitik än f. n., t. ex. med förbundsvisa och lokala förhandlingar, skulle sannolikt också ge en något mer bärkraftsorienterad lönestruktur. Detta synes alltså vara det realistiska alternativet. Resonemanget i detta avsnitt saknar emellertid inte därför intresse utan kan sägas ha intresse för alla alternativ *i den mån* de inte strikt följer den solidariska lönepolitikens krav på en lönestruktur som är oberoende av det enskilda företagets bärkraft.

I denna figur jämförs solidarisk lönepolitik således med en strikt bärkraftsorienterad lönepolitik. Löne- och vinstnivån är lika i "genomsnittsföretaget" vid båda typerna av lönepolitik. Vid en solidarisk lönepolitik är lönenivån (för lika arbetskraft) lika för alla företag, men vinstskillnaderna är stora. Vid en bärkraftsorienterad lönebildning har alla företag en normalvinst, men det är stora skillnader i lönenivå mellan företagen. Löneandelen varierar således mellan olika företag, men den *totala* löneandelen är lika vid de båda typerna av lönepolitik enligt figuren. Diskussionen handlar således i princip inte om löneandelens totala storlek utan om konsekvenserna av en viss lönestruktur (och därmed av en viss vinststruktur).[1]

Med "övervinst" menas i figuren en vinst som ligger över den "normala" eller genomsnittliga vinsten. Man borde på motsvarande sätt kunna tala om "undervinst", när vinsten ligger lägre än "normalt" (och ibland blir negativ, dvs. företaget går med förlust). En generell vinstdelning skulle omfatta både företag med övervinster och företag med undervinster, dock ej företag med förluster. Vi har vidare antagit att figurens övervinster på lång sikt är att betrakta som övernormala vinster, dvs. som vinst i nationalekonomisk mening.[2]

Vid en bedömning av den nominella vinsten måste hänsyn tas bl. a. till inflationstakten. Eftersom normalvinsten innehåller en riskpremie, vars storlek bl. a. beror på företagets soliditet, kan det diskuteras om inte vinstdelningsgränsen borde variera med företagets soliditet, eller mer generellt med företagets risktagande.

Den genomsnittliga vinsten ligger på olika nivå i olika konjunkturlägen. Det förefaller därför lämpligt att, i en diskussion om solidarisk lönepolitik, bestämma normalvinsten som den genomsnittliga vinsten över minst en konjunkturcykel. När man talat om övervinster har man emellertid ibland avsett just högkonjunkturens mer allmänt höga vinstnivå, som ansetts motivera en tillfällig vinstdelning eller tillfälliga vinstavsättningar (som t. ex. 1974). Det är således nödvändigt att precisera vad man menar med övervinster: högkonjunkturens allmänt höga vinster (dvs. att genomsnittsvinsten ligger högt) eller vinster över genomsnittsvinsten.[3] Man bör på motsvarande sätt skilja på stabiliseringspolitiskt motiverade tillfälliga åtgärder (vinstdelning eller vinstavsättningar, där en "konjunkturutjämning" av företagens vinster inte bör göras) och en delning av övervinster (i betydelsen vinster över genomsnittet) som komplement till solidarisk lönepolitik.

Konjunkturen är emellertid alltid mer eller mindre splittrad, vilket kan betraktas som ett argument mot en generell vinstdelning. Även i högkonjunkturer finns vissa företag som går dåligt. Omvänt uppstår ibland speciellt goda vinster i vissa branscher, vilket kan motivera att dessa särbehandlas. Ett

[1] Löneandelen varierar mellan olika företag också med hänsyn till relationen kapital/arbetskraft. Ovan diskuteras enbart effekterna på löneandelen av olika typer av lönepolitik.

[2] En diskussion om olika mått på en "normal" vinst finns i Principfrågor för fondmodeller, s. 46 f.

[3] Detta framhålls starkt i Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder. "Det är nödvändigt att här skilja mellan 'övervinster' = outtaget löneutrymme, dvs. i lönepolitisk mening, och övervinster som mera tillfällig och konjunkturbetonad företeelse" (s. 24).

typexempel är skogsindustrin under koreakriget (1950–52). Sådana övervinster accepterades inte av LO-programmet 1951, som dock var mer inriktad på åtgärder att förhindra att sådana vinster uppkom än på en vinstdelning (se vidare avsnitt 4.18.3).

Det viktiga problemet är emellertid i detta sammanhang, som gäller solidarisk lönepolitik, inte att genomsnittsvinsten varierar över tiden – dvs. att vi har konjunkturväxlingar – utan att det alltid finns stora skillnader i produktivitet och vinst mellan företagen.[1] Vi bortser alltså i stort sett från konjunkturproblematiken.

Den solidariska lönepolitiken har här två viktiga effekter. De "dåliga" företagen får det svårt. De tvingas "rationalisera eller dö". De kan eventuellt också genom prisökningar försöka övervältra de ökade lönekostnaderna på konsumenterna, med risk för minskad försäljning. De "goda" företagen får däremot höga vinster. Problemen är sannolikt särskilt markanta vid en övergång till en sådan lönepolitik. Vid en långvarig, framgångsrik solidarisk lönepolitik gäller att lågproduktiva företag – egentligen företag med låg lönebetalningsförmåga – ständigt sätts under en hård press.

Det var det första problemet som först uppmärksammades. Det torde också ha de allvarligaste konsekvenserna enligt rådande värderingar i samhället. Lönepressen på de lågproduktiva företagen kunde bli alltför hög. Nedläggningar kunde inträffa. Även vid rationaliseringar som klarade företagets bestånd, kunde avskedanden bli nödvändiga. Risken är således att den solidariska lönepolitiken skapar arbetslöshet.

Arbetsmarknadspolitiken sågs här som det naturliga komplementet till den solidariska lönepolitiken. Möjligheterna att finna nya jobb åt de arbetslösa ansågs i själva verket utgöra gränsen för hur hårt den solidariska lönepolitiken kunde bedrivas. Man tänkte sig att en aktiv arbetsmarknadspolitik skulle överföra arbetskraften till nya expansiva och mera högproduktiva arbetsplatser. Det gällde då att dels föra en näringspolitik, som stimulerade expansion, dels föra en aktiv arbetsmarknadspolitik, som kunde klara omställningen av arbetskraften. I det arbetsmarknadspolitiska programmet ingick också selektiva sysselsättningsstöd: beredskapsarbeten, lokaliseringspolitik, lönesubventioner osv. Man hoppades också att arbetsmarknadspolitiken skulle stimulera överflyttning från arbetsplatser med en i absolut mening låg lön och därmed ändra jobbstrukturen.[2]

I detta perspektiv – med allmänt låga vinster, kamp mot monopol m. m. – var övervinsterna ett ringa problem. De behövdes tvärtom desto mer för att skapa en sysselsättningsökning i expansiva områden i näringslivet. Man kunde således argumentera för att "medvetet och avsiktligt acceptera denna vinstdifferentiering och därmed hjälpa dem som får de höga vinsterna att expandera. Det ligger i vårt eget intresse på längre sikt." Men då fick man inte stoppa även deras frammarsch, framhåller Gösta Rehn.[3]

Arbetsmarknadspolitiken understödde således den solidariska lönepolitikens strävan efter en enhetlig lönesättning, dels genom att stimulera rörlighet – så att löneskillnader mellan likartade arbeten minskar – dels genom att öka möjligheterna att få nytt arbete, när någon blir arbetslös (t. ex. på grund av lönepolitiken). Den stödde också utjämningssträvandena genom att förändra jobbstrukturen (och genom bidragen till de arbetslösa). Det finns således ett gemensamt synsätt bakom arbetsmarknadspolitiken och den solidariska

[1] För empiriska studier av hur det faktiskt förhåller sig på den punkten, se Bertmar m. fl. (1979). Enligt Bertmar har vinstspridningen ökat under perioden 1966–1976.

[2] Se Öhman, (1974).

[3] Rehn, (1980), s. 45 f.

lönepolitiken i strävandena att åstadkomma en mera "perfekt" arbetsmarknad.

Man har ofta menat att arbetsmarknadspolitiken därigenom gynnar de "bästa" företagen (och missgynnar de "sämsta"). Det är dock snarast de expansiva företagen som gynnas, och företag med stor efterfrågan på arbetskraft behöver inte alltid vara de mest produktiva och inte heller de mest lönsamma, som Schager påpekar.[1] Däremot kan den solidariska lönepolitiken sägas i någon mening gynna de "bästa" företagen.

Värnandet om de expansiva företagen motiveras av tillväxt- och sysselsättningsskäl. Fördelningsskäl kunde också åberopas – lågavlönade kunde få bättre betalda jobb genom att flytta till de expansiva företagen.[2] Fördelningsaspekten kunde emellertid också användas mot detta löne- och arbetsmarknadspolitiska program. Man avstod ju från att ta del av övervinsterna, bl. a. för att genom (förväntningar om) hög lönsamhet skapa expansion i näringslivet.

Den solidariska lönepolitiken "skapar" inte dessa övervinster. Det är företagen (och de som arbetar där) som "skapar" produktionen och därmed företagets intäkter. Företaget måste också göra en mängd betalningar – den residual, dvs. det överskott, som återstår av förädlingsvärdet kallas vinst.

Vid en rationell lönestruktur uppstår övervinster i enlighet med figuren. Denna lönestruktur kan i och för sig tänkas utan solidarisk lönepolitik. Den uppstår vid väl fungerande marknader helt utan fackliga organisationer (och homogena yttre förhållanden). De ekonomiska krafterna kan tänkas vara så starka och marknaden fungera så väl att en rationell lönestruktur uppstår, även om den fackliga lönepolitiken spelar en underordnad roll.

Den solidariska lönepolitiken behöver kort sagt inte ha "skapat" vare sig den rationella lönestrukturen eller övervinsterna.

Man kan också diskutera det rimliga i att tala om ett "outtaget" löneutrymme som en "annan" lönepolitik skulle ha tagit åtminstone någon del av – Svante Nycander har starkt kritiserat den föreställningen.[3] Tesen om ett "outtaget" löneutrymme utgår från att denna alternativa lönepolitik är totalt bärkraftsorienterad (såvida tesen inte vilar på arbetsvärdeläran). Men en sådan lönepolitik är knappast realistisk och har i första hand ett "modellintresse". Vilken lönepolitik som är det praktiska alternativet är mera oklart.[4] Det kan vara en lönestruktur, som varken är "rationell" eller bärkraftsorienterad. Ett näraliggande alternativ kan vara förbundsvisa avtal, som sannolikt skulle ge en i viss mån bärkraftsorienterad lönebildning. Som tidigare framgått finns olika uppfattningar om effekterna på löneandelen av olika typer av lönepolitik. Överhuvudtaget är föreställningarna att man "avstår" från ett "outtaget" löneuttrymme ofta oklara, dels därför att alternativet inte preciseras, dels därför att det är osäkert om man med en "annan" lönepolitik skulle kunna ta del av detta löneutrymme.

Alla dessa invändningar ändrar i grunden ingenting av sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Fackföreningsrörelsen har avvisat en lönepolitik enligt modellen aktiv lönekamp på lokal nivå, där man kunde få del av övervinsterna. Den solidariska lönepolitiken har som syfte att skapa en rationell lönestruktur och den avstår därmed med avsikt från att ta del av övervinsterna. Alternativet är i den meningen klart och man kan beskriva problemet i termer av en jämförelse mellan två olika program. Betoningen

[1] Schager, (1979).

[2] Detta gäller även vid en rationell lönestruktur. De lågavlönade kan få *andra* typer av jobb.

[3] DN 1977-08-21 och 1977-11-16.

[4] S.-E. Johansson, (1982), betonar svårigheten att i praktiken avgöra vad som är det praktiska ("osolidariska") alternativet och vilket löneutrymme som den solidariska lönepolitiken följaktligen kan sägas avstå från (eller överskrida om analysen görs fullständig).

ligger då inte så mycket på själva likalönsprincipen som på syftet att skapa en lönestruktur, som är oberoende av företagets bärkraft. *Problemet är att ha detta som program.*

Vi har därmed beskrivit och analyserat den principiella grunden – nämligen effekterna på företagens vinster – för tanken på solidarisk lönepolitik som argument för löntagarfonder. Vi ska här mer konkret granska de förslag till komplettering av den solidariska lönepolitiken som framförts i den fackliga debatten. Vi ska i ett senare avsnitt kort granska effekterna av dessa åtgärder. Jämförelsealternativen kan då sägas vara solidarisk lönepolitik *med* och *utan* löntagarfonder.

Vi bör då först kort beröra de ovan behandlade eventuella effekterna på löneandelen (avsnitt 2.3.2). Om löneandelen allmänt sjunker till följd av den solidariska lönepolitiken skulle den kunna betraktas som ett argument för en allmän vinstdelning (eller andra generella åtgärder för att få del i vinsten – se avsnitt 2.3.1). I motsatt fall skulle en vinstdelning kunna motiveras som medel att dämpa löneutvecklingen – dock så mycket att vinstdelningen mer än väl kompenserades (se avsnitt 2.5.2). En övervinstdelning skulle vidare kunna motiveras för att dämpa löneglidningen i högproduktiva företag. Om löneandelen (inkl. vinstdelningen) ska bli som i typfallet (enligt figuren ovan) måste vinstdelningen dessutom kompenseras med allmänt lägre löneutveckling eller överföras till de lågproduktiva företagen, såvida inte lönerna redan tenderat att bli lägre i dessa företag.

Dessa exempel strider mot våra förutsättningar i två avseenden. Vi utgår från en *framgångsrik* solidarisk lönepolitik (vad avser lönestrukturen) och – i synnerhet när det gäller likalönsprincipen – från att den handlar om lönestrukturen inom ramen för en *given* löneandel. Frågan är alltså hur argumentationen bör utformas med *dessa* utgångspunkter. Vi tar upp frågan under tre rubriker: clearing, vinstdelning och fonder.

Clearing

Om löneandelen betraktas som given – och i någon mening som "så stor som möjligt" – kan den solidariska lönepolitikens problem beskrivas i termer av en clearing. Återhållsamhet för vissa grupper anställda (i högproduktiva företag) leder inte till att andra grupper (i lågproduktiva företag) får del av det avstådda löneutrymmet. Alltså aktualiserades frågan om metoder att överföra lönebetalningsförmåga från hög- till lågproduktiva företag. Det var också så man i början uppfattade problemet inom fackföreningsrörelsen även om man tidigare främst talade om en utjämning mellan olika näringsgrenar.

En sådan clearing är s. a. s. en kombination av en vinstdelning och en förlustdelning eller mera exakt: en delning av såväl övervinster som undervinster i form av en överföring från företag med övervinster till företag med undervinster. I extremfallet skulle därmed alla företag få samma vinstnivå. Såväl löntagare som kapitalägare skulle få en ersättning som är oberoende av företagens produktivitet. Det är i princip likgiltigt om denna clearing avser en överföring av lönebetalningsförmåga mellan företagen eller av lönen mellan anställda i olika företag.

Det är kanske svårt att se något specifikt löntagarintresse i att med en sådan clearing skapa en "solidarisk vinstpolitik" (och kapitalägarna har inte

heller begärt det). Det är också osäkert hur det påverkar förmögenhetsfördelningen, eftersom vi inte vet vilka enskilda aktieägare som vinner eller förlorar på denna clearing. Som tidigare framgått har dock kritik framförts mot en stark vinstspridning som i sig betraktas som politiskt oacceptabel.

En annan sak är att en stark vinstspridning kan försvåra en solidarisk lönepolitik och *därför* motivera ett inslag av clearing. Man kan också hävda att den solidariska lönepolitiken skärper vinstspridningen (jämfört med en mer bärkraftsorienterad lönebildning). En måttlig clearing skulle då "återställa" den vinstspridning som skulle råda vid en sådan alternativ lönepolitik.

Intresset för en ren clearing har emellertid under senare år inte varit stort. Tanken avfärdas av Meidner i hans skrift 1975 – bl. a. med det riktiga konstaterandet att en clearing inte skulle ge löntagarkollektivet som helhet någon andel i förmögenhetstillväxten (s. 51) – och har knappats förekommit senare i löntagarfondsdebatten. Gösta Rehn har också hävdat att en sådan clearing redan finns. "Den heter skatteverket och tar sedan 1940 hand om cirka hälften av företagens redovisade vinster förutom en större procentandel av de högre än av de lägre lönerna. Åtminstone delvis används de solidariskt via välfärdspolitiken." Det förklarar, menar Rehn, varför man inte mera energiskt gått in för att upprätta ytterligare sådana utjämningskassor.[1]

Slutsatsen är att den solidariska lönepolitiken kan användas som argument för en clearing, men att det föreligger ett begränsat intresse för denna typ av komplettering av den solidariska lönepolitiken.

Vinstdelning

Tanken på en clearing har under senare år ersatts med kravet på en "äkta" vinstdelning som ger löntagarna ökad andel i företagens förädlingsvärde och således inte "betalas" genom lägre löneökningar. Man har då som delvis redan framgått pekat på att den solidariska lönepolitiken ger lägre löneandel i de högproduktiva företagen (eller höglöne- eller högvinstföretagen som man ofta talar om). Fackföreningsrörelsen har haft svårt att acceptera denna konsekvens. Om man bortser från den totala löneandelen och i stället "uppsätter målet om hävdad löneandel i de skilda branscherna uppkommer konflikter med den solidariska lönepolitiken", hävdas det i *Lönepolitik* (s. 94) – "vinstkorrigerande åtgärder" blir därför nödvändiga i vissa företag. Man har således krävt vinstdelning som komplement till den solidariska lönepolitiken för att få del av det efterlämnade outtagna löneutrymmet i högproduktiva företag.

Man kan alltså utgå från att den solidariska lönepolitiken inte påverkar den totala vinstnivån men ändå hävda att den motiverar en vinstdelning, utan inslag av clearing, därför att återhållsamheten i högproduktiva företag upplevs som en påfrestning och kan leda till en lokal löneglidning.[2] Denna

[1] Rehn, (1980), s. 32 f. Rehn skiljer dock inte klart på likalönsprincipen och låglönesatsningarna. Av delvis samma innebörd är Bertil Ohlins påpekande att det allmänna genom beskattningen får större delen av de utdelade vinsterna. Se Ohlin, (1977).

[2] I Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder hävdas som en försiktig hypotes att den solidariska lönepolitiken inte påverkar vinstnivån, totalt sett, men väl vinststrukturen. Slutsatsen är ändå att den solidariska lönepolitiken bör "få stöd av en vinstindragning från de av denna politik gynnade företagen" (s. 33 f). I Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag hävdas likaledes att likalönsprincipen – jämfört med en lönepolitik enligt bärkraftsprincipen – inte påverkar den totala vinstnivån eller löne- och kapitalandelen, men väl vinststrukturen. Slutsatsen är ändå att någon form av vinstdelning i högvinstföretag skulle underlätta likalönsprincipen (s. 91). I båda fallen förordas således i princip en övervinstdelning.

vinstdelning bör då, enligt analysen i detta kapitel, lämpligen utformas som (eller begränsas till) en övervinstdelning – en delning av vinsten i nationalekonomisk mening.[1] Vi skulle då få en större löneandel än vid en framgångsrik, solidarisk lönepolitik utan vinstdelning, men redan då var löneandelen "så stor som möjligt".

Man bortser då – medvetet eller omedvetet – från de kapitalförluster som den solidariska lönepolitiken – återigen i jämförelse med en mer bärkraftsorienterad lönepolitik – åstadkommer i lågproduktiva företag. Det må fördelningsmässigt anses vara ett ringa problem, men följderna kan bli problematiska på andra sätt (se avsnitt 2.4.3). Det är emellertid ofta oklart om argumentet för en "äkta" vinstdelning är "det outnyttjade löneutrymmet" i högproduktiva företag eller en totalt sett lägre löneandel.[2]

Kravet på en övervinstdelning som komplement till solidarisk lönepolitik lider således av en brist på ett "parallellt" resonemang kring undervinsterna. En övervinstdelning (utan inslag av clearing eller allmän lönedämpning) skulle i detta fall innebära att man (mer eller mindre fullständigt) utnyttjar bärkraften i högproduktiva företag och överskrider den i lågproduktiva företag. Det är svårt att veta hur en sådan rekommendation ska tolkas. Om vi utgår från att den solidariska lönepolitiken bedrivs inom ramen för en given löneandel, som är "så stor som möjligt" (med hänsyn till investeringar, sysselsättning osv.) innebär vinstdelningskravet att denna löneandel ska överskridas.

Sett i ett större perspektiv är detta kanske ett uttryck för svårigheterna att bedriva en solidarisk lönepolitik i en marknadsekonomi. Meidner har betonat att "den solidariska lönepolitiken som sådan är en utmaning mot marknadsekonomin".[3] Lyckas den solidariska lönepolitiken, skriver Anna Hedborg, "måste själva systemet ifrågasättas, därför att en sådan seger för solidaritets- och jämlikhetstanken gör privatkapitalistisk kapitalackumulation omoralisk och därmed omöjlig som grundläggande princip för samhällets organisation".[4]

Det är uppenbart att kravet på en "äkta" vinstdelning lättast motiveras som komplement till den solidariska lönepolitiken om denna inverkar negativt på löneandelen. Ett annat under senare tid ofta framfört argument för vinstdelning är att denna dämpar löneglidningen i högproduktiva företag (och därmed den allmänna löneutvecklingen). Men båda dessa huvudargument för vinstdelning, det fördelningspolitiska respektive det stabiliseringspolitiska, strider som framhållits mot ovan angivna förutsättningar – förutom att de är inbördes oförenliga. Att finna andra argument för en vinstdelning *som komplement till en framgångsrik, solidarisk lönepolitik* synes enligt analysen i detta kapitel vara svårare, utan att ställning därmed tas till

[1] Jfr A. Lindbeck, som skriver att om solidarisk lönepolitik skapar övervinster i vissa sektorer kan särskilda övervinstskatter aktualiseras. Han finner det däremot "egendomligt" att en obligatorisk, generell vinstdelning presenterats som bot mot övervinster i speciella företag och branscher. Se Sju socialdemokrater om löntagarfonder, s. 26 f.

[2] Att argumenten är oklara och något motsägelsefulla kan bero på att man ibland diskuterar effekterna av den solidariska lönepolitiken "i princip" – och då särskilt avser likalönsprincipen – och ibland avser effekterna av den faktiskt förda lönepolitiken.

[3] Meidner, (1980 a), s. 172. Detta är temat i Meidner, (1980 b), där fackföreningsrörelsen ses som ett främmande element i marknadsekonomin och där den solidariska lönepolitiken anses underminera "the foundations of the market economy" (s. 350) och slutligen leder till "a rejection of the market economy" (s. 354).

[4] Hedborg, (1980), s. 168.

värderingar som ligger utanför denna analys.

Strävan efter en viss lönestruktur kan ha återverkningar på löneandelen, men man har i den fackliga fonddebatten normalt betraktat den solidariska lönepolitiken som neutral till löneandelen. När det gäller lönestrukturen kan man tänka sig följande resonemang. Vi försöker bedriva en solidarisk lönepolitik men misslyckas p. g. a. den lokala löneglidningen. Vi tror att en övervinstdelning skulle kunna dämpa denna löneglidning. Vinstdelningen kan då ses inte som ett komplement utan som ett *stöd* för den solidariska lönepolitiken så att den *blir* framgångsrik. För att inte påverka löneandelen (inkl. vinstdelningen) bör denna vinstdelning "kompenseras" av en allmänt dämpad löneutveckling. Detta innebär en form av clearing och som redan framgått kan den solidariska lönepolitiken användas som argument för en clearing. Frågan är emellertid om en övervinstdelning kan förväntas ha sådana effekter på löneglidningen. Analysen i avsnitt 2.3.2 stöder inte en sådan hypotes.

Fonder

Vi har hittills diskuterat solidarisk lönepolitik som ett argument för en clearing och för en "äkta" vinstdelning. För dessa krävs inte nödvändigtvis *fonder,* som placerar medlen i näringslivet i form av aktier. En clearing kräver något slag av clearingsystem, men ej fonder. En vinstdelning skulle kunna utgå direkt, t. ex. som ett procentuellt tillägg på lönen – så att den utgår *i samma form* och *med samma fördelning* som lönerna.

Att samla vinstmedlen i löntagarfonder kan ses som en *möjlig* men knappast *nödvändig* lösning. Det krävs därför särskilda argument för denna lösning. Dessa argument har i första hand med ägande och inflytande i näringslivet att göra. De kan också avse behovet av riskkapital. Fonder kan således ses som en, från vissa synpunkter, *lämplig* lösning.

Om man, av andra skäl, inrättar ett fondsystem bör det emellertid, med hänsyn till den solidariska lönepolitiken, på vissa punkter ha en bestämd utformning. En eventuell vinstdelning bör, som framgått, utformas som en *övervinstdelning.* Fonderna bör ha karaktären av *löntagar*fonder, eftersom fondsystemet anknyter till lönepolitiken. På förmånssidan bör systemet rimligen följa den solidariska lönepolitikens principer vad avser fördelning och förmånsform. Det innebär enklast ett procenttillägg på lönen.[1] Förmånerna bör vara oberoende av i vilket företag man arbetar, dvs. fonderna bör vara *övergripande* vad avser både finansiering och förmåner och därmed även placeringsverksamhet. Företagsanknutna system strider mot den solidariska lönepolitiken på samma sätt som att en decentraliserad lönebildning – med lokal löneglidning – är oförenlig med en sådan lönepolitik.

Om fondsystemet ska utformas med hänsyn till den solidariska lönepolitiken synes dessa riktlinjer för systemets utformning logiskt motiverade, men det är svårt att precisera utformningen närmare än så. Givetvis kan *andra* hänsyn medföra att fondsystemets utformning och förmånernas form och fördelning får en annan utformning än som här skisserats.

Ett alternativ som sällan diskuterats i direkt samband med solidarisk lönepolitik är fondsystem som breddar ägandet, men saknar inslag av vinstdelning. Ett breddat ägande skulle emellertid minska det fördelnings-

[1] Meidner betraktar fondmedlen som "wages which have been lost" (förlorad lön) och därmed som löntagarnas rättmätiga, kollektiva egendom. Meidner, (1980 b), s. 363.

politiska problemet med övervinster, särskilt om fonderna ökar och breddar ägandet bland löntagarna, som då skulle få del av vinsten genom sitt ägande. Ett breddat ägande skulle på lång sikt kunna göra en särskild vinstdelning onödig.[1]

Slutsatsen av detta är att den solidariska lönepolitiken inte nödvändigtvis motiverar fonder, men att fonder på vissa punkter bör ha en viss utformning för att vara förenliga med den solidariska lönepolitiken.

Det stora perspektivet

Vårt perspektiv har varit snävt begränsat till lönepolitiken. Det har redan framgått att det finns ett större perspektiv på frågan. Med det, skriver Anna Hedborg, "menar jag det vidare problem som består i att makt- och förmögenhetskoncentrationen är en oundviklig följd av de vinster och den självfinansiering som är nödvändiga för att vårt ekonomiska system ska fungera".[2] Grundtanken är här inte så mycket att en vinstdelning (löntagarfonder) måste komplettera den solidariska lönepolitiken utan snarare att en framgångsrik solidarisk lönepolitik aktualiserar en systemförändring.[3] Löntagarfonder behövs då inte i första hand för att ge löntagarna del av vinsten utan för att åstadkomma denna systemförändring.

Det är svårt att se att frågan om ägandekoncentration och självfinansiering i näringslivet skulle vara en direkt följd av den solidariska lönepolitiken. Man kan hävda att vinstspridningen ökar med en solidarisk lönepolitik – förmögenhetsanhopningar i vissa företag motsvaras dock av förmögenhetsförluster i andra företag. Utifrån ett snävt lönepolitiskt perspektiv vore det en ganska drastisk åtgärd att fördenskull genomföra en systemförändring. Men om man vill förstå dem som förespråkar en sådan linje, bör man betrakta den solidariska lönepolitiken som led i en ideologi, där en systemförändring har en djupare motivering.[4]

Vi har inte anledning att i denna rapport ta ställning till detta "större" perspektiv på den solidariska lönepolitiken och således inte heller till om den solidariska lönepolitiken ur detta perspektiv kan betraktas som ett argument för löntagarfonder. Vi behandlar i fortsättningen den solidariska lönepolitiken enbart ur ett snävare lönepolitiskt perspektiv.

Sammanfattning

1. Den stora vinstspridningen – eller snarare de stora skillnaderna i produktivitet och lönebetalningsförmåga – mellan olika företag är ett svårt problem för den solidariska lönepolitiken. Problemen visar sig både i lågproduktiva företag (sysselsättningsproblem) och högproduktiva företag (övervinster).[5] Den solidariska lönepolitiken kan enligt ett sådant resonemang utgöra ett motiv för en *clearing* (mellan företagen eller mellan löntagarna). Motivet är strikt lönepolitiskt och aktualiserar knappast något fondsystem av löntagarfondsmodell (men kanske någon form av clearingkassa).
2. Det "outtagna" löneutrymmet i högproduktiva företag har också ansetts motivera en *övervinstdelning* (utan inslag av clearing). Målet är då att öka löneandelen. Motivet för vinstdelningen är i det avseendet rent fördel-

[1] Jfr SOU 1979:8, avsnitt 4.5.4. I LO–80-rapporten påpekas att en vinstdelning bör underlätta en solidarisk lönepolitik, varefter tilläggs: "Samma effekt bör fondernas andelar i företagens aktiekapital få" (s. 77).

[2] Hedborg, (1980), s. 157.

[3] Det är, menar Meidner, "possible to attribute responsibility to the wages policy of solidarity for a development which may lead to state intervention and to socialization of means of production, and indeed, finally to a rejection of the market economy". Meidner, (1980 b), s. 354.

[4] Meidner skriver också att den solidariska lönepolitiken "has merely intensified tendencies which are making themselves felt in the late capitalist economy . . . The role of wages policy has been to make this process more evident and to accelerate it – whithout this being its specific purpose." Meidner, (1980 b), s. 357.

[5] Man kan säga att den solidariska lönepolitiken i anknytning till dessa problem gett argument för både arbetsmarknadspolitik och löntagarfonder. En avsikt i denna rapport har varit att visa att de bör ses i ett helhetsperspektiv – jfr Öhman (1982 b).

ningspolitiskt. Det kan inte gärna ses som ett komplement till en (framgångsrik) solidarisk lönepolitik, där man utgår från en *given* löneandel.

Man kan diskutera om den solidariska lönepolitiken i praktiken ger en större eller mindre löneandel än en alternativ lönepolitik – en mindre löneandel skulle vara ett argument för en "äkta" vinstdelning. Man kan också diskutera om den solidariska lönepolitiken alltid är framgångsrik. Man har här anfört att en övervinstdelning skulle kunna förhindra (eller minska) en lokal löneglidning och således underlätta den solidariska lönepolitiken. Motivet för en sådan övervinstdelning är strikt lönepolitiskt – avsikten är att dämpa löneglidningen, inte att öka löneandelen.

3. Att samla vinstmedlen i *fonder* är kanske inte en nödvändig lösning, men kan betraktas som en både möjlig och från andra synpunkter lämplig lösning. Den solidariska lönepolitiken ställer emellertid vissa krav på ett fondsystems utformning: det bör rimligen vara övergripande löntagarfonder och en eventuell vinstdelning bör ha formen av en övervinstdelning.
4. Den solidariska lönepolitikens problem skulle kunna motivera *fonder som breddar ägandet i näringslivet* och som på längre sikt gör en särskild vinstdelning onödig. Denna direkta koppling mellan solidarisk lönepolitik och sådana fondsystem har inte varit framträdande i fonddebatten. Det är då inte vinstdelningen utan fondsystemet (ägandebreddningen), som underlättar den solidariska lönepolitiken.
5. Införandet av fondsystem kan ha icke-önskvärda effekter, som utgör argument mot fonderna. I detta avsnitt har vi endast behandlat en aspekt: hur ser de argument för löntagarfonder ut som bygger på solidarisk lönepolitik. Vi kommer att kort diskutera argumenten mot fonder i avsnitt 2.4.3.

2.4.2 Låglönesatsningar

En rationell lönestruktur innebär att arbetsgivaren möter lika arbetskraftskostnader (per arbetsinsats) inte bara för lika arbetskraft utan även för olika arbetskraft. Det är således för arbetsgivaren ingen skillnad mellan den andra och tredje typen av lönestruktur – en given insats ersätts alltid med en given lön.[1] Löntagarna får däremot olika lön om deras arbetsinsatser är olika.

Om man finner den uppkomna lönestrukturen orättvis kan man genom arbetsmarknadspolitik försöka påverka förutsättningarna för lönebildningen och genom bl. a. skatte- och socialpolitik förhindra att den skapar stora skillnader också i köpkraft. Man kan också i lönepolitiken försöka att utjämna lönestrukturen.

LO har sedan början av 1940-talet bedrivit centrala löneförhandlingar med arbetsgivarna. Man har i dessa förhandlingar alltid, mer eller mindre hårt, drivit kravet på (procentuellt) högre löneökningar för låglönegrupperna (t. ex. i form av lika stora löneökningar i kronor räknat). En mera konsekvent inriktning på låglönesatsningar har lönepolitiken haft sedan 1964 och särskilt sedan 1969, när den gått ner på individnivå.

Man kan säga att centrala löneförhandlingar normalt är "opersonliga". De handlar om stora kollektiv och gäller positionslönerna. Låglönesatsningarna

[1] Detta kan vara en viss förenkling när arbetskraftskostnaderna delvis är fasta. Företagen måste då se på arbetskraftskostnaderna i ett längre perspektiv, där lönen inte alltid sätts i direkt relation till värdet av aktuell arbetsinsats. Se Addison–Siebert, (1979), s. 59.

har emellertid haft ett påtagligt individperspektiv. Lönehöjningen motiveras inte (bara) av arbetsinsatsen, inte heller av dålig arbetsmiljö. Ett av argumenten är helt enkelt låg lön. Ingen löntagare bör ha en "alltför" låg lön – gränsen dras av sociala hänsyn. Från 1969 har löneförhandlingarna alltså fått ett sådant individuellt perspektiv. En person med låg lön skulle få större (procentuell) löneökning än andra – därför att lönen var låg.[1]

Det är uppenbart att denna lönepolitik – som syftar till "rättvisa" löner, eventuellt till en total utjämning, men det behöver inte preciseras – strider mot en rationell lönepolitik. Den skapar en lönestruktur, som inte är rationell i den meningen att lika arbetsinsatser inte nödvändigtvis betalas lika och att olika arbetsinsatser kan betalas lika.

Det finns naturligtvis här ett betydande mätproblem. Alla adjunkter gör inte en lika arbetsinsats men betalas ändå lika – fiktionen är att de gör en lika arbetsinsats, i varje fall kan den inte mätas exakt. Fasta löner skapar således lika lön för ibland olika arbetsinsatser och därmed olika arbetskostnader (per arbetsinsats) för arbetsgivaren. En sådan lönesättning skapar med tiden sannolikt en tendens till likartade arbetsprestationer. Personer med hög produktivitet övergår till andra befattningar och personer med låg produktivitet får svårigheter att erhålla jobb.

Vid arbeten med inslag av ackord skulle en rationell lönestruktur innebära löneolikheter. Om dessa löneolikheter utjämnades skulle stora skillnader i utförda prestationer ge små skillnader i lön, dvs. en *given* prestation skulle betalas olika. Arbetsgivaren möter då olika arbetskraftskostnader för lika arbetsinsatser.

Låglönesatsningarna drabbar här vissa typer av arbetsgivare. Det är arbetsgivare som har en jobbstruktur som består av många låglönejobb. Det är också arbetsgivare som, vid en given jobbstruktur, betalar sämre löner än andra, dvs. har en lägre "betalningsnivå". Det drabbar slutligen också arbetsgivare som har många löntagare med låg lön (vid givna förtjänstmöjligheter). Låglönesatsningarna drabbar alltså arbetsgivare som har låglöneanställda, av skäl som anknyter till jobbens karaktär, arbetsgivarens lönepolitik och arbetstagarens produktivitet.

Sådana arbetsgivare drabbas av högre arbetskostnader per arbetsinsats än andra eller, i företag med låg betalningsnivå, av att de får svårare att ha lägre arbetskraftskostnader än andra. På motsvarande sätt innebär en återhållsamhet i kraven för de högavlönade att vissa andra arbetsgivare gynnas med lägre arbetskraftskostnader. Lönepolitiken påverkar här företagens expansionsmöjligheter på olika sätt i olika företag. Det är sannolikt att en sådan lönepolitik med tiden påverkar befattningarnas innehåll – jobb- och lönebildningen hör ju som tidigare framhållits nära ihop. För löntagarna medför den bl. a. att personer med låg produktivitet får svårare att erhålla jobb.

Det är svårt att säga hur dessa låglönesatsningar (och denna återhållsamhet för höglönegrupper) påverkar vinststrukturen. Det finns både högvinstföretag och lågvinstföretag med enkla (lågbetalda) jobb liksom med avancerade (högbetalda) jobb. Låglönesatsningarna innebär då ibland att löntagarna får del i övervinsterna, ibland att företagen får mycket låga vinster (undervinster). Samma sak gäller om arbetsgivare med olika andel lågavlönade (vid givna förtjänstmöjligheter). När det gäller arbetsgivare med låg

[1] För en översikt över lönepolitiken, se Meidner, (1974). Se vidare De centrala överenskommelserna LO-SAF, (1978) och Ingvar Ohlsson, Den solidariska lönepolitikens resultat, i Lönepolitik och solidaritet, (1980).

"betalningsnivå" bör dessa, vid i övrigt lika förhållanden, ha högre vinst än företag med hög "betalningsnivå". Här bör låglönesatsningarna innebära en viss systematisk indragning av övervinster.

På det hela taget finns det emellertid knappast något starkt samband mellan låglönesatsningarna och företagens vinstnivå. Den solidariska lönepolitiken tar därmed – i denna betydelse – inte systematiskt del i övervinster, men avstår inte heller systematiskt från att ta del i dem.

Återhållsamheten för höglönegrupperna resulterar på motsvarande sätt ibland i övervinster, ibland i en höjd men fortfarande låg vinstnivå (eller minskade förluster). Denna lönepolitik påverkar således i hög grad enskilda företags vinster, men det är tveksamt om den alls påverkar vinstspridningen totalt sett i näringslivet.

En vinstdelning som tog del av de vinstökningar som beror på återhållsamheten i höglönegrupperna skulle således drabba både högvinst- och lågvinstföretag men det skulle vara oerhört svårt att identifiera dem. En övervinstdelning skulle bara ta del av vinstökningen i en del av dessa företag. En generell vinstdelning skulle drabba även en mängd andra företag.

Från både stabiliserings- och fördelningspolitisk synpunkt torde det – om man alls ska ha vinstdelning – i första hand vara angeläget att införa vinstdelning när återhållsamheten leder till övervinster. Att införa delning av *vissa* (såväl höga som låga) *vinster* (när de delvis är en följd av återhållsamhet för höglönegrupperna) men inte av *andra* (såväl höga som låga) vinster (i företag där men ej visat någon återhållsamhet) synes tveksamt. De flesta företag torde dessutom ha både hög- och lågavlönade. En sådan till låglönesatsningar kompletterande vinstdelning förefaller också praktiskt ogenomförbar om den ska drabba "rätt" – varken ta för mycket eller för litet.

Resonemanget vore rimligare om höglönegrupper alltid fanns i högvinstföretag. Men det finns, som visats i avsnitt 2.3.2, inte några empiriska stöd för att högvinstföretag alltid, eller åtminstone normalt, betalar högre löner än lågvinstföretag. Låglönesatsningarna drabbar inte bara lågvinstföretag, återhållsamhet för höglönegrupper gynnar inte enbart högvinstföretag. Låglönesatsningarna motiverar således inte en delning av vinster över en viss nivå utan snarare, om argumentet accepteras, en delning av vinster "av visst slag", nämligen de vinstökningar som uppstår till följd av lönepolitisk återhållsamhet (jämfört med en alternativ lönepolitik). Argumentet för en sådan vinstdelning förefaller en smula "teoretiskt" och slutsatsen har heller aldrig varit en sådan typ av vinstdelning. I praktiken har man haft två alternativ: en generell vinstdelning resp. en övervinstdelning. Ingendera kan, mera exakt, motiveras av låglönesatsningar.

Låglönesatsningarna har här setts som uttryck för en principiellt annorlunda lönepolitik än strävan efter lika lön för lika arbete. Om löneskillnaderna är stora – över huvud taget och t. ex. mellan män och kvinnor – har emellertid låglönesatsningarna setts som förenliga med den solidariska lönepolitiken i betydelsen strävan efter en rationell lönestruktur. Man har, som tidigare framhållits, menat att förverkligandet av en rationell lönestruktur skulle innebära en löneutjämning. Låglönesatsningen har varit en primitiv metod att åstadkomma en rationell lönestruktur, och samtidigt en allmän löneutjämning.

Det bör också framhållas att en solidarisk lönepolitik, som strävar efter en rationell lönestruktur, måste bygga på en genomförd arbetsvärdering. Den kräver en mycket informativ lönestatistik, där man gör jämförelser mellan löntagare med "lika" arbete. Dessa två förutsättnngar saknas i stort sett. I den praktiska lönepolitiken har man även därför fått nöja sig med enklare modeller av typ låglönesatsningar – som ett slags "ställföreträdande målsättning"[1] – i hopp om att dessa ska bidra till att skapa en rationell lönestruktur.

I praktiken behöver därför inte låglönesatsningar vara uttryck för en radikalt annorlunda lönepolitik än en lönepolitik som strävar efter en rationell lönestruktur. Man har kunnat bygga lönepolitiken på två skilda principer utan att närmare ange hur man ställer sig om och när dessa kommer i konflikt med varandra. Den kraftiga löneutjämningen inom LO aktualiserar dock alltmer behovet av normer för en differentiering av lönerna.

Låglönesatsningar har här sagts "missgynna" företag med många lågavlönade. En risk är emellertid att dessa personer "prissätts ur marknaden", dvs. att låglönesatsningarna skapar en tendens till arbetslöshet.[2] Man kan därför analytiskt skilja på två olika slag av sysselsättningsproblem, som följer av den solidariska lönepolitiken.

a) likalönsprincipen skapar problem för lågproduktiva företag (med konsekvenser för de anställda i dessa företag)
b) låglönesatsningar skapar problem för lågproduktiv arbetskraft (med konskvenser för företag där den är anställd).

Båda principerna medför återhållsamhet i lönekraven i högproduktiva företag resp. för högavlönade. *Varje* typ av sådan lönepolitisk återhållsamhet kan anföras som ett argument för vinstdelning. I det förra fallet är det lätt att ange var en sådan vinstdelning borde sättas in: i företag med övervinster. I det senare fallet är det i praktiken omöjligt att identifiera vilka vinster, som är att betrakta som "ett outtaget löneuttrymme" – de finns i både hög- och lågvinstföretag. Såväl en generell vinstdelning som en övervinstdelning skulle delvis träffa "rätt" och delvis träffa "fel". Detta är den teoretiska grunden till att vi har angett likalönsprincipen som det "egentliga" argumentet för vinstdelning. Det är också idéhistoriskt det grundläggande argumentet för en clearing eller vinstdelning.

2.4.3 Argumenten mot löntagarfonder

Vi har ovan diskuterat den solidariska lönepolitiken som argument för löntagarfonder (clearing, vinstdelning, fonder). Det har i debatten gjorts invändningar mot dessa argument.

Den första invändningen gäller den solidariska lönepolitiken som sådan. Den bygger på föreställningar och värderingar som givetvis kan ifrågasättas. Den utgör emellertid den givna utgångspunkten i denna rapport. Man kan också diskutera den som argument för löntagarfonder vare sig man accepterar eller förkastar den.

Den solidariska lönepolitiken kan enligt analysen i avsnitt 2.4.1 användas som argument för någon form av *clearing* mellan hög- och lågproduktiva företag. Den extrema versionen vore en fullständig clearing, där både löner

[1] Meidner, (1974), s. 46.

[2] Denna fråga har utförligt behandlats i Östlind, (1975).

och kapitalavkastning utgick oberoende av företagets produktivitet. Argumentet mot en fullständig eller mer begränsad clearing är behovet av vinstskillnader för att stimulera effektivitet och dynamik i näringslivet.[1]

Den solidariska lönepolitiken har också använts som argument för *vinstdelning*. Den extrema versionen vore en fullständig vinstdelning – i linje med en strikt arbetsvärdelära. Om man *enbart* beaktar fördelningsargumentet torde man nå denna slutsats. Motiveringen för en ersättning till det egna kapitalet i företaget är behovet av stimulans för investeringar, expansion och sysselsättning. Argumentet mot en "äkta" vinstdelning – som kan jämföras med en höjning av bolagsskatten – är således att denna stimulans minskar.[2]

Den solidariska lönepolitiken kan här sägas skapa två olika slags problem, vilkas lösningar kan komma i konflikt med varandra. I de lågproduktiva företagen uppstår tendenser till arbetslöshet. Där behövs två komplement: en aktiv arbetsmarknadspolitik och expansion på något annat håll i näringslivet (eller i den offentliga sektorn). I de högproduktiva företagen uppstår övervinster och där föreslås en övervinstdelning. Argumentet mot en sådan vinstdelning är att den anses minska expansionskraften i näringslivet och således försvåra lösningen av sysselsättningsproblemet. Vi står inför en målkonflikt, där kravet på en viss kapitalavkastning sätter en gräns för fördelningsambitionerna.

Om vinstdelningen "betalas" av löntagarna genom lägre löner (löneökningar) påverkas inte företagens lönsamhet (efter vinstdelning), varför kapitalavkastningskravet kan klaras. Då har s.a.s. ingenting hänt från fördelningssynpunkt (om vinstdelningen går till löntagarna). Det ovan anförda argumentet mot en vinstdelning skulle då inte heller gälla. Här finns i stället ett annat argument, nämligen att man inte tror att en vinstdelning har sådana effekter på lönebildningen. Oberoende av vilka faktiska effekter en vinstdelning har, är det emellertid uppenbart att man inte *samtidigt* kan uppnå både en fördelningseffekt (ökad löneandel, inkl. vinstdelningen) och en stabiliseringseffekt (oförändrad eller t. o. m. lägre löntagarandel, dvs. vinstdelning kan t. o. m. gynna företagen).

Man har slutligen också pekat på att det finns andra metoder än vinstdelning för att uppnå dess fördelningspolitiska syften (jfr avsnitt 2.3.1).

Även de som inte accepterar den solidariska lönepolitiken som argument för *fonder* kan i och för sig medge att den talar för en viss utformning av ett fondsystem – i första hand för övergripande fonder. Vid en betalning av

[1] P.M. Meyerson, (1981), skriver: "En avgörande felsyn i argumenteringen kring 'det outnyttjade löneutrymmet' ligger ... i att man bortser från vinstspridningens funktion som incitament till förändringar i produktionsinriktningen. Dynamiken och flexibiliteten inom vårt näringsliv förutsätter både viss nivå hos den genomsnittliga räntabiliteten och en betydande spridning i det faktiska avkastningsresultatet" (s. 32). Detta är ett argument mot både clearing och vinstdelning.

R. Meidner, (1975), skriver: "Det kan inte ligga i löntagarnas eller samhällets intresse, att resurser flyttas från vinstgivande, expansiv verksamhet till olönsamma företag – på sikt måste detta få ogynnsamma följder för sysselsättningen och standardutvecklingen" (s. 111).

[2] Argumentet mot vinstdelning är här detsamma som anförs mot bolagsskatten i Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder: "Det är sålunda en illusion att tro, att man genom en skärpning av företagsbeskattningen kan nå avgörande fördelningspolitiska vinster utan att råka i konflikt med väsentliga mål för den ekonomiska politiken" (s. 27). Argumentet mot en övervinstdelning är detsamma som anförs mot en progressiv bolagsskatt, som, enligt LO-kongressen 1971, hämmar företagens expansionskraft och kan få en ogynnsam effekt. Själva fondsystemet anses dock kunna motverka dessa effekter. Kongressprotokollet, s 870 och 885.

vinstandelar i form av nyemitterade aktier uppstår två viktiga effekter. Den första är att "pengarna stannar kvar i företaget", vilket kan antas förbättra soliditet och likviditet. Den andra är att inflytande (rösträtt på bolagsstämman) överförs till fonderna. Men detta inflytande blir mycket ojämnt fördelat mellan olika företag, eftersom vinsterna (och än mer övervinsterna) är mycket ojämnt fördelade. Denna ojämna fördelning kan uppfattas som ett problem, då den inte synes överensstämma med den solidariska lönepolitikens principer i utvidgad tolkning. Vi förutsätter då att inflytandet helt eller delvis är tänkt att utövas lokalt och inte (enbart) av fonderna.

2.4.4 Slutsatser och sammanfattning

Vi har i detta avsnitt studerat hur den solidariska lönepolitiken kan användas som argument för löntagarfonder. I debatten har både principen lika lön för lika arbete (en rationell lönestruktur) och låglönesatsningarna (en allmän löneutjämning) använts som argument. Utgångspunkten är i båda fallen att löntagarna medvetet och programmatiskt avstår från ett löneutrymme genom återhållsamhet för vissa grupper.

Kärnfrågan har här från början – eller åtminstone sedan 1930-talet – varit om en sådan "selektiv" återhållsamhet är meningsfull, dvs. om den på något sätt gynnar andra löntagargrupper. Frågan är om det finns någon metod att överföra det outtagna löneutrymmet till andra löntagargrupper. Jämförelsenormen är då en *totalt* bärkraftsinriktad lönepolitik. I praktiken förekommer knappast en sådan lönebildning, särskilt inte på en arbetsmarknad med starka fackliga organisationer. Vi kan därför säga att *alla* kända former av facklig lönepolitik aktualiserar problemet med lönepolitisk återhållsamhet (för vissa grupper).

En lönepolitisk återhållsamhet resulterar i större vinster (ibland mindre förluster) för företagen. Det är uppenbart svårt att identifiera *vilka* dessa vinster är. Med en solidarisk lönepolitik, som strävar efter en rationell lönestruktur, är dock problemet *i princip* enkelt. Den eftersträvar en lönestruktur som inte beror på företagens vinstläge och avstår således *systematiskt* från att ta del av övervinsterna (vinster över genomsnittet). Här identifieras alltså det outtagna löneutrymmet med övervinsterna, varför en vinstdelning borde få formen av en övervinstdelning. För andra typer av selektiv återhållsamhet – som förbättrar lönsamheten i företag med olika vinstnivåer – krävs en motsvarande selektiv vinstdelning som knappast är praktiskt tänkbar och ej heller föreslagen. Det är således i betydelsen strävan efter en rationell lönestruktur som den solidariska lönepolitiken är som starkast som argument för att ta del av företagens övervinster.[1]

Hur detta ska ske har ingående diskuterats i detta avsnitt. Med utgångspunkt i att den solidariska lönepolitiken handlar om lönestrukturen,

[1] Man kan betrakta en totalt bärkraftsinriktad lönepolitik som ett typfall och en lönepolitik som totalt bortser från det enskilda företagets bärkraft som ett annat typfall. I princip kan man förstås också tänka sig ett alternativ med *lägre* löner i företag med *större* bärkraft, vilket skulle ge ännu större vinstspridning och ännu större övervinster (och undervinster) och ännu starkare argument för clearing/vinstdelning.

inom ramen för en given löneandel, kan problemet ses som ett "överförings-problem", där två lösningar antytts. Den ena är en hänvisning till skatteverket och välfärdspolitiken, dvs. man anser problemet delvis redan löst. Den andra lösningen, som diskuterats länge inom fackföreningsrörelsen, är någon form av särskilt inrättat clearingsystem. Dessa lösningar aktualiserar knappast tanken på ett utbyggt system av löntagarfonder.

Om man bortser från den solidariska lönepolitikens effekter i lågproduktiva företag – där den skapar "undervinster" – kan en övervinstdelning motiveras. Man beaktar då s.a.s. bara "halva" problemet – övervinsterna – och rekommendationen blir följaktligen en "halv" clearing – en övervinstdelning, som skulle öka löntagarandelen. Det är naturligt att övervinsterna känns fördelningspolitiskt besvärande för löntagarna, men i en analys av problemet måste man eftersträva att belysa problemet i dess helhet. Denna strävan efter en helhetssyn – där debatterna om arbetsmarknadespolitik och löntagarfonder integreras – kan sägas ge ett annat perspektiv på problemet.

Vi har då utgått från att den solidariska lönepolitiken är framgångsrik och att en vinstdelning inte påverkar lönebildningen. Lönepolitiken kan emellertid störas av en lokal löneglidning. En vinstdelning kan då motiveras för att dämpa den lokala löneglidningen. Den ökar således inte löntagarandelen utan har som syfte att utgöra ett stöd åt den solidariska lönepolitiken så att den *blir* framgångsrik.

En vinstdelning har också motiverats utifrån stabiliseringspolitiska synpunkter. Avsikten är att dämpa löneglidningen – vilket alltså har en dubbel motivering – och att åstadkomma en mer allmänt dämpad löneutveckling.

Det finns således olika argument för någon form av clearing eller vinstdelning. Argumenten leder inte självklart till krav på löntagarfonder. Den solidariska lönepolitiken ger vissa riktlinjer för ett fondsystems utformning men i huvudsak förefaller argumenten för ett fondsystem och dess utformning vara en fråga som ligger utanför diskussionen om solidarisk lönepolitik.

Mot både en clearing och en vinstdelning har anförts argument av "ekonomisk" karaktär: de kan medföra negativa effekter på investeringar och sysselsättning. Det finns här olika uppfattningar om en vinstdelnings faktiska verkningar. Hur de olika argumenten bör vägas samman är en politisk fråga, som denna rapport inte tar ställning till.

2.5 Stabiliseringspolitik och löntagarfonder

Detta avsnitt ligger något vid sidan om rapportens huvudtema, som är den solidariska lönepolitiken. De stabiliserings- och fördelningspolitiska aspekterna på lönebildningen har emellertid hängt så intimt samman att vi, som inledningsvis framhållits, har funnit det nödvändigt att även något behandla de stabiliseringspolitiska argumenten för löntagarfonder.

Den grundläggande skillnaden mellan dessa båda lönepolitiska argument för löntagarfonder är att den solidariska lönepolitiken handlar om *lönestrukturen* medan den stabiliseringspolitiska aspekten avser *lönenivån,* dvs. i praktiken att dämpa den nominella löneutvecklingen.

Det finns olika metoder att påverka lönenivåns utveckling: efterfrågepolitik, växelkurspolitik osv. Försök att mer direkt påverka pris- och löneutvecklingen brukar kallas inkomstpolitik.[1] Huvudsyftet är vanligen stabiliseringspolitiskt men kan också vara allokerings- eller fördelningspolitiskt – för att uppnå det stabiliseringspolitiska målet är fördelningsmässiga hänsyn ofta nödvändiga som inslag i en inkomstpolitik.

En vanlig metod är att myndigheterna formulerar någon form av norm – typ "guide-posts" eller mer allmänt hållna förmaningar – för prissättare och löneförhandlare beträffande ökningstakten i priser och löner. Denna norm kan backas upp genom "moralisk" påtryckning eller mer substantiella legala åtgärder. Prissättare och löneförhandlare ska därmed förmås att följa normen, även när detta inte sker utifrån ett "egenintresse". Inkomstpolitik arbetar i den meningen snarare mot marknadskrafterna än med dem. Åtgärder som dämpar pris- och löneutvecklingen genom att t. ex. minska efterfrågan eller öka konkurrensen räknas således inte som inkomstpolitik.[2]

I Sverige har en inkomstpolitik med guide-lines e. d. inte varit aktuell. Däremot har tanken på rundabordskonferenser mellan staten och parterna på arbetsmarknaden vid flera tillfällen aktualiserats och stundom praktiserats (Hagauppgörelserna på 1970-talet). Sådana konferenser skulle utöva ett moraliskt tryck på prissättare och löneförhandlare. De skulle också kunna dämpa kraven på pris- och lönejusteringar uppåt om den enskilde prissättaren, löntagaren och arbetsgivaren kände sig förvissad om att justeringarna *på andra håll* kommer att vara måttliga. De skulle med andra ord kunna dämpa *förväntningarna* om pris- och löneökningar. De skulle också kunna ingå i ett stabiliseringspolitiskt paket, där ändringar i den ekonomiska politiken utlovades, t. ex. sänkta skatter (indirekta skatter, marginalskatter e. d.).

Som ett led i en sådan inkomstpolitik har också löntagarfonder diskuterats.[3] Man kan naturligtvis också införa löntagarfonder utan samband med några inkomstpolitiska uppgörelser. Det är då snarast lämpligt att betrakta löntagarfonder som ett alternativ till inkomstpolitik – man inför löntagarfonder *i stället för* inkomstpolitik. Detta avsnitt handlar därför inte nödvändigtvis om statlig politik. Den mer begränsade fråga som i korthet ska diskuteras är om löntagarfonder kan påverka löneutvecklingen. Det är den stabiliseringspolitiska aspekten på löntagarfonder.

Vilka effekter på löneutvecklingen – och därmed på prisutvecklingen – löntagarfonder får beror på hur dessa utformas. Det är troligt att löntagarfonderna har större möjligheter att fungera om de utformas så att de accepteras av parterna på arbetsmarknaden. Vi utgår här från att så är fallet. Analysen kommer i övrigt att begränsa sig till två fall. Det ena fallet avser löntagarfonder som utformas så att de skapar *ett spritt ägande i näringslivet.* Det andra fallet avser löntagarfonder som *finansieras genom vinstdelning.*

2.5.1 Spritt ägande i näringslivet

Det finns många i debatten framförda motiv för ett spritt ägande av aktier (och förmögenheter över huvud taget). Det finns också olika metoder att uppnå en sådan spridning av ägandet.

[1] Prisregleringskommittén har utfört flera studier av intresse för detta avsnitt. Se kommitténs slutbetänkande (SOU 1981:40) och dess bilagor (SOU 1981:41 och 42).

[2] Hagger, (1977), s. 167 f. och 209 f.

[3] En sådan koppling mellan inkomstpolitik och löntagarfonder har särskilt aktualiserats i Danmark, men har också blivit ett allt viktigare inslag i den svenska fonddebatten.

I debatten om löntagarfonder har ett spritt ägande bl. a. motiverats av förhoppningen att detta skulle leda till en ökad tolerans mot företagsvinster. Det gäller dels *samhällets politiska tolerans* och dels *löntagarnas fackliga tolerans* mot vinster. Den politiska toleransen skulle visa sig framför allt i skattepolitiken: avgifterna till löntagarfonderna blir avdragsgilla, utdelningen på löntagaraktierna blir avdragsgill, skatterna på avkastningen från aktier blir allmänt lägre osv. Den fackliga toleransen skulle visa sig i lägre lönekrav dels i de centrala avtalen, dels i den lokala löneglidningen.

Föreställningen att ett spritt ägande skulle öka toleransen mot företagsvinster utgår från konflikten mellan en höjd lönsamhet i näringslivet och en jämnare förmögenhetsfördelning. Eftersom ägandet i näringslivet är mycket ojämnt fördelat – se Spånts och Bomans undersökningar för utredningens räkning – skulle en lönsamhetsökning bidra till ytterligare ojämnhet i förmögenhetsfördelningen. En spridning av ägandet skulle mildra denna målkonflikt.[1]

Hur rimligt är det att tro att en ägandespridning kan skapa en ökad tolerans mot vinster? Den frågan kan inte besvaras utan empiriska studier. Antag emellertid att antalet aktieägande hushåll i landet skulle fördubblas, från omkring 500 000 till ca 1 miljon.[2] Det skulle rimligtvis betecknas som en mycket framgångsrik spridning av aktieägandet. Men fortfarande skulle en dominerande majoritet av befolkningen inte äga några aktier. Det förefaller därför krävas en mycket kraftig spridning av aktieägandet om man ska kunna förvänta sig en mera allmänt förändrad syn på lönsamheten i näringslivet från fördelningssynpunkt.

Man kan också tänka sig att det är den starka koncentrationen till ett fåtal aktieägare som utgör huvudproblemet – en fjärdedels procent av alla aktieägande hushåll ägde t. ex. ca hälften av alla av hushållen ägda börsaktier.[3] Det är i synnerhet dessa stora aktieägare som vinner på en ökad lönsamhet i näringslivet. En ökning av antalet aktieägare torde spela en ringa roll för toleransen mot företagens vinster om ingenting ändras beträffande de största ägarnas andel av aktieägandet.

Slutsatsen av resonemangen är således – i avvaktan på empiriska studier – att det krävs en mycket kraftig förändring av aktieägandet, både i toppen och på bredden, för att en förändrad syn på företagens vinster skall kunna göras trolig.

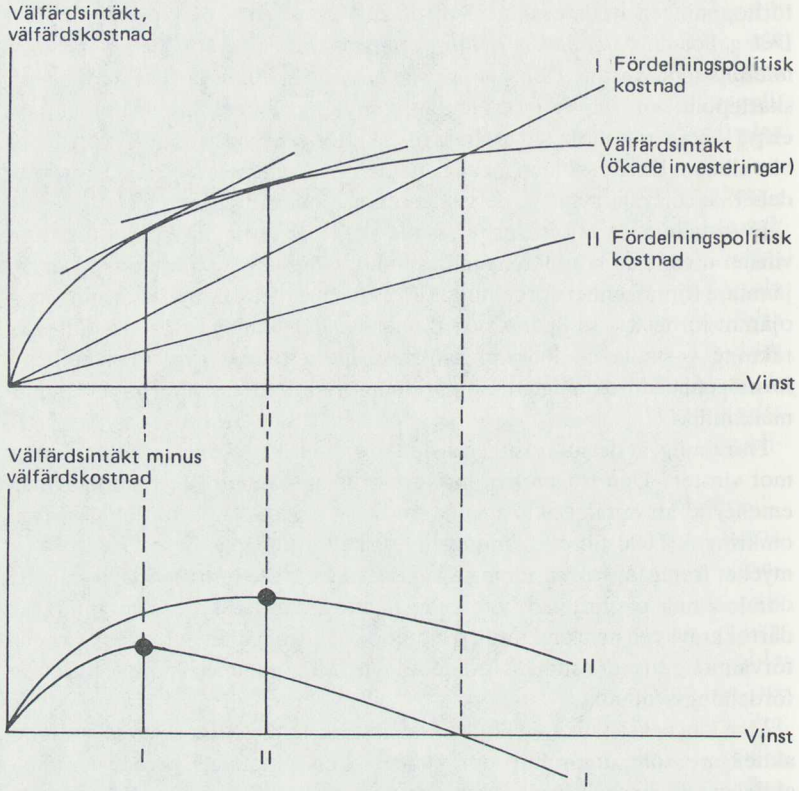
Dessa synpunkter gäller i första hand den allmänna synen på företagsvinster. För att löntagarfonderna ska få effekter på lönebildningen krävs att också den fackliga toleransen mot vinster ökar. Från snäv löntagarsynpunkt bör detta förutsätta ett ökat och breddat *löntagarägande* av aktier. Ett sådant löntagarägande skulle ge löntagarna del i företagens vinster. Men så länge det finns även andra aktieägare än löntagare bör det från löntagarsynpunkt vara fördelningsmässigt fördelaktigare att ta ut möjliga inkomster i form av högre lön än i form av ökad avkastning på aktier. Vid "vinstdelning" via ägande går en del av ett eljest möjligt löneutrymme till andra personer (aktieägare) än löntagare. Om ägandet bland löntagarna är ojämnt kan också denna inkomstbildning komma i konflikt med lönepolitiska principer.

Slutsatsen av detta resonemang är att avkastningen på aktier *från fördelningssynpunkt* bör vara så låg som möjligt. Skälet för en avkastning på aktier är att den behövs *från tillväxtsynpunkt* (med konsekvenser bl. a. för

[1] De fördelningspolitiska aspekterna på en lönsamhetsökning i företagen behandlas av Anders Kristoffersson, (1981 a).

[2] Antalet aktieägare är inte exakt känt och det finns något varierande uppgifter om antalet. Se Spånt, (1979 b), s. 53 ff. och Bohman, (1982). Antalet aktieägare har förmodligen ökat ganska kraftigt tack vare aktiesparfonderna. Antalet aktieägande *hushåll* var enligt Spånt 455 000 år 1975, SIFO-undersökningar har pekat på ett betydligt större antal. Enligt Aktiefrämjandet var antalet aktieägande *individer* 1 150 000 i april 1982.

[3] Spånt, (1979), s. 50 ff. Hushållen ägde dock mindre än hälften av hela börsstocken (siffrorna avser år 1975). En översikt över aktieägandets utveckling ges i bilaga 3.2



Figur 2:2 Löntagarkalkyl för vinsttolerans

sysselsättningen). Lönekraven måste därför ständigt anpassas med hänsyn till både fördelnings- och tillväxtsynpunkter. Om en (ökande) del av avkastningen på aktier går till löntagare kan denna avvägning påverkas. Det "kostar" inte längre lika mycket (från fördelningssynpunkt) att öka lönsamheten (med dess positiva effekter på tillväxt och sysselsättning). Den konkreta innebörden av tillväxt är här reallöneökning på lång sikt.

Löntagarnas kortsiktiga fördelningskalkyl är således enkel: ju jämnare ägandestruktur (för aktier), desto lägre fördelningspolitisk kostnad med höga vinster. Men deras totala, långsiktiga kalkyl, där vinstens effekter på investeringar, sysselsättning, tillväxt och framtida reallöneökningar också beaktas, är mer komplicerad. Där har vinsten också en välfärdsintäkt för löntagarna. Dessa har alltså att ta hänsyn till två effekter, som båda växer med ökad vinst. Den fördelningspolitiska kostnaden beror dessutom på ägandestrukturen. Avvägningen skulle alltså bli olika vid olika typer av ägandestruktur, vilket är grundtanken i detta avsnitt.

Det är svårt att illustrera detta komplicerade samspel av kostnader och intäkter. Vi gör ett försök att belysa tankegången i figur 2.

De i figur 2 ritade kurvorna avser att visa att en ökad vinst – med början från ett mycket lågt utgångsläge – kan medföra både "kostnader och intäkter" för löntagarna. Intäkterna tänkes i början vara större än kostnaderna, men "marginalnyttan" avtar efter hand. Den fördelningspolitiska kostnaden blir normalt så småningom större än intäkterna, men om och

när beror på ägandestrukturen som avgör kurvan för den fördelningspolitiska kostnaden. Avvägningen mellan dessa för- och nackdelar – som avgör vilken vinstnivå som bör föredras i en totalkalkyl – blir enligt figuren olika vid olika ägandestruktur. En jämnare ägandestruktur – fall II jämfört med fall I – ger högre investeringsnivå.

Hur dessa kurvor faktiskt ser ut är svårt att avgöra. Det är t. ex. möjligt att "kostnadskurvorna" bör ges en successivt allt brantare uppåtgående lutning för att markera att höga vinster vid någon punkt blir helt oacceptabla. Figuren och resonemanget visar att en bredare ägandestruktur kan tänkas påverka vinsttoleransen, men figuren bevisar inte att så är fallet.

Ett breddat aktieägande bland löntagarna förändrar inte löntagarnas fördelningskalkyl – det är fortfarande, på kort sikt, mest fördelaktigt att satsa på löneökningar – men det kan minska den fördelningspolitiska kostnaden med högre vinster och därigenom eventuellt påverka den totala löntagarkalkylen.[1]

Ägandespridningen kan ske antingen genom ett spritt individuellt ägande eller genom ökat kollektivt eller institutionellt ägande, där gruppen av avkastningsintressenter är stor (några skulle dock med spritt ägande enbart avse det första fallet). Den kan också, som visats, koncentreras på att vidga personkretsen, dvs. öka antalet aktieägare, eller på att "fördvärgliga" de stora förmögenheterna och i den meningen minska ägandekoncentrationen.

Lönen utgår kontant och individuellt. Det kan därför synas rimligt att tro att en ägandespridning, för att ha effekt på lönebildningen, borde ha en individuell prägel. Effekten på lönebildningen beror emellertid också i hög grad på hur de fackliga organisationerna bedömer saken och de har snarast krävt kollektiva former för förmögenhetsutjämningen. Allmänhetens tolerans mot vinster kan på motsvarande sätt måhända mer direkt påverkas av ett spritt individuellt ägande, men den politiska toleransen behöver inte vara beroende av ägandeformen. Det är följaktligen också svårt att bedöma vad trenden mot ett ökat institutionellt ägande – med ett i princip breddat avkastningsintresse – betyder för toleransen mot vinster.

Det bör också understrykas att erfarenheterna knappast visar att ägandeform och ägandestruktur spelar en viktig roll för lönebildningen. De lönepolitiska kraven torde i allmänhet vara lika starka i den offentliga sektorn och i kollektivt ägda delar av näringslivet som i den privatägda delen av näringslivet. Mer avgörande än ägandeformerna synes här vara att starka lönekrav medför olika sysselsättningsmässiga risker i olika delar av ekonomin. En viktig aspekt på ägandebreddningen skulle då vara hur denna påverkar arbetsgivarnas beteende (dvs. hur ägarrollen utövas).[2]

Det förefaller ändå rimligt att en kraftig *allmän* ägandeutjämning kan öka toleransen mot vinster. Detta avsnitt har dock inte i första hand velat hävda en bestämd uppfattning i sakfrågan utan främst velat visa argumentet för en sådan ståndpunkt.

2.5.2 Vinstdelning

I tidigare avsnitt har *sambandet vinster och löner* diskuterats. Slutsatsen var att hittillsvarande studier ger föga stöd åt hypotesen att vinsten påverkar

[1] Det bör framhållas att en lönebildning som anpassas med hänsyn till sysselsättningen också har en fördelningsmässig motivering: en hög sysselsättning ger en jämnare inkomstfördelning.

[2] Att detta är en central aspekt på löntagarfonder betonas i Öhman, (1982 a) och i Bilaga 3.2

lönebildningen, men att vi inte bestämt kan uttala oss om huruvida och i vilken grad vinster påverkar lönebildningen. Det finns på den punkten vitt skilda uppfattningar.

Det bör observeras att tanken på löntagarfonder (grundade på vinstdelning) som komplement till solidarisk lönepolitik *inte* bygger på tanken att vinster påverkar lönebildningen. Meidner betonade tvärtom i sitt förslag 1975 att detta är "löneneutralt". Tanken är att en rationell lönestruktur kräver en vinstdelning som komplement av fördelningspolitiska skäl. *Om* emellertid en lokal löneglidning framlockas i företag med höga vinster kan vinstdelning motiveras för att förhindra denna löneglidning. Slutsatsen är därför att den solidariska lönepolitiken *alltid* (om argumenten accepteras) kan motivera löntagarfonder (vinstdelning) – vare sig det finns eller inte finns ett samband mellan vinster och löner. Studier av detta samband har i detta sammanhang intresse (enbart) därför att de ger kunskaper om i vilken grad den solidariska lönepolitiken lyckats skapa en rationell lönestruktur.

I ett stabiliseringspolitiskt perspektiv bygger emellertid tanken på löntagarfonder (vinstdelning) bl. a. på föreställningen att höga vinster kan påverka lönebildningen. Man har här diskuterat *sambandet vinstspridning och löner*. Under 1970-talet torde vinstspridningen mellan företagen i Sverige ha ökat, vilket bör ha ökat förekomsten av både övervinster och undervinster (förluster). Om vinsternas inverkan på löneglidningen i första hand avser särskilt höga vinster – vilket Schagers studier antyder – kan detta ses som ett argument för övervinstdelning. Samtidigt kan dock sysselsättningsproblemen i de lågproduktiva företagen påverka lönebildningen åt andra hållet – även här måste man således studera problemet i *både* de hög- och lågproduktiva företagen. En ökad vinstspridning skapar således problem för den solidariska lönepolitiken, men det är osäkert hur den påverkar den allmänna löneutvecklingen (ett försämrat arbetsmarknadsläge talar snarast för en lägre löneutveckling).

En intressant fråga är om den solidariska lönepolitiken kan anses ha skapat en ökad vinstspridning. Det beror naturligtvis på vad man jämför med. Strävandena efter en rationell lönestruktur innebär (om de lyckas) större vinstskillnader än en bärkraftsorienterad lönebildning, medan låglönesatsningen har mindre entydiga effekter på vinststrukturen. Om utgångspunkten är en lönebildning utan systematiskt samband med vinstnivån (fall 3, s. 57) innebär solidarisk lönepolitik en förändrad vinststruktur, men inte nödvändigtvis en ökad vinstspridning.

I det stabiliseringspolitiska perspektivet är den intressanta frågan om höga vinster i ett enskilt företag föranleder ökad löneglidning och om generellt höga vinster föranleder högre löneökningar, både i avtal och via löneglidning. Frågan är vidare om det finns ett *samband mellan vinstdelning och löner*. Detta samband skulle – analogt med hypotesen om höga vinsters påverkan på lönebildningen – innebära att en vinstdelning skulle påverka lönebildningen både genom sina finansiella effekter och genom att göra vinster fördelningsmässigt mer acceptabla (lägre lönekrav).

Kravet på vinstdelning kan emellertid inte ses isolerat från ägandestrukturen. Ett spritt ägande ger fler människor del av vinsten (via ägandet). I den meningen är en ägandespridning en form av vinstdelning. Vid ett mycket spritt ägande minskar således också motiven för en särskild vinstdelning.

I debatten har man också ofta utan närmare åtskillnad diskuterat olika former av både vinstdelning och breddat ägande som metoder att öka såväl den politiska som den fackliga toleransen mot vinster, dock utan att ge någon mer ingående ekonomisk-teoretisk grund för dessa idéer. Löntagarfonder som helt eller delvis finansieras genom vinstdelning skiljer sig emellertid från "vinstdelning" via ägandespridning på flera sätt. En skillnad är gruppen förmånstagare – alla aktieägare resp. löntagarna (som i större eller mindre utsträckning kan vara identiska personer). En annan skillnad är i vilken egenskap – löntagare eller aktieägare – de erhåller del i vinsten. En vinstdelnings effekter vad gäller toleransen mot vinster torde därför i första hand begränsas till löntagarna, även om det också kan vara ett allmänpolitiskt intresse att löntagarna får ökad del i vinsten. Ytterligare en skillnad – sett från företagets synvinkel – är att en vinstdelning innebär en extra utgift, en kapitalkostnadshöjning, vilket en ägandespridning inte innebär.

Sannolikheten för att en vinstdelning ska påverka lönebildningen torde i hög grad bero på i vilken utsträckning denna är beroende av psykologiska och institutionella faktorer. Den beror vidare på hur systemet utformas. Man bör här bl. a. skilja på en frivillig, företagsanknuten vinstdelning och en obligatorisk, övergripande vinstdelning.

Företagsanknutna system – med någon form av individuella andelar – brukar motiveras med önskemålet att skapa en ökad arbetsmotivation och samhörighet i företaget. Man hoppas därigenom skapa stimulans till såväl bättre produktivitet och ökat kostnadsmedvetande som större intresse för att medverka i organisations- och produktionsförändringar. Denna effekt anses bli mer markerad om vinstdelningen kombineras med delägande i företaget. Sett som en extra löneförmån – ett slags lagackord – är dock sambandet mellan den individuella vinstandelen och den enskildes arbetsinsats mycket svagt. I den mån vinstdelning emellertid leder till högre produktivitet – större arbetsinsatser och/eller lägre övriga omkostnader – kan den sägas betala sig själv och belastar i så måtto inte aktieägarna. Vinstdelning kan alltså påverka de anställdas beteende och därigenom motverka vinstdelningens kapitalkostnadshöjande effekt.

Enbart en vinstdelning i företagen kan dock inte förväntas ha betydande effekter på löntagarnas beteende. Viktigare torde här vara system som ger ett lokalt löntagarägande och därpå grundat inflytande för de anställda.

Företagsanknutna vinstandelssystem har i allmänhet inte motiverats av eventuella effekter på lönebildningen, dvs. en dämpad löneglidning. Man har däremot pekat på risken för att de uppfattas som en extra löneförmån, som kan påverka löntagarnas krav i andra företag. Vinstdelningen fungerar då ungefär som en löneglidning, som sprids till andra företag. Löntagarna kan där kräva antingen ett vinstdelningssystem eller kompensation på annat sätt, t. ex. i företag där ett vinstdelningssystem inte går att införa. Spridningen av de system för övervinstdelning som införts inom affärsbankerna torde kunna tolkas på detta sätt.

Det är emellertid inte möjligt att dra några bestämda slutsatser av de begränsade erfarenheter av företagsanknutna system som finns i Sverige. I den mån dessa påverkar lönebildningen i det *egna* företaget är de allmänt stabiliserande, när de är allmänt förekommande, men de kan verka destabiliserande på *andra* företag som saknar vinstdelningssystem.

Diskussionen om vinstdelningens effekter har i allmänhet avsett en obligatorisk – och därmed allmänt förekommande – övergripande vinstdelning. Som Anders Kristoffersson visat innebär en vinstdelning en kapitalkostnadshöjning, till vilken företagen anpassar sig genom minskade investeringar och lägre (tillväxt i) reallöner.[1] Här avses emellertid inte vinstdelningens effekter via investeringar och arbetskraftsefterfrågan utan dess direkta och omedelbara effekt på lönebildningen. Vi koncentrerar oss därvid på löntagarnas krav, även om företagen av bl. a. finansiella skäl kan tänkas skärpa attityden till lönekrav.

Man kan tänka sig en vinstdelning i syfte att öka löntagarnas andel av mervärdet. Lönepolitiken anses då ha begränsningar som inte gäller för en vinstdelning. Den solidariska lönepolitikens självpåtagna återhållsamhet när det gäller övervinster skulle kunna utgöra ett sådant exempel. Man får dock inte förbise att det sker ett motsvarande "överuttag" i de lågproduktiva företagen. Normalt torde det effektivaste sättet att få del i produktionsresultatet (förädlingsvärdet) vara att ta ut det i form av löner, varför en vinstdelning synes onödig om målet är att allmänt öka löntagarnas andel av förädlingsvärdet. Detta mål kan dock inte härledas från den solidariska lönepolitiken som, definitionsmässigt, handlar om lönestrukturen inom ramen för en given lönenivå.

Den yttersta begränsningen för löntagarandelen (lön + vinstandel) är emellertid knappast av teknisk art utan en fråga om vad som är "ekonomiskt möjligt" – med hänsyn till effekterna på investeringar och sysselsättning. En risk är här att löneutvecklingen går "alltför" snabbt. Om den fördelningspolitiska aspekten på vinstdelning är att *öka* löntagarandelen är således den stabiliseringspolitiska aspekten att *begränsa* löneutvecklingen. De minskade utgifterna för företagen ger då utrymme för lägre priser på företagets produkter och/eller högre vinster (med förhoppningsvis högre investeringar och ökad sysselsättning).

Av central betydelse för analysen är att man här skiljer på företagens lönsamhet och det egna kapitalets förräntning. En vinstdelning minskar inte i sig företagens lönsamhet men sänker kapitalets förräntning, dvs. höjer kapitalkostnaderna. Det intressanta för kapitalägaren är vinsten *efter* (skatt och) vinstdelning. Den stabiliseringspolitiska aspekten på vinstdelning består i hur man ska kunna höja denna avkastning på det egna kapitalet. Det något paradoxala är att metoden att åstadkomma denna höjning är – till att börja med – att genom vinstdelning sänka den. Om vinstdelningen har *direkta* effekter på lönebildningen kan dock avkastningen stiga. Vinstdelningen måste emellertid så starkt dämpa löneutvecklingen att vinstdelningen som sådan *mer än väl* kompenseras.

Man kan fråga sig varför en vinstdelning skulle dämpa löntagarnas lönekrav. Det triviala svaret är att löntagarna genom vinstdelningen får del i förädlingsvärdet och att en viss återhållsamhet därför "kostar" mindre – frågan är bara om detta är bästa sättet att få del i förädlingsvärdet. Den från stabiliseringssynpunkt intressanta frågan är emellertid om löntagarna genom vinstdelning har anledning att acceptera en lägre total löntagarandel. En risk är att vinstdelningen också har en motsatt effekt. Löneglidningen kan öka i syfte att se till att pengarna hellre går till de anställda i företaget än till övergripande löntagarfonder.[2] Detta understryker vad som redan påpekats,

[1] A. Kristoffersson, (1981 b).

[2] Risken för ett dylikt "skattetänkande" påpekades redan i Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen (1951). Där framhålls att en vinstreduktion genom vinstbeskattning "snarast verkar inflationistiskt genom att stimulera till en viss vårdslöshet med avdragsgilla utgifter" (s. 148).

nämligen att en vinstdelnings effekter på lönebildningen bl. a. beror på vinstdelningens utformning, till vem och i vilka former vinstandelarna utgår.

En utgångspunkt för dessa resonemang har varit att kapitalägarnas avkastningsanspråk är givna (internationellt bestämda eller bestämda genom möjligheter till alternativa placeringar inom landet) och att de, liksom löntagarna, räknar "realt", dvs. efter vinstdelning. Om "kostnaderna" för återhållsamhet är lägre vid en vinstdelning är följaktligen också "intäkterna" (lägre priser, högre investeringar och ökad sysselsättning) lägre. En vinstdelning ändrar inte "fördelningskalkylen" för löntagarna.

Det räcker således inte att vinstdelningen gör en viss ökning i företagens lönsamhet acceptabel. Den måste bli så stor att det också uppstår en ökning i avkastningen på det egna kapitalet – det är toleransen mot denna avkastning som är det intressanta problemet. Det är svårt att se att en vinstdelning skulle kunna skapa en *sådan* tolerans hos löntagarna – utan speciell motivering, dvs. utan att löntagarna får några slags fördelar för sin återhållsamhet. Slutsatsen är snarare att en vinstdelning över huvud taget inte påverkar löntagarnas tolerans mot avkastningen på det egna kapitalet, när vinstdelning och lön ses som likvärdiga. Vinstdelningen kan som kapitalkostnadshöjande faktor inkräkta på löneutrymmet och därmed försvåra löneförhandlingarna om vinstdelningen av löntagarna inte anses som likvärdig med lön.

Om man antar att en vinstdelning av "psykologiska" skäl gör en återhållsamhet lättare att acceptera för löntagarna kan man dock finna argument för en vinstdelning, men det är svårt att se substansen i detta argument. Man kan också tänka sig att löntagarna är beredda att betala för att få ett inflytande i näringslivet – och således beredda till återhållsamhet – men detta motiverar på intet sätt att fonderna finansieras genom en vinstdelning utan snarare ett löntagarsparande.

Osäkerhet som motiv för vinstdelning – en hypotes

Löneavtal sluts alltid för någon tid framåt, vanligen i form av ett- eller fleråriga avtal. Dessa avtal ingås alltid under stor *osäkerhet* om den kommande konjunkturutvecklingen. Inte minst erfarenheterna under 1970-talet visar hur svårt det är att sluta löneavtal för ett eller flera år framåt.

En av metoderna för att nedbringa osäkerheten har varit prisklausuler, vilkas innebörd är att nya löneförhandlingar tas upp om priserna stiger över en viss nivå. Det kan betraktas som ett inslag av indexering av lönerna. Prisstegringar är emellertid inte något självklart motiv för löneökningar – när de är uttryck för ökade kostnader, typ höjda oljepriser, eller höjda indirekta skatter, motiverar de knappast löneökningar. En indexering borde i stället, menar Calmfors, knytas till "lönebetalningsförmågan i den för utländsk konkurrens utsatta sektorn i EFO- och Aukrustmodellernas anda".[1]

En ökad lönebetalningsförmåga innebär emellertid, vid givna löner, ökade vinster. Ett sätt att undvika indexeringsproblemet kunde därför vara att i stället införa vinstdelning, där delningen avser vinster över en viss förväntad genomsnittsnivå.

Tanken i denna hypotes är att löntagarna syftar till att få en rimlig andel av förädlingsvärdet – rimlig med hänsyn bl. a. till sysselsättningen – men att det

[1] Jfr L. Calmfors, (1979). Vi betraktar alltså prisstegringar som ett argument för löneökningar när de ökar företagens lönebetalningsförmåga, men inte som ett argument enbart av det skälet att de minskar löntagarnas köpkraft.

på grund av osäkerhet om pris- och produktivitetsutvecklingen råder osäkerhet om innebörden i detta syfte. Att "för säkerhets skull" kräva högre löneökningar kan i efterhand visa sig innebära alltför stora lönekrav – lönepolitiken är då "onödigt" inflationsdrivande och/eller arbetslöshetsskapande. Om löntagarna genom vinstdelning får del i ett ökat löneökningsutrymme skulle "priset" för en mer återhållsam avtalsuppgörelse vara mindre.

Poängen i detta resonemang är således *inte* att vinstdelning ska ge en större löntagarandel i mervärdet – än vid en alternativ lönepolitik – utan att *minska risken* för att en återhållsam lönepolitik skulle ge en väsentligt lägre löneandel än den "avsedda". Det handlar inte om en "äkta" vinstdelning, inte heller om att påverka löntagarnas tolerans vad avser kapitalägarnas andel i förädlingsvärdet. Syftet på längre sikt är inte att, genom denna vinstdelning, påverka löne- och kapitalandelen. "Kalkylen" skulle ändras *enbart* vad avser osäkerheten, och skälet för löntagarna att välja detta alternativ skulle vara att även löntagarna har intresse av en minskad inflation och följaktligen av att undvika en "onödigt" inflationsdrivande lönepolitik, som i slutändan ändå inte skulle ge en högre löneandel (men kanske lägre reallöneökningar till följd av inflationens verkningar på den internationella konkurrenskraften i näringslivet). Argumentet för denna vinstdelning gäller i anknytning till långa (fleråriga) löneavtal. Vinstdelningen kan här närmast jämföras med prisklausuler och växelkurspolitik (apprecieringar när det allmänna vinstläget ligger högt).[1]

Utformningen av vinstdelningen

I resonemangen ovan har förutsatts att löntagarna betraktar en vinstdelning som ett likvärdigt alternativ till lön, dvs. snarast som en form av lön, beräknad på visst sätt. Vi har följaktligen sagt att vinstdelning inte ändrar "kalkylen" – om man får ut lönen på det ena eller andra viset spelar föga roll. Det är emellertid inte självklart att vinstdelningen får en sådan utformning. Vi ska behandla tre aspekter på vinstdelningen: hur själva vinstdelningen utformas, i vilken form (kollektivt eller individuellt) den utgår och vilka som får del av den. Man kan föra en sådan diskussion utan att därmed ta ställning till *om* en vinstdelning bör införas.

Vinstdelningen kan utformas som en generell vinstdelning eller som en övervinstdelning. Vi har tidigare visat att den lämpligen bör vara en övervinstdelning som komplement till en solidarisk lönepolitik. I det stabiliseringspolitiska perspektivet kan man tänka sig att en generell vinstdelning är motiverad när det råder en allmän högvinstkonjunktur. Men även i en sådan konjunktur är vinstdifferenserna stora och några företag har

[1] Man kan beskriva problemet som en svårighet att kräva en bestämd löneökning när löneutrymmet inte är säkert fastställt. Man kan då i efterhand korrigera vinstutvecklingen, t. ex. genom växelkurspolitik, eller på förhand skapa regler som ger löntagarna en önskad del av företagens förädlingsvärde. Vinstdelning kan ses som en sådan metod. Såvitt jag förstår är A. Lindbeck inne på samma tanke när han föreslår nya typer av kontrakt på arbetsmarknaden, "så att delningen av företagens förädlingsvärde görs beroende av hur stort detta verkligen blir". Lindbeck, 1982, s. 56.

små vinster (eller förluster). Även i ett stabiliseringspolitiskt perspektiv förefaller därför en övervinstdelning vara att föredra framför en generell vinstdelning. Dess progressiva karaktär kan dock vara en nackdel från allokeringssynpunkt.

Det kan också framhållas att en generell vinstdelning utgår på *hela* vinsten. Ett argument för vinstdelning har emellertid avsett olika gruppers återhållsamhet i lönepolitiken. Vinstdelningen borde då logiskt inriktas på den därigenom uppnådda *vinstökningen*. Denna vinstökning utgör inte skäl för vinstdelning så länge vinsterna ligger på låg nivå såvida en viss vinstnivå alls accepteras. Den blir problematisk först när vinstökningen leder till höga vinster.

En vinstdelning som mycket starkt anknyter till lönepolitiken – och snarast är att betrakta som en del av den – bör rimligen har samma form som löner, nämligen kontant och omedelbar betalning till löntagarna. Vinstdelning ses då inte som led i uppbyggandet av fonder – argumenten för kollektivt ägda fonder är därför inte tillämpliga i detta sammanhang. Det hindrar inte att vinstdelning kan ingå i en fondbildning, som anses böra vara kollektiv. De fackliga organisationerna kan finna en sådan fondbildning lämplig och därför betrakta en vinstdelning som led i kollektiva fonder likvärdig med kontant utgående löner. Fonderna skulle då användas för investeringar och på så sätt vara till nytta för löntagarna.[1]

En generell vinstdelning kan rent tekniskt utformas ungefär som den nuvarande bolagsskatten, som alltså är en form av "vinstdelning", som går till staten. En vinstdelning som komplement till lönepolitiken bör rimligen inte ha alla medborgare som förmånstagare. Personkretsen bör begränsas till löntagarna. Men även med en sådan begränsning är det svårt att utforma vinstdelningen så att den för den enskilde löntagaren – och för vissa grupper av löntagare – framstår som likvärdig med lön, dvs. ger samma fördelar, antingen i pengar eller på annat sätt. En vinstdelning som komplement till solidarisk lönepolitik syftar t. ex. till att *förhindra* en löneglidning för *vissa* grupper. En övervinstdelning kommer alltid att enbart avse vissa företag. Svårigheten är därför att motivera en återhållsamhet för vissa grupper, när sedan förmånerna (de må utgå individuellt i kontant form eller i mera kollektiva former på annat sätt) går till större grupper (det må gälla enbart alla löntagare eller vidgas till att omfatta alla medborgare). En företagsanknuten vinstdelning skulle kraftigt reducera personkretsen, men fortfarande skulle kontant lön normalt vara att föredra för den enskilde.

Vi finner således att vinstdelningen bör utformas som en övervinstdelning som i någon form går till löntagarna. För att mer direkt "motsvara" de löneökningar man avstår från bör vinstdelningen utgå individuellt och i kontant form samt fördelas med hänsyn till vad man avstått från. Detta kommer i strid med lönepolitiken – det är en av poängerna med vinstdelning att dämpa löneglidningen – och är knappast heller praktiskt möjligt. Men om man frångår dessa kriterier blir vinstdelningen rimligen inte lika effektiv i sin påverkan på lönebildningen vad avser effekten i form av dämpade lönekrav från enskilda löntagare. De fackliga organisationerna kan däremot ställa andra krav på vinstdelningens utformning för att beakta den i lönepolitiken. Ett av kraven torde vara att det handlar om löntagarfonder, inte om någon form av medborgarfonder. Ju tydligare det är att en vinstdelning inte helt i

[1] Som argument för övergripande fonder (vad avser placeringspolitik) har också anförts att vinstmedlen skulle utsättas för en marknadsmässig prövning (eller annan form av prövning beroende på fondernas placeringspolitik).

någon form återgår till löntagarna (ytterst löntagarna i vinstdelningsföretaget), desto större är risken att vinstdelningen i stället leder till löneglidning just för att undvika vinstdelningen.

2.5.3 Sammanfattning

I detta avsnitt har vi diskuterat två metoder att dämpa löneutvecklingen: ett spritt ägande och vinstdelning. Om vi antar att en "vinstdelning" via dessa metoder bedöms som likvärdig med lön har vi funnit att den eventuellt kan påverka toleransen mot vinster och kraven på löneökningar.

Ett spritt ägande ger mindre besvärande fördelningskonsekvenser av en höjd lönsamhet och bör därför öka den politiska toleransen mot vinster. För löntagarna är det mest fördelaktigt att satsa på löneökningar, även efter en ägandeutjämning. Den fördelningsmässiga "kostnaden" av lägre löner – ökad vinst bör emellertid minska, varför den totala löntagarkalkylen kan ändras.

En vinstdelning bör också öka toleransen mot vinster i den triviala meningen vinster före vinstdelning. Det intressanta är emellertid om en vinstdelning, liksom en ägandespridning, ökar toleransen för en ökad avkastning på aktiekapitalet. Vi kan inte se att en vinstdelning skulle ha någon sådan effekt, eftersom löntagarnas kalkyl inte på något sätt förändras – den fördelningspolitiska "kostnaden" av en ökad avkastning på eget kapital är oförändrad.

Vi har också som en hypotes framfört tanken att en övervinstdelning skulle kunna minska den fördelningspolitiska osäkerheten av en återhållsam lönepolitik, när den ses i ett tidsperspektiv. Genom en sådan lönepolitik vinner man en lugnare prisutveckling och om vinsterna blir större än beräknat – och större än man normalt skulle acceptera – får löntagarna del i denna vinstökning. Det blir därför lättare att acceptera en återhållsam lönepolitik. Man avstår från att "för säkerhets skull" kräva stora nominella löneökningar, som riskerar att ge en (på kort sikt) högre löneandel (lägre vinster) än avsett med hänsyn till investeringar och sysselsättning. Vinstdelningen ändrar här riskkalkylen men ej fördelningskalkylen. Den tar reellt sett inte del av vinsten och medverkar därför inte till ökad vinsttolerans i betydelsen tolerans mot kapitalavkastning. Den ger inga skäl för att ändra avvägningen mellan lön och vinst (kapitalavkastning) på längre sikt.

Vinstdelningen kan alltså ges tre olika och inbördes oförenliga motiv:
- fördelningsmässigt (öka löneandelen)
- öka toleransen mot vinster (öka kapitalandelen)
- minska osäkerheten (utan att på lång sikt påverka löne- och kapitalandel) (där vinstdelningen inräknas i löneandelen)

Man bör notera viktiga skillnader mellan ett spritt ägande och en vinstdelning. En ägandespridning innebär till skillnad från vinstdelning inte i sig någon kostnad för företaget. Kravet på dämpade löneökningar är därför större vid en vinstdelning – själva vinstdelningen måste först kompenseras innan avkastningen på eget kapital stiger.[1] De påverkar också löntagarnas krav på olika sätt – ägandespridning via "fördelnings- och tillväxtkalkylen", vinstdelning via "riskkalkylen". Det finns också ett samband mellan

[1] En uppfattning om storleken på denna "kompensation" vid olika utformning av vinstdelning kan man erhålla i Principfrågor för fondmodeller, s. 63 ff.

metoderna så till vida att en ägandespridning (åtminstone ett ökat löntagarägande) minskar argumenten för en särskild vinstdelning.

Hur effektiva dessa metoder är beror också på hur de utformas. Från den enskilde medborgarens och löntagarens synpunkt är det måhända troligt att en individuell karaktär bör föredras. Men effekterna beror också på de fackliga organisationernas beteende – det är svårt att där ange vad som är den "optimala" utformningen av metoderna. Grundtanken i våra resonemang – att ägandespridning och vinstdelning är "likvärdiga" med löneökningar – måste dock, mer eller mindre, modifieras.

Från "teknisk" synpunkt är ägandespridning knappast problematisk, men kan ändå, av andra skäl, vara svår att åstadkomma. Det bör också framhållas att det rimligen måste vara fråga om en *betydande* ägandespridning/minskning i ägandekoncentrationen, om den mer påtagligt ska kunna förväntas påverka toleransen mot vinster. Det är svårt att finna metoder för att åstadkomma ett sådant resultat utan att använda skattestimulanser eller ett obligatoriskt sparande – mot båda dessa metoder har invändningar riktats. En alternativ metod är kollektiva sparformer.

En vinstdelning är däremot tekniskt inte utan problem.[1] Det gäller en generell vinstdelning – som vi knappast funnit några argument för – och i ännu högre grad en övervinstdelning. Man kan över huvud taget ifrågasätta om bolagsskatten är en bra skatt med hänsyn till de betydande administrativa problemen (för både skatteverket och företagen).

En vinstdelning – som inte kompenseras av en dämpad löneutveckling – har vidare, till skillnad från ett breddat ägande, effekter på företagens incitament. En övervinstdelning tänkes här ha en mer begränsad omfattning – och därmed också mindre negativa konsekvenser – men är å andra sidan inriktad på att kapa övervinsterna och utjämna vinstskillnaderna mellan företagen. Hur man slutligt bedömer en vinstdelning beror då på hur man avväger argumenten för en vinstdelning mot dels de administrativa problemen och dels de minskade incitamenten till investeringar.

Ännu en skillnad mellan de båda metoderna bör noteras. Såväl ett spritt ägande som – om än mer tveksamt – en vinstdelning kan måhända påverka lönekraven och toleransen mot vinster (kapitalavkastning). En vinstdelning kan dessutom eventuellt påverka lönebildningen genom att påverka företagens vilja och finansiella förmåga att betala löner.[2] Vi bör slutligen skilja på kravet på en höjd vinsttolerans – där vi i första hand funnit en ägandespridning av intresse – och kravet på minskad osäkerhet i löneavtalens utfall – där vi funnit att en vinstdelning eventuellt kan vara av intresse.

Gemensamt för båda metoderna är att vi inte vågar hävda någon bestämd uppfattning om deras effekter på lönebildning och vinsttolerans. Avsikten har också framför allt varit att analysera och redogöra för de olika argumenten i denna fråga.

Varken ett breddat ägande eller vinstdelning kräver nödvändigtvis fonder men kan väl ingå i ett sådant system. Löntagarfonder kan vara ett praktiskt sätt att åstadkomma ett breddat ägande och kan, helt eller delvis, finansieras av en vinstdelning. Huvudargumentet för uppbyggandet av ett fondsystem torde dock avse inflytandet – att sprida ägandet och kanalisera inflytande från nya ägargrupper.[3] Med fonder som ägare kan man emellertid tänka sig att vi får en grupp nya ägare med lägre avkastningsanspråk och större

[1] Se Edenhammar, (1982) och S.-E. Johansson, (1982).

[2] I princip bör en vinstdelning inte påverka företagets beteende på kort sikt och således inte påverka arbetskraftsefterfrågan. En vinstdelning höjer däremot, sett i ett längre perspektiv, kapitalkostnaden och påverkar därmed investeringarna och via minskad efterfrågan på arbetskraft lönebildningen. Se A. Kristoffersson, (1981 b). Resonemangen ovan har inte avsett denna indirekta (dvs. via arbetskraftsefterfrågan) effekt på lönebildningen.

[3] Se diskussionen i Principfrågor för fondmodeller, s. 135 f.

riskvillighet. De ovan påtalade riskerna för minskade investeringar vid en vinstdelning skulle alltså genom själva fondsystemet kunna motverkas.[1] Kapitalbildningsfrågan handlar emellertid inte bara om *mängden* investerade kronor utan också om *effektiviteten* i investeringsverksamheten. Fondsystemet måste också bedömas ur den aspekten och där finns mycket olika bedömningar av hur ett fondsystem skulle fungera.

2.6 Sammanfattning

Avsikten med denna teoretiska del av rapporten har varit att ge en struktur åt debatten om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder och att analysera de argument för löntagarfonder, som bygger på den solidariska lönepolitiken – utan att ta ställning för eller emot löntagarfonder. Vi har också understrukit att det på flera punkter krävs en mera ingående ekonomisk analys för att ta ställning i frågan.

Debatten har nära anknytning till – eller utgör snarare en del av – debatten om inkomstpolitik och löntagarfonder. I båda fallen utgör lönebildningen en central del av debatten. Vi har därför också – om än med begränsade ambitioner – behandlat denna fråga.

Resultaten av denna teoretiska del ska sammanfattas i några punkter. Allmänt bör framhållas att uttalade värderingar krävs för slutsatser om behovet av vinstdelning och fonder och hur de ska utformas. En avgörande fråga är t. ex. om vinster alls ska accepteras eller om analysen ska bygga på någon form av arbetsvärdelära. En annan avgörande fråga har varit om analysen ska begränsas till övervinsterna eller om den ska ta upp den solidariska lönepolitikens konsekvenser i både hög- och lågproduktiva företag. Vi har strävat att tydligt ange våra utgångspunkter på alla dessa punkter.

1 Lönebildningen på en marknad tenderar att ge en "marknadslönestruktur", som utifrån fördelningsmål kan värderas på olika sätt. Fackliga organisationer kan i sin lönepolitik ha en annorlunda lönestruktur som mål. Staten kan likaså sträva efter en annorlunda – normalt en jämnare – köpkraftsfördelning än den en fri marknad skulle ge.

   I princip kan sådana fördelningsambitioner visa sig på tre "nivåer". Man kan (försöka) påverka *förutsättningarna* för lönebildningen, t. ex. genom utbildningspolitik, vad Phelps Brown kallar åtgärder "before the market" och som han bedömer vara bäst. "The best way to reduce the inequality of the effort is to reduce that of the cause".[2]

   De fackliga organisationerna kan vidare i sin lönepolitik ha fördelningspolitiska ambitioner, dvs. dessa kan ta sig uttryck i själva *lönebildningen*. En tredje möjlighet är att *efteråt* påverka resultatet, t. ex. genom skattepolitik och sociala transfereringar. Det är inte likgiltigt vilken nivå som väljs med hänsyn till sysselsättning, incitament för arbetsinsatser, över huvud taget för marknadsekonomins sätt att fungera. I denna rapport begränsas emellertid intresset till lönebildningen.

2 Mot bakgrund av avsnittet om lönebildningen analyseras den solidariska lönepolitiken. Syftet är att precisera innebörden av denna lönepolitik i termer av vilken lönestruktur som eftersträvas. Det påpekas att målet inte

[1] Ett sådant resonemang förs i Arbetarrörelsen och löntagarfonderna, (1981), s. 72 ff. Samtidigt har dock hävdats att fonderna ska ha normala avkastningskrav, se LO-80-rapporten, s. 78.

[2] Phelps Brown, (1977), s. 332.

är klart angivet och att det finns två i princip mycket olika tolkningar av den solidariska lönepolitiken, där en tolkning avser "lika lön för lika arbete" och en annan tolkning avser "en allmän löneutjämning".

3 Likalönsprincipen ger upphov till problem dels i lågproduktiva företag, som får svårt att betala avtalade löner, dels i högproduktiva företag, som vid dessa löneavtal når höga vinstnivåer. Låglönepolitiken ger upphov till problem för lågproduktiv arbetskraft – som får svårt att erhålla sysselsättning – och för de företag, där den är anställd. Det är svårt att utforma en vinstdelning som komplement till denna lönepolitik.

4 När solidarisk lönepolitik ansetts motivera löntagarfonder har det "egentliga" argumentet varit det *avsiktligt* "outtagna" löneutrymme, som i någon mening kan anses följa av en solidarisk lönepolitik, som tillämpar principen "lika lön för lika arbete". Det bör framhållas att argumentet inte bygger på att den solidariska lönepolitiken skulle "skapa" detta löneutrymme utan att den avsiktligt avstår från att ta del av det.

5 En sådan lönepolitik försvåras av en stor vinstspridning. Den kan därför ge argument för någon form av *clearing* mellan företag med olika lönebetalningsförmåga.

6 För löntagarna kan man hävda att problemet från fördelningssynpunkt är återhållsamheten i högproduktiva företag. Den solidariska lönepolitiken skulle då vara ett argument för en *övervinstdelning,* med syfte att öka löneandelen. Man bör härvid skilja på "övervinster" i betydelsen vinster över genomsnittet och "övervinster" i betydelsen högkonjunkturvinster, där man snarast syftar på en allmänt hög vinstnivå. Den solidariska lönepolitikens argument för vinstdelning avser "övervinster" i den förra betydelsen, men ej speciellt högkonjunkturens "övervinster". Man bortser här från lönepolitikens effekter på lågproduktiva företag.

7 Argumentet för en clearing eller en vinstdelning utgår från en framgångsrik solidarisk lönepolitik, där lönen ej är beroende av företagets vinstnivå. Man kan emellertid också motivera en clearing eller en vinstdelning med att dessa underlättar genomförandet av denna lönepolitik. Enligt denna rapport aktualiseras här snarare *åtgärder som breddar ägandet i näringslivet.*

8 Den solidariska lönepolitiken kan eventuellt ge argument för en clearing eller en vinstdelning. Det synes krävas ytterligare argument för att också motivera att vinstandelarna samlas i *fonder* – dock måste något slags övergripande organ finnas, eftersom en företagsanknuten vinstdelning skulle strida mot den solidariska lönepolitikens principer. Om fonder inrättas ger den solidariska lönepolitiken vissa riktlinjer för fondsystemets utformning.

9 Det råder mycket olika uppfattningar om huruvida höga vinster – och omvänt en vinstdelning – påverkar lönebildningen. Som argument för en vinstdelning har man framfört tanken att den skulle kunna dämpa löneutvecklingen. En "vinstdelning" i form av ett *breddat ägande* skulle måhända genom att ändra "fördelningskalkylen" kunna dämpa lönekraven och öka toleransen för vinster. En traditionell *vinstdelning* skulle måhända kunna minska företagens vilja och förmåga att betala löner och minska osäkerheten i löneavtalen men inte påverka "fördelningskalkylen". I båda fallen torde effekterna bero på hur åtgärderna närmare

utformas. En skillnad är att ett breddat ägande inte påverkar kapitalkostnaderna medan en vinstdelning måste mer än väl kompenseras i form av lägre lön (löneökningar) för att vara gynnsam för företagen. Det bör observeras att argumentet för löntagarfonder (vinstdelning) som komplement till en framgångsrik solidarisk lönepolitik är att lönepolitiken påverkar vinststrukturen, medan argumentet i det stabiliseringspolitiska perspektivet är att vinsterna påverkar lönebildningen.

10 Med vinstdelning har ovan avsetts en obligatorisk övergripande vinstdelning. Företagsanknutna vinstandelssystem har ibland ansetts påverka (höja) produktiviteten i företagen och skulle *av den anledningen* vara välmotiverade. Enligt denna rapport gäller dock detta argument i första hand *ett lokalt löntagarägande* och därpå grundat inflytande.

11 Det finns också andra aspekter på en clearing och en "äkta" vinstdelning, t. ex. effekterna på investeringar och sysselsättning. I en "total" analys bör man beakta den solidariska lönepolitikens konsekvenser i alla slag av företag och en clearings eller vinstdelnings samtliga effekter. Denna rapport tar inte ställning till hur en "total" sammanvägning av argumenten för och emot en clearing eller en vinstdelning skulle utfalla.

3 Inkomstfördelning och lönestruktur

3.1 Inledning

Den aktuella fördelningen av inkomster och löner har, som flera gånger påpekats, stor betydelse för de framförda kraven i löneförhandlingarna. Vid ett givet slutmål är de framförda kraven en funktion av den existerande fördelningen – dvs. av avvikelserna från slutmålet – och den takt man bedömer vara rimlig för att uppnå slutmålet.

Erfarenheten visar emellertid att det finns inget entydigt slutmål för lönepolitiken. Det är alltid svårt – tekniskt och taktiskt – att formulera ett slutmål. Slutmålet tenderar också att påverkas av den existerande fördelningen – ambitionerna ökar gärna i takt med framgångarna. Värderingarna av olika slags arbeten ändras också över tiden. Det finns därför inget givet slutmål för lönepolitiken utan detta ändras med tiden.

Av dessa skäl är det nödvändigt att veta något om hur fördelningen av inkomster och löner har utvecklats under senare årtionden. Man kan inte bedöma den förda lönepolitiken utan denna bakgrund. Den följande översikten avser att ge en bild av utvecklingen. Det bör betonas att den på många punkter är ganska osäker.

3.2 Olika inkomstbegrepp

När man talar om inkomstfördelning är det inte alltid klart vilket inkomstbegrepp man avser. Man kan skilja på flera begrepp, som har intresse från olika utgångspunkter.

Man kan börja med *lönen*. Man får där skilja på positionslöner och individlöner. Positionslön är den lön som utgår för ett arbete i en viss position (t. ex. en fastställd månadslön eller en fastställd ackordsprislista). Individlön är den lön som en viss individ får ut av sitt arbete i en given position. Individlönen kan mätas i timlön eller årslön – i det senare fallet spelar också arbetstiden en viktig roll.

Till lönen kan fogas andra inkomster från kapital, jordbruk och rörelse. Då erhålls de totala *förvärvsinkomsterna*.

Man får vidare skilja på inkomst före och efter skatt (bruttoinkomst och nettoinkomst). Om man därutöver beaktar andra avgifter och lägger till de sociala bidragen får vi ett mått på *den disponibla inkomsten* (vi bortser helt från privata gåvor o. d.).

Om andra (än kontanta) förmåner inräknas går vi över till ett vidare *välfärdsmått.*

Som mätenhet för *den personella inkomstfördelningen* brukar man vanligen använda hushållet eller individen. När man talar om *den funktionella inkomstfördelningen* avser man fördelningen mellan arbete och kapital (löneandel och kapitalandel).

För denna studie torde *lönestrukturen* vara av det största intresset. Om lönepolitiken enbart bedömts ur ett "internt" perspektiv – som en fråga hur man uppnår en ideal lönestruktur utan hänsyn till effekterna på den personella inkomstfördelningen – skulle egentligen enbart lönestrukturen intressera. Men lönepolitikens resultat har också bedömts ur ett mera allmänt fördelningsperspektiv och därför måste en bredare bild av inkomstfördelningens utveckling ges.

3.3 Den personella inkomstfördelningen

På lång sikt finns ett klart samband mellan inkomstfördelning och förmögenhetsfördelning. Det är därför inte utan intresse att följa förmögenhetsfördelningens utveckling. Roland Spånt har visat att det skett en kontinuerlig och betydande utjämning av förmögenhetsfördelningen i Sverige sedan 1920.[1]

Den långsiktiga trenden under 1900-talet har också för inkomstfördelningens del varit utjämning. Utvecklingen har emellertid varit olika klart markerad under olika perioder. Under perioden 1935–1948 skedde en kraftig utjämning av förvärvsinkomsterna (för män och hushåll). Tack vare skatte- och socialpolitiken skedde en ännu starkare utjämning av hushållens disponibla inkomster. Mellan 1948 och 1967 var förändringarna ganska små. Det skedde en svag utjämning av förvärvsinkomsterna för individer, men ojämnheten var oförändrad för hushållen. Däremot skedde en viss utjämning av hushållens disponibla inkomster. Under den följande sexårsperioden, 1967–1973, var utjämningen starkt markerad. Förvärvsinkomsterna utjämnades för både hushåll och individer och ännu starkare var utjämningen beträffande de disponibla inkomsterna. Mellan 1973 och 1976 har utjämningen av förvärvsinkomsterna fortsatt, men den synes inte ha resulterat i någon ytterligare utjämning av de disponibla inkomsterna. Det kan bl. a. bero på ökad kvinnlig förvärvsintensitet i hushåll med höga inkomster för männen.[2] Enligt Lars Söderström har dock en inkomstutjämning skett under senare delen av 1970-talet.[3]

3.4 Den funktionella inkomstfördelningen

Den funktionella inkomstfördelningen har visat starka konjunkturvariationer. Vinsterna varierar starkt år från år och följaktligen såväl löne*andelen* som kapital*andelen*. Trenden var dock under lång tid stabil – det gäller perioden 1870–1950.[4] Under efterkrigstiden förefaller löneandelen *i hela ekonomin* ha stigit kraftigt. Utvecklingen av faktorinkomsternas fördelning i Sverige 1950–1980 framgår av diagram 3.1.

[1] Spånt, (1979 b), s. 71 ff.

[2] Spånt, (1975) och Spånt (1979 a). När det gäller aktieägandets utveckling se bilaga 3.2.

[3] L. Söderström, (1982).

[4] Jungenfelt, (1966).

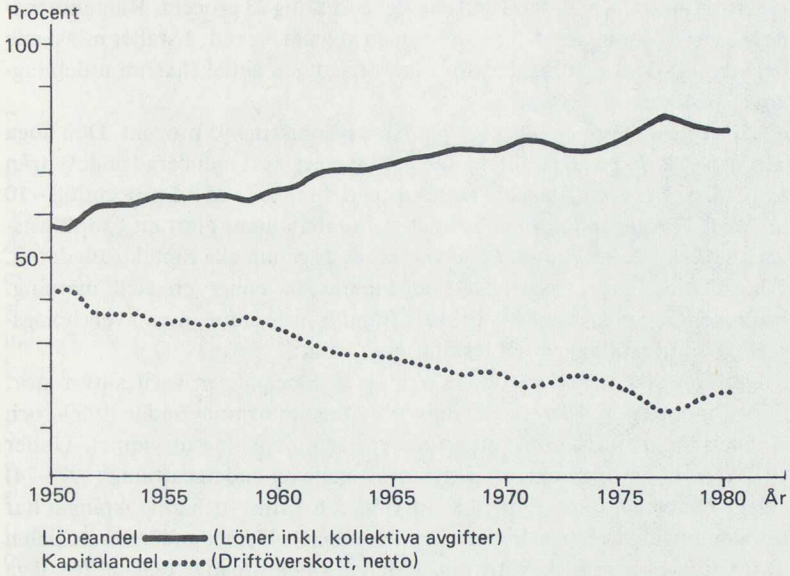


Diagram 3.1 Inhemska faktorinkomster 1950–80 för hela ekonomin

Källa: SCB. För perioden 1950–63 SmN 1975:98, 1963–70 SmN 1979:7,4, 1970–80 SmN 1981:2,5.

Diagrammet återfinns i SOU 1981:44, s. 131. För exakta siffror se bilaga 3.1.

Löneandelen (löner inkl. kollektiva avgifter) mäter inte hela ersättningen till arbetet. I statistikens företagarinkomster ingår också ersättning för företagarens eget arbete. Arbetsandelen är därför betydligt högre än löneandelen. En orsak till löneandelens ökning under efterkrigstiden är att en allt större del av arbetet utförs i form av lönearbete. Antalet företagare (särskilt bönder) har minskat kraftigt i relation till antalet löntagare. En annan orsak till löneandelens ökning är den offentliga sektorns expansion – nästan hela förädlingsvärdet i den offentliga sektorn utgörs av löner.

Löneandelens ökning återspeglar förmodligen också löntagarnas ökade styrka, fackligt och politiskt.

Kapitalandelen inkluderar både räntor, aktieutdelningar och enskilda företagarinkomster. Proportionen mellan dessa har förändrats så att andelen företagarinkomster har minskat (jfr ovan). Räntorna är betydligt större än aktieutdelningarna. Utdelningarna till hushållen var 1980 ca 1,6 miljarder kr., att jämföra med t. ex. egentliga löner samma år: ca 243 miljarder kr.

Lars Bertmar har för utredningens räkning studerat den funktionella inkomstfördelningen inom *industrin* under perioden 1966–1976 (avseende mervärdets fördelning i företag med mer än 200 anställda och/eller mer än 20 miljoner kr. i totalt kapital, 1970 års prisnivå, dvs. ca 500 företag). Han studerar därvid följande komponenter: *löneandel* (direkt lön + lönebikostnader) och *kapitalandel* (räntor och resultat efter skatt) samt bolagsskatt och skattekrediter (som närmast hänförs till kapitalandelen). Med resultat avses här vinst.

Enligt en nominell mätning har löneandelen legat på omkring 77 procent under perioden, men med stora (och ökande) variationer över tiden. Den direkta lönen har minskat sin andel men lönebikostnaderna har ökat sin andel i motsvarande grad. Enligt Bertmar kan detta tolkas som att lönebikostnaderna (lönebaserade avgifter) på sikt avräknats från löneök-

ningsutrymmet. Kapitalandelen har legat omkring 23 procent. Räntekostnaderna var i genomsnitt 6,5 procent, med stigande trend. I stället minskade både bolagsskatt och resultat före skatt något sin andel (liksom utdelningarna).

Vid en real mätning ligger löneandelen på omkring 95 procent. Den höga siffran förklaras av att resultat efter skatt får en starkt reducerad andel – från ca 10 till ca 4 procent – liksom räntekostnaderna – från ca 6,5 procent till – 10 procent. Företagen har således (tack vare inflationen) gjort en "köpkraftsvinst" på skulderna, som mer än väl täcker de nominella räntekostnaderna. Löneandelen har också ökat under perioden enligt en real mätning. Kapitalandelen har således minskat, framför allt räntor, men även bolagsskatt (och utdelningar) och resultat efter skatt.[1]

Det kan diskuteras om denna ökning av löneandelen varit alltför stor. EFO-rapporten (1970) visade här att löneökningarna under 1950- och 60-talen i stort sett höll sig inom ramen för löneökningsutrymmet. Under 1970-talet har svängningarna varit stora – både en underskattning (1973/74) och en överskattning (1975/76) av utrymmet för vinst- och löneökningar har förekommit enligt Bertmar. Det dominerande problemet under senare delen av 1970-talet har dock varit alltför höga lönekostnader och alltför låga investeringar inom industrin.

Bland kapitalinkomsterna har särskilt avkastningen på aktier intresse för utredningen. Företagens utdelningar under perioden 1975–80 framgår av tabell 3.1, där både totala utdelningar och totala utdelningsinkomster inom landet redovisas.

Hushållens inkomster från aktieutdelningar kan jämföras med deras löneinkomster. Lönesumman (exkl. kollektiva avgifter) var 1975 omkring 148 miljarder kr och steg till omkring 243 miljarder kr 1980. Utdelningsinkomsterna utgjorde under de i tabellen redovisade åren i genomsnitt cirka en procent av lönesumman. I denna jämförelse har inte värdestegringen på aktier beaktats. Kursutvecklingen på aktier har emellertid varit så svag vad gäller de börsnoterade aktierna att den reala avkastningen under 1970-talet varit negativ. Under 1980 och 1981 har däremot en betydande kursuppgång inträffat. Det bör också påpekas att kapitalägarna i många företag

Tabell 3.1 Aktiebolagens utdelningar och totala utdelningsinkomster i Sverige (milj. kr.)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Totala utdelningar från bolag i Sverige	3 083	3 585	3 943	3 787	4 345	6 136
varav till utlandet	207	348	707	462	499	650
Totala utdelningsink.	3 788	4 419	4 450	4 588	5 110	6 546
varav från utlandet[a]	912	1 182	1 214	1 263	1 264	1 054
Hushållens utdelningsinkomster	1 508	1 992	1 745	1 633	1 590	2 036

[a] En stor del av dessa utdelningsinkomster avser dotterbolags utdelning till moderbolag i Sverige. Tabellen finns i SOU 1981:44, s. 132.
Källa: Sm N 1981:2.5.

[1] Lars Bertmar m. fl., Löner, lönsamhet och soliditet i svenska industriföretag, i SOU 1979:10, s. 119 ff. Med reala räntekostnader avses de nominella räntekostnaderna reducerade med den köpkraftsvinst som företagen kan göra på skulderna med anledning av inflationen.

(småföretag) kan få ersättning på andra sätt än genom aktieutdelning, t. ex. via lön.

3.5 Lönestrukturen

Den solidariska lönepolitiken har syftat till både en allmän löneutjämning och en rationell lönestruktur i betydelsen lika lön för lika arbete. Ett mått på den solidariska lönepolitikens framgång är om lönestrukturen förändrats i enlighet med dessa mål (eller, om målen redan är uppnådda, fortfarande stämmer överens med målen). Den faktiska lönestrukturen är också intressant som utgångspunkt för både debatten och den förda lönepolitiken.

Det bör framhållas att lönestrukturen påverkas av många faktorer. Samhällsutvecklingen påverkar förutsättningarna för lönebildningen. Vissa branscher går bra, andra dåligt. Den strukturella omvandlingen förändrar ständigt *efterfrågan på arbetskraft.* Den ökade utbildningen har på motsvarande sätt starkt påverkat *utbudet av arbetskraft.* Samhällets värderingar har också ändrats.

Dessa förändringar har säkert påverkat *lönepolitiken.* Marknadskrafterna har också visat sig i en betydande *löneglidning,* dvs. den del av lönebildningen som sker utanför avtalen. Lönepolitiken måste därför bedömas inte bara med hänsyn till lönestrukturens utveckling utan också med hänsyn till sina förutsättningar.

3.5.1 Allmän löneutjämning

Beträffande lönespridningen kan man a priori anta att den visar en utveckling, som nära sammanfaller med förvärvsinkomsternas utveckling – lönen utgör den viktigaste förvärvsinkomsten. Empiriska resultat tycks också bekräfta detta antagande. Mellankrigstiden visar således inga skönjbara tendenser till löneutjämning. Under 1940-talet skedde däremot en stark utjämning. Efter 1950 förefaller utjämningen ha avstannat och lönespridningen var 1960 ungefär densamma som 1950. Under 1960-talet börjar åter en löneutjämning som fortsatt in på 1970-talet.[1]

Ingvar Ohlsson på LO:s utredningsavdelning har beräknat löneutvecklingen inom LO-SAF-området sedan 1959.[2] Den allmänna lönespridningen mäts på två sätt: spridningen mellan avtalsområden och spridningen mellan individer. Dessa mått har sin motsvarighet i lönepolitikens strävanden att dels minska lönespridningen *mellan* avtalsområdena och dels (under senare år) minska spridningen *inom* avtalsområdena (dvs. mellan individerna inom varje område).

Lönespridningen mellan avtalsområdena har mätts genom att man beräknar avståndet mellan genomsnittet av de "bästa" resp. de "sämsta" avtalsområdena. Resultatet för perioden 1959–1979 tar då diagrammatiskt formen av en strut som framgår av diagram 3.2.

Av diagrammet framgår att avståndet mellan de två gruppernas genomsnitt har mer än halverats. Utjämningen var särskilt snabb 1968–1974, därefter har utjämningen gått långsammare. Måttet är känsligt för avtals-

[1] Avsnittet bygger bl. a. på Ullenhag (1971 a), Meidner (1974), EFO-rapporten och Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Löneutvecklingen inom olika branscher behandlas mera ingående i Ullenhag.

[2] I. Ohlsson, (1980).

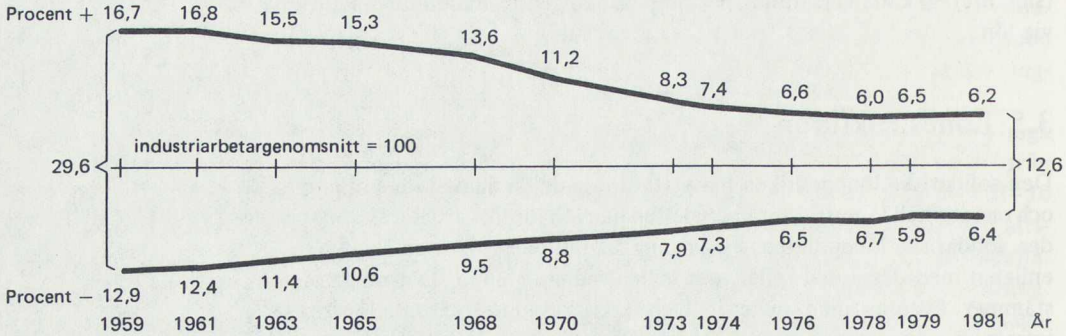


Diagram 3.2 Löneutvecklingen inom LO/SAF-området 1959–1981

Källa: LO (Ingvar Ohlsson).

områdens rörelser över och under genomsnittet och är ett ganska grovt mått på lönestrukturen för individer.

Den successivt starkare satsningen på låglönegrupper under 1960-talet inriktade lönepolitiken på individernas förtjänstläge. En individbaserad statistik inom LO-SAF-området finns fr. o. m. 1970. Den visar i stort sett samma bild som statistiken över avtalsområdena, vilket framgår av nedanstående tabell, som visar det relativa kvartalavståndet, det relativa avståndet mellan den nittionde och tionde percentilen samt (maximala) utjämningsprocenten.

Tabellen visar på en utjämning, som emellertid går mycket långsamt under senare år. Enligt Ohlsson är det troligt att lönespridningen inom avtalsområdena inte fortsätter, lönespridningen skulle således motsvara "vad man för närvarande anser vara rimligt och rättvist".

Den redovisade statistiken visar endast utvecklingen inom LO-SAF-området. SACO/SR har i flera skrifter belyst löneutvecklingen för olika grupper på hela arbetsmarknaden. I rapporten *Inkomstpolitiska fakta och riktlinjer* (1971) visar man att en svag löneutjämning skett mellan industriarbetare och akademiker (grovt taget) under perioden 1957–1969. Under

Lönespridningen mellan individer inom LO-SAF-området 1970–1981

2:a kvartalet år	$\frac{P_{75} - P_{25}}{100} \cdot 100$	$\frac{P_{90} - P_{10}}{P_{50}} \cdot 100$	Utjämnings-procent
1970	24,6	46,3	7,5
1971	25,6	47,4	7,7
1972	20,4	39,0	6,4
1973	20,9	39,7	6,5
1974	19,6	38,5	6,2
1976	16,9	32,4	5,3
1978	15,2	30,3	4,9
1979	14,6	30,3	4,9
1981	14,8	29,9	4,8

Källa: Ingvar Ohlsson, LO, (1980). Med maximala utjämningsprocenten avses hur stor andel av hela lönesumman för ett kollektiv som måste omfördelas för att alla ska få samma lön.

åren 1967–1971 skedde en relativt kraftig utjämning, enligt ett utredningsmeddelande om livsinkomster (1973). Löneutjämningen har sedan fortsatt under 1970-talet. Bruttolöneskillnaden mellan industriarbetare och akademiker har minskat med ca 15–20 procent mellan 1970 och 1978, enligt en rapport till SACO/SR-kongressen 1979 (med titeln *Förslag till inkomstpolitiskt program).*

I dessa skrifter från SACO/SR betonas framför allt att skillnaderna netto – efter skatt och med tillägg av transfereringar – är betydligt mindre än bruttolönespridningen. Man betonar också att skillnaderna i livsinkomster är mindre än för ett enstaka år. Huruvida dessa aspekter påverkar utjämningen över tiden är dock oklart. Dock bör man i en utvärdering av lönepolitiken beakta avtalsbeslutade förmåner som pensioner och arbetstidsförkortningar. Det är helt klart att utvecklingen mot utjämning skulle bli ännu starkare markerad om hänsyn togs till sådana faktorer.

3.5.2 Rationell lönestruktur

Den solidariska lönepolitiken eftersträvar en lönestruktur, som är oberoende av arbetstagarens kön och av företagets bärkraft. Män och kvinnor bör ha samma löner (vid samma jobb) och löntagarna i olika företag bör ha samma lön (när de utför likartade arbeten).

Kvinnolönerna har sedan lång tid legat betydligt under manslönerna. Det beror både på *löne*diskriminering och olikheter i sysselsättningstruktur (vilket åtminstone delvis kan vara utslag av en slags *jobb*diskriminering). Kvinnorna får lägre lön vid samma arbete och de återfinns oftare än män i låglöneyrken. Under mellankrigstiden låg kvinnolönerna inom industrin på en nivå mellan 60–70 procent av männens löner. Den höjdes under 1940-talet något och låg ganska stabilt kring 70 procent på 1950-talet.[1] Efter 1960 – då LO och SAF träffade en uppgörelse om kvinnolönerna, i syfte att slopa de speciella kvinnolönerna – har kvinnornas relationstal till manslönerna stigit enligt följande:

Kvinnolön i % av manslön inom industrin

Andra kvartalet år	%
1960	70,2
1962	71,7
1964	75,3
1966	78,8
1968	80,7
1970	82,9
1972	85,8
1974	86,4
1976	88,8
1978	90,6
1979	91,5
1981	92,0

Källa: LO:s utredningsavdelning (Ingvar Ohlsson).

[1] Ullenhag, (1971 a), s. 130 f.

Tabellen visar att det skett en betydande utjämning mellan kvinnors och mäns löner sedan 1960. Fortfarande kan lönediskriminering förekomma men för att siffran skall närma sig 100 procent krävs att kvinnor och män får en mer likartad sysselsättningsstruktur.[1]

Utvecklingen kan tolkas som en framgång för den solidariska lönepolitiken i dess strävan efter en rationell lönestruktur – lika lön för lika arbete. Eftersom kvinnorna utgjort markerade låglönegrupper har den gynnsamma utvecklingen för kvinnolönerna också inneburit en framgång för den solidariska lönepolitiken i dess strävan efter en allmän löneutjämning.

Det är svårt att från lönestatistiken utläsa om eller i vilken grad man på andra sätt har lyckats förverkliga en "rationell" lönestruktur. En minskning av de regionala löneskillnaderna kan kanske tolkas på detta sätt, men den kan också bero på en minskad spridning i levnadsomkostnaderna. Av särskilt intresse är om lönestrukturen är beroende av företagens bärkraft. Utredningen har därför, som påpekats ovan, låtit utföra en särskild studie av sambandet mellan löner och vinster. Studien utförs av Nils-Henrik Schager och han har avlämnat en rapport (av karaktären pilotstudie) under 1979, *Den lokala lönebildningen och företagens vinster – en preliminär analys* (ingår i SOU 1979:10).

Enligt Schagers preliminära studie har det inte "varit möjligt att visa att den lokala lönebildningen påverkas av vare sig företagets lönsamhet eller läget på den lokala arbetsmarknaden".[2] Resultatet är i viss överensstämmelse med den undersökning som Per-Olof Edin gjorde i en bilaga till LO-rapporten *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder* (1976). Man kan inte av dessa studier dra slutsatsen att vi har en rationell lönestruktur i betydelsen lika lön för lika arbete oberoende av företagens bärkraft. Studierna tyder dock på att lönen inte *systematiskt* varierar med bärkraften. Det finns anledning att avvakta Schagers slutgiltiga rapport innan mer bestämda slutsatser dras om lönebildningen i företagen.

Lönestatistiken kan således bara delvis belysa frågan om hur framgångsrik den solidariska lönepolitiken varit. I betydelsen allmän löneutjämning har den varit mycket framgångsrik. I betydelsen lika lön för lika arbete, oberoende av företagens bärkraft, har den kanske varit framgångsrik, men det är ännu ett ganska osäkert underlag för ett sådant påstående. Likalönsprincipen har dock i hög grad slagit igenom beträffande relationen män–kvinnor. Den har samtidigt starkt bidragit till den allmänna löneutjämningen. På den punkten har det inte förelegat någon motsättning mellan en "rationell" lönestruktur och en löneutjämning.

3.6 Sammanfattning – orsaker

Denna korta översikt av lönestrukturens och inkomstfördelningens utveckling under efterkrigstiden visar en över tiden ganska ojämn utveckling – vissa perioder med snabb utjämning, andra perioder helt utan utjämningstendenser. Resultatet är emellertid på lång sikt entydigt. Det har skett en betydande utjämning – det gäller om jämförelsen med nuet avser 60-talet, 40-talet eller mellankrigstiden. Den långsiktiga trenden är utjämning när det gäller löner, inkomster, köpkraft och förmögenheter. Det är en utveckling som också

[1] Avsikten är här inte att närmare analysera kvinnors arbete och löner. Jag får i stället hänvisa till arbeten av bl. a. Siv Gustafsson, t. ex. Kvinnors låga löner (ED 1975, nr 8), och Christina Jonung, Kvinnorna i svensk ekonomi, (i Bo Södersten, red., Svensk ekonomi, 1974 och 1982) och Den könssegregerade arbetsmarknaden (ED 1975, nr 2).

[2] SOU 1979:10, s. 264.

gäller internationellt.[1]

Det är betydligt svårare att säga något om lönestrukturens utveckling vad avser principen lika lön för lika arbete – utom på en punkt. Den gäller relationen mellan mäns och kvinnors löner, där lika arbete i allt högre utsträckning betalas lika (oberoende av kön). Ungdomslönerna har vuxit jämfört med vuxenlönerna under efterkrigstiden, men det är oklart om det ska betecknas som låglöne- eller likalönspolitik.

När Jörgen Ullenhag 1971 publicerade sin avhandling om den solidariska lönepolitiken menade han att den solidariska lönepolitiken i stort sett misslyckats. Orsakerna skulle vara "vissa låglönegruppers bristande rörlighet, höglönegruppernas ovilja till en långt gående återhållsamhet samt löneutjämningsbegreppets suddighet och snäva innebörd".[2]

I dagens perspektiv framstår den solidariska lönepolitiken som mer framgångsrik. Vi ska något beröra tänkbara orsaker till detta.

Orsakerna ligger både i *förändrade förutsättningar* för lönepolitiken och i *den förda lönepolitiken.*

Den ekonomiska utvecklingen påverkar förutsättningarna för olika branscher, vilket ofrånkomligen återspeglas i löneutvecklingen. Det är t. ex. naturligt att gruvarbetarna och byggnadsarbetarna låg lönemässigt bättre till på 1960-talet än nu. Statsmakterna gör ibland betydande ansträngningar för att påverka branschutvecklingen, lantarbetarnas förbättringar återspeglar delvis jordbrukspolitikens stöd åt jordbruket.

För den *allmänna* löneutjämningen torde det höga sysselsättningsläget – kompletterat med arbetsmarknadspolitikens intensiva ansträngningar att med arbete, utbildning och kontant ersättning stödja dem som inte har fått arbete på den öppna marknaden – spela en roll. Utjämningen under 1940-talet var en följd av krigsförhållandena och av den ökade sysselsättningen, som i sin tur i hög grad var en följd av kriget. Den höjda sysselsättningen spelar naturligtvis främst en roll för en utjämning av årsinkomsterna, men torde också vara gynnsam för en löneutjämning – bristsituationer på olika höglöneområden kan motverka den effekten.

Den kanske viktigaste yttre faktorn är utbildningspolitiken. Den har höjt den allmänna utbildningsnivån så att skillnaden mellan akademiker och arbetare successivt har minskat – i antal studieår har "merstudierna" minskat från ca 10 år till 5 år.[3] Även om jämförelsen är schablonartad gör den det lättare att förstå löneutjämningen mellan akademiker och arbetare. Utbildningspolitiken har också så småningom lett till att bristen på akademiker påtagligt har minskat under 1970-talet. Svårigheterna att rekrytera arbetskraft till industrin har däremot fortsatt, åtminstone i normala konjunkturlägen. Ändrade attityder kan också ha spelat en roll. När levnadsstandarden stiger är man alltmer beredd att beakta arbetsvillkor (andra än lön) och arbetsinnehåll. I stort sett har detta inneburit mera negativa attityder till industriarbete. Synen på kvinnolönerna har också ändrats, med ökade krav på likalönsprincipens faktiska genomförande.

Förändrade yttre förutsättningar tycks i stort sett ha gett större förutsättningar för en jämnare lönestruktur. Åtminstone en faktor – det internationella beroendet – torde snarast ha verkat som en broms på denna löneutjämning.

Den fackliga lönepolitiken har sedan 1960-talet mera konsekvent varit

[1] Se Ohlsson, (1980) och Phelps Brown, (1977).

[2] Ullenhag, (1971 a), s. 160.

[3] Grundexamen på universitet: ca 16 års studier, arbetare förr 6 års folkskola, i dag grundskola, 9 år, plus ytterligare 1–2 års studier. Den ökade utbildningen beror både på en förlängd obligatorisk utbildning och på en utbyggd subventionerad "högre" utbildning. Båda faktorerna bör leda till en löneutjämning, enligt t. ex. A. Rees, (1973). Se även Klevmarken, (1980).

inriktad på en allmän löneutjämning. Kravet på en utjämning har också alltmer uttalat avsett en löneutjämning över hela arbetsmarknaden. På åtminstone ett par punkter har därför Ullenhags orsaker till bristande utjämning snarast övergått till att bli orsaker till den genomförda löneutjämningen.

Den fackliga lönepolitiken kan ses som en självständig faktor, som påverkar lönestrukturen. Den kan också ses som den institutionella form genom vilken marknadskrafterna verkar. I det senare fallet skulle fackföreningsrörelsens funktion ha varit att ha utnyttjat de ökade möjligheterna till en jämnare lönestruktur.

Vad som talar för denna passiva funktion hos fackföreningsrörelsen är att de yttre förutsättningarna synes ha medgett en jämnare lönestruktur från slutet av 1960-talet – det är belysande att SACO-strejken 1971 inte alls blev lika framgångsrik som SACO-strejken 1966.

Vad som talar för fackföreningsrörelsen som en aktiv, självständig faktor är att LO påtagligt satsar starkare på en löneutjämning från mitten av 1960-talet. Låglönesatsningarna har inte motiverats av marknadsskäl utan av det moraliska kravet på en utjämning. De har också förmodligen ibland drivits igenom "emot marknadskrafterna".[1]

En löneutjämning "emot marknadskrafterna" borde kunna avläsas dels i sysselsättningskonsekvenserna – löneutjämningen utgör enligt Östlind "ett hot mot sysselsättningen på de direkt berörda delarbetsmarknaderna" – dels i löneglidningen. Vi ska här endast beröra löneglidningen. Den har varit mycket omfattande under hela efterkrigstiden.[2] Sedan 1963 har den haft en omfattning som framgår av tabell 3.2.

Löneglidningen har genomgående varit nästan lika stor som den avtalsmässiga löneökningen – vid sju tillfällen t. o. m. större (hela SAF), för egentlig industri vid åtta tillfällen. Anmärkningsvärt är vidare att löneglidningen varit så stor även när avtalslöneökningarna var mycket stora för som åren 1975 och 1976.

Löneglidningen är en form av lokal marknadsanpassning till centrala löneavtal. Den kan också ses som en form av marknadskrafternas protest mot en centralt beslutad löneutjämning "emot marknadskrafterna". Så kan man tolka Ingvar Ohlssons studie av löneutvecklingen, där han visar att löneglidningen konsekvent har verkat i riktning mot ökad lönespridning (eller motverkat en löneutjämning). Att lönepolitiken – avtalslöneökningarna – verkat för löneutjämning synes således klart.

[1] Den tesen drivs av Östlind, (1975), s. 175 ff. Även Meidner, (1980), menar att löneutjämningen uppnåtts mot marknadskrafterna. Den är "exclusively the result of purposeful trade union work" (s. 351).

[2] Se bl. a. S. Eskilsson, (1966), s. 14 f.

Tabell 3.2 Avtalsmässig löneökning, löneglidning och total arbetskraftskostnadsökning för vuxna arbetare 1963–1981

År	Hela SAF				Egentlig industri			
	Avtal	Löne-glid-ning	Totalt för timlön	Totala arbets-krafts-kostnader	Avtal	Löne-glid-ning	Totalt för timlön	Totala arbets-krafts-kostnader
1963–64	1,5	5,5	7,2	9,1	1,8	5,2	7,0	8,9
1964–65	3,7	5,5	9,2	10,6	3,9	5,3	9,2	10,6
1965–66	4,8	3,8	8,6	9,0	4,5	4,5	9,0	9,4
1966–67	4,3	3,1	7,4	8,9	4,0	4,3	8,3	9,8
1967–68	3,1	3,6	6,7	7,1	3,0	3,7	6,7	7,1
1968–69	6,0	4,0	10,0	11,6	5,8	3,9	9,7	11,3
1969–70	2,7	6,7	9,4	10,2	3,1	7,6	10,7	11,5
1970–71	7,7	4,5	12,2	13,6	7,3	4,7	12,0	13,4
1971–72	6,2	3,4	9,6	10,2	6,5	4,0	10,5	11,1
1972–73	4,3	3,8	8,1	11,5	4,5	4,3	8,8	12,2
1973–74	4,9	6,4	11,3	17,0	5,1	7,0	12,1	17,8
1974–75	11,5	6,3	17,8	22,2	11,3	6,6	17,9	22,3
1975–76	7,2	6,2	13,4	16,9	7,2	6,1	13,3	16,8
1976–77	5,9	2,6	8,5	12,1	5,5	2,3	7,8	11,4
1977–78	2,8	3,7	6,5	9,2	2,8	4,0	6,8	9,5
1978–79	3,8	4,4	8,2	8,7	3,8	4,9	8,7	9,2
1979–80	8,3	2,6	10,9	11,8	8,1	2,5	10,6	11,5
1980–81	4,6	4,4	9,0	9,6	4,6	4,4	9,0	9,6

Kommentar till tabellen: De totala arbetskraftskostnaderna omfattar löneökningar plus ökade arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal. Löneglidningen avser *tidlön* plus *ackord* (utöver avtalslöneökning), men beaktar *ej* förändringar till följd av *helgdagslön* och *skifttillägg*. Löneutvecklingen avser siffror från andra kvartalet respektive år.
Källa: SAF.

Bilaga 3.1 Inhemska faktorinkomster 1950–1980 (miljoner kronor)

År	Löner inkl. kollektiva avgifter		Driftsöverskott, netto		S:a inhemska faktor-inkomster[a]	Källa Sm N
	1	%	2	%	3	
1950	15928	58,3	11390	41,7	27318	1975:9.8
1951	19199	57,2	14382	42,8	33581	
1952	22532	62,3	13624	37,7	36156	
1953	23538	63,1	13773	36,9	37311	
1954	24872	62,9	14657	37,1	39529	
1955	27370	65,1	14691	34,9	42061	
1956	29420	64,5	16169	35,5	45589	
1957	31698	65,2	16885	34,8	48583	
1958	33186	64,7	18127	35,3	51313	
1959	34655	63,5	19960	36,5	54615	
1960	38626	66,2	19703	33,8	58329	
1961	42741	67,5	20608	32,5	63349	
1962	47878	70,7	19864	29,3	67742	
1963	52897	72,2	20331	27,8	73228	
1963	52969	71,7	20882	28,3	73851	1979:7.4
1964	58898	71,4	23639	28,6	82537	
1965	65243	72,2	25109	27,8	90352	
1966	75526	74,3	25033	25,7	97559	
1967	78525	74,6	26678	25,4	105203	
1968	84630	76,3	26337	23,7	110967	
1969	92126	75,9	29251	24,1	121377	
1970	103001	76,2	32126	23,8	135127	
1970	103026	75,9	32704	24,1	135730	1981:2.5
1971	112689	78,5	30855	21,5	143544	
1972	123337	77,8	35119	22,2	158456	
1973	132687	75,6	42851	24,4	175538	
1974	153465	76,3	47694	23,7	201159	
1975	183786	77,5	53224	22,5	237010	
1976	217016	81,0	50922	19,0	267938	
1977	244833	85,5	41604	14,5	286437	
1978	272331	84,0	51939	16,0	324270	
1979	297755	81,3	68280	18,7	366035	
1980	332145	80,3	81614	19,7	413759	

[a] Motsvarar BNP till faktorpris minus kapitalförslitning.

Bilaga 3.2 Aktieägandets fördelning[1]

Aktieägandet är mycket ojämnt fördelat i Sverige. Knappast något annat förmögenhetsslag av betydelse har en så ojämn fördelning. Det finns inte heller några tecken på att detta förhållande kommer att snabbt och väsentligt förändras, utan särskilda ansträngningar.

Spridning och utjämning

Det har skett en viss spridning och utjämning av aktieägandet bland hushållen efter andra världskriget. Antalet aktieägande hushåll har i två expertrapporter för löntagarfondsutredningens räkning uppskattats av Roland Spånt, SOU 1979:9 och SOU 1981:105. Enligt dessa beräkningar har antalet stigit från ca 200 000 år 1951 till ca 450 000 år 1975. Andelen aktieägande hushåll har stigit från ca 5 procent till ca 11 procent.

Antalet aktieägande hushåll torde ha stigit ytterligare efter 1975 och siffran skulle öka ännu mer om man räknade individer i stället för hushåll. Jag inräknar då dem, som deltar i aktiefondsparandet – i mars 1982 ca 475 000 personer. I övrigt har antalet aktieägande personer minskat efter 1978, enligt en undersökning av Ragnar Boman, SOU 1982:28. Aktiefrämjandet, som gör egna undersökningar av aktieägandet, har beräknat antalet aktieägande individer till 1 150 000 i april 1982.

De största aktieägarnas andel av de *av hushållen* ägda börsaktierna har sjunkit något. De 1 procent största aktieägarhushållen – drygt 40 000 hushåll i mitten av 1970-talet – svarade för 92 procent av dessa aktiers värde år 1951, 75 procent år 1975 och 70–75 procent år 1981.

Institutionerna blir starkare

Den viktigaste förändringen i aktieägandets struktur under de senaste årtiondena är det starkt ökade institutionella ägandet. Hushållens direktägda andel av *alla* börsaktier har sjunkit från ca 70 procent år 1951 till ca 30 procent år 1981. Det institutionella ägandet har samtidigt ökat från ca 30 procent år 1951 till ca 70 procent år 1981 – ökningstakten har varit särskilt snabb efter 1975.

Hushållens andel av det slutliga ägandet är dock större än dess direktägda andel; knappt 50 procent 1981 mot ca 70 procent 1975. Det slutliga ägandet hos institutioner skulle således ha ökat från 30 till drygt 50 procent mellan år 1975 och 1981 – här ingår både aktiesparfonder och utländska ägare.[2]

[1] Denna bilaga har tidigare publicerats som artikel med titeln Vem svarar för ägarrollen? i S-E-Bankens Kvartalsskrift 1982, nr 2.

[2] En del institutionella aktieägare, t ex aktiebolag och aktiefonder, är mellanhandsägare, vilka i sin tur ägs av andra grupper, som kan kallas de slutliga ägarna. Om mellanhandsägarna inkluderar börsnoterade aktiebolag, kommer börsstockens värde att "blåsas upp" – en följd av att börsföretag ofta äger varandra. För att få ett relevant mått på börsstocken bör denna dubbelräkning dras av så vi får ett "nettovärde" på det slutliga ägandet. Detta torde idag uppgå till omkring 70 procent av börsstockens totala värde, som i maj 1982 var ca 90 miljarder kronor.

Tabell 1 Ägarandelar av börsaktier på olika kategorier
Fördelning i procent

	1951	1975	1981
Ägarandelar av alla börsaktier uppdelade på			
hushåll			
– direktägd andel	ca 70	45–50	ca 30
– andel av slutligt ägande	(80–90)[a]	ca 70	knappt 50
institutioner			
– direktägd andel	30	50–55[b]	ca 70[b]
– andel av slutligt ägande	(10–20)[a]	ca 30[b]	drygt 50[b]
De 1 % största aktieägarhushållens andel[a]			
– av börsaktier ägda av hushållen	92	75	70–75
– av direktägd andel av *alla* börsaktier	ca 65	ca 35	drygt 20
– av slutligt ägande av *alla* börsaktier	(75–85)[a]	drygt 50	drygt 35

[a] Siffrorna inom parentes är mycket grova antaganden.
[b] Inkl. aktiefonder och aktiesparfonder, som var obetydliga 1975 men svarade för ca 3 % av den direktägda andelen 1981, samt utländska aktieägare, som både 1975 och 1981 svarade för ca 4 %.
[c] Avser 1 procent av samtliga hushåll, dvs. drygt 40 000 hushållen 1975.

Källa: Tabellen bygger på Roland Spånts och Ragnar Bomans arbete för löntagarfondsutredningen; se SOU 1981:44, SOU 1981:105 och SOU 1982:28.

Det privata aktieägandet minskar

De största privata aktieägarna har idag en betydligt mindre ägarandel av det totala aktieägandet än tidigare. De 1 procent största aktieägande hushållens direktägda andel av *alla* börsaktier sjönk från ca 65 procent år 1951 till drygt 20 procent år 1981.

Deras andel av det slutliga ägandet är större men svårare att precisera. De största aktieägande hushållens andel av det slutliga ägandet av börsaktier antas ha uppgått till omkring 75–80 procent år 1951. Andelen har därefter sjunkit till drygt 50 procent 1975 och till drygt 35 procent 1981.

De stora privata ägarnas andel av börsnoterade aktier har alltså minskat kraftigt under hela efterkrigstiden. Bilden är i stort sett densamma, om man studerar det totala aktieägandet i Sverige.

Mått på maktkoncentration

Det är en vanlig uppfattning att maktkoncentrationen har ökat i de svenska börsbolagen. Man brukar t. ex. peka på att det krävs ett fåtal personer för att få majoritet på bolagsstämmorna. "I samtliga undersökta företag 1976 hade 6 personer tillsammans röstmajoritet, frånsett i några banker. I cirka 80 procent av de studerade börsnoterade företagen behövde högst tre personer gå samman för att bilda majoritet på bolagsstämman." (Ägandet i det privata näringslivet, SIND 1980:5, s. 49).

Man brukar också framhålla att enskilda personer förfogar över ett stort antal röster på bolagsstämman. En person kan t. ex. förfoga över miljontals röster, medan småaktieägare förfogar över ett fåtal.

Röstetal och röstandelar är emellertid inte något mått på det privata aktieägandets koncentration. Som Sind-rapporten framhåller. "De dominerande personerna har ofta varit ombud för en eller flera juridiska eller fysiska personer. Det egna aktieinnehavet har därför ofta spelat en mycket liten roll för deras potentiella inflytande. I 80 procent av de undersökta börsnoterade företagen utgjordes 1976 över 95 procent av dessa personers röster av fullmakter. I över 60 procent av företagen hade de enbart fullmakter och inget eget aktieinnehav" (s. 50).

Att – som professor Walter Korpi i en artikel i DN 1981-09-26; Fonder eller familjer? – jämföra röstfördelningen vid kommunalvalen 1892, där röstetalet grundas på ägande, med röstfördelningen på bolagsstämmorna, där "röstägarna" till helt övervägande del representerar *andra personers* ägande eller olika *institutioners* ägande – utan att ange detta – är således mycket vilseledande.

Privata ägare har liten andel

I själva verket kan man knappast dra några slutsatser alls beträffande det privata ägandets koncentration med utgångspunkt från dessa uppgifter om röstfördelningen på bolagsstämmorna. "Nästan samtliga av de 10 största ägarna i större börsnoterade företag är institutioner. Privatpersoner har oftast en mycket liten andel av såväl rösterna som aktiekapitalet", framhåller SIND-rapporten (s. 54).

I samma rapport förklaras också varför så få personer kan bilda majoritet vid bolagsstämmorna. Anledningen är "ägarkoncentrationen till institutioner och att dessa ger fullmakt åt någon eller några – ofta en styrelseledamot. Den ökning av röstkontrollen som skett sedan 1963 förklaras med andra ord av de institutionella ägarnas ökade aktieinnehav" (s. 55).

Privata hushåll tillhör inte de stora aktieägarna i näringslivet. De 20 största ägarna av börsaktier är *alla* av institutionell karaktär. Enligt Ragnar Bomans studier för löntagarfondsutredningen skulle de 55 största aktieägande "familjerna" (ca 450 personer) äga omkring 5 procent av börsaktierna 1979.[1] I enskilda börsbolag kan dock vissa familjer vara stora ägare och framför allt ha ett stort inflytande. Men även om ägarkoncentrationen är stor i enskilda företag, bör det observeras att det i hög grad handlar om olika ägare i olika företag. Det finns idag ingen enskild ägare – vare sig privat eller institutionell – som *ägarmässigt* dominerar näringslivet eller ens någon större del av näringslivet.

De stora "familjernas" roll för ägandet i börsföretagen har således minskat i betydande utsträckning. Utvecklingen tycks fortgå i samma riktning under 1980-talet – det är institutionerna, som ökar sitt aktieinnehav.

Ägande och inflytande

Jämfört med ägarfördelningen är det betydligt svårare att bedöma hur *inflytandet* i näringslivet förändrats. De stora familjerna – eller mer allmänt

[1] Jämförelser med tidigare år saknas. Det kan dock nämnas, att de 0,1 procent största aktieägarhushållen enligt Spånt ägde 47 procent av börsaktierna 1951 mot 35 procent 1975. De 0,01 procent största aktieägarhushållen – drygt 400 stycken – ägde 15 procent av börsaktierna 1975.

de stora privata finansgrupperna – spelar naturligtvis en större roll än vad deras ägande antyder. Det beror på flera faktorer. De har ofta kontrollen över någon institutionell ägare – Wallenbergsstiftelsen är här ett exempel.

Ett spritt privat och passivt ägande på många små aktieägare leder inte heller utan vidare – dvs. utan någon form av organisation – till en maktspridning utan förstärker snarare de traditionella, aktiva ägargruppernas inflytande. Förekomsten av röstvärdesdifferenser, A- och B-aktier, underlättar också ett stort inflytande grundat på ett begränsat ägande.

De traditionella ägargrupperna har också ofta byggt upp en kompetens att sköta företag, som ger dem ett "oproportionerligt" stort inflytande. De är dessutom ofta representerade i företagens styrelser, vilket i och för sig är ett uttryck för deras kompetens, men ger naturligtvis också möjlighet att bevara inflytandet. Därför har dessa gruppers makt eller inflytande sannolikt inte minskat i takt med deras ägande. Men det är svårt att tro att en kraftig minskning av ägarandelen inte i längden också får återverkningar på möjligheterna att utöva ett inflytande i företagen.

Det ökade mellanhandsägandet – dvs. att företagen alltmer "äger varandra" – kan ses som en försvarsstrategi för de traditionella finansgrupperna när det gäller att behålla inflytandet trots att ägarandelen minskar. Mellanhandsägandet har naturligtvis också underlättat uppkomsten av nya finansgrupper – det sker alltså en viss "omsättning" av de s. k. familjerna. Det "korsvisa" ägandet kan emellertid också stärka företagsledningarnas positioner gentemot ägarna.

Institutionerna breddar ägandet

Det är också svårt att bedöma det ökade institutionella ägandet ur inflytandesynpunkt. Det är rimligtvis viktigt att veta att *en* ägare i själva verket representerar *många* individer och att avkastningen på denna ägares aktier inte går till en enskild individ.

I löntagarfondsutredningens slutrapport (SOU 1981:44, s. 138) framhålls: "I den mån de (= institutionella ägare) representerar breda grupper av konsumenter (försäkringsbolagen, kooperationen), medborgare (fjärde AP-fonden), löntagare (löntagarorganisationerna) eller aktiesparare (aktiefonder, investmentbolag) måste detta naturligtvis modifiera bedömningen av den konstaterade koncentrationen i det direkta ägandet". Jag ser för egen del det ökade institutionella ägandet på det hela taget som en breddning av ägandet i den meningen att det för med sig en spridning av avkastningsintressena.

Ideal och real makt

Frågan är om det ökade institutionella ägandet på samma sätt kan anses innebära en spridning av inflytandet. Om många små ägare organiserar sig och därmed ökar sitt inflytande kan detta statistiskt visa sig som en ökad koncentration. De som företräder ett kollektivt ägande kan också sägas handla på uppdrag av många andra människor och ska således inte driva personliga intressen eller uppfattningar. Det ökade institutionella ägandet

kan alltså "idealt" vid såväl individuellt som kollektivt ägande innebära att koncentrationen ökar mätt med konventionella statistiska metoder, men att makten reellt sett sprids. Vi lever emellertid inte i något idealt samhälle. Frågan är därför vilka möjligheter ägarna/uppdragsgivarna i försäkringsbolagen, fjärde AP-fonden, kooperationen och löntagarorganisationerna har att påverka organisationens placeringsbeslut och agerande på bolagsstämman. Av intresse är också vilka motsvarande möjligheter är för ägare/uppdragsgivare i investmentbolagen, aktiefonderna och stiftelserna". (SOU 1981:44, s. 139).

Kollektivt agerande

Institutionellt ägande utgör – såväl individuellt som kollektivt – en form av gemensamt agerande, där några företräder många. Vid alla former av sådan representation är risken att "representanterna" får ett eget personligt inflytande, medan de "idealt" enbart har att företräda uppdragsgivarnas åsikter och önskemål.

När uppdraget är mycket entydigt torde problemet vara jämförelsevis litet. Det gäller t. ex. fackliga organisationers uppträdande i lönepolitiken. I fonder med individuella andelar torde uppdraget också vara klart: en avkastningsinriktad placeringspolitik. I båda dessa exempel kan uppdraget naturligtvis skötas mer eller mindre professionellt.

Om uppdraget inte är lika klart – t. ex. i fonder som ska "beakta" sysselsättningen, arbetsmiljön osv., vid sidan om avkastningen – blir problemet större. Då vidgas utrymmet för olika tolkningar av uppdraget och därmed för personlig makt hos "representanterna". Detta är särskilt allvarligt om det dessutom inte finns några grupperingar, som har uppenbara intressen att bevaka att uppdraget sköts väl.

Spridning av inflytandet

Ett annat problem vid institutionellt ägande är att det ofta tenderar att ge bankerna ökat inflytande. Många former av institutionellt ägande – investmentbolag och aktiefonder av olika slag – är knutna till bankerna. Den spridning av ägandet, som dessa former ger, motsvaras då inte av någon egentlig spridning av makten. Om man skapar fonder med individuella andelar bör dessa alltså inte knytas alltför starkt till bankerna utan snarare till flera olika grupper i samhället, såsom organisationer av olika slag. De nuvarande aktiesparfonderna uppfyller inte detta krav.

Det är således svårt att "översätta" en ägandestruktur till en inflytandestruktur. En spridning av ägandet innebär inte nödvändigtvis en spridning av inflytandet. En institutionalisering av ägandet innebär normalt någon slags breddning av avkastningsintresset, men man kan knappast ge ett generellt omdöme om vad den betyder för inflytandet – det beror på hur institutionerna fungerar.

Vem tar över ägarrollen?

När det gäller ägandet tycks alltså de aktiva utövarna av ägarrollen – dvs. de stora finansgrupperna – förlora i betydelse. De innehar numera en ganska

obetydlig del av aktieägandet i Sverige. Samtidigt ökar det institutionella – och ofta passiva – ägandet starkt. Bakom detta ägande ligger både kollektiva och individuella ägandeformer. Båda tendenserna aktualiserar en diskussion om den framtida ägarrollen i svenskt näringsliv.

Man kan placera pengar i aktier för att få avkastning på sitt kapital. Aktieägande kan också ses som ett medel att få inflytande i företagen. Aktieägaren spelar alltså både en placerarroll och en ägarroll.[1]

Aktieägaren har givetvis ett potentiellt inflytande i företagen i form av såväl köp och försäljning av aktier som rösträtt på bolagsstämman. För en enskild liten aktieägare är det egentligen bara den första formen – "exit-inflytandet" – som är av intresse, även om det är obetydligt i större sammanhang. Ett aktivt utövande av "voice-inflytandet" är meningsfullt främst för några få "storaktieägare" – såvida inte flera mindre aktieägare organiserar sig och uppträder som en storaktieägare. När vi här talar om ägarrollen tänker vi på ägare som uppträder på bolagsstämman, i vissa fall också i bolagsledningen.

När vi tänker på de stora finansgrupperna – "de femton familjerna" – tänker vi i första hand på deras ägarroll, dvs. på deras stora makt eller inflytande i företagen. De kan sägas vara specialiserade på ägarrollen, medan flertalet småaktieägare knappast har någon tanke på att själva utöva en ägarroll. När dessa "specialister" på ägarrollen får minskat inflytande aktualiseras frågan: *vem ska utöva ägarrollen i stället för dem?*

Många institutionella ägare av typen försäkringsbolag och pensionsstiftelser – liksom enskilda små aktieägare – ser aktier i första hand som placeringsalternativ. Dessa institutioner är inte uppbyggda i syfte att utöva en aktiv ägarroll. När de ersätter gamla utövare av ägarrollen, till vilka investmentbolagen bör räknas, och när de blir stora ägare i företagen tvingas de emellertid av ekonomiska omständigheter alltmer att ta på sig ett aktivt ägaransvar. Därför aktualiseras frågan: *hur sköter institutionerna ägarrollen?*

Fonderna i placerar- och ägarrollen

Dessa frågor ter sig med nuvarande utvecklingslinjer helt oundvikliga, alldeles oberoende av löntagarfondsdebatten. Löntagarfonder kan emellertid ses som en speciell form av institutionellt ägande och den aktuella frågan är hur dessa – av LO/SAP-modell 1981 – skulle fungera i ägarrollen.

I kritiken av löntagarfonder har stor vikt lagts vid finansieringen av dessa fonder, men den fundamentala frågan på längre sikt är hur fondsystemet kommer att fungera. Därvid aktualiseras både *placerarrollen* – fonderna kommer enligt LO/SAP-förslaget att få ett antal miljarder kr per år att placera i första hand i börsaktier – och *ägarrollen* – fonderna blir efterhand allt större ägare både i börsföretagen och i ytterligare en del andra företag i syfte att ge företagen "nya ägare och nya mål".

Man får här skilja på ett uppbyggnadsskede och ett slutskede. I ett uppbyggnadsskede är rollerna jämförelsevis enkla. Man kommer att uppträda i stort sett som andra kapitalägare. Fonderna placerar sina medel i huvudsak i börsaktier och såväl risken som utrymmet för avsteg från ett marknadsmässigt uppträdande är i den rollen begränsade.

[1] För en analys av aktieägandets olika funktioner, se Rolf Eidems expertrapporter för löntagarfondsutredningen, varav den ena, Ägandekoncentration eller konkurrens på aktiemarknaden (i SOU 1981:105) har utkommit och den andra, Företaget, kapitalmarknaden och löntagarfonderna, utkommer i början av 1983.

Många har dock frågat sig om länsfonderna faktiskt kommer att nöja sig att vara fria placerare på börsen och därmed i stort sett avstå från att gynna den egna regionens företag vad gäller kapitaltillförsel. I LO 80-rapporten framhålls just att löntagarfonderna ger "löntagarna i varje län ett direkt ansvar för att den livskraftiga och utvecklingsdugliga delen av näringslivet får sin kapitalförsörjning tryggad" (s. 78). Men så länge fonderna är små ägare i företagen har de begränsade möjligheter att via ägarrollen påverka företagens beteende.

Oklara uppdrag

Länsfonderna medför alltså begränsade "störningar" av näringslivet, så länge de inte utgör någon stor eller dominerande ägare och så länge de placerar sina medel på börsen på "normala" villkor. Efterhand ökar emellertid fondsystemets möjligheter att uppträda enligt sina egentliga intentioner. Frågan är vad som händer när vi får ett fullt utbyggt fondsystem, där fonderna är dominerande ägare i alla börsföretag och delägare i flera andra företag.

Det är naturligtvis mycket svårt att veta hur näringslivet och aktiemarknaden kommer att fungera med ett utbyggt fondsystem. Vi vet helt enkelt inte säkert vilka verkningar fondsystemet får. Det innebär en radikal förändring av ägandeförhållandena i näringslivet och frågan är hur de nya ägarna uppträder.

Fonderna sägs ibland komma att uppträda som alla andra kapitalförvaltare under trycket av ett hårt avkastningskrav – "i nivå med den allmänna avkastningsnivån på aktiemarknaden". Men ofta anförs som ett argument för löntagarfonder att de kommer att uppträda annorlunda än andra kapitalägare. Fonderna skall enligt bl. a. LO 80-rapporten ge företagen "ett nytt uppdrag"; att bevaka arbetsmiljö, anställningstrygghet och andra lokala löntagarintressen.

Man kan emellertid inte på en gång klara det gamla avkastningskravet och göra några väsentliga insatser i enlighet med det nya uppdraget. Det är således oklart hur fonderna i praktiken kommer att fungera och därför svårt att i detalj bedöma systemets effekter. Såvitt jag förstår är dock grundtanken att de skall uppträda "annorlunda".

En normal marknad försvinner

En annan viktig och svårbedömd fråga är om det skulle bli ett enhetligt och samverkande fondsystem – i enlighet med LO 80-rapportens intentioner – eller om det skulle bli 24 fristående och självständiga fonder i konkurrens med varandra.

Båda dessa punkter är viktiga för fondsystemets effekter på aktiemarknaden. Med ett fondsystem som dominerande ägare bland börsföretagen kan dessa få ett nytt beteende, där aktieägarnas intressen beaktas mindre än idag. De traditionella och avkastningsinriktade aktieägarnas intresse för aktiemarknaden kommer då rimligen att avta. Kvar skulle finnas löntagarfonderna och gissningsvis en del andra institutionella placerare som fjärde AP-fonden och kanske försäkringsbolag o. dyl.

Med ett fullt utbyggt fondsystem skulle fonderna inte längre göra några stora nettoköp av aktier utöver att delta i nyemissioner. Det handlar mest om omplaceringar av medlen. Men frågan är om länsfonderna kommer att uppträda som avkastningsinriktade konkurrenter på aktiemarknaden och hur fria de är att alls sälja aktier i ett företag.

Länsfonderna kommer enligt min bedömning sannolikt inte att bedriva någon större handel med sina aktier. Risken är att fondsystemet blir en helt dominerande faktor på aktiemarknaden och att det inte längre kommer att finnas en normalt fungerande aktiemarknad. Det blir då också mycket oklart vad som skall menas med "normala" avkastningskrav på aktiemarknaden.

Konstruktiva alternativ

Fonderna behöver inte utformas så att de får dessa långtgående effekter. Det är enligt min uppfattning tvärtom möjligt att utforma ett fondsystem, som förbättrar marknadsekonomins funktionsförmåga. Fonder bör ses som ett led i en reformering av det institutionella ägandet. De aktieägande institutionerna borde i ökad utsträckning inrättas och utformas med ett uttalat syfte att aktivt utöva sin ägarroll i företagen.

Man kan måhända ifrågasätta om fonder – eller mer allmänt institutionella aktieägare – är lämpade för denna uppgift. Det är emellertid en ointressant fråga, när det institutionella ägandet i verkligheten ökar kraftigt – det är därför angeläget att klargöra hur fonder och institutioner skall utformas för att fylla ägarfunktionen. Det borde kännas som en uppgift – och en utmaning – för näringslivet att i den aktuella diskussionen ge ett konstruktivt bidrag. Ett exempel på ett sådant bidrag var den Waldenströmska rapporten från år 1976.

4 Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder – en idéhistorisk översikt

Den svenska debatten om löntagarfonder har varit mycket intensiv sedan Rudolf Meidner publicerade sin bok *Löntagarfonder* i augusti 1975. Men debatten började inte med denna skrift. Den har en lång historisk och bred internationell bakgrund.[1]

1970-talets debatt om löntagarfonder anknyter till flera olika idéhistoriska traditioner. Man kan peka på den liberala vinstandelstanken och på idéer om ägandespridning, vidare på de fackliga och politiska kraven på företagsdemokrati och på debatten om branschfonder (och andra slags fonder) inom LO. Varken kraven på vinstdelning och ägandespridning eller kraven på löntagarinflytande behöver emellertid leda till ett krav på (övergripande) fonder. Denna koppling sker på allvar först på 1970-talet.

Den solidariska lönepolitiken har varit ett av argumenten för fonder i den debatt som förts inom LO om branschfonder o. d. Det är i ett internationellt perspektiv ett ganska säreget drag för den svenska debatten. Knappast i något annat land har den solidariska lönepolitiken varit ett viktigt argument för löntagarfonder. En viktig förklaring till detta är naturligtvis att den fackliga verksamheten är så väl utvecklad i Sverige – och därmed blir den fackliga lönepolitiken oerhört betydelsefull – och kanske framför allt att LO har ett väl utvecklat lönepolitiskt program (som i stor utsträckning delas av TCO).

Detta kapitel kommer därför i hög grad att handla om den solidariska lönepolitikens utveckling. Den idémässiga utvecklingen av denna lönepolitik bör ses mot bakgrund av hur lönestrukturen efter hand har utvecklats. I föregående avsnitt har därför getts en översikt över lönestrukturens utveckling efter kriget. Detta kapitel behandlar också andra argument för fonder för att få en uppfattning om de olika argumentens betydelse i fonddebatten. I korthet behandlas debatten om inkomstpolitik och löntagarfonder. Syftet är således också att ge något av en helhetsbild av fondfrågans idéutveckling.

Avsnittet syftar till att ge en bild av fackföreningsrörelsens mer officiella uppfattning om solidarisk lönepolitik och fonder av olika slag. I första hand behandlas därför olika rapporter, beslut och debatter vid kongresser samt några andra viktiga inlägg i debatten. Ett viktigt syfte med rapporten har också varit att försöka finna en analytisk struktur av frågorna, så att debatten lättare kan överblickas.

Det är däremot inte något försök att kartlägga hela den fackliga debatten i dessa frågor (än mindre hela fonddebatten). För det krävs en mycket bredare

[1] Se Öhman, (1979), kap. 2 och SOU 1981:44, kap. 2 och 3.

genomgång av bl. a. den fackliga pressdebatten och de olika förbundens behandling av frågorna i rapporter och på kongresser. Sådana studier skulle ge en bättre bild av opinionen inom fackföreningsrörelsen.

4.1 Den solidariska lönepolitikens uppkomst

Det är föga överraskande att den tidiga fackföreningsrörelsen inte hade någon klart utformad lönepolitisk ideologi. Det är emellertid uppenbart att tanken på de två grundläggande principer för lönepolitiken som diskuterats ovan – allmän löneutjämning och lika lön för lika arbete – fanns tidigt uttalad i den fackliga debatten.[1] Det är naturligt att fackföreningsrörelsen – som en del av arbetarrörelsen – var angelägen om en jämnare fördelning av inkomster och köpkraft. Det är också naturligt för fackliga organisationer att verka för enhetliga arbetsvillkor för sina medlemmar.[2]

Möjligheterna att via lönepolitiken åstadkomma något sådant resultat hängde emellertid nära samman med graden av centralisering av lönepolitiken både inom förbunden och inom hela landsorganisationen. Solidariteten talade för centralism, det stod tidigt klart.[3]

Det dröjde många år – efter LO:s bildande 1898 – innan LO fick en stark ställning med en självklar auktoritet inom hela fackföreningsrörelsen. Under 1930-talet vinner hela arbetarrörelsen framgångar – både politiskt och fackligt. Under denna tid stärks LO:s position, vilket bekräftas stadgemässigt vid LO-kongressen 1941.

Det görs också under 1930-talet konstruktiva ansatser till en för hela fackföreningsrörelsen enhetlig lönepolitik. I en motion (nr 224) till LO-kongressen 1936 föreslår Metallindustriarbetareförbundet en "socialistisk (solidaritetsbetonad) lönepolitik, syftande till att i första hand bistå de lägst avlönade arbetargrupperna". I samma motion föreslås att LO får en

[1] Se J. Ullenhag, (1971 a), s. 18 ff. "Alltsedan 1903 har tanken på att LO som organisation skulle arbeta för en utjämning mellan hög- och låglönegrupper förts fram av enskilda individer och organisationer tillhörande LO och fr. o. m. 1922 har varje LO-kongress uttalat sig för stöd till de sämst ställda arbetargrupperna" (s. 55). Den solidariska lönepolitikens historia har behandlats i flera arbeten, förutom Ullenhag, bl. a. Meidner, (1974), Hadenius, (1976), Åsard, (1978) och Rehn, (1980).

[2] Reynolds, (1964), påpekar att "it seems natural to union officials that wages and conditions should be standardized for competing plants. The concept of 'the standard rate', of 'equal pay for equal work', is deeply engrained in union thinking" (s. 162).

Det klassiska arbetet är här förstås makarna Webbs bok Industrial Democracy från tiden kring sekelskiftet, där de förespråkar principen om en "standardiserad" lön. Eskil Wadensjö har påpekat för mig att det också förts en avancerad debatt om likalönsprincipen i England vid slutet av både första och andra världskriget. Det skulle dock föra för långt att gå in på denna debatt. Se Lundahl-Wadensjö, (1982).

[3] Se t. ex. Sigfrid Hansson i Zander, (1981), s. 18 ff. Hansson diskuterade redan 1930 en enhetlig lönepolitik och dess effekter. Han tycks anse att enhetliga riksavtal försvårar allmänna löneökningar, eftersom hänsyn måste tas till "de efterblivna och föråldrade företagen", medan löneutrymmet inte fullt utnyttjades i de mer utvecklade företagen. "De rationaliserade företagen gynnas otillbörligt av uniformeringen av lönerna i riksavtalen." Hansson diskuterar därför möjligheterna att få "tillägg till riksavtalslönerna", men ej någon form av clearing. Zander (1981), s. 33–36.

starkare position i löneförhandlingarna. Som LO:s ordförande August Lindberg påpekade: "skall det vara någon mening i uttrycket om en planmässig lönepolitik för hela Landsorganisationen måste detta givetvis innebära, att de enskilda förbunden få avskriva åtminstone en del av den suveränitet de hittills haft."[1]

Man har emellertid inte stora förhoppningar att lönepolitiken skall kunna påverka lönestrukturen mera väsentligt, särskilt inte mellan olika industrier och näringar. Man föreslår därför socialpolitiska åtgärder, som antingen riktas till näringen i fråga eller direkt till arbetarna för att på så sätt underlätta en inkomstutjämning. Denna "pessimistiska" verklighetssyn – beträffande utrymmet för en självständig facklig lönepolitik – var vanlig inom fackföreningsrörelsen. Det betyder inte att man upphöjt bärkraftsprincipen till norm – som norm förknippas den snarare med SAF:s lönepolitik.

Albin Lind, chefredaktör för *Fackföreningsrörelsen,* utvecklade tankarna kring den solidariska lönepolitiken i artiklar och ledare i *Fackföreningsrörelsen* och i en skrift om *Solidarisk lönepolitik* (1938). Han diskuterar där – utan att göra några klara skillnader – möjligheterna till en allmän löneutjämning och en utjämning mellan olika företag och branscher (en mer "rationell" lönestruktur).

I debatten påpekades ofta att en återhållsamhet från vissa höglönegrupper inte automatiskt kom andra låglönegrupper till del. Därför krävdes socialpolitiska åtgärder och på längre sikt en strukturomvandling av näringslivet. I detta perspektiv framstår löneskillnaderna som framför allt beroende av skillnader i bärkraft mellan olika företag och branscher. En rationell lönestruktur skulle således innebära en betydande löneutjämning.

Detta argument mot återhållsamhet för höglönegrupper var ett viktigt och ofta anfört argument mot den solidariska lönepolitiken. Albin Lind antydde en lösning i sin skrift från 1938. Höglönegrupperna skulle på olika sätt ställa en del av sina "aktiverande resurser" till förfogande för låglönegrupperna. De skulle genom sin återhållsamhet "skapa förutsättningar för ett överförande av betalningsförmåga från en näringsgren till en annan. . . I detta ligger givetvis elementen till ett fackföreningsrörelsens näringspolitiska program".

Socialpolitiken var alltså ett komplement till lönepolitiken när denna inte var framgångsrik. Om man lyckades förverkliga en solidarisk lönepolitik uppstod vissa svårlösta problem. Dagens debatt om löntagarfonder handlar bl. a. om detta problem. Albin Lind var en av de första som analyserade detta problem och föreslog någon form av indragning av vad höglönegrupperna avstod från – "vad den ena näringsgrenens arbetare inte tar ut, det måste den andra arbetargruppen ha möjlighet att ta in".[2]

1930-talets debatt ställde således några av de ännu aktuella problemen, antydde dessutom en lösning. Det var dock fortfarande mycket oklart vad som mera exakt menades med solidarisk lönepolitik. Den syftade till en allmän utjämning, men man preciserade inte hur långt utjämningen skulle gå och diskuterade snarare löneskillnaderna mellan olika branscher och industrier än löneskillnaderna inom ett företag eller en näringsgren. En löneutjämning kunde där motiveras i termer av både en allmän löneutjämning och en "rationell" lönestruktur.

[1] LO-kongressens protokoll 1936, s. 519 f.

[2] Lind, (1938), s. 17 ff.

4.2 Fackföreningsrörelsen och näringslivet (1941)

Vid 1936 års LO-kongress beslöts att tillsätta en kommitté med uppgift att bl. a. föreslå ändringar i LO:s stadgar. Syftet var att stärka LO:s ställning inom fackföreningsrörelsen. Ett av motiven var att öka möjligheterna att stödja låglönegrupperna i avtalsförhandlingarna.

Den s. k. femton-mannakommittén avlämnade sitt betänkande *Fackföreningsrörelsen och näringslivet* till 1941 års LO-kongress. Den föreslår en centralisering av lönepolitiken. LO borde enligt det nya stadgeförslaget "utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarata de löneanställdas intressen" och därvid bl. a. verka för att "de anslutna organisationernas fackliga verksamhet bedrives efter enhetliga linjer och under solidarisk samverkan". LO skulle få också större inflytande över stridsmedlen. "Ansluten organisation må icke vidtaga strejk, omfattande mer än tre procent av organisationens medlemsantal, med mindre landssekretariatet därtill lämnat tillstånd".[1] Kommitténs förslag till ny stadga godkändes i allt väsentligt av kongressen.

Man har diskuterat orsakerna till denna centralisering och samordning av lönepolitiken. Hadenius betonar "yttre" faktorer – Saltsjöbadsöverenskommelsen 1938 och "det nypåtagna ansvaret inför samhället" (för att undvika statlig inblandning i avtalsförhandlingarna) – och tonar ner den solidariska lönepolitiken.[2] Även Meidner betonar "yttre omständigheter" som krigstidens hårda krav.[3]

Fackföreningsrörelsen och näringslivet har bara en kort diskussion om en "solidaritetsbetonad lönepolitik". Enligt rapporten kan en utjämning *inom* en industri åstadkommas genom fackliga medel men inte en utjämning *mellan* skilda industrier. "Det är näringarnas räntabilitet som ytterst bestämmer gränserna för fackföreningsrörelsens aktionsmöjligheter." Rapporten påpekar också att arbetarna i lågräntabla industrier inte gynnas av en återhållsamhet bland höglönegrupper. "En lönepolitik i utjämnande syfte kan här endast åstadkommas genom socialpolitiska medel."[4]

LO-rapporten ser alltså pessimistiskt på möjligheterna att skapa en rationell lönestruktur. Socialpolitiken får i stället uppgiften att skapa en jämnare inkomstfördelning. Albin Linds antydan till lösning på problemet med ett outtaget löneutrymme (dvs. återhållsamheten) behandlas inte. Med denna uppfattning blir en solidarisk lönepolitik – branscher emellan – svår att försvara. Gjutareförbundet drog den slutsatsen i en motion (nr 6). En återhållsamhet utgjorde en "uppoffring arbetarna emellan" men företagen vann mest på återhållsamheten. Man saknade möjligheter att överföra detta uppoffringsvärde till lägre betalda grupper och då kan, menade förbundet, "ifrågasättas huruvida en dylik lönepolitik bör rekommenderas".

August Lindberg – LO:s ordförande 1937–1946 – spelade en central roll i debatten om den solidariska lönepolitiken. Hans insatser behandlas utförligt av Ullenhag.[5] Lindberg accepterade lönedifferenser inom en näringsgren men återkom ständigt till problemet med de stora löneskillnaderna mellan olika näringsgrenar. Samtidigt menade han att den fackliga lönepolitiken inte kunde lösa detta problem. "Han gav löneutjämningstanken högsta prioritet, men var pessimist i fråga om LO:s möjligheter att förverkliga den."[6] Lösningen låg i näringslivets effektivisering. Ett ökat såväl samhälls-

[1] Fackföreningsrörelsen och näringslivet, s. 215 ff.

[2] A. Hadenius, (1976), s. 56 ff.

[3] Meidner, (1974), s. 12 f.

[4] Fackföreningsrörelsen och näringslivet, s. 184 ff.

[5] Ullenhag, (1971 a), s. 45 ff. och Ullenhag, (1971 b).

[6] Ullenhag, (1971 b), s. 176.

inflytande som arbetarinflytande i företagen kunde bidra till en sådan effektivisering.

Fackföreningsrörelsen och näringslivet var ett viktigt betänkande och ledde till en betydelsefull centralisering av lönepolitiken. Någon precisering av begreppet solidarisk lönepolitik gav det dock knappast, inte heller förmådde August Lindberg precisera begreppet. Det är fråga om en löneutjämning, men i första hand gäller det en utjämning mellan olika näringar – och där har man olika uppfattningar om möjligheterna att göra något, men vanligen en pessimistisk. Det är också fråga om en utjämning inom en näringsgren, men knappast någonsin fråga om en total utjämning. Landssekretariatet framhåller i sitt yttrande över betänkandet: "Det lär väl knappast råda några delade meningar om att en bättre kvalificerad arbetare bör komma i åtnjutande av en högre lön. . . Det kan icke ses som en facklig uppgift att eftersträva en absolut likställighet i löneavseende. . ."[1]

Målet för lönepolitiken är således oklart men synes bäst tolkas som en rationell lönestruktur (som också kunde förenas med krav på en utjämning inom en industri). Det innebär – i dåvarande läge – en betydande löneutjämning. En ytterligare utjämning var i varje fall högst omdiskuterad men förespråkades under 1940-talet kanske av Knut Larsson och några andra. Men även för Larsson gällde det främst att höja låglöneföretagens löner (och beskära höglöneindustriernas vinster skattevägen och använda pengarna att hjälpa låglönearbetarna) – ett krav som följer av principen lika lön för lika arbete, oberoende av i vilket företag man arbetar.[2] Larssons idéer påminner här om Albin Linds transfereringsidéer.

4.3 Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen (1951)

Efterkrigstidens lönepolitik hade nya förutsättningar och mötte nya problem. Det hade sedan 1930-talet skett en inte obetydlig löne- och inkomstutjämning. Lant- och skogsarbetare och andra eftersatta grupper hade (tack vare gynnsamma konjunkturer) knappat in på klyftan mellan dem och industriarbetarna, påpekade August Lindberg 1947. "Den solidariska lönepolitiken är således inte så aktuell i dag som för tio år sedan men som princip förblir den aktuell."[3] Det berodde snarare på goda konjunkturer och en förbättrad sysselsättning än på lönepolitiken.

Lindbergs tolkning av den solidariska lönepolitiken är uppenbarligen att den eftersträvar en rationell lönestruktur. På samma sätt måste *Arbetarrörelsens efterkrigsprogram* (1944) tolkas.

I nr 10 – av de 27 punkterna – heter det: "Solidarisk lönepolitik. Lika inkomst för lika prestation, både vid jämförelse mellan jordbruk och andra näringsgrenar och mellan män och kvinnor". I motiveringarna diskuteras problemet med att olika företag har olika betalningsförmåga. Det har lett till att lönerna blivit starkt olikformiga. De sämre företagen måste därför rekonstrueras så att deras lönebetalningsförmåga ökas". Det kan ske genom ökat löntagar- och samhällsinflytande.[4] Programmet påminner mycket om August Lindbergs idéer, som Ullenhag påpekar.

Det var dock fortfarande oklart vilka löneskillnader inom en industri som

[1] LO-kongressens protokoll 1941, s. 120.

[2] Se Ullenhag, (1971 a), s. 60 ff. och Åsard. (1978), s. 67 ff.

[3] Ullenhag, (1971 a), s. 50 f.

[4] Arbetarrörelsens efterkrigsprogram, s. 15 och 122.

kunde accepteras. Knut Larsson föreslog därför vid 1946 års LO-kongress att en kommitté skulle tillsättas med uppgift att utarbeta ett lönepolitiskt program för landsorganisationen. LO borde också, menade Larsson, utrustas med ekonomisk expertis och skaffa sig ett "löneavvägningsinstitut".[1] Detta krav på en arbetsvärdering är nödvändigt om målet inte är att skapa en allmän löneutjämning utan att finna hållbara löneskillnader, en i någon mening rättvis eller rationell lönestruktur.

Den begärda utredningen utfördes av den s. k. organisationskommittén, som framlade sitt betänkande *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* till LO-kongressen 1951.

När detta betänkande lades fram skedde det mot bakgrund av besvärande stabiliseringsproblem i den svenska ekonomin. Två år – 1949 och 1950 – hade LO fått gå med på lönestopp. En devalvering på närmare 30 % gjordes 1949 efter betydande problem i utrikeshandeln. Prisstegringarna hade tagit fart och gjorde det än mer under Koreakrisen 1950–1951.

Betänkandet föregicks av en intensiv debatt om lönepolitiken, där både fackliga företrädare och ekonomer deltog, bland dem Rudolf Meidner och Gösta Rehn, som båda också deltog i kommitténs sammanträden.[2] *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* kan ses som kulmen på denna diskussion och har blivit det grundläggande lönepolitiska dokumentet för LO under efterkrigstiden.

I den tidigare debatten hade man ofta misströstat om lönepolitikens möjligheter. Man hade därför pekat på behovet av näringspolitiska och socialpolitiska åtgärder, men utan att alls diskutera den statliga politikens utformning. Det viktiga i 1951 års betänkande är att det sätter in lönepolitiken i ett större samhällsekonomiskt perspektiv. Man lyckas därvid precisera både innebörden av solidarisk lönepolitik och utformningen av den statliga ekonomiska politiken. Betänkandet utgjorde ett program både för lönepolitiken och den ekonomiska politiken.[3]

Här intresserar främst det lönepolitiska programmet, men några ord måste också sägas om det stabiliseringspolitiska programmet. Man skisserar där ett alternativ för att uppnå full sysselsättning och stabilt penningvärde. Det kan ske genom att upprätthålla en allmänt hög efterfrågan. Det leder till pris- och lönestegringstendenser. Dessa hålls tillbaka genom olika slags kontroller (investeringskontroll, priskontroll, importkontroll osv.) och genom en återhållsam lönepolitik. Det är en god beskrivning av den ekonomiska politiken under 1940-talet och det alternativet förkastas.

Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen anvisar ett annat alternativ. Det består i korthet av en hård ekonomisk politik (med lägre efterfrågetryck) och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Detta alternativ antas leda till lägre krav på facklig återhållsamhet i lönepolitiken (typ lönestopp). Ansvaret för den samhällsekonomiska balansen lades på staten, inte på fackföreningsrörelsen. Men lönepolitiken skulle utformas så att den passar in i detta program.

Betänkandet tar alltså avstånd från en statlig inkomstpolitik – något lönestopp ville LO inte längre acceptera. Men LO avsäger sig inte allt ansvar för den samhällsekonomiska balansen. Det sägs uttryckligen att fackföreningsrörelsen är beredd att ta ansvar för att "penninglöneutvecklingen i stort sett överensstämmer med produktivitetsutvecklingen".[4] Tanken är att LO

[1] LO-kongressen 1946, s. 173 ff.

[2] Se t. ex. Ullenhag, (1971 a), s. 63 ff.

[3] En utförligare beskrivning av programmet och en del av debatten kring detta finns i Öhman, (1974), s. 19 ff.

[4] Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen, s. 141.

tar "sin" del av ansvaret, men inte mer. Den skall inte genom ytterligare lönekrav skapa en kostnadsinflation, men inte heller genom en ytterligare återhållsamhet kompensera för brister i finanspolitiken.

I ett mer balanserat läge (än t. ex. 1949–1950) är inte heller en sådan återhållsamhet nödvändig. Därför kräver LO att statsmakterna tar ansvaret för att skapa samhällsekonomisk balans. Den begränsade återhållsamhet som LO tar på sig räcker då för att en statlig inkomstpolitik inte skall behöva aktualiseras.[1] Det är också bara i ett balanserat läge som fackföreningsrörelsen i någon högre grad kan påverka löneutvecklingen. Lönepolitiken och stabiliseringspolitiken är således ömsesidigt beroende av varandra.

En annan förutsättning för lönepolitiken är att företagens vinster hålls på en låg nivå. Ett högt vinstläge tenderar nämligen att driva upp lönerna oavsett avtalens innehåll. Det gäller därför att genom en målmedveten löne-, finans- och penningpolitik undanröja de alltför stora vinstutsikterna för företagen. Den anförda normen för lönepolitiken – en lönestegring i takt med produktivitetsökningen – förespråkas därför bara "sedan företagsvinsternas andel av nationalinkomsten pressats ned så långt som det är möjligt och över huvud taget förenligt med full sysselsättning". Löneandelen bör därför rimligen öka – programmet ger enligt landssekretariatets utlåtande "största möjliga del av nationalinkomsten".[2] *Därefter* kommer en löneutveckling i takt med produktivitetsutvecklingen inte att öka löneandelen genom *lönepolitiken,* men det finns också andra medel för att påverka löneandelen. Kritikerna har här menat att poängen med den solidariska lönepolitiken är att förhindra en ökad löneandel och "garantera kapitalisternas profit" – en något egenartad tolkning synes det oss.[3] Enligt LO:s syn kommer ytterligare löneökningar inte att öka löneandelen utan i stället öka priserna och/eller minska sysselsättningen. I princip kan det då inte heller finnas utrymme för en generell vinstdelning. Man torde dock här kunna ifrågasätta om det finns en så skarp gräns mellan inflationsdrivande och icke-inflationsdrivande löneökningar. Det kan finnas en målkonflikt mellan högsta möjliga löneandel och en löneutveckling som följer produktiviteten.

Det skisserade programmet ger uppenbarligen också en ökad statlig kapitalbildning. Detta är en ofta förbisedd aspekt i "den rehnska modellen" liksom att den kräver inte bara rörlighet utan också selektiva sysselsättningsstimulanser och en ökad statlig styrning av nationalinkomsten.[4]

Utöver dessa yttre förutsättningar kräver en återhållsam lönepolitik också en rättvis lönestruktur, framhåller *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen.* En sådan rättvis och rationell lönestruktur är lika lön för lika eller likartat arbete med löneskillnader som motiveras av arbetets art och krav. Det är innebörden av solidarisk lönepolitik.[5]

Denna lönestruktur kan ibland kräva en löneutjämning och leder då till extra krav på löneökningar för eftersatta grupper. En prisstegringsperiod kan därför inträffa och får accepteras. Men på lång sikt – sedan den rättvisa lönestrukturen är etablerad – blir den solidariska lönepolitiken ett villkor för allmän ekonomisk stabilitet, som i sin tur var ett villkor för en framgångsrik lönepolitik. Programmet skiljer alltså på en övergångsperiod och en mer permanent tillämpning av en solidarisk lönepolitik.

Den ideala normen för lönestrukturen är en lönestruktur, som bygger på

[1] Inkomstpolitiken diskuteras utförligare i Öhman, (1970), s. 27 ff.

[2] Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen, s. 149 och 218.

[3] Peter Dencik, (1974 b). Dencik menar att LO:s lönepolitiska program *programmatiskt* accepterar att lönen inte inkräktar på profiten, att löntagaren får en i bästa fall oförändrad löneandel och att en ökad löneandel således är inkonsistent med den solidariska lönepolitiken. Som synes är huvudpoängen dock snarast den motsatta – att man bara nöjer sig med största möjliga löneandel. Dencik, (1974 a).

[4] Denna aspekt betonas och utvecklas ytterligare i Öhman, (1970).

[5] En utförligare analys ges i Öhman, (1969).

en systematisk arbetsvärdering. Det framgår tydligt att betänkandet i princip fäster stor vikt vid en arbetsvärdering – den föreslagna centraliseringen och samordningen av lönepolitiken tvingar fackföreningsrörelsen i den riktningen. Betänkandet föreslår därför ett avtalsråd med uppgift att förbereda avtalsrörelserna. Men samtidigt erkänns de psykologiska svårigheterna att genomföra en arbetsvärdering.

Arbetsvärderingen skulle syfta till att finna rationellt avvägda lönedifferenser. Det i längden hållbaraste beviset för att den lyckats är enligt betänkandet möjligheterna att rekrytera och behålla arbetskraften i de olika näringsgrenarna. Lönedifferentieringen ska ge en så väl avvägd rekrytering som möjligt till olika yrken och arbeten. Det är kort sagt den perfekta marknadens lönestruktur – "en rationell lönestruktur" – som är den ideala normen. I verkligheten kommer avvikelser att inträffa men som *norm* kan detta inte accepteras.

Denna norm innebär lika lön för *lika* arbete och således en utjämning av lönerna mellan olika företag och branscher. Men olika branscher kunde ha *olika* typer av arbeten – frågan var då om dessa lönedifferenser motsvarades av olikheter i arbetet. Det hade där skett en löneutjämning sedan 1930-talet – vilket dokumenteras i rapporten – och frågan hade därför "på många punkter börjat komma i ett annat läge".[1]

Den solidariska lönepolitiken innebar således också att lönedifferenserna mellan *olika* arbeten måste vara rimliga. I själva verket kräver även "en rationell lönestruktur" en allmän löneutjämning om lönedifferenserna är "alltför" stora, t. ex. uttryck för gamla fördomar, utbildningsmonopol osv. De aktuella kraven måste därvidlag bedömas mot den aktuella situationen.

Detta program har bedömts olika. Per Edvin Sköld misstrodde fackets vilja att ta sitt ansvar genom en återhållsam lönepolitik. Det är bakgrunden till hans förslag om tvångssparande och sparande genom löntagarfonder. Andra har inte uppmärksammat att betänkandet förespråkar en begränsad återhållsamhet, men menar tvärtom att man i praktiken tog sådana hänsyn. "Den restriktiva, stabiliseringsbefrämjande politiken kom alltså att tas i bruk även på 1950-talet. Och detta trots att man på kongressen 1951 antagit ett program, vari den återhållsamma linjen betecknades som olämplig. I detta program förordades att fackföreningsrörelsen på traditionellt sätt skulle söka ta ut så mycket som den kunde. . .", skriver Axel Hadenius. Samtidigt menar Hadenius att lönepolitiken i detta program "betraktades i första hand som medel i en stabiliserings- och produktionspolitisk beslutsstrategi". En sådan strategi kan inte vara förenlig med en lönepolitik som tar ut så mycket den kan.[2]

[1] Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen, s. 89 ff. och 149 ff.

[2] A. Hadenius, (1976), s. 88 f., 108 f. Jag har en utförligare kritik av Hadenius i Arbetet 16 och 17-12-76. Erik Åsard instämmer helt i Hadenius bedömning (med direkt hänvisning till Hadenius). ". . .en återhållsam lönepolitik – den handlingsväg som det rehnska idéprogrammet tog avstånd från men som ändå kom att prägla en stor del av 50-talets lönepolitik". På andra ställen betonar dock Åsard att fackföreningsrörelsen "genom sin lönepolitik åtog sig ansvaret för att löneökningarna höll sig inom ramen för den årliga produktivitetsökningen i ekonomin". E. Åsard, (1978), s. 73 och 79. För en kritik av Åsard, se E. Vedungs recension i Statsvetenskaplig tidskrift 1979, nr 2 och min egen recension i Tiden 1978, nr 6. Se bilaga 4.1.

Enligt vår bedömning accepterar LO här en viss återhållsamhet – det är viktigt att skilja detta både från krav på lönestopp och från ohämmade fackliga lönekrav. Det betyder inte att lönepolitiken helt underordnas stabiliseringspolitiska aspekter, som Hadenius och Åsard menar. Då skulle LO acceptera en betydligt större återhållsamhet, t. ex. lönestopp. Det är tvärtom så att LO ställer vissa bestämda krav för en icke-inflationsdrivande lönepolitik: balans i samhällsekonomin, låga vinster i företagen, en rättvis lönestruktur. Stabilisering var således en förutsättning för lönepolitiken – den var önskvärd därför att det var i ett läge med välbalanserad fullsysselsättning som fackföreningsrörelsen hade de största möjligheterna att driva en framgångsrik lönepolitik. Samtidigt var på längre sikt en rättvis lönestruktur en förutsättning för stabilitet. Sambanden mellan stabiliseringspolitik och lönepolitik är därför ömsesidiga.

Så länge vi har "alltför" stora löneskillnader accepteras också extra stora lönehöjningar för eftersatta grupper, som påpekats. Det innebär att man förespråkar genomförandet av en rättvis lönestruktur *även till priset av prisstegringar*. Det är först när fördelningen är rättvis – och löneandelen så stor som möjligt – som LO är beredd att ta stabiliseringspolitiska hänsyn. Det är därför uppenbart en grov överdrift att "alla krav på solidaritet och utjämning" fick lov att böja sig under ett mål: att främja "produktionens effektivitet och ekonomins stabilitet".[1]

LO:s ställningstagande sker mot bakgrund av två års lönestopp. Det historiskt intressanta är därför inte att man lägger stabiliseringspolitiska synpunkter på lönepolitiken utan att betänkandet *motsätter* sig en total underordning av lönepolitiken under stabiliseringsaspekten. Däremot ger 1951 års betänkande argument för en samordnad, centraliserad lönepolitik.

I 1951 års betänkande ägnas en betydande uppmärksamhet åt vad som är en (med rapportens terminologi) rättvis och rationell lönestruktur, medan man tidigare mera diffust talat om solidarisk lönepolitik som en allmän utjämning av lönerna. En del forskare – framför allt Hadenius men även Åsard – ser detta som en markant förskjutning av innebörden i solidarisk lönepolitik. Men förändringen måste, som framhållits, ses mot bakgrund av löneutjämningen sedan 1930-talet (förstärkt med sociala reformer). Betänkandet finner denna utjämning befogad och tolkar den som utslag av "en slags primitiv arbetsvärdering" (i den mån den berodde på lönepolitiken). Nu aktualiserades frågan om en framtida rättvis lönestruktur och den borde grundas på en mer systematisk arbetsvärdering. Denna arbetsvärdering avser att beakta skillnader i arbetet. Däremot diskuteras inte löneskillnader, som uppkommer på grund av skillnader i arbetskraften.

I själva verket anknyter programmet här i hög grad till tidigare tankegångar. Det gäller såväl Albin Linds och August Lindbergs idéer som Arbetarrörelsens efterkrigsprogram. De tidigare kraven, som främst gällde en utjämning mellan branscherna, är väl förenliga med 1951 års betänkande. Inte heller de diffusa kraven på en allmän utjämning står nödvändigtvis i strid med detta.[2] Snarare bör *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* betraktas som en utveckling och precisering av tidigare tankegångar. Det är belysande att Knut Larsson, som gick längst i utjämningssträvandena, 1946 föreslog *samma* metod för lönedifferentiering som 1951 års betänkande,

[1] E Åsard, (1978), s. 93.

[2] Den måttfulla differentiering till förmån för de lägst avlönade, som skedde i avtalen 1952 och 1956, är därför inte så "paradoxal" som Hadenius menar, Hadenius (1976), s. 90.

nämligen en systematisk arbetsvärdering. Och även Larsson tänker i första hand på en utjämning mellan branscherna.

Det är uppenbart att betänkandet inte uppfattar eller beskriver sitt program som en ny lönepolitik, bara som en anpassning till nya förhållanden. Därmed avses främst utjämningen av löner och inkomster, men det starkt förbättrade sysselsättningsläget bör också framhållas.

Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen ger således inte någon ny (men väl både konkretare och precisare) *norm* för lönepolitiken (vad avser lönestrukturen). Men den har ett nytt *utgångsläge* – tillämpningen blir därför något annorlunda (inte lika stark betoning på allmän löneutjämning). Man hade också på en viktig punkt en annan *verklighetsbedömning*. Det gällde möjligheterna att minska löneskillnaderna mellan industrier och näringar. Man var där tidigare mycket pessimistisk. Nu hoppades man att en samordnad, solidarisk lönepolitik skulle skapa en rationellare lönestruktur över hela LO-området.

En viktig grund för denna hoppfullare syn är att lönepolitiken infogas i ett nytt ekonomisk-politiskt program – den solidariska lönepolitiken får en ny *roll*. Den solidariska lönepolitiken skulle leda till problem för vissa företag. De tvingas rationalisera, permittera eller dö. Därför föreslår man en aktiv arbetsmarknadspolitik, som dels ökar rörligheten och dels skapar nya jobb. Man förutsätter att lönen höjs för dem som får behålla jobben (ev. tack vare en prishöjning) och att de som blir arbetslösa får nya och bättre betalda jobb. Man utgår vidare från att låglönejobben finns i lågproduktiva företag – dvs. ett samband mellan löner och vinster.

Men vid en framgångsrik solidarisk lönepolitik finns inte ett sådant samband. Här gör sig betänkandet skyldigt till en oklarhet som varit mycket vanlig i debatten. Man skiljer inte på lönestrukturen "före" och "efter" den solidariska lönepolitiken. I utgångsläget finns kanske ett samband mellan vinster och löner. Den solidariska lönepolitiken höjer då lönerna i lågvinstföretagen mer än i högvinstföretagen och en överflyttning av arbetskraften medför högre lön. Men vid en framgångsrik solidarisk lönepolitik blir lönen lika oberoende av var man arbetar – en överflyttning till ett likartat arbete vid ett annat företag leder *inte* till högre lön för den enskilde löntagaren. Den kan dock vara led i en produktivitetshöjande strukturomvandling, som ger underlag för allmänt högre löner – det var en uttalad avsikt i programmet.

Betänkandet skiljer inte heller klart på positions- och individlöner. Personer med låg lön fanns naturligtvis i alla branscher, men analysen är inriktad på jobben, inte på personerna. Med utgångspunkt från en homogen arbetskraft är detta rimligt. Men olika personer kan i verkligheten "få ut" olika mycket lön ur givna förutsättningar – det gäller särskilt när inslagen av ackord är omfattande (vilket de var – och borde vara enligt betänkandet). Låglönefrågan blir i betänkandet en fråga om rationalisering och strukturomvandling – liksom i den tidigare debatten och ofta även senare.[1]

[1] En utförligare diskussion om detta finns i Meidner-Öhman, (1972), s. 29 ff. Man kan säga att rapporten ogärna diskuterar problemet med heterogen arbetskraft vad avser lönebildningen. Den är däremot alldeles klar över arbetsmarknadens heterogena karaktär – alltså att den består av en mängd delmarknader – när den diskuterar sysselsättningen och föreslår därför en kombination av generell och selektiv sysselsättningspolitik.

Den intressantaste frågan i denna rapport är dock hur *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* ser på den solidariska lönepolitikens effekter på förmögenhetsfördelningen. Vi bör då först erinra om att programmet ger en ökad kollektiv (statlig) kapitalbildning, att löneandelen ökar och att företagens vinster hålls på en låg nivå. Programmet går vidare ut på att skapa en förbättrad anpassning på arbetsmarknaden och därmed minska förekomsten av "flaskhalsar, betingade av arbetskraftsbrist" (s. 136). Det kan i viss mån förhindra monopolistisk prisbildning. Slutligen krävs en kontroll över monopolistisk prisbildning. Man försöker således både förhindra att monopol uppstår och att monopolsituationer kan utnyttjas i prisbildningen (i syfte att ge företagen monopolvinster). Det synes därför vara uppenbart att ett förverkligande av detta program skulle ge en jämnare förmögenhetsfördelning.

Programmet leder emellertid till en ojämn fördelning av vinsterna. Skillnaderna i "bärkraft" avspeglas endast i avkastningen på det egna kapitalet. Programmet är väl medvetet om detta problem och finner vissa argument för bärkraftslinjen. Arbetarna skulle snabbare få "del av förekommande produktivitetsökningar". Men sådana avsteg från vad betänkandet betraktar som en rättvis och rationell lönestruktur bör inte uppsättas som norm. De är också förkastliga av stabiliseringsskäl – de driver upp en inflationsdrivande lönestegringstakt – och ur produktivitetssynpunkt – lägre löner i mindre lönsamma industrier innebär ett slags "subventioner", men sådana industrier bör i stället tvingas till rationalisering. Dessutom behövs vinster för expansionens skull – huruvida det är den allmänt pressade vinstnivån som motiverar att övervinsterna lämnas kvar framgår dock inte.

Det centrala problemet med denna lönepolitik var 1951 inte de högproduktiva företagens vinster utan de lågproduktiva företagens problem att överleva. Det som utvecklas är därför ett program för en aktiv arbetsmarknadspolitik. I ett läge med en allmänt pressad vinstnivå – en central del av programmet – syntes "övervinsterna" vara ett ringa problem.

Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen godtogs i allt väsentligt av LO-kongressen – debatten handlade dock i första hand om avtalsrådet medan hela stabiliseringsprogrammet spelade en undanskymd roll.[1] En motion (nr 21) från kommunalarbetarna i Västervik har dock ett betydande principiellt intresse.

Motionen accepterar en solidarisk lönepolitik med lönedifferentiering efter arbetets art. Problemet är att olika företag går olika bra – de mest lönsamma industrierna får oskäligt höga vinster om lönepolitiken ej anpassas efter företagens bärkraft. Man föreslår därför "en industriernas och fackföreningsrörelsens löneutjämningsfond". Skälet är att arbetarna är moraliskt berättigade att anpassa sina lönekrav efter industrins bärkraft. Det är då deras ensak om de i stället för lön vill ta ut en del i form av avsättning till löneutjämningsfonden. Ur denna fond skall bidrag lämnas till mindre bärkraftiga industrier och företag (så att de kan betala samma löner som andra företag).

Förslaget är en form av övervinstindragning, men den är inte en vanlig vinstdelning utan en slags "clearing" mellan företagen. Minst av allt är det en fråga om lönebaserade avgifter – avgifterna avgörs av vinstens storlek.[2] Det

[1] Ullenhag, (1971 a), s. 83.

[2] Åsard, (1978), s. 70, menar att motionen "i den fasta inriktningen på de anställdas löner" påminner om Skölds idéer (se nedan s. 21 ff. – Sköld utgick från lönebaserade avgifter).

anknyter i stället till idéer från Albin Lind och Knut Larsson – för första gången föreslås nu att denna clearing sker via någon slags fond. Denna fond synes dock inte vara vad vi i dag skulle mena med en löntagarfond utan snarare någon form av clearingkassa.

Västerviksmotionen är också ovanligt klar på en punkt. Problemet gäller inte höglönegruppers återhållsamhet vid en allmän löneutjämning utan effekterna av en rationell lönestruktur. Vad gäller lämpliga lönedifferenser föreslår man en utredning angående arbetsvärdering, helt i linje med 1951 års betänkande.

4.4 Per Edvin Sköld och debatten om inkomstpolitik

Per Edvin Sköld, finansminister under åren 1949–1955, ställde sig ganska kallsinnig till LO:s stabiliseringsprogram. Han misstrodde uppenbarligen LO:s vilja och förmåga att visa någon återhållsamhet i löneförhandlingarna. I finansplanen 1955 uppmanades löntagarorganisationerna att ta sin del av ansvaret för samhällsekonomins jämvikt. Axel Strand, LO:s dåvarande ordförande, vände sig i ett uppmärksammat anförande i remissdebatten mot Skölds krav på en återhållsam lönepolitik.

För att bedöma denna fråga måste man skilja på en viss återhållsamhet – med sikte på en löneökning i takt med produktivitetsstegringen vilket här tolkas som att LO tar "sin" del av ansvaret – och en ytterligare återhållsamhet ev. med krav på lönestopp. Sköld polemiserar mot att LO inte alls visar någon återhållsamhet och uppmanar LO att ta sin del av ansvaret. Men enligt 1951 års betänkande ska LO ta sin del av ansvaret. Strand polemiserar – helt i linje med detta betänkande – mot kraven på en ytterligare återhållsamhet. Debatten bygger därför delvis på missförstånd och delvis förmodligen på olika uppfattningar om vad som i den aktuella situationen menas med att LO tar sin del av ansvaret – ett ansvar som LO egentligen var beredd att ta bara i mer balanserade lägen. Att LO året därpå accepterar centrala förhandlingar och en allmänt restriktiv lönepolitik strider inte heller mot 1951 års program. LO hade aldrig hävdat att statsmakterna ensamma bär ansvaret för prisutvecklingen.[1]

Sköld förmådde alltså inte löntagarorganisationerna att visa en sådan återhållsamhet att stabiliseringsproblemet löstes. Inte heller hade han några framgångar med sina propåer om ett obligatoriskt sparande ("tvångssparande"). Han återkom till problemet i en artikelserie i Arbetet 1956, den utkom senare som skrift med titeln *Sparande och medinflytande.*[2]

I denna skrift diskuteras ingående 1951 års LO-program. Sköld finner det motsägelsefullt. Det talar om en löneutveckling "i takt med produktionshöjningen" men också om största möjliga löneandel. Det måste innebära att LO försöker ta ut "vad som är möjligt att förmå motparten att träffa avtal om". Sköld är också kritisk mot den praktiska tillämpningen av programmet. Ibland tar man allt som går, ibland tar man sitt ansvar för penningvärdet, t. ex. i avtalet för år 1956, där man "i praktiken tagit avstånd från den deklarerade doktrinen".[3] Enligt vår tolkning – och Meidners[4] – stämmer dock detta med programmet.

Sköld menar emellertid nu att kraven på återhållsamhet är orealistiska. På

[1] Jag ansluter mig här alltså till Meidner, (1974), s. 20, medan författare som inte uppmärksammar innebörden av en "viss" återhållsamhet synes ha svårt att tolka polemiken mellan Sköld och Strand, t. ex. Elvander, (1966), s. 186 och Hadenius, (1976), s. 85.

[2] En presentation av Skölds idéer finns i Björn von Sydow, (1977). I stället för ett obligatoriskt sparande genomfördes under åren 1955 och 1956 en premiering av frivilligt personligt sparande. Se prop. 1955, nr 193.

[3] Utöver Sköld, (1957), se hans artikel i Tiden 1956, nr 4, Arbetsmarknaden under full sysselsättning, varifrån det sista citatet är hämtat (s. 202).

[4] Meidner, (1956), s. 273.

längre sikt kan löntagarorganisationerna "inte föra någon annan lönepolitik än den som tar sikte på att ta ut de löner som är möjliga att få motparten att sluta avtal om". Med den maktställning dessa organisationer har kan därför samhällsekonomin, hur stabiliserad den än är, rubbas av en lönerörelse.

Sköld diskuterar möjligheten att genom konsumtionsbeskattning eller obligatoriskt sparande dra in den del av en löneökning som bedöms som "alltför" stor (varmed Sköld menar att köpkraften överstiger "förefintliga tillgångar"). Detta skulle ske *efter* avtalen. Metoden påminner om de inkomstpolitiska förslag som en del ekonomer framförde ungefär samtidigt: tillåt fria lönerörelser och justera sedan avtalen med en "reduktionskoefficient" med hänsyn till penningvärdets utveckling (Anders Östlind) eller deklarera *i förväg* att finans- och penningpolitiken kommer att uformas så att en viss penninglön – nämligen den som det offentliga anser önskvärd – också ger den högsta disponibla inkomsten för löntagarna (Bent Hansen).[1]

Ingen av dessa metoder accepterades (av regering och riksdag). Tvångssparande var inte populärt. Men ett företagssparande kunde också betraktas som "ett odemokratiskt utsuget tvångssparande på allmänheten i form av höga vinster hos företagen" (Sköld citerar här en artikel av Gösta Rehn). Det var inte heller någon bra metod. Sköld tvivlar också på att staten kan föra en så hård ekonomisk politik som LO-programmet kräver – med ty åtföljande större ansvar för LO att beakta lönepolitikens effekter på priserna. En hård ekonomisk politik kunde leda till betydande svårigheter för många företag och leda till arbetslöshet. Här föreslår LO-programmet en aktiv arbetsmarknadspolitik, men Sköld tror uppenbarligen inte mycket på den.

Denna pessimistiska syn på möjligheterna att uppnå samhällsekonomisk balans ligger bakom Skölds eget förslag. Det utgår från spänningen mellan fördelningskraven och de samhällsekonomiska målen (balans och tillväxt). Facket tar ut vad marknaden medger. Något annat är inte möjligt av fördelningsskäl. Men resultatet leder till alltför hög konsumtion och priserna kommer att stiga. Med hänsyn till prisutvecklingen bör därför en viss del av löneökningen kvarstå som företagssparande. Varje anställd blir ägare till sin andel men beloppet binds för viss tid. Efter bindningstiden kan andelarna fritt säljas eller lösas in av andelsförvaltarna – några "ekonomiska rubbningar" när andelarna blir fria befarar inte Sköld. Trots att förslaget kallas "ett de anställdas kollektiva företagssparande" är ägandet således individuellt, det är genomförandet som sker i kollektiva former (i anknytning till kollektivavtalen).

Detta ägande ger också löntagarna inflytande i företagen och därmed ett

[1] Finansdepartementet utgav 1956 boken Recept mot inflation, där Östlind och Hansen jämte fyra andra ekonomer medverkade. Alla betonade lönernas betydelse för inflationen. Hansen utvecklar sitt förslag i Finanspolitikens ekonomiska teori, SOU 1955:25, s. 325 ff. Tanken att i förväg ange prisstabilitet som ett mål – och anpassa politiken därefter – och därmed begränsa utrymmet för lönekostnadsstegringar har återkommit på senare år. Se t. ex. Calmfors (1979) och Mc Cracken-rapporten.

Av betydande intresse är Erik Lindahls iakttagelse i Recept mot inflation att "inflationen måste komma som en överraskning för att få fördelaktiga verkningar", dvs. befrämja expansionen inom näringslivet. Han är här en föregångare till 1970-talets teorier om rationella förväntningar. Lindahls idéer utvecklas i Spelet om penningvärdet (1957) men uppmärksammades föga.

ansvar. Sköld för ett för den tiden påfallande radikalt resonemang om de anställdas rätt till medinflytande i företagen. "Finns det någon rationell grund för det förhållandet att den som ställer kapitalet till förfogande för en rörelse bestämmer allt, men den som släpper till sin arbetskraft ingenting?", frågar sig Sköld och fortsätter: "Det är omöjligt att räkna med att samhällsgruppers inflytande skall stå kvar orubbat hur samhället än förändrar sig." Sköld vill dock inte närmare utveckla hur hans förslag praktiskt skall utformas. Han tänker sig att löntagarorganisationerna skall skapa organ för medelsförvaltning, avseende hela landet, lokala områden eller branscher. Medlen skulle gå till investeringar i stället för konsumtion.

Genom att på detta sätt öka sparandet och göra kapitalbildningen mera acceptabel – både vad gäller ägandet och inflytandet – kunde fackföreningsrörelsen förväntas ta "sin" del av ansvaret för penningvärdet. Staten behövde därmed inte ta hela ansvaret. Arbetsmarknadens frihet kunde bevaras, staten behövde inte ingripa med någon form av inkomstpolitik.

Var detta en effektiv lösning? Rudolf Meidner bemötte Skölds idéer med en kritisk invändning. Han menade att förslaget visserligen innebar en ökad kapitalbildning men inte en lösning på det ställda (stabiliseringspolitiska) problemet – den totala efterfrågan påverkades inte. "Överskottsköpkraften försvinner inte; den antar blott formen av ytterligare efterfrågan på investeringsvaror och arbetskraft. Löntagarna har lämnat ett bidrag till industrins kapitalförsörjning och måhända härför erhållit ett visst mått av medinflytande. Men det grundläggande problemet om ansvaret för den samhällsekonomiska balansen berörs inte av detta arrangemang."[1]

I sakfrågan har, såvitt jag förstår, Meidner rätt. Skölds förslag medför en ökad kapitalbildning – investeringar ersätter konsumtion. Men det är ingen lösning på det stabiliseringspolitiska problemet. I den dåvarande högkonjunkturen (1955) krävde den samhällsekonomiska balansen en nerdragning av totalefterfrågan. Ökade investeringar kan naturligtvis ibland vara ett lämpligt stabiliseringspolitiskt medel men knappast i det läget. På lång sikt bör balans kunna uppnås vid olika nivåer på investeringskvoten.

Varken Sköld eller Meidner diskuterar emellertid vad Skölds förslag kunde ha för effekter på investeringsviljan. Vinsterna hålls låga när löntagarna "tar ut allt vad marknaden kan ge". Var det då självklart att det ökade sparandet gick till nya investeringar? Kunde man verkligen få företagen att öka investeringarna och samtidigt begränsa prisstegringarna? Detta problem borde också ha diskuterats.

Skölds förslag har allmänt (och med rätta) uppfattats som ett stabiliseringsprogram – "den fulla sysselsättningen måste förenas med ett stabilt penningvärde". Men hans förslag om ökat sparande för ökad kapitalbildning kan *också* ses som ett program för ökad produktion. I själva verket är också Sköld klart medveten om detta. "En allmän ökning av sparandet är erforderlig för att trygga framåtskridandet", menar han. Men kapitalbildningen – vare sig den ges stabiliserings- eller tillväxtpolitiska skäl – får inte medföra orättvisor. "Produktionens ökning kräver mer investeringar och dessa i sin tur ökat sparande. Men detta får inte komma till stånd på det sättet att de många får avstå för att de få skall kunna samla kapital." Sköld tänker sig också en successiv ökning av avgifterna. Men ökningen kan vara långsam

[1] Meidner, (1956), citat s. 272.

de närmaste åren – intill dess att pensionsavgifterna nått sin slutliga höjd. Det är kanske första – men långt ifrån sista – gången som AP-fonderna blir ett argument i fonddiskussionen – då som ett argument mot, nu (när AP-fonden inte längre ger så stort tillskott till kapitalmarknaden) som ett argument för nya fonder.

Sköld menar att hans förslag gör det möjligt för löntagarna att bära sin del av ansvaret för penningvärdet. Det sker genom att spara en del av löneökningen. Det har två bieffekter – det ger löntagarna inflytande i företagen och det tryggar framstegstakten. Sköld eftersträvar således vad som i utredningens studierapport beskrivs som "målet att finna fördelningspolitiskt acceptabla former för försörjningen av riskvilligt kapital till näringslivet."[1]

Det bör observeras att Sköld inte föreslår en statlig inkomstpolitik. Vad han föreslår är snarare motsatsen – ett program *i stället för* inkomstpolitik. Detta program har inget inslag av vinstdelning, inte heller något inslag av ökad tolerans för vinster. Det utgår i stället från att löntagarna "tar ut vad som går". Den rimliga tolkningen av en sådan formulering torde vara att de tar ut mera i vinstrika företag än i andra. Men Sköld utgår från att det bedrivs en solidarisk lönepolitik och tycks snarast avse högsta möjliga genomsnittliga löneökning. Det problem Sköld tar upp gäller emellertid inte outtagna övervinster utan behovet av en allmän återhållsamhet – en återhållsamhet som han (i syfte att begränsa konsumtionen) förvandlar till att gälla inte det totala löneuttaget utan den kontant uttagna lönen. Det gäller inte en tolerans för ökade vinster utan en tolerans för ökade investeringar. Programmet har således inga likheter med de lösningar på transfereringsproblemet som tidigare berörts.[2]

4.5 Samordnad näringspolitik (1961)

Per Edvin Sköld var inte helt ensam om sina idéer. Han påminde själv om att både TCO:s ordförande (det var då Harald Adamsson) och en ledare i Tiden (1956, nr 1) varit inne på liknande idéer. Den fackliga reaktionen var emellertid negativ att döma av Meidners redan anförda artikel. Meidners kritik gäller Skölds förslag såsom stabiliseringsprogram. Men han finner vad vi kallat "bieffekterna" intressanta – "att näringslivet får sitt kapitalbehov täckt" och "frågan om de anställdas medinflytande över dessa medel". Risken är att löntagaren kommer i en mellanställning – problemet med "fackets dubbla roller" – eller tvärtom i en intressegemenskap – gentemot andra intressen, t. ex. konsumenternas.

Fackföreningsrörelsen fortsatte emellertid att intressera sig för frågan. När Arne Geijer tillträdde som ordförande i LO 1956 förklarade han att fackföreningsrörelsen måste ägna ökad uppmärksamhet åt näringslivets strukturfrågor. Några år senare tillsattes en arbetsgrupp bestående av Rudolf Meidner, Tord Ekström, Clas-Erik Odhner, Erik Pettersson samt Kurt Samuelsson, med uppgift att lägga fram en skrift, som skulle behandla fackföreningsrörelsens inställning till näringslivets strukturfrågor. Skriften fick titeln *Samordnad näringspolitik* och avlämnades till 1961 års LO-kongress.

[1] SOU 1979:8, s. 65 f.

[2] Något som inte klart framgår är om sparandelarna är lika stora i alla företag – ett sparandelssystem som varierar med företagens bärkraft skulle strida mot den solidariska lönepolitiken. Det över huvud taget oklart i vilken grad det är fråga om ett företagsanknutet eller övergripande system.

I 1951 års betänkande stod stabiliseringsproblemen i centrum – vilket inte innebär att programmet helt underordnas stabiliseringsaspekten. Där fanns tvärtom grundtankarna till ett helt näringspolitiskt program. *Samordnad näringspolitik* utvecklar och fullföljer dessa tankar, men nu är produktiviteten huvudaspekten.

Samordnad näringspolitik är ett ekonomisk-politiskt program för ökad produktivitet i näringslivet. Här intresserar bara delar av detta program.[1] I ett avsnitt diskuteras samarbetsorgan för strukturrationalisering. Det anknyter till tidigare tankar på branschråd – bl. a. 1923 års utredning om industriell demokrati och *Arbetarrörelsens efterkrigsprogram* (1944). LO hade också i en skrivelse till regeringen 1947 föreslagit ett permanent branschorgan. Motiven var att ge de anställda *medinflytande* över branschens gemensamma angelägenheter och därvid verka för en *effektivisering* av förhållandena inom branschen.

LO-ekonomerna tvivlar nu på att sådana organ kan bli av nämnvärd betydelse. Man finner att dessa borde tillföras medel, som kan sättas in för strukturrationaliseringen. Perspektivet är alltså – i enlighet med uppdraget – inriktat på tillväxten.

Tillväxten beror både på *mängden* investerat kapital och *effektiviteten* i kapitalanvändningen, således på investeringar och rationaliseringar. Rapporten ställer sig positiv till rationaliseringar – under förutsättning att det bedrivs en aktiv arbetsmarknadspolitik. Den är också positiv till ökad kapitalbildning men den varnar för en alltför långt driven självfinansiering – kapitalbildningen får inte ske i sådana former att den innebär en ständig förmögenhetstillväxt för de gamla kapitalägarna. Av dessa båda skäl föreslås branschrationaliseringsfonder. De bör kunna förena "såväl en önskan om kapitalbildning utan förmögenhetstillväxt för enskilda som behovet av en branschvis bedriven aktiv strukturpolitik".

Dessa fonder skulle kunna finansieras med en avgift på branschens lönekostnader eller omsättningssumma. Detta förutsätter lagstiftning, menar rapporten. Den föreslår i stället att finansieringen blir en fråga som ingår i löneförhandlingarna. Båda parter borde ha intresse av frågan. "Den solidariska lönepolitiken försätter löntagarna i bärkraftiga företag och branscher ofta i det läget, att de tvingas avstå från en annars möjlig lönehöjning." Hellre än att löntagarna tar ut detta löneutrymme borde företagarna acceptera fonder för att "bevara vinstmedel åt branschen" samtidigt som löntagarna undgår "den solidariska lönepolitikens konsekvenser för förmögenhetsutvecklingen". Även om finansieringen bestäms i samband med löneförhandlingarna synes den därför åtminstone delvis drabba (över-)vinsterna, inte bara lönerna. Därmed kan branschfonderna också sägas utgöra komplement till den solidariska lönepolitiken.[2]

Det väsentliga argumentet för fonder är emellertid inte att komplettera den solidariska lönepolitiken. Fonderna skall användas för rationaliseringar – "forskning, marknadsundersökningar, konsultverksamhet" m. m. – och investeringar – "finansiering av expansiva företag, temporärt stöd till företag, som på längre sikt bedöms vara livskraftiga, eller avveckling av icke lönsamma företag". Det är belysande att rapporten därvid uttryckligen anknyter till tidigare idéer om branschråd och till Skölds idéer om företagssparande, men inte till tidigare tankar om någon form av överföring

[1] Samordnad näringspolitik presenteras utförligare i Öhman, (1974), s. 32 ff.

[2] Erik Åsard betonar att Samordnad näringspolitik anger löneavgifter som finansieringskälla, men hävdar samtidigt att fonderna kan "tjänstgöra som ett fördelningspolitiskt korrektiv till den solidariska lönepolitiken", vilket kräver en vinstdelning. Åsard, (1978), s. 82 f. Att det i realiteten handlar om en form av vinstdelning är en tolkning som stöds av Meidner, (1975), s. 112.

av "övervinsterna".[1]

Likheterna med Skölds förslag är i själva verket ganska stora. Båda ser med stor tveksamhet på en alltför hög självfinansieringsgrad – och av samma skäl. "Höga vinster utgör ett starkt oroselement i lönebildningsprocessen. . . påfrestningarna på den solidariska lönepolitiken blir övermäktiga, och resultatet blir löneglidningar, kompensationskrav och snedvridningar av lönerelationerna", skriver *Samordnad näringspolitik* och tillägger: "Tillväxten av nationalförmögenheten tillfaller via denna (självfinansiering) i största utsträckning företagens ägare." För både Sköld och *Samordnad näringspolitik* är således grundproblemet att finna fördelningspolitiskt acceptabla former för kapitalbildningen. Det är ganska uppenbart att förslagen från både Sköld och *Samordnad näringspolitik* kan tillämpas både på stabiliserings- och tillväxtpolitiken. För båda gäller också att varken stabiliserings- eller tillväxtaspekten dominerar "till varje pris" – som så ofta sägs – det gäller i stället att förena dem med fördelningspolitiska aspekter.

Samordnad näringspolitik föreslår flerpartsrepresentation i fondernas styrelser men också till Wigforss idéer om "samhällsföretag utan ägare".[2] Man påpekar att branschfonder snarast är "stiftelser utan ägare" som inträder som allt större ägare av traditionella företag. Branschfonderna måste på sikt medföra en ändrad ägandestruktur i riktning mot Wigforss idéer och detta accepteras. Men skillnaderna mellan Wigforss och *Samordnad näringspolitik* är stora. Wigforss talar om hur näringslivet borde se ut – men inte om hur man kommer dit. *Samordnad näringspolitik* diskuterar konkreta reformer av det näringsliv som faktiskt finns.

Samordnad näringspolitik hyser således inga ideologiska betänkligheter mot fonder som successivt förändrar ägandestrukturen. En tänkbar invändning mot fonderna förutses: att de kan leda till "en otillbörlig favorisering av branschens särintressen". Det problemet kan, hävdar rapporten, lösas genom flerpartsrepresentation – representanter för löntagare, arbetsgivare, konsumenter och samhället – samt genom en central fond med mer allmänna uppgifter än branschfonderna skulle få.

Ändå kan man, som Erik Åsard, ställa sig frågan vilken vikt *Samordnad näringspolitik* egentligen lägger vid förslaget om branschfonder. I rapporten pekar man också på "att en institution, som i viss grad fyller dessa krav, redan existerar i Allmänna pensionsfonden". Dock menar man att ATP-fondernas placeringsregler bör mjukas upp om de ska kunna bli "instrument för en mera aktiv strukturpolitik".

Samordnad näringspolitik behandlades aldrig formellt av LO-kongressen och väckte föga diskussion. Metalls ordförande Åke Nilsson var tveksam och varnade för branschegoism. Skoarbetarnas ordförande Axel Hedberg ställde sig starkt kritisk till tanken på branschråd – de behövde pengar för att få respekt. Det var just vad *Samordnad näringspolitik* också framhållit, men Hedberg kritiserade finansieringsformen. Det är svårt att förhandla sig till pengar för ett sådant ändamål när vi har svårt att klara lönenivån, framhöll Hedberg, som i stället föreslog "att expansiva företag skulle få låna pengar på hyggliga villkor från ATP-fonderna".[3]

Ungefär samtidigt med Samordnad näringspolitik kom den statliga stabiliseringsutredningens slutbetänkande. Den behandlar lönepolitiken i ett särskilt kapitel, vars utformning i hög grad påverkades av LO-ekonomerna.[4]

[1] Rapporten påpekar att Sköld "också" angivit stabiliseringspolitiska skäl för sitt förslag – en aspekt som Samordnad näringspolitik inte hade anledning att gå in på.

[2] Wigforss, (1959), s. 135 ff. En utförligare presentation ges i Åsard, (1967), s. 32 ff.

[3] LO:s kongressprotokoll 1961, s. 329–372.

[4] Mål och medel i stabiliseringspolitiken, SOU 1961:42, kap. XI. Meidner, (1974), s. 21. Huvudsekreterare i utredningen var LO:s Clas-Erik Odhner.

Hela betänkandet har för övrigt en grundsyn som stämmer väl med LO:s stabiliseringsprogram från 1951.

Utredningen förespråkar en solidarisk lönepolitik, där lönestrukturen bör baseras på en utvecklad arbetsvärdering. Den ställs i motsats till såväl status quo som en "enkel strävan efter utjämning av alla olikheter oavsett orsak" och "bärkraftslinjen". Man är – liksom LO 1951 – medveten om att man i praktiken måste medge vissa avvikelser från denna norm, men man eftersträvar "en långsiktig jämvikt i arbetskraftstillgången vid fritt tillträde till alla olika sysselsättningar" – den perfekta marknadens lönestruktur.[1]

Skillnader i produktivitetsutvecklingen skapar här problem. En sådan solidarisk lönepolitik leder till en stark vinstökning inom branscher med en snabb produktivitetsutveckling.[2] Utredningen ser lösningen i åtgärder för ökad konkurrens och prisövervakning som stärker konsumenternas prismedvetenhet. Produktivitetsökningar över genomsnittet måste komma till uttryck i prissänkningar – utredningen anknyter här till en klassisk norm för svensk penningpolitik. Eftersom sådana prissänkningar är svåra att genomföra finner utredningen problemet "vid nuvarande förhållanden till viss del vara olösligt". Varken branschfonder eller någon form av "clearing" nämns.

Den solidariska lönepolitiken har sällan getts en klarare analys än i stabiliseringsutredningen, men därav följer inte med självklarhet ett förslag om fonder. Det väsentligaste argumentet för fonder var 1961 knutet till självfinansieringens problem: att finna fördelningspolitiskt acceptabla former för kapitalbildningen.

4.6 Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen (1966)

1960-talet är ett tillväxtens gyllene decennium i svensk historia – om tillväxten mäts i BNP. Det var också ett strukturomvandlingens och urbaniseringens årtionde, där många människor upplevde förändringarna ganska negativt – trots höjda reallöner. Förändringarna var inte alltid värda priset.

Kritiken mot en starkt tillväxtinriktad politik blev mer utbredd på 1970-talet, både mot det alltför snäva tillväxtbegreppet (BNP) och mot tillväxten som sådan. Redan i *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen,* som lades fram till LO-kongressen 1966, märker man ansatser av en sådan kritik. Redan rapportens titel anger att den vill studera problemen med den tekniska utvecklingen. Perspektivet riktas nu "mer än tidigare på den enskilda människans villkor i föränderlighetens samhälle".[3]

1966 års betänkande är utomordentligt ambitiöst och bygger på både ekonomisk, sociologisk och medicinsk forskning. Det har mer karaktär av vetenskaplig rapport än tidigare betänkanden – ett par särskilda forskningsrapporter publiceras också som bilagor. Det grundläggande ideologiska synsättet har dock betydande likheter med *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* och *Samordnad näringspolitik* – i samtliga rapporter spelar Rudolf Meidner en viktig roll. Det mer välfärdsinriktade perspektivet

[1] Man accepterar således olikheter i arbetet som grund för löneskillnader men också olikheter i arbetskraften: "en lönesättning som är avpassad efter arbetets art och kraven på arbetskraften jämte olikheterna i prestation, så att den motsvarar en långsiktigt hållbar jämviktslön inom och mellan företag och näringsgrenar". Likheterna med LO 1951 är betydande – författarna är delvis desamma – men analysen är klarare 1961.

[2] Det borde här snarare framhållas att en sådan lönepolitik leder till *höga* vinster i företag med *hög* produktivitetsnivå (eller lönebetalningsförmåga).

[3] Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, s. 19. Huvudförfattare till denna rapport var Rudolf Meidner.

markerar inte ett brott utan en successiv förändring och anpassning till nya värderingar och nya problem.

Liksom i föregående rapporter spelar arbetsmarknads- och lönepolitiken en central roll. Den solidariska lönepolitiken uppfattas på samma sätt som 1951 och 1961 – en strävan efter en rationell lönestruktur. Man lägger därvid stor vikt vid arbetsvärdering som underlag för lönepolitiken. En sådan arbetsvärdering diskuteras i principiella termer med relevans för hela arbetsmarknaden.

Vi skall dock här i första hand ägna intresset åt ett särskilt kapitel om inkomst- och förmögenhetsfördelningen (kap. 13). Betänkandet konstaterar i detta kapitel – med hänvisning till Allmänna skatteberedningen – att det inte skett någon utjämning av inkomster och förmögenheter efter kriget, tvärtemot en vanlig uppfattning. Författarna är övertygade "att möjligheterna att med löne-, skatte- och socialpolitiska medel åstadkomma en rättvisare inkomst- och förmögenhetsfördelning ingalunda är uttömda". Det centrala problemet för denna utredning – liksom för *Samordnad näringspolitik* – är emellertid ett annat problem: "dilemmat mellan å ena sidan kravet på stigande kapitalbildning och å andra sidan önskemålet om en jämnare inkomst- och förmögenhetsstruktur".[1]

Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen diskuterar olika metoder för att finansiera investeringarna. En hög självfinansiering anses ha både för- och nackdelar ur produktivitetssynpunkt – ur fördelningssynpunkt förordas en låg självfinansieringsgrad. Ett ökat hushållssparande anses osannolikt – man tror inte på sparfrämjande åtgärder och avvisar tvångssparande. Ett statligt kollektivt sparande möter politiskt motstånd.

Då återstår möjligheten att "bygga in ett moment av sparande eller kapitalbildning i kollektivavtalen". Rapporten redogör för en del västtyska förslag men avvisar flera alternativ som vinstdelning, sparpremier på företagsnivå och s. k. investeringslön. I princip förordar gruppen "kollektiv kapitalbildning genom beskattning och fondavgifter". Man tänker då i första hand på AP-fonden, som bör få en aktivare placeringspolitik.[2]

Som komplement kan man tänka sig "metoder att kollektivavtalsvägen öka sparandet och samtidigt ge löntagarna ett visst ekonomiskt medinflytande". Man anknyter då till förslaget om branschfonder i *Samordnad näringspolitik*.

Sådana fonder skulle bildas genom fria förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Finansieringen behöver inte nödvändigtvis knytas till företagens lönesumma. Fondens syfte anknyter till betänkandets huvudtema: att underlätta företagens och arbetskraftens anpassning till ändrade tekniska förhållanden, genom positiva åtgärder både för företagen (forskning, marknadsanalys, konsultverksamhet) och för individen (utbildning, omskolning, avgångsvederlag, förtidspensionering). Fonderna kan också finansiera inlösen av orationella företag i samband med nedläggningar och fusioner.

Fonderna skulle förvaltas av arbetsmarknadens parter med en icke-partsbunden person som ordförande. De skulle inte ha några individuella certifikat. Så småningom kunde man också tänka sig en central fond utan sektorbildning.

Det är något oklart om "den här skisserade modellen för kapitalbildning"

[1] Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, s. 194.

[2] Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, s. 195 ff. (citat 199 och 201). I sin föredragning för kongressen trycker Meidner starkt på kravet på en jämnare inkomst- och förmögenhetsbildning och förordar därför en kapitalbildning, "som i huvudsak bygger på kollektivt sparande, varvid AP-fonderna har tillmätts avgörande betydelse". LO-kongressens protokoll 1966, s. 276 ff. (citat 280).

också skulle finansiera normala investeringar i näringslivet. Denna möjlighet anges inte klart i rapporten. Det gäller dock ungefär samma slags branschfonder som diskuterades i *Samordnad näringspolitik,* framhåller den. Fonderna tycks dock snarare underlätta rationaliseringar än bidra till ökad kapitalbildning. Det var fråga om branschrationaliseringsfonder, nu lika väl som 1961. Anknytningen synes således vara starkare till tidigare tankar på branschråd än till Skölds idéer om ökat sparande.

Den solidariska lönepolitiken finns här inte alls med bland motiven för branschfonder. De anförda motiven är väsentligen två: att underlätta en ökad kapitalbildning och att finna fördelningspolitiskt acceptabla former för denna kapitalbildning.[1] Inflytandemotivet finns nämnt i både *Samordnad näringspolitik* och *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen* men spelar en helt underordnad roll som motiv för branschfonder. Vi kommer således fram till en annan ståndpunkt än Rudolf Meidner, som skriver att branschfonderna av sina upphovsmän i första hand motiverats "med behovet att avvärja de fördelningspolitiska konsekvenserna av den solidariska lönepolitiken, dvs. dess verkan att lämna kvar 'övervinsterna' i höglöneföretagen (vilka då förutsätts vara lika med högvinstföretag)".[2] Det är dock möjligt att den solidariska lönepolitiken spelade en större roll för fondfrågan än vad som framgår av en analys av några viktiga LO-dokument. Meidners vittnesbörd måste tillmätas viss betydelse, eftersom han spelade en central roll för fondfrågans utveckling.[3]

Frågan om branschfonder togs inte upp till diskussion vid LO-kongressen 1966. Den syntes således sakna aktualitet.

4.7 LO-kongressen 1971

När 1951 års betänkande lades fram var det mot bakgrund av en period av inte obetydlig utjämning av inkomster och löner. Den följande 20-årsperioden präglades av en betydande reallöneökning och man trodde länge att det också skedde en fortsatt löneutjämning. Under 1960-talet kom allt fler dokument som visade att så inte var fallet – bl. a. Allmänna skatteberedningens betänkande *Nytt skattesystem,* SOU 1964:25 – och man märker detta redan i *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen.* En stor roll för debatten spelade också Låginkomstutredningen även om den egentligen var en punktstudie, som visade förhållandena just då utan historiska jämförelser. Koncentrationsutredningen bör också nämnas i sammanhanget – den bekräftade uppfattningen att förmögenhetsfördelningen i stort sett varit oförändrad efter kriget.[4]

Samtidigt var den geografiska och strukturella omvandlingen mycket snabb under 1960-talet, som redan påpekats. Från slutet av 1960-talet sker också en allmän radikalisering av den politiska opionionen, både i Sverige och utomlands. "Den nya vänstern" gjorde sitt intåg i debatten och socialdemokratin satsade på "ökad jämlikhet".

Vi behöver inte någon ingående skildring av denna utveckling – den är väl känd. Vi kan sammanfattningsvis säga att det är tre saker som inträffar och de hänger nära ihop – inte logiskt men som faktorer i den politiska realiteten. Det gäller förändringar i verkligheten, i synen på och kunskaperna om

[1] Dessa motivs centrala roll understryks på åtminstone fyra ställen i Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, s. 193, 194, 198 och 236.

[2] R. Meidner m. fl., (1975), s. 13. Med ett sådant samband vinsterlöner skulle låglönepolitiken kunna utgöra ett argument för övervinstdelning. Men vid en solidarisk lönepolitik enligt principen lika lön för lika arbete kommer vi *inte* att ha ett sådant samband höga vinster-höga löner. Meidners skrivning måste därför betraktas som en lapsus – f. ö. en mycket vanlig felsyn, men Meidner vet bevisligen bättre. Möjligen har den någon relevans under en övergångsperiod (jfr ovan s. 121).

[3] Meidners uppfattning torde delas av många forskare, se t. ex. Elvander, (1980).

[4] Ägande och inflytande inom det privata näringslivet. SOU 1968:7, kap. VI. Som framgått av kapitel 3 har senare studier av framför allt Roland Spånt i viss mån reviderat denna uppfattning.

verkligheten och i värderingarna:

1. Utvecklingen för med sig en del nya problem i samband med en snabb urbanisering och strukturomvandling (eller kanske snarare försvårar problem som även funnits tidigare).
2. Man får bättre kunskaper om verkligheten: det har inte skett någon utjämning, det finns fortfarande låginkomstproblem osv.
3. Det sker en radikalisering av opinionen – man fäster ökad uppmärksamhet vid fördelningsaspekten (och ett vidgat välfärdsbegrepp).

Redan de två första punkterna motiverar större hänsyn till fördelningsfrågorna, men motiven förstärks av ändrade värderingar. Från slutet av 1960-talet satsar därför fackföreningsrörelsen allt starkare på låglönefrågan. Resultatet har blivit tydligt under 1970-talet – en påtaglig utjämning av lönerna både inom LO och mellan LO, TCO och SACO (se kapitel 3). I den radikala debatten torde man här alltför länge ha utgått från att någon utjämning av köpkraft, inkomster och förmögenheter inte heller skedde under 1970-talet.

Denna utjämning bör ses mot bakgrund av bl. a. skolreformerna som successivt ökat antalet välutbildade människor. Antalet akademiker ökar kraftigt. Samtidigt minskar akademikernas "merutbildning" när grundskolan och en utvidgad gymnasieskola ger alla minst 9 års utbildning. En solidarisk lönepolitik av 1951 års typ måste därför innebära en allmän löneutjämning – marknaden har förändrats sedan 1951.

Det finns sålunda flera skäl till att fördelningsfrågorna står i centrum vid 1971 års LO-kongress. Den markerar inte någon brytning med den tidigare LO-linjen som den finns dokumenterad i kongressrapporter o. d. Men den markerar en successiv förskjutning i värderingar och anpassning till nya problem – i typiskt reformistisk anda.

4.7.1 Låglön och välfärd

Rapporten *Låglön och välfärd* – formellt en rapport till LO:s lönepolitiska kommitté – markerar här både förändringen och kontinuiteten. Rapportens innehåll visar det ökade intresset för fördelningsfrågorna. Rapporten betonar också starkt att intresset gäller inte bara lönen utan välfärden i vidare mening – arbetsmiljö, löneformer, inflytandefrågor osv. Man ifrågasätter därför om inte t. ex. rörlighetspolitiken kunde medföra en alltför snabb utflyttning från vissa landsändar.

Men rapporten ställer inte krav på oföränderlighet utan anpassningsbehov. Liksom i *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen* diskuteras snarare hur utvecklingen skall styras och problemen bemästras. Rapporten står inte långt ifrån *Samordnad näringspolitik* när den skriver: "En realistisk regionalpolitik måste därför innebära en satsning på livskraftiga och utvecklingsbara kombinationer av glesbygd och tätort, som utan alltför stora samhälleliga tillskott kan bära en service av den omfattning som anses tillhöra den moderna välfärdsstandarden." Den resonerar på samma sätt som *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen* när den skriver: "Därför skulle en politik, som syftade till att bevara samhället oförändrat för att undvika anpassningsbehov, med all sannolikhet skapa

mycket fler och större konflikter. . .än de som nu uppstår genom kravet på anpassning." Den menar också att lönepolitiken inte kan beakta andra typer av välfärd. Man kan inte ställa olika lönekrav i olika orter.[1]

På samma sätt har Rudolf Meidner reviderat en del av sin alltför optimistiska tro på rörlighetspolitiken utan att kräva stopp för alla förändringar. "Det är omöjligt att värja sig för intrycket, att den glättade bilden av omplaceringsmekanismen i samband med företagsnedläggningarna, av samhällsekonomiska och individuella överflyttningsvinster, av 'framsteg' genom omallokering av resurser från kontraktiva till expansiva företag och näringar inte har sin motsvarighet i en social verklighet", skriver Meidner.[2] Men han hävdar också i en utredning om den skyddade sysselsättningen att en dämpning av strukturomvandlingen på sikt skulle "hårdast drabba de grupper, i vilkas intresse man rekommenderar en politik, som skulle verka för en dämpning av produktivitetsökningen och den ekonomiska tillväxten".[3]

4.7.2 Lönepolitik

Det centrala, lönepolitiska betänkandet vid LO-kongressen 1971 har den korta titeln *Lönepolitik.*[4] I detta dokument spelar fördelningsfrågorna en framträdande roll. Det finns en utförlig, empirisk dokumentation över löne- och inkomstfördelningens utveckling sedan 1951. Det påpekas också att lönen inte är något uttömmande mått på människornas standard.

Rapporten uppfattar således fördelningen som det väsentligaste problemet. Den är väl medveten om att (jämfört med 1951) "betoningen i den aktuella lönepolitiska debatten i mycket högre grad gäller fördelningsfrågorna". Men grundsynen på lönepolitiken är väsentligen likartad. På samma sätt som 1951 måste fackföreningsrörelsen ta sin del av ansvaret för den samhällsekonomiska balansen. "Ingen organisation på arbetsmarknaden kan undandra sig ansvaret för samhällsekonomin. Det måste gälla för *alla* organisationer oavsett storlek". Ansvaret för samhällsekonomin åvilar dock främst statsmakterna.[5]

Lönepolitikens inkomstpolitiska funktion är således av samma karaktär 1971 som 1951. En rättvis fördelning sägs 1971 – liksom 1951 – vara fördelaktig ur stabiliseringspolitisk synvinkel – en orättvis fördelning kan äventyra "en lugn och harmonisk fördelning i samhället". Genom en solidarisk, samordnad lönepolitik blir det också "lättare att föra en aktiv stabiliseringspolitik".[6]

Liksom *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* pläderar också *Lönepolitik* för samhällsekonomisk balans – "en avgörande förutsättning för att lyckas med den solidariska lönepolitiken i syfte att kunna skapa rättvisa lönerelationer mellan olika grupper är, att vi kan upprätthålla en

[1] Låglön och välfärd, citat s. 151 och 159.

[2] Meidner-Niklasson, (1970), s. 127.

[3] Skyddat arbete. SOU 1972:54, s. 92.

[5] Lönepolitik, s. 164 och 176.

[6] Lönepolitik, s. 93 och 173.

[4] Det bör, åtminstone i en not, framhållas att denna rapport aldrig fått samma centrala ställning som Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Den senare rapporten skisserar ett stort ekonomiskt-politiskt program, som byggdes på flera års intensiv diskussion. Lönepolitik var en ytterst snabbt hopskriven produkt, som knappast håller samma standard. Det är därför vanskligt att i alltför hög grad bygga på ett sådant dokument – den uppfattningen framförs trots att det är svårt att motivera den närmare än så.

stabil samhällsekonomi".[1]

Rättvisa lönerelationer innebär inte exakt lika löner enligt *Lönepolitik*. I anslutning till 1951 års betänkande sägs den solidariska lönepolitiken bygga på en lönedifferentiering efter arbetets art och krav, utan hänsyn till företagets bärkraft. En sådan lönedifferentiering kräver en arbetsvärdering, menade *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen,* ett krav som upprepades av *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen.* I *Lönepolitik* diskuteras detta "behov av mätinstrument" mycket ingående. Man efterlyser en "jämförbarhetsnyckel" som skall gälla för *hela* arbetsmarknaden.[2]

Även om fördelningsaspekterna intar en mer framträdande plats vid LO-kongressen 1971 än tidigare är likheterna mellan *Lönepolitik* och tidigare kongressrapporter betydande. Vi delar alltså den bedömning som gjordes inom LO fem år senare. "Lönepolitiska kommitténs rapport – Lönepolitik – kan inte sägas föra fram några principiellt nya riktlinjer för fackföreningsrörelsens lönepolitiska handlande. Rapporten bygger i stor utsträckning på tankegångarna i 1951 års rapport Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen, som i vissa avseenden behövde formuleras om och förtydligas till en delvis förändrad verklighet."[3]

Det betyder att vi inte delar Hadenius och Åsards uppfattning att 1971 års rapport förespråkar en helt ny inriktning av lönepolitiken. Hadenius menar att det skett en markant omsvängning. Åsard hävdar att det skett en övergång från differentieringslinjen till egalitetslinjen (som också härskade före 1951).[4]

Grundtanken hos dessa författare är att det finns "två skilda bestämningar av lönepolitiken" – en egalitetslinje som syftar till allmän löneutjämning och en differentieringslinje som accepterar och försvarar löneskillnader. Men det är alltför enkelt att se lönepolitiken antingen som en fråga om utjämning *eller* differentiering. En total utjämning har aldrig förespråkats inom LO. Frågan är då hur stor differentieringen skall vara – hur lönestrukturen bör se ut. En strävan efter en rationell lönestruktur kan – i ett konkret fall – innebära ett krav på allmän löneutjämning. Kraven beror helt enkelt på den aktuella situationen. Man kan på en gång försvara löneskillnader och i den aktuella situationen kräva löneutjämning.

Man kan hävda att det inom LO alltid funnits två konkurrerande aspekter på spännvidden i en rationell lönestruktur: kravet på en jämn lönestruktur och kravet på vissa löneskillnader som uppfattats som rättvisa med hänsyn till arbetets art. Så länge löneskillnaderna är stora är lönepolitiken enkel: utjämningsperspektivet får dominera. När det skett en utjämning kan så småningom frågan om vad som är rimliga kvarstående lönedifferenser aktualiseras. I den situationen ansåg man att man befann sig 1951. Därför aktualiseras en arbetsvärdering, vars uppgift är att bedöma vad som är rimliga löneskillnader mellan olika arbetargrupper – men tanken fanns redan före 1951 hos bl. a. Knut Larsson.

Tjugo år senare har både förutsättningarna för och kraven på en allmän löneutjämning ökat. Egalitetslinjen upptar därför en större plats 1971 än 1951. Men liksom 1951 diskuteras frågan om vad som är rimliga löneskillnader, liksom 1951 (och 1961 och 1966) aktualiseras en systematisk arbetsvärdering.

[1] Lönepolitik, s. 107.

[2] Lönepolitik, s. 119 ff.

[3] Löner, priser, skatter, s. 199. Rudolf Meidner skriver om LO-kongressen 1971 att den "har befäst och på vissa avsnitt flyttat fram tidigare intagna positioner". Om den lönepolitiska kommitténs rapport säger han att den "i huvudsak fullföljde tankegångarna från 1951". Meidner, (1972), s. 7.

[4] A. Hadenius, (1976), s. 108 f. 119 ff. E. Åsard, (1978), s. 93 f. Även Hart-von Otter, (1973) gör en liknande tolkning (s. 24 ff). Men kritiken av marknadslönebildningen i Lönepolitik (s. 94) avser förekomsten av lönesplittring (jfr punkt 4 ovan s. 69) – en kritik som delas av 1951 års betänkande.

Det finns i *Lönepolitik,* som Hadenius påpekar, en del (ganska oklara) diskussioner om behovsaspekter på fördelningen, men det leder närmast till slutsatsen att "de lågavlönades problem inte löses med enbart fackliga åtgärder" – för lönepolitiken förordas en arbetsvärdering.[1]

På en punkt finns en skillnad mellan 1951 och 1971 års rapporter. Man betonar 1971 att de lönepolitiska principerna skall tillämpas på *hela* arbetsmarknaden, men det kan inte tas som argument för att *principerna* har ändrats, vilket sker hos Åsard.[2] Tanken att en arbetsvärdering borde omfatta hela arbetsmarknaden fanns för övrigt redan på 1960-talet, bl. a. hos Arne Geijer 1964 och i *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen* 1966, men betonades ännu starkare nu.[3] Skall man eventuellt finna en principiell skillnad måste man gå till *Låglön och välfärd.* Man framhåller där att solidarisk lönepolitik inte bara innebär lika lön för lika arbete. Den innebär också ett stöd för låglönegrupperna när en marknadslönebildning för dessa skulle resultera i en lön "väsentligt under genomsnittet". Det innebär att *Låglön och välfärd* inte är beredd att acceptera att skillnader i arbetskraften alltid slår igenom i lönen. På den punkten har tidigare rapporter i allmänhet inte uttalat sig.[4]

Man kan diskutera vilket ord som bäst sammanfattar de likheter och skillnader som finns mellan *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* och *Lönepolitik.* Vi har här velat betona *kontinuiteten* i LO:s tänkande utan att dölja en successiv anpassning till en förändrad verklighet – och en förändrad verklighetsuppfattning – och en gradvis förskjutning av värderingarna, medan Hadenius och Åsard vill betona skillnaderna.

Det allmänna omdömet kan delvis ses som en fråga om lämpligt ordval. Kontinuitet och förnyelse fångar enligt vår uppfattning det väsentliga i idéutvecklingen. Att ensidigt betona förändringarna blir missvisande – redan därför att 1951 års betänkande av LO fortfarande betraktas som det grundläggande lönepolitiska dokumentet.

Mer konkret menar vi att sambandet mellan stabiliseringspolitiken och lönepolitiken beskrivs på ungefär samma sätt i de båda rapporterna. Både 1951 och 1971 har LO:s lönepolitik en slags inkomstpolitisk funktion – något *i stället för* inkomstpolitik. Vad gäller lönestrukturen finns en spänning mellan egalitets- och differentieringslinjen – i båda fallen rekommenderas en arbetsvärdering för att utröna vad som är rimliga löneskillnader, men toleransen för löneskillnader har minskat sedan 1951.

Fördelningsaspekten betonas 1971 mer än stabiliseringsaspekten och egalitetslinjen mer än differentieringslinjen. Det betyder inte att det ena perspektivet *avlöser* det andra. Det är i stället förskjutningar i en ständig *avvägning* mellan olika perspektiv.

I 1951 års betänkande är toleransen mot företagens vinster mycket låg. Trots det – eller kanske just därför – accepteras de "övervinster" som den solidariska lönepolitiken anses lämna i de högproduktiva företagen.

Den strama ekonomiska politik, som detta program förutsätter, har enligt *Lönepolitik* inte kunnat föras. Samtidigt visar lönsamheten en mycket splittrad bild, vilket ställt fördelningsproblemen ytterligare i förgrunden. *Lönepolitik* bedömer det nu som mycket svårt att bedriva en solidarisk lönepolitik om inte vinstkorrigerande åtgärder vidtas, annars kan löneandelen minska. Då den strama ekonomiska politiken tycks vara svår att uppnå

[1] Hadenius, (1976), s. 109 f. Hadenius synes överdriva den lönepolitiska innebörden av att Lönepolitik (med all rätt enligt min uppfattning) vill utmönstra begreppet "låg lön" för dem som är "relativt" lågavlönade (i förhållande till vad de "borde" ha). Lönepolitik, s. 108 ff.

[2] Åsard, (1978), s. 93 f.

[3] A. Geijer, (1965), s. 16 f. Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, s. 177 och 230.

[4] Låglön och välfärd, s. 126.

återstår därför endast att reducera vissa branschers och företags "övervinster". Dessa åtgärder avser alltså övervinster i betydelsen vinster över genomsnittet.

Vinstreduktionen kan ske i form av en progressiv vinstbeskattning eller "som en avsättning till investerings- eller branschfonder". Den får dock inte helt likställa vinsterna i alla företag – då "erhålles en felaktig resursfördelning och dynamiken i näringslivet kan försvinna ". Löntagarintresset av "välkonsoliderade och konkurrensdugliga branscher och företag" kolliderar således med löntagarnas intresse av att få del i övervinsterna.

Den solidariska lönepolitiken – i betydelsen lika lön för lika arbete – ses alltså 1971 som ett argument för övervinstdelning, eventuellt i form av branschfonder. Rapporten ger en ytterst vag beskrivning av hur dessa fonder skulle utformas. Den föreslår att frågan tas upp i en utredning om förändrad företagsbeskattning.[1]

4.7.3 Kongressbehandlingen

Kongressen hade en ingående diskussion om den lönepolitiska rapporten.[2] Landssekretariatet anslöt sig helt till rapportens grundtankar, men utan att ta upp några fondidéer. I sin föredragning underströk Arne Geijer – som var med redan 1951 – att utgångspunkten fortfarande var den lönepolitik, "vars huvuddrag skisserades i 1951 års LO-betänkande under namnet solidarisk lönepolitik". Men han påpekar också att förutsättningarna ändrats i flera avseenden sedan 1951. Särskilt betonar han att låglönefrågan skjutits i förgrunden (s. 738). Kongressen biföll i allt väsentligt landssekretariatets utlåtande.

Till kongressen framlades också några motioner av intresse för fondfrågan. Tre motioner – nr 318, 331 och 332 – från olika metallavdelningar tar upp den solidariska lönepolitiken. De pekar alla på dess fördelningspolitiska problem: att gynna högproduktiva företag. Ett par av motionerna föreslår en progressiv företagsbeskattning och en motion aktualiserar branschfondsidén – alla i syfte att ta del av övervinsterna. Bland motiven antyds också ökat inflytande för löntagarna och en kapitalförsörjning i fördelningspolitiskt mer acceptabla former.[3]

Metallindustriarbetareförbundet lade fram en egen motion (nr 305). Den framhöll behovet av ökade industriinvesteringar – för höjda reallöner, bättre arbetsmiljöer, fler arbetstillfällen. Den kritiserade ryckigheten i industriinvesteringarna och krävde en ökad planmässighet i näringslivets investeringsverksamhet. En annan kritik gällde förmögenhetsbildningen och maktkoncentrationen. "Industrins investeringar har i hög grad finansierats med hjälp av företagsvinster. Det har inneburit en fortsatt förmögenhetskoncentration till traditionella ägaregrupper." Motionen pekar här på AP-fonderna, som borde ha större frihet att placera pengar i aktier. Den pekar också på branschfondsidén och olika fondförslag, som utarbetats i Danmark och Västtyskland.[4] Det måste vara angeläget att undersöka "hur man kan åstadkomma ökade resurser för investeringar, utan att detta får negativa effekter för förmögenhetsfördelningen". Motionen föreslår en utredning "om – och på vilket sätt – fackföreningsrörelsen skall engagera sig för kollektiv kapitalbildning, som ger löntagarna ökat inflytande över

[1] Lönepolitik, s. 93 ff., 175 f.

[2] LO:s kongressprotokoll 1971, s. 683–812.

[3] LO:s kongressprotokoll 1971, s. 832 f. och 842 f.

[4] För en översikt över dessa förslag, se Öhman, (1979), kap. 2 och SOU 1981:44, kap. 3.

näringslivets utbyggnad".[1]

Landssekretariatet behandlade motionerna under tre rubriker i sitt utlåtande: Effektivare stabiliseringspolitik, Näringslivets kapitalförsörjning och Företagsbeskattningen.[2] Det ansåg att en (statlig) utredning om effektivare, stabiliseringspolitiska medel att styra näringslivets lagerinvesteringar och fasta investeringar borde komma till stånd. Landssekretariatet finner vidare att skäl anförts för branschfonder. De ska tillse att en lönepolitisk återhållsamhet "i stabiliseringspolitiskt syfte" och "som ett led i den solidariska lönepolitiken" inte resulterar i ökade vinster för företagen. De ska bidra till kapitalförsörjningen och samtidigt ge ett ökat löntagarinflytande.

Sådana "avsättningar" skulle bli av betydelse dels i starka vinstkonjunkturer och dels i branscher och företag, där en av den solidariska lönepolitiken betingad återhållsamhet annars skulle lämna stora vinster åt företagen.

Landssekretariatet godtog bara delvis dessa skäl. "Ur kapitalförsörjningssynpunkt är en dylik fondavsättning nu sedan AP-fondens tillkomst och oväntat kraftiga tillväxt enligt landssekretariatets mening inte längre lika angelägen. Vad gäller inflytandet i företagen har redan framhållits att det enligt sekretariatets mening huvudsakligen bör grundas på de anställdas arbetsinsatser som sådana och inte vara beroende av deras eventuella sparande. Ett löntagarinflytande grundat även på kapitalinsatser i företagen behöver dock inte uteslutas. Landssekretariatet anser emellertid att förslaget att inrätta branschfonder eller fonder i andra former för kapitalbildning genom löntagarnas sparande har så betydande intresse att det bör bli föremål för utredning."

I fortsättningen behandlade utlåtandet bl. a. AP-fondens placeringsregler, där man ånyo framförde kravet på "former genom vilka kapital från AP-fonden kan kanaliseras till näringslivet såsom riskvilligt ägarkapital".

I fråga om företagsbeskattningen framhåller landssekretariatet att lönepolitiken leder till "en stor spridning av vinstkvoten, så att lönsamma och effektiva företag får väsentligt större tillväxtutrymme" – det är vinstnedplöjningen som avses. Man påpekar vidare att beskattningen av fysiska personer är progressiv. Det är där progressiviteten bör sättas in, "inte i beskattningen av företagsvinster, där den knappast kan få avsedd verkan utan t. o. m. en direkt ogynnsam effekt".

Landssekretariatet vill däremot inte under alla förhållanden avvisa en fondering av vinstmedel. Den solidariska lönepolitiken ökar skillnaderna i vinstkvoter mellan företagen. Konjunkturvariationer liksom ett, tack vare AP-fonderna, minskat behov av självfinansiering kan också motivera fonderingar. Slutsatsen är att en tillfällig vinstbeskattning med fondering och investeringstillägg vore önskvärd. Fonderingen bör inte vara bunden till företag, region eller bransch.

I sin hemställan föreslog landssekretariatet att det skulle få i uppdrag att utreda "frågan om branschfonder och annan fondbildning av vinster och löntagarnas sparande för kapitalinsatser i företagen". I detta utredningsuppdrag ingick "frågan om beskattning och avsättning av vinstmedel i investeringssyfte för förmögenhets- och konjunkturutjämning".

Landssekretariatets utlåtande är inte särskilt positivt till frågan om branschfonder. Det tonar ner både kapitalbildnings- och inflytandemotiven,

[1] LO:s kongressprotokoll 1971, s. 815 ff.

[2] LO:s kongressprotokoll 1971, s. 852 ff.

som var centrala i Metalls motion. Det för i stället fram det konjunkturpolitiska motivet mycket starkt. Löntagarfonder får här en inkomstpolitisk funktion och blir ett komplement till den solidariska lönepolitiken. Hur fonderna ska utformas är mycket oklart. Finansieringsfrågorna diskuteras föga ingående – både vinsterna, lönerna och löntagarnas sparande nämns som finansieringskällor.

I sin föredragning betonar Clas-Erik Odhner främst de stabiliseringspolitiska aspekterna, helt i linje med utlåtandet (som han själv skrivit). Kongressen visade för övrigt – liksom 1961 och 1966 – ett ringa intresse för frågan. Endast Åke Nilsson yttrar sig. Han var 1961 skeptisk till tanken på branschfonder. Nu vill han – som undertecknare av Metalls motion – få klarlagt om det finns "en form av kapitalbildning som innebär en form till ökat inflytande i näringslivet – ett inflytande som ger oss möjlighet att påverka investeringarnas omfattning, inriktning och inte minst deras tidsmässiga genomförande". Men hur den ska utformas vill Nilsson inte ange.[1]

En sammanfattning av LO-kongressen 1971 – och av hela perioden 1961–1971 – visar att motiven för löntagarfonder är många och skiftande. Grundtanken är att klara näringslivets kapitalförsörjning i fördelningspolitiskt acceptabla former – det är bra även ur tillväxt- och stabiliseringspolitisk synpunkt. Det gällde alltså att finna "en reformistisk syntes" (som Erik Åsard skriver) mellan tillväxt (och stabilisering) och fördelning (av förmögenheter och inflytande). Denna reformistiska syntes – eller avvägning mellan olika önskemål när målen delvis strider mot varandra – anknyter idéhistoriskt i hög grad till Per Edvin Skölds förslag från mitten av 50-talet; den eftersträvades också av 1951 års betänkande (även om man där inte föreslog fonder).

Den solidariska lönepolitiken är i allmänhet inte något framträdande motiv. Den nämns t. ex. inte alls i Metalls motion 1971 – det direkta upphovet till LO:s utredning av löntagarfonder. Men den utgör ändå en del av den reformistiska syntesen, som i detta avseende anknyter till vagt utformade idéer hos Albin Lind, Gjutareförbundets motion 1941, Västerviksmotionen 1951, men ganska bortglömda i LO-rapporterna 1961 och 1966.[2]

Sökandet efter denna reformistiska syntes intensifierades under 1960- och 70-talen men intresset för löntagarfonder, som en lösning på problemet, syntes ännu 1971 ganska ringa.

4.8 Mellan LO-kongresserna 1971 och 1976

1971 års kongress visade ingen entusiasm för löntagarfonder men beslöt att utreda frågan. Uppdraget gick till Rudolf Meidner. Det var under några år ganska tyst kring hans arbete, som enligt uppgift från Meidner själv påbörjades på allvar hösten 1974. I augusti 1975 publicerades skriften *Löntagarfonder*. Skriften låg till grund för en studiekampanj inom LO och omarbetades därefter till en rapport, *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder*, som lades fram till LO-kongressen 1976. I detta avsnitt skall perioden mellan LO-kongresserna behandlas – det gäller bl. a. en del

[1] LO:s kongressprotokoll 1971, s. 877 ff. citat s. 918.

[2] Elvander (1980) hävdar att den solidariska lönepolitiken "ställdes i centrum i LO-beslutet om utredning 1971", (s. 245). Det är, enligt min uppfattning, att ge den solidariska lönepolitiken en alltför framträdande plats.

uttalanden av Meidner.

I en artikel i *Att bo* 1972 framhåller Meidner att LO-kongressen fattade två viktiga näringspolitiska beslut. Besluten gällde en aktivering av AP-fonderna och frågan om s. k. branschfonder. Han pekade på att båda frågorna behandlats i tidigare rapporter till LO-kongressen. För fondfrågan innebar 1971 års kongress en rehabilitering och Meidner hoppades nu att det senast till 1976 års LO-kongress skulle framläggas "förslag till ett svenskt branschfondssystem, som samtidigt tillgodoser kraven på ökad kapitalbildning, jämnare inkomst- och förmögenhetsfördelning samt ökat löntagarinflytande över näringslivets utbyggnad".[1]

Meidners målformulering ansluter sig väl till "den reformistiska syntesen". Till skillnad från Metalls motion och landssekretariatets utlåtande tar han inte upp stabiliseringsaspekten. Däremot utvecklar han de fördelningspolitiska konsekvenserna av den solidariska lönepolitiken. Hans målformulering inbegriper ett fördelningsmål och således den solidariska lönepolitiken. Den aktiva näringspolitiken sägs kunna härledas från den solidariska lönepolitiken som en följd av de sysselsättningsproblem som uppstår när lönepolitiken avviker från marknadskrafterna. Förutom AP-fonden kan branschfonder här "underlätta näringslivets kapitalförsörjning utan att de löneuttag, som man i högvinstföretagen avstår ifrån som ett led i den solidariska lönepolitiken, kommer enbart kapitalägarna tillgodo".

I ett par skrifter från 1972 och 1973 utvecklar Meidner sambandet mellan den solidariska lönepolitiken och löntagarfonder. Den ena är en kortfattad skrift om den solidariska lönepolitikens mål och principer. Meidner pekar där på att den solidariska lönepolitiken haft relativt begränsade framgångar. Skriften analyserar därefter olika problem med den solidariska lönepolitiken – vilken lönestruktur den eftersträvar, konsekvenser för priser, sysselsättning m. m. Ett särskilt avsnitt behandlar förmögenhetsbildningen. Analysen är densamma som gjorts i denna rapport. Den solidariska lönepolitiken anses kunna få negativa sysselsättningspolitiska konsekvenser i vissa företag men gynna kapitalägarna i andra företag. "Svårigheterna kan endast bemästras med hjälp av en ständigt utbyggd arbetsmarknadspolitik och arrangemang för ökad löntagarandel i förmögenhetsbildningen". Hur detta arrangemang kan se ut antyds i skriftens avslutning: genom bildandet av branschfonder, över vilkas förvaltning fackföreningsrörelsen får ett avgörande inflytande.[2]

År 1973 fyllde LO 75 år. I anledning därav utgav LO en jubileumsbok med titeln *Tvärsnitt.* I den ingår bl. a. ett långt – och enligt min uppfattning utomordentligt – bidrag om den solidariska lönepolitiken av Rudolf Meidner. I skriften – bidraget utgavs 1974 som en skrift med titeln *Samordning och solidarisk lönepolitik* – ges en historisk översikt över den lönepolitiska debatten. Den kan också visa att det – mot mångas föreställningar – skett en betydande löneutjämning sedan 1960. Meidner framhåller dock att målet är en rationell lönestruktur – den enkla utjämningen har tills vidare varit en "ställföreträdande målsättning" (s. 46). Förutsättningarna för en på arbetsvärdering grundad lönepolitik bör ha förbättrats genom den krympta lönestrukturen, menar Meidner. Men en framgångsrik solidarisk lönepolitik skapar också problem: det gäller priser, sysselsättning och förmögenhetsfördelning. Meidner utformar för sin analys just den typ av

[1] Meidner, (1972), citat s. 13. Jfr Åsard, (1978), s. 123. Åsard menar att denna målformulering inte inkluderar den solidariska lönepolitiken.

[2] Meidner/Öhman, (1972). Åsard synes ha missat avsnittet om förmögenhetsbildningen i sin kritik av skriften, Åsard, (1978), s. 51 och 122.

diagram som använts i denna rapport – det är förmodligen första gången detta diagram använts i detta sammanhang.[1] Meidner understryker dessa problem och pekar på att effekterna på förmögenhetsfördelningen diskuterats alltsedan Albin Lind (1938). Han hoppas att den utredning som beslutades av LO-kongressen 1971 ska ge "en konkretisering av ett av den solidariska lönepolitikens mest centrala problem – kanske dess ödesfråga".[2]

Metallarbetaren kommenterar Meidners bidrag i *Tvärsnitt* i en ledare med rubriken Kapa övervinsterna. Den solidariska lönepolitiken tar inte vad "de rika företagen genom sin bärkraft skulle kunna betala", därför uppstår övervinster. Lösningen är löntagarfonder som finansieras genom en progressiv avgift på vinster över en viss nivå.[3]

I samma nummer av *Metallarbetaren* – i oktober 1974 – intervjuades Meidner med anledning av sitt bidrag i *Tvärsnitt*.

Han understryker där ännu starkare vikten av en arbetsvärdering – den starka löneutjämningen har gjort den nödvändig. Meidner betonar i intervjun också sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Ju mer framgångsrik den solidariska lönepolitiken är, desto större blir övervinsterna, hävdar Meidner i anslutning till sitt ovan nämnda diagram, och det har "blivit uppenbart att vi inte tar ut allt vi kan från de rika vinstgivande företagen". Som lösning på problemet hänvisar Meidner till ett västtyskt förslag om en slags övervinstdelning. Samtidigt varnar han för att systemet inte får ta död på "mjölkkon", dvs. näringslivet. Den skisserade metoden anses emellertid inte skada näringslivet och dess expansionskraft.

Vid Pappers kongress 1974 framfördes en motion om att den solidariska lönepolitiken måste kompletteras med branschfonder. Motionen diskuteras i en ledare i *SIA*.[4] I ledaren understryks att huvudprincipen i lönepolitiken är "lika lön för lika arbete oberoende av arbetsplats". Beviset för att den solidariska lönepolitiken lyckats är dock att det skett en allmän löneutjämning och problemet med övervinsterna beror på att "löntagarna i höglöneyrkena avstått ifrån att ta ut de högre löner som varit möjliga". *SIA* gör här en mycket vanlig sammanblandning av de två principiellt olika inslagen i solidarisk lönepolitik, där likalönsprincipen är det egentliga argumentet för vinstdelning och löntagarfonder, men där låglönesatsningarna av bara farten också kommer med i argumentationen – vi hänvisar här till vår analys i avsnitten 2.3.1 och 2.3.2.[5]

SIA:s slutsats är emellertid klar: frågan om övervinster måste lösas. Ledaren pekar samtidigt på att övervinster ger resurser för expansion i näringslivet. "Dessa resurser kan inte tas ifrån företagen utan att ge negativa effekter på sysselsättningen". Därför måste riskvilligt kapital tillföras företagen genom kollektiva branschfonder – *SIA* hänvisar här till Villy Bergström (se nedan).

I samma nummer av *SIA* – i maj 1974 – intervjuas Rudolf Meidner. Intervjun handlar framför allt om den solidariska lönepolitiken, där uppgiften är att "ta itu med övervinsterna". Det handlar däremot inte om någon "clearing" mellan vinstrika och vinstfattiga företag. "Vi måste gå med på att expansiva företag får utvecklas och dåliga gå under". Meidner anknyter här till sina kända idéer om arbetsmarknadspolitiken. Meidner

[1] Diagrammet har vissa likheter med det s. k. Salter-diagrammet, som användes bl. a. i Meidner-Niklasson, (1970), kap. 7. Analysen är där enbart inriktad på konsekvenserna för de "sämsta" företagen.

[2] Meidner, (1974), fr. a. s. 60 ff., citat 66.

[3] Metallarbetaren, 1973, nr 41.

[4] SIA, 1974, nr. 11.

[5] Två vanliga "fel" – i betydelsen att de strider mot vår analys ovan – är: man förutsätter att företag med höga löner också har höga vinster och man blandar samman "höga löner" i betydelsen högre lön än andra vid *samma* slags arbete och "höga löner" i betydelsen högre lön än andra över huvud taget. Vid en solidarisk lönepolitik har vi emellertid inte något samband mellan höga löner och höga vinster – principen är lika lön för lika arbete, oberoende av företagets bärkraft.

påpekar också att det inte finns något samband med arbetsmiljöfonden och de övervinstfonder han arbetar med.[1] "Regeringens förslag har en rent konjunkturpolitisk motivering och är starkt tidsbegränsat. Mitt kongressuppdrag avser den långt större frågan hur de övervinster som uppstår som en följd av den solidariska lönepolitiken ska komma löntagarna till godo." Meidner gör här den enligt vår uppfattning nödvändiga distinktionen mellan stabiliseringspolitiska argument för vinstdelning och argument som bygger på den solidariska lönepolitiken.[2]

Meidner tonar i denna intervju ner andra argument för löntagarfonder. Kapitalbildningen klaras genom AP-fonden, inflytandet genom arbetsrättsreformer (styrelserepresentation för löntagare). Han ser inte löntagarfonderna som "en fråga om makten och att vi får ett arbetarstyrt samhälle. Har man den ambitionen så är det klart att det blir en lång politisk strid, det gäller ju blandekonomins vara eller icke vara".

Villy Bergström publicerade 1973 en bok med titeln *Kapitalbildning och industriell demokrati,* som – vilket redan antytts – spelade en viss roll för debatten. Bergström diskuterar i denna bok behovet av ökad kapitalbildning i industrin i former som inte kommer i konflikt med kraven på en inkomst- och förmögenhetsutjämning och som ökar möjligheterna att genomföra industriell demokrati. Han föreslår därför "ett löntagarägt industrikapital".

Utformningen av detta löntagarkapital diskuteras ingående av Bergström. Han föreslår ett system av branschfonder, som finansieras dels genom en lönebaserad allmän avgift, som bestäms i centrala förhandlingar, dels genom en speciell avgift som bestäms av förbunden och deras motparter. Den speciella avgiften – och eventuellt även delvis den allmänna avgiften – utgår inte kontant utan i form av skuldförbindelser. Den differentieras efter företagens bärkraft och varierar således från bransch till bransch och mellan olika företag i en bransch. Den differentierade avgiften kommer därför i praktiken att bli föremål för decentraliserade förhandlingar på lokal nivå.

Argumentet för en differentierad avgift är "det outnyttjade löneutrymmet", som diskuterats i avsnitt 2.4.1. Att avstå från detta löneutrymme i företag med god bärkraft ger inte anställda i företag med låg bärkraft "ett enda öre mer än de annars skulle få".[3] Den differentierade avgiften utgör därför en form av (över-)vinstdelning utan att Bergström uttrycker det så.[4]

Bergström anger flera motiv för branschfonder: dels fördelningspolitiska (där den solidariska lönepolitiken kommer in), dels stabiliseringspolitiska, dels tillväxtpolitiska (ökad kapitalbildning), dels slutligen företagsdemokratiska motiv. Den solidariska lönepolitiken spelar en viktig, men inte dominerande roll i hans bok. Den har praktisk betydelse för fondsystemet i åtminstone ett avseende: den motiverar den differentierade avgiften (dvs. en övervinstdelning).

Debatten om både lönefrågor och löntagarinflytande var livlig under hela 1970-talet men anknöt före 1975 – dvs. före Meidners skrift *Löntagarfonder* – sällan till frågan om övergripande fondsystem. Några inlägg kan nämnas. Sten Johansson diskuterade i sin skrift *När är tiden mogen?* olika typer av styrelsesammansättning i företagen. Han rekommenderar ett alternativ där kapitalägare, löntagare och staten har lika representation (övriga alternativ

[1] Riksdagen beslöt 1974 att 20 procent av 1974 års vinst skulle gå till en arbetsmiljöfond, 15 procent till en särskild investeringsfond. För en redogörelse för dessa fonder – som bygger på vinstavsättningar, inte vinstdelning – se SOU 1981:44, s. 85 f.

[2] I en intervju i AB 1974-09-14 påpekar Meidner, helt i enlighet med SIA-intervjun, att han inte kommer att ta upp frågan om högkonjunkturens övervinster. "Vad jag i stället kommer att diskutera är möjligheten för löntagarna att få del av företagens tillväxt. Detta helt oberoende av konjunkturerna."

[3] Det bör dock påpekas att de via skatter och sociala bidrag kan få en rätt betydande del av övervinsterna i andra företag. Det är endast en rätt liten del av övervinsterna som går till kapitalägarna. Jfr Ohlin, (1971).

[4] Det bör noteras att Bergström menar att "det outnyttjade löneutrymmet" även kan gå till annat än vinster, t. ex. till löneglidning (!) eller till löneökningar (!)för tjänstemän och (inkl. "fringe benefits") för företagsledning.

som diskuteras är där löntagarna respektive staten har styrelsemajoritet) – ett av argumenten är att detta alternativ är förenligt med den solidariska lönepolitiken. Johansson är också inne på tanken att skapa ett slags övergripande fonder, där individerna får "dragningsrätt på det fonderade kapitalet när de vill bygga på sin utbildning". Tanken på dragningsrätter, som väl kan anknytas till fondsystem, har annars främst utvecklats av Gösta Rehn.[1]

Det finns vidare flera inlägg som förordar löntagarstyrda företag. Villy Bergström ser i förlängningen av sina förslag en socialistisk arbetarstyrd ekonomi. Harry Schein föreslog 1972 ett decentraliserat system av fonder (företagsanknutna löntagarföreningar) i de börsnoterade företagen. En del av lönesumman i dessa företag utgår i form av aktieemissioner till löntagarföreningarna. För övriga företag och anställda bildas en central aktiefond, eventuellt med ett antal "underfonder". Ägandet är kollektivt men avkastning utdelas kontant till de anställda. Scheins förslag är intressant bl. a. därför att det har de ovanliga kombinationerna lönebaserad avgift – betalning i aktier och kollektivt ägande – kontant utdelning av hela avkastningen.[2]

De som föreslår företagsanknutna fondsystem – och i förlängningen lokalt löntagarägda företag – är väl medvetna om att dessa strider mot den solidariska lönepolitiken. Bo Södersten, som länge förespråkat en löntagarstyrd ekonomi, har i flera sammanhang diskuterat denna fråga och menar att denna nackdel – enligt fackföreningsrörelsens sätt att se på saken – uppvägs av andra fördelningsmässiga fördelar.[3] Andra mindre långtgående förslag har gällt införande av löntagaraktier.[4] Allan Larsson föreslog 1974 företagsanknutna utbildningsfonder.[5]

Avsikten är inte här att referera hela debatten om löntagarfonder. Intresset är i första hand inriktat på den solidariska lönepolitiken som motiv för löntagarfonder. Det medför att intresset nästan helt inriktas på den fackliga debatten. Inom näringslivet har man ifrågasatt både den solidariska lönepolitiken som sådan (främst låglönepolitiken) och den solidariska lönepolitiken som motiv för vinstdelning och löntagarfonder (se avsnitt 4.15).

De borgerliga partierna har i allmänhet inte inkluderat den solidariska lönepolitiken som ett motiv för löntagarfonder (eller andra fondsystem), men centern och folkpartiet kan ändå sägas ha accepterat den solidariska lönepolitiken och ibland angett att ett fondsystem bör utformas med hänsyn till den solidariska lönepolitiken. Avsaknaden av utförliga fondprogram från dessa partier gör att vi inte vågar mer exakt bestämma de borgerliga partiernas ståndpunkt i detta avseende.

Folkpartiet utgör här – åtminstone under en period – ett undantag. Partiet hade länge drivit tanken på traditionella vinstandelssystem. Vid 1974 års riksdag presenterades en partimotion (1974:1495), där man föreslår en utredning om "lagstadgad rätt för löntagarna till andel i företagens kapitaltillväxt". Motionen har principiellt intresse därför att den i stället för traditionella vinstandelssystem skisserar ett system av övergripande fonder.

Hänsyn till den solidariska lönepolitiken är ett av skälen till denna nyorientering av folkpartiets syn på fondfrågan. Det framgår bl. a. av ett

[1] Jag har behandlat Sten Johanssons bok utförligare i en artikel, Tiden är mogen för industriell demokrati, i Tiden, 1974, nr 3 (i artikeln behandlas även Villy Bergströms bok). Se även Rehn, (1975).

[2] H. Schein, (1972).

[3] Bo Södersten, (1975) och (1981) samt i flera artiklar bl. a. i Arbetet 1975-09-16 och 17, DN 1975-09-24 samt senare i Tiden 1976, nr 4–5. Lars-Erik Karlsson har i Tiden 1976, nr 3 också förespråkat en arbetarstyrd ekonomi men kritiserar Södersten för att denne vill utforma den som en form av marknadsekonomi.

[4] Några exempel: Kjellman/Nordling, (1972), Lars Jacobsson, (1974), Sillén/Johansson, (1975), senare Axel Iveroth, (1976). Hans Werthén föreslog 1975 löntagaraktier i en opublicerad promemoria.

[5] A. Larsson, (1974).

faktablad från 1976, där det klart utsägs att "systemet ska vara förenligt med den solidariska lönepolitiken".[1] Folkpartiets debattpromemoria om löntagarfonder 1978 går på samma linje.

Folkpartimotionen avslogs men partiet tog åter upp frågan i Hagaöverläggningen om den ekonomiska politiken i maj 1974. Socialdemokraterna och folkpartiet enades där om att tillsätta en utredning. Direktiven till utredningen om löntagarna och kapitalbildningen utarbetades av regeringen efter samråd med folkpartiet och utredningen tillsattes formellt i januari 1975. I dessa direktiv ingick som ett av målen för löntagarfonder att "stärka den solidariska lönepolitiken".

Vi har i denna historik inte behandlat de olika fackförbundens åsikter i fondfrågan. Det finns anledning att göra ett undantag för Metallindustriarbetareförbundet, som varit mest aktivt av alla förbund inom LO i fondfrågan. Det var också Metalls motion vid LO-kongressen 1971, som ledde till att Meidner fick i uppdrag att utreda frågan.

I Metalls motion 1971 berörs inte den solidariska lönepolitiken. I ett par rapporter till Metallkongressen 1973 står däremot den solidariska lönepolitiken i centrum. De rapporter som avses är *Metalls handlingsprogram* och *Rapport om facklig inkomstpolitik*. I handlingsprogrammet återfinns bl. a. följande punkt (s. 26): "Med den solidariska lönepolitiken kommer vi inte åt *vinsterna i de högproduktiva företagen*. Det finns en risk att löneandelen i dessa företag trängs tillbaka. För att komma till rätta med detta problem bör den solidariska lönepolitiken kompletteras med någon form av kollektiv kapitalbildning." Denna kollektiva kapitalbildning diskuteras närmare i *Rapport om facklig inkomstpolitik* – båda rapporterna hänvisar dock till Meidners utredning.

Den inkomstpolitiska rapporten tar också upp den solidariska lönepolitikens verkningar på förmögenhetsfördelningen. Den föreslår att övervinsterna i de högproduktiva branscherna överförs till fonder ägda och kontrollerade av löntagarna genom deras fackliga organisationer. Den tar däremot inte ställning till om fonderna ska byggas upp branschvis eller regionalt, om avgifterna ska betalas kontant eller i form av aktier, vilket vinstbegrepp som ska användas osv.

Rapporten tar avstånd från individuellt löntagarsparande. Ett sådant sparande skulle betalas av löntagarna själva, medan en kollektiv kapitalbildning innebär "att löntagarna *utöver* de avtalsmässiga löneökningarna skulle tillföras en viss del av de vinster den solidariska lönepolitiken lämnar ograverade i de högproduktiva företagen". Vinstdelningen ses här således som ett komplement till en *given* lönepolitik, inte som en metod att påverka lönebildningen i stabiliserande syfte. Analysen av sambandet solidarisk lönepolitik och löntagarfonder "stämmer" med ovan avsnitt 2.3.1 så till vida att den inriktas på övervinsterna i de högproduktiva företagen.[2]

Rapporterna behandlades ingående på kongressen och kongressen beslöt att godkänna rapporterna.[3]

4.9 Rudolf Meidner: Löntagarfonder (1975)

När Rudolf Meidner, tillsammans med sina medarbetare Anna Hedborg och Gunnar Fond, i augusti 1975 publicerade resultatet av sitt utredningsarbete i

[1] Faktablad från folkpartiet, 1976-08-30.

[2] Rapport om facklig inkomstpolitik, s. 46 ff. I stället för högproduktiva förslag talas dock på något ställe om högproduktiva *branscher*, på ett annat ställe om företag med stark produktivitets*tillväxt*.

[3] Protokoll för Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongress 1973, s. 359–425.

form av skriften *Löntagarfonder* inleddes den egentliga debatten om löntagarfonder. För allmänheten framstod nog löntagarfonderna som en alldeles ny fråga. Som framgått anknyter dock förslaget om löntagarfonder till flera olika idétraditioner.[1] Det hade också i flera länder pågått en diskussion om löntagarfonder under åtskilliga år – för Meidners del är det helt uppenbart att den västtyska debatten om fonder och förmögenhetspolitik därvid spelade den centrala rollen.[2]

Skriften *Löntagarfonder* anger inledningsvis utgångspunkterna för uppdraget att utreda löntagarfonder. I beskrivningen av bakgrunden sätts lönepolitiken i centrum. Fackföreningsrörelsen har gått in för en solidarisk lönepolitik, men denna lönepolitik ställer krav på samhället. En aktiv arbetsmarknads- och näringspolitik utgör nödvändiga förutsättningar för den solidariska lönepolitiken och de har också under 1950- och 60-talen blivit centrala debattämnen, påpekar Meidner.

Den solidariska lönepolitiken skapar emellertid också ett annat problem, som fått en mera undanskymd roll i debatten. "Lönepolitisk återhållsamhet hos höglönegrupperna kan föranleda ytterligare vinstökningar i expansiva företag och därmed öka förmögenhetstillväxten hos deras ägare." Meidner erinrar om att detta "dilemma" uppmärksammats vid flera tillfällen – av Albin Lind, vid LO-kongresserna 1941 och 1951, av Per-Edvin Sköld, av betänkanden till LO-kongresserna 1961 och 1966. Men frågan hade aldrig vunnit gehör inom fackföreningsrörelsen, av flera skäl. Meidner pekar på att stabiliseringsproblemen varit påträngande och att den goda tillväxten minskat intresset för fördelningen. Han pekade vidare på AP-fonderna och de bristande framgångarna för den solidariska lönepolitiken.

Men från 1960-talet och framåt ändrades förutsättningarna. Den näringspolitiska debatten intensifierades, löntagarnas krav på inflytande ökade, den solidariska lönepolitiken blev mera framgångsrik och man blev så småningom medveten om att AP-fonderna inte var några slags "löntagarfonder".

Efter en genomgång av löntagarfondsfrågans behandling vid LO-kongressen övergår Meidner till att diskutera målen för löntagarfonder. De huvudsakliga målen anges vara en utjämning av förmögenhetsstrukturen och en demokratisering av näringslivet genom ökat löntagarinflytande. Ett tredje mål anknyter till den solidariska lönepolitiken – fonderna bör ta del av "de vinster som uppstår som en följd av den solidariska lönepolitiken, dvs. genom höglönegruppernas återhållsamhet" – men detta kan betraktas som "ett delmål, som ryms i de övergripande rättvisesträvandena". Fördelningsmålet har så att säga två komponenter: dels en allmän utjämning av förmögenheterna, dels det speciella målet att ta del av övervinsterna (vilket bidrar till att uppfylla det allmänna målet).[3]

Meidner diskuterar också ytterligare ett antal mål som berör sysselsättning, kapitalbildning, priser och inkomstfördelning. Huvudtanken är där att löntagarfonderna bör vara "neutrala" med hänsyn till dessa mål, som därför kan beskrivas som restriktioner, dvs. löntagarfonderna får inte försvåra uppnåendet av dessa andra mål. Förslaget motiveras således inte med att löntagarfonder kan påverka lönebildningen. Fonderna bör tvärtom vara "löneneutrala" och utgör ett komplement till en "synnerligen framgångsrik lönepolitik".

Fördelningsproblemen behandlas därefter ingående. Meidner visar att den

[1] I denna rapport har intresset inriktats främst på den lönepolitiska bakgrunden till fondfrågan. I utredningens slutrapport, SOU 1981:44, ges ett par korta översikter även över vinstandelstanken och idéerna om ägandespridning. Det kan vidare nämnas att utförliga översikter och referat av debatten om löntagarfonder finns i flera opublicerade PM från utredningens sekretariat. Bedömningen av fondfrågans utveckling vilar i någon mån på dessa PM.

[2] En översikt över den utländska debatten finns i SOU 1981:44, kap. 3.

[3] Vi har ovan (s. 142) gjort en liknande tolkning av Meidners artikel i Att bo – den tolkningen får alltså stöd i Meidners beskrivning av problemet i Löntagarfonder.

solidariska lönepolitiken varit framgångsrik i målet att skapa en allmän löneutjämning. Denna utveckling anses ha varit till fördel för höglöneföretagen. Samtidigt har dock löneandelen i ekonomin ökat. Förmögenhetsfördelningen är emellertid ytterst ojämn. Ännu ojämnare är aktieägandet fördelat och detta ägande blir enligt Meidner alltmer koncentrerat.

I bokens tredje kapitel diskuteras olika fördelningspolitiska medel. Lönepolitikens möjligheter "att ge löntagarna inte blott andel i standardhöjningen utan också i den kapitaltillväxt, som ytterst gör denna standardhöjning möjlig" är enligt Meidner nära nog obefintliga. Han tar därefter upp den "betydligt mindre frågan" om fördelningseffekterna av den solidariska lönepolitiken. Två metoder diskuteras: "clearingfonder" och branschfonder. Med båda metoderna är det tekniskt möjligt att åstadkomma en omfördelning av löneuttaget på ett sätt som gynnar de lönsamma företagen mindre än för närvarande, menar Meidner. Men de skulle inte "ge löntagarkollektivet som helhet någon andel i förmögenhetstillväxten" (s. 51). Mot en löneclearing talar dels att den strider mot den solidariska lönepolitiken – en tanke som vi har svårt att förstå – dels att den motverkar strukturomvandlingen genom att minska expansionsförmågan i lönsamma företag. Mot branschfonderna talar att parterna knappast kommer att prioritera avsättningar till sådana fonder.[1]

Meidner tar därefter upp företagsbeskattningen. Den är, menar Meidner, i praktiken utformad så att den gynnar företag med stora vinster. Att skärpa vinstbeskattningen och förändra den i progressiv riktning – av fördelningsskäl – kan emellertid påverka andra mål för den ekonomiska politiken som snabb tillväxt och effektiv resursfördelning. En sådan politik är inte tillväxtneutral utan "kan riskera att inverka på investeringsnivån och kapitalbildningen i näringslivet" (s. 54). Meidner avvisar därför skattepolitiken som "ett lämpligt instrument för våra vidare syften" (s. 56).

Det ligger ingen motsättning i att Meidner samtidigt menar att skattepolitiken kan fylla en uppgift när det gäller extrema högkonjunkturvinster. Det handlar då inte om den typ av övervinster vi diskuterat i anslutning till solidarisk lönepolitik utan om höga vinster allmänt (eller i en viss bransch). Det handlar inte heller om en clearing mellan löntagarna utan om en vinstindragning till staten. Meidner gör här samma distinktion som t. ex. i *SIA*-intervjun 1974. Eftersom en framgångsrik konjunkturpolitik skapar bättre förutsättningar för lönepolitiken kan dock en sådan skattepolitik (som drar in de extremt höga vinsterna) indirekt vara ett stöd för den solidariska lönepolitiken.

Meidner behandlar vidare företagsanknutna vinstandelssystem (med kontant och omedelbar utdelning – inget fondsystem än därför nödvändigt). Man har i den fackliga debatten om solidarisk lönepolitik aldrig föreslagit sådana fondsystem som komplement till lönepolitiken. Vi har därför inte haft anledning att gå in på debatten om vinstandelssystem i företagen.[1] Sådana system motiveras då inte av solidarisk lönepolitik utan av önskemål om ökad arbetsmotivation och samhörighet i företaget o. dyl. (se ovan s. 83). LO har, som Meidner visar, konsekvent gått emot sådana vinstandelssystem, bl. a. i yttranden över motioner (fp) i riksdagen 1949, 1952 och 1956. Det principiella huvudargumentet har varit att vinstandelssystemen strider mot den solidariska lönepolitiken. Argumenteringen är särskilt tydlig 1956: "En

[1] Clearingfonder skulle ge en "utjämning mellan hög- och låglönegrupper, ett överförande av medel från företag med ofta god lönsamhet och hög lönebetalningsförmåga till andra" (s. 49). Meidner påpekar dock i en not på samma sida att sambandet mellan löner och vinster är komplicerat – låglöneföretag är inte alltid olönsamma företag. Men *vid en framgångsrik solidarisk lönepolitik* är sambandet helt klart: lönen beror *inte* på företagets bärkraft. Avsnittet stämmer, enligt min uppfattning, inte överens med den analys som Meidner gör av den solidariska lönepolitiken i bl. a. Meidner, (1974) och med den analys som vi gjort ovan. Jfr not 2, s. 134.

[2] En kort översikt ges i SOU 1981:44, s. 21 ff. Se f. ö. i första hand Åsard, (1978), s. 14 ff. Avsnittet bygger också på redogörelser för partiernas ståndpunkter i interna utrednings-PM (bl. a. PM nr 5 och 7).

tillämpning av vinstandelssystemet synes i själva verket vara oförenlig med riktlinjerna för lönepolitiken sådana de formulerats bl. a. i det av LO:s organisationskommitté till 1951 års kongress avgivna betänkandet, vari målsättningen säges vara, att mellan olika löntagargrupper inbördes upprätthålla sådana lönerelationer som kan anses förenliga med en solidarisk lönepolitik."[1]

Av samma skäl avvisar Meidner företagsanknutna vinstandelssystem. "Solidariteten mellan löntagarna skulle kunna undermineras av en samhörighetskänsla mellan företagets ägare och anställda". Meidner påpekar vidare att bundenheten till företagen skulle försvåra rörligheten mellan företag och branscher, att vinstandelssystem samlar "dubbla risker" – beträffande både ekonomin och jobben – och att de vanligen inte ger de anställda något inflytande. De ger slutligen inte heller löntagarna del i kapitaltillväxten, framhåller Meidner.

När LO diskuterat företagsanknutna system har det således varit därför att *andra* har aktualiserat dem. De fondsystem som aktualiserats av den solidariska lönepolitiken har varit övergripande fonder. När man avvisat företagsanknutna fondsystem har ett huvudargument varit att de strider mot den solidariska lönepolitiken.

Meidner diskuterar slutligen ytterligare tre alternativ: sparfrämjande åtgärder, investeringslön och vinstdelningssystem (där vinstavsättningarna går till fonder). Frågan är, skriver Meidner, om dessa innebär ett ökat sparande hos löntagarna eller en reell inbrytning i företagens förmögenhetstillväxt (utan sparökning/konsumtionsminskning för löntagarna). Den första metoden innebär ett sparande hos löntagarna, menar Meidner, de två senare kan i sin praktiska tillämpning innebära både ett löntagarsparande och att löntagarna får del i företagens förmögenhetstillväxt.

Meidner är starkt kritisk till sparfrämjande åtgärder. De leder inte till ett ökat nettosparande och en spridning av aktieägande leder inte till en spridning av inflytandet. Han analyserar däremot vinstdelning och med viss tvekan investeringslön, som han uppfattar som en slags vinstdelning relaterad till lönen. Dock kan den påverka löneförhandlingarna, föranleda prisstegringar och särskilt hårt drabba arbetsintensiva företag.

Efter dessa resonemang presenterar Meidner sitt förslag till löntagarfonder i kapitel 4 och 5. Fonderna ska finansieras genom en generell vinstdelning. Ett av argumenten är att endast därigenom kan fonderna fungera som ett komplement till den solidariska lönepolitiken. Här menar Meidner att en progressiv vinstdelning "i och för sig" vore önskvärd, men "tekniska svårigheter" talar emot en sådan lösning. Avgifterna är avdragsgilla för företagen och inbetalas genom "riktade obligatoriska löntagaremissioner", dvs. i form av aktier. Det innebär att "pengarna stannar kvar i företaget".

Fondsystemet omfattar i första hand de stora företagen – som storleksgräns anges 50 eller 100 anställda. Fonderna bör vara övergripande, dvs. omfatta flera företag – Meidner föreslår här branschfonder och en central utjämningsfond som samlar och fördelar avkastningen från samtliga aktier. Argumenten för övergripande fonder ligger i linje med den solidariska lönepolitiken. Man bör undvika att omsorgen begränsas till det egna företaget, bestämmanderätten över produktionsmedlen ska tillfalla ett större

[1] Dessa ord citeras av både Meidner (s. 58 f.) och Åsard (s. 29).

kollektiv än det fåtal som brukar dessa produktionsmedel. Det som betonas är således solidariteten inom hela löntagarkollektivet. Meidner föreslår följaktligen också att fonderna på förmånssidan omfattar *alla* löntagare. En strikt fasthållning vid denna linje skulle leda till att också ägarinflytandet (grundat på fondens ägande) i ett företag bör utövas av fonden, inte delegeras till de lokalt anställda. Meidner tar också avstånd från en total delegering av inflytandet, av samma skäl som han avvisar lokalt löntagarstyrda företag. Men han förordar snarast en kompromiss, där fonden utser fondens representanter i företagets styrelser efter förslag från de lokala fackklubbarna, en slags "ömsesidig vetorätt".

Fonderna skulle vidare vara kollektivt ägda, dels för att förhindra att medlen går till konsumtion, dels för att medlen ska stanna kvar i företagen och i löntagarkollektivets ägo – två argument som hör nära ihop. Varje fondkonstruktion, som medger utdelning till andelsägarna motverkar sitt syfte, enligt Meidner.

Löntagarfonderna blir så småningom förvaltare av ett betydande aktiekapital. Men detta kapital är bundet till de enskilda företagen. Fonderna ska inte köpa och sälja aktier (utöver att delta i nyemissioner) och de ska inte ha näringspolitiska uppgifter. De kommer således *inte* att fungera som en clearing – dvs. överföra vinstmedel från lönsamma till icke lönsamma företag – inte heller som instrument för att (t. ex. av sysselsättningsskäl) satsa på vissa företag. Fondernas huvuduppgift är i stället, framhåller Meidner, att ge alla löntagare del i kapitaltillväxten och, mera konkret, öka deras inflytande i företagen.

Vi ska inte här göra någon helhetsbedömning av Meidners skrift utan i första hand kommentera dess behandling av den solidariska lönepolitiken. Vi vill dock som bakgrund ta upp några punkter av mer allmän karaktär, där det måhända finns utrymme för olika verklighetsuppfattningar.

Meidner hävdar att det föreslagna fondsystemet är "tillväxtneutralt". Skälet är att "pengarna stannar kvar i företaget" – soliditeten förbättras rentav om fondavsättningen görs före skatt. De finansiella förutsättningarna för investeringarna har i denna mening inte försämrats. Men vinsten har också betydelse för investeringarna som incitament och en vinstdelning minskar rimligtvis incitamenten – ur företagens synpunkt höjer en vinstdelning kapitalkostnaderna, vilket minskar investeringarna.[1] Enligt min uppfattning ses investeringsproblemet alltför mycket som ett finansieringsproblem, även om Meidner också framhåller att förslaget kan leda till minskade investeringar och då motivera "kraftfulla motåtgärder" – dvs. han framhåller då att förslaget inte är tillväxtneutralt.

Att pengarna ska stanna kvar i företaget som kollektivt ägande och inte konsumeras motiveras med hänsyn till kapitalbildningen. Men detta argument motiverar inte nödvändigtvis vare sig ett kollektivt ägande eller en betalning i form av aktier och därmed en lokal bundenhet – bara att pengarna används för investeringar. Alla fondförslag har emellertid utgått från att fondmedlen ska placeras i investeringar (i första hand i näringslivet). Ett system med individuella andelar – eller enbart individuell utdelning av avkastningen – kan vidare anpassas på finansieringssidan så att det får den önskvärda storleken. Det är så att säga inte dömt till att i otillräcklig grad uppnå sparmålen. Det finns för övrigt mycket olika bedömningar av just

[1] Anders Kristoffersson, (1981 b).

effekterna av åtgärder som genom stimulanser eller obligatorium ökar det individuella sparandet.

Det är kanske inte heller självklart att en vinstdelning som komplement till lönepolitiken ska vara kollektiv – utgående löner är ju individuellt ägda. Som komplement till den solidariska lönepolitiken borde vidare, enligt analysen i avsnitt 2.4.1, vinstdelningen utformas som en övervinstdelning. Meidner tycks också mena detta när han egentligen säger sig föredra en progressiv vinstdelning och anför tekniska skäl för att han stannat för en generell vinstdelning. Han avvisar däremot varje tanke på en clearing, vilket också är riktigt om syftet är att ge löntagarna en ökad "löntagarandel". Meidner betonar där noga att löntagarna ska ha del i den *framtida* kapitaltillväxten (varmed avses ägarkapitalet). Men tar man en del av den framtida avkastningen på aktier sjunker *dagens* aktiekurser eftersom dessa återspeglar förväntningar om framtida avkastning. Vad vinstdelningen ska åstadkomma synes således vara att ge löntagarna en större del av produktionsresultatet. Genom att en del av denna löntagarandel utgår i form av aktier *garanteras* att de blir delägare i aktiekapitalet. Detta kan emellertid åstadkommas även vid kontant betalning om löntagarna köper aktier (individuellt eller kollektivt).[1]

Slutsatsen synes vara att den solidariska lönepolitiken inte spelat någon avgörande roll för Meidners förslag till löntagarfonder – det är knappast lönepolitikens utformning som motiverar det mycket väsentliga ingrepp i näringslivet som hans förslag får anses innebära.[2] Men den har uppenbart påverkat utformningen i ett par viktiga avseenden. Den har således varit ett viktigt argument för att fonderna ska finansieras genom en vinstdelning och utformas som övergripande fonder. Det som avgjort utformningen av Meidners fondförslag synes emellertid i första hand ha varit målet att ändra ägande- och inflytandestrukturen i företagen.[3]

4.10 LO-kongressen 1976

Meidners skrift *Löntagarfonder* var avsedd att utgöra ett underlag för en bred debatt inom fackföreningsrörelsen om löntagarfonder. Det blev, som bekant, en bred och livlig allmän fonddebatt, som ännu pågår och som bl. a. i hög grad präglat den politiska debatten inför flera val.[4]

LO genomförde hösten 1975 en studie- och informationskampanj kring Meidners skrift. Den resulterade bl. a. i ett antal enkätsvar från deltagarna i studiecirklarna.[5] Delvis på grundval av denna enkät omarbetades Meidners skrift till en kongressrapport med titeln *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder,* som publicerades våren 1976 inför LO-kongressen i juni 1976.

4.10.1 Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder

Kongressrapporten om löntagarfonder bygger i allt väsentligt på den tidigare skriften av Meidner. Den anger tre mål, alla av fördelningspolitisk art:
att komplettera den solidariska lönepolitiken
att motverka den förmögenhetskoncentration, som följer med industrins

[1] Detta kan vara förenat med problem, som avser kurseffekter och åtkomstmöjligheter beroende på fondernas ambitioner att snabbt köpa stora volymer aktier. Frågan behandlas bl. a. i Principfrågor för fondmodeller, avsnitt 6.3.2.3 och Öhman, (1982 a).

[2] I en intervju i Fackföreningsrörelsen 1975, nr 19, säger Meidner att "Anna Hedborg ganska tidigt kom fram till att den solidariska lönepolitiken inte 'räckte till' för att motivera inrättandet av löntagarfonder. Vi kom hur som helst in på fördelningsfrågan mellan kapitalägare och löntagare som ett huvudproblem".

[3] I en intervju i Veckans Affärer 1975, nr 29, säger också Meidner: "Det är ägande- och maktfördelningsfrågan som trätt i förgrunden". Här antyds ett "större" perspektiv som vi återkommer till (jfr även ovan s. 70).

[4] Se Åsard, (1978). Debatten finns delvis dokumenterad i de omfattande pressklipp, som utredningen regelbundet samlat sedan våren 1976 (fram till hösten 1981).

[5] Enkäten redovisas i Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder, bilaga 3.

självfinansiering
att öka löntagarnas inflytande över den ekonomiska processen

Rapporten anger vidare fyra restriktioner. De är full sysselsättning, hög kapitalbildning, kostnads-, löne- och prisneutralitet samt inkomstutjämning. Det innebär bl. a. att "lönepolitiken inte skall påverkas". Vinstdelningen ses uttryckligen som "en komplettering till den solidariska lönepolitiken".

Dessa mål och restriktioner överensstämmer väl med dem som anges i skriften *Löntagarfonder*. Man kan möjligen hävda att den solidariska lönepolitiken ges en något mer framträdande plats i kongressrapporten.[1]

Beträffande utformningen av fondsystemet sker vissa preciseringar och på några punkter vissa förändringar jämfört med den tidigare skriften. Vad gäller finansieringen preciseras vinstdelningen till 20 procent avseende koncernvinsten. Vinstbegreppet och värderingen av aktierna diskuteras utförligt. Man förordar "något slags substansvärdering" av aktierna, där man utgår från företagets faktiska tillgångar – vinsten är då skillnaden mellan företagets egna tillgångar i slutet och i början av året. Avgifterna är avdragsgilla för företagen och förbättrar därmed företagens soliditet (=företagets eget kapital i förhållande till upplånat kapital). Vilka företagsformer som skall ingå i systemet ses som en ideologisk fråga. Den offentliga sektorn bör stå utanför systemet, medan särskilda lösningar måste finnas för konsumentkooperationen och tendensföretagen. Vilken storleksgräns man bör ha ses som en mer öppen och teknisk fråga. I studiekampanjen framkom en stark opinion för att även inkludera mindre företag. I rapporten anges samtidigt praktiska skäl för en begränsning till större företag. En storleksgräns föreslås därför vid lägst 50 och högst 100 anställda, men tre påpekanden görs: kapitalets storlek kan också göras till kriterium, frågan om anslutning till fonden kan göras förhandlingsbar, småföretagens anställda kan prioriteras vid fondavkastningens användning.

Fondernas uppgifter gäller mer "övergripande" frågor medan arbetsrättsreformerna anses främst handla om företagens interna förhållanden. Fondavkastningen bör dock användas bl. a. för stöd åt det lokala löntagarinflytandet. Avkastningen kan också användas till utbildning och forskning, stöd åt arbetarskydd och anpassningsgrupper, näringspolitiska åtgärder, deltagande i nyemissioner m. m.

Fondernas aktieägande föreslås till en början – upp till 20 procent av aktiekapitalet i ett företag – ge representation för de lokala, fackliga organisationerna, därefter för en övergripande fond, med förslags- och vetorätt för de lokala fackklubbarna. Den övergripande fonden kan ha karaktär av branschfond eller regional fond. Kongressrapporten föredrar branschfonder. Dessa är i början rådgivande organ (branschråd) men får så småningom beslutsuppgifter. I branschfondernas styrelser ingår en eller två samhällsrepresentanter samt lika många representanter för vardera det direkt berörda förbundet och övriga förbund. Utjämningsfondens styrelse utses av fackförbunden.

En jämförelse med skriften *Löntagarfonder* visar att man nu förespråkar en substansvärdering av aktier (i det tidigare förslaget skulle aktieemissionerna ske till börskurs). Man låter vidare fonderna delegera en del av sin rösträtt på bolagsstämman till de lokala fackliga organisationerna.

[1] Åsard hävdar detta starkt i sin avhandling. Vi har här hävdat att Meidner i fördelningsmålet inbegripit den solidariska lönepolitiken (jfr ovan s. 142 och 147) och att variationerna i innebörden av Meidners uttalanden och skrifter från skilda perioder inte är så stora. Den solidariska lönepolitiken intar t. ex. en betydande plats i skriften Löntagarfonder även om målformuleringen inte är densamma som i kongressrapporten. Det är tveksamt om dessa olika formuleringar återspeglar någon viktig reell åsiktsförskjutning.

Kongressrapporten har ett antal bilagor, varav *Per-Olof Edins Löneläge och lönsamhet, en studie av solidarisk lönepolitik och övervinster* (bilaga 4) har ett särskilt intresse. I denna studie finner Edin – som framgår av avsnitt 2.3.2 – att det finns inget (eller ett svagt negativt) samband mellan lönenivå och lönsamhet, ej heller mellan löneutveckling och lönsamhet. Detta bevisar inte att den solidariska lönepolitiken varit framgångsrik, men "stämmer" med likalönsprincipen – att lönen inte ska vara beroende av företagets bärkraft och lönsamhet. I sin analys utgår Edin emellertid från att "man fått dålig lönsamhet i låglöneföretagen och påtagliga övervinster i höglöneföretagen" – vilket skulle innebära att den solidariska lönepolitiken inte varit framgångsrik (vad avser likalönsprincipen). Edin förväntar sig vidare "ett klart samband mellan lönsamhet och lönenivå" och frågar sig om den solidariska lönepolitiken har misslyckats när detta samband inte bekräftas. Svaret är nej med hänvisning till den löneutjämning som bevisligen skett inom LO. Han visar sedan (diagram 4) att en löneutjämning minskar vinstskillnaderna och därmed övervinstproblematiken. Men denna löneutjämning är en tillämpning av *likalönsprincipen* i företag med *lika* produktivitet.

Dessa oklarheter i analysen beror på att man inte skiljer på en allmän löneutjämning och en tillämpning av principen lika lön för lika arbete. Man skiljer därför inte heller klart på en återhållsamhet bland höglönegrupper och bland löntagare i högproduktiva företag. I kongressrapporten dras slutsatsen att man bör vara "försiktig med att generellt tala om 'övervinster' som en följd av den solidariska lönepolitiken". Denna försiktighet är inte befogad när det gäller likalönsprincipen – då följer övervinster definitionsmässigt enligt vår tidigare analys – men den är väl befogad när det gäller låglönesatsningarna (enligt samma analys).

4.10.2 Kongressbehandlingen[1]

Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder behandlades vid LO-kongressen i juni 1976. Till kongressen hade också några motioner om löntagarfonder inlämnats. I dessa motioner diskuterades olika problem. Man pekade bl. a. på fackets dubbla roller och på att förslaget inte omfattade alla företag och medlemmar. En av motionerna – från Uppsalagrafikerna – yrkade avslag på förslaget, som inte ansågs tillräckligt socialistiskt. Den solidariska lönepolitikens problem skulle i stället klaras genom "offensiv solidarisk lönekamp" och genom en skärpt bolagsbeskattning. En annan motion krävde att företagens vinster skulle antingen bli föremål för en högre beskattning eller avsättas till löntagarfonder.

Metallindustriarbetareförbundet hade – liksom 1971 – en egen motion. Den uppställde två krav: fonderna ska dels leda till en demokratisering av den ekonomiska makten, dels bryta den fortgående förmögenhetskoncentrationen, löntagarkollektivet ska successivt ta hand om en allt större del av förmögenhetstillväxten i näringslivet. Meidnerförslaget ansågs uppfylla dessa krav. I motionen nämndes ej – liksom 1971 – den solidariska lönepolitiken.

Landssekretariatet ansluter sig i sitt utlåtande över kongressrapporten till dess huvudprinciper. Man finner samtidigt många problem olösta och

[1] Protokoll vid LO:s kongress 1976, s. 689–733.

hänskjuter dem till den statliga utredningen om löntagarfonder. "Vid nuvarande tidpunkt vill sekretariatet därför inte ta ställning till ett eventuellt löntagarfondssystems konkreta detaljer och underställer inte heller kongressen något förslag till ett sådant ställningstagande", heter det i utlåtandet i vilket sekretariatet hemställer att kongressen godkänner "de allmänna riktlinjerna för bildande av löntagarfonder som uppdragits i rapporten 'Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder' ".

Landssekretariatet följde således helt rapporten. På en punkt skedde en precisering: storleksgränsen fastställdes till 50 anställda.

LO:s ordförande Gunnar Nilsson uppställde i sin föredragning fyra grundläggande principer för löntagarfonder:[1]

1. Löntagarkapitalet måste stå kvar i företaget.
2. Fonderna bör bildas genom anknytning till företagsvinsterna.
3. Företagsbundna löntagarfonder kan inte accepteras.
4. Konstruktionen måste trygga ett starkt lokalt löntagarinflytande över fondkapitalet.

Att ändra på dessa principer vore, enligt Nilsson, att ändra på förslagets karaktär och syfte. Men i övriga delar "är rapporten mera skissartad . . . Det gäller bl. a. takten i fonduppbyggnaden, omfattningen av systemet, sättet att förvalta fonderna". Mycket återstod därför att diskutera.

Även Rudolf Meidner anförde att landssekretariatets utlåtande präglas av "en betydande öppenhet för skilda lösningar, som måste bli föremål för fortsatt ingående debatt och ett intensivt utredningsarbete".

I debatten upprepade Bert Lundin Metalls två krav på fondsystemet. Han framhåller också att endast ett vinstbaserat system kan utgöra ett stöd för den solidariska lönepolitiken. Debatten handlar i övrigt bl. a. om olika problem, som framkommit i motionerna. Kongressen biföll landssekretariatets utlåtande med en förändring: frågan om storleksgräns hölls öppen men som huvudprincip uttalades att gränsen skulle vara så låg som möjligt.

4.10.3 Kommentar och analys

Debatten om fonder var 1976 betydligt livligare än vid kongresserna 1961, 1966, 1971. Vid LO-kongressen 1976 var löntagarfonder en stor fråga – "kanske den allra viktigaste frågan" (Rune Nilsson). Perspektivet var nu också ett annat. Tidigare hade kapitalförsörjningen varit en central fråga, från både tillväxt- och stabiliseringssypunkt. Nu var man mer entydigt inriktad på fördelningsaspekten: att motverka ägar- och maktkoncentrationen. Denna fördelningsaspekt inkluderade den solidariska lönepolitiken. Att den solidariska lönepolitiken inte alltid nämns behöver därför inte betyda att den inte ingår som en av aspekterna på fondsystemet. Den nämns t. ex. inte i Metalls motion, men Bert Lundin tar upp den som en självklar sak i sitt inlägg i debatten.

Med denna betoning på den ekonomiska demokratiseringen (som så att säga sammanfattar alla tre målen) har en viss förskjutning inträffat och man kan därför fråga sig om Meidners förslag – som tämligen ograverat gick igenom både omarbetningen till kongressrapport och kongressens behandling av denna rapport – motsvarande "beställningen" från 1971 års

[1] Den kanske viktigaste principen – kollektivt ägande – saknas här. Som framgår av följande citat från G. Nilssons föredragning är det *fem* grundläggande principer som gäller: "Det måste vara *kollektiva, icke företagsbundna* löntagarfonder, vars kapital bildas genom överföringar av aktiekapital *relaterade till företagsvinsterna.* Kapitalet bör förvaltas i former som ger *starkt inflytande till de lokala fackliga organisationerna.* Det bör *stanna kvar som arbetande kapital i de företag där det har bildats*" (min kurs.).

LO-kongress. Såvitt vi kan finna kunde kapitalförsörjningsfrågorna och stabiliseringsproblemen ha behandlats mer ingående av Meidner. Samtidigt bör betonas att ett sådant uppdrag inte kan betraktas som helt låst – en viss frihet måste ges en utredare av en så ny och då okänd fråga som löntagarfonder.

När det gäller den solidariska lönepolitiken ställer kongressrapporten (i kap. 8) frågan: "Utgör löntagarfonder ett komplement till den solidariska lönepolitiken?" Enligt vår tidigare analys skulle ett sådant komplement bestå av någon form av clearing eller övervinstdelning, där vinstandelarna kunde samlas i ett övergripande fondsystem.

Kongressrapporten avfärdar – liksom Meidner 1975 – tanken på en clearing. Problemet med den solidariska lönepolitiken är inte, framhåller rapporten, i första hand att göra högvinstföretagens övervinster disponibla som löneutrymme för låglönegrupperna. Tanken är här, såvitt vi förstår, att konsumtionen inte får ökas. Pengarna måste stanna kvar i företagen – det är en princip som ofta upprepas. Men en clearing skulle inte öka den totala lönesumman – den består av en överföring av löner (eller lönebetalningsförmåga) från vissa grupper (företag) till andra.Dessutom är dessa andra grupper inte nödvändigtvis låglönegrupper, särskilt inte om det gäller en clearing av lönebetalningsförmåga mellan olika företag som komplement till en *framgångsrik* solidarisk lönepolitik. Clearingen påverkar då inte alls lönestrukturen (som är given) utan enbart vinststrukturen.

Rapporten synes här utgå från att en clearing skulle innebära höjda löner för dem som arbetar i lågproduktiva företag, dvs att den solidariska lönepolitiken *inte* varit framgångsrik där, men ändå avstått från att ta del av övervinsterna i högproduktiva företag. En clearing av lönebetalningsförmåga skulle då innebära en ökad total löneandel vilket avvisas därför att man förutsätter att löntagarorganisationerna redan utnyttjat "hela det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar".

Problemet med den solidariska lönepolitiken är i stället, enligt rapporten, att den "inte bör gynna kapitalägarna i högvinstföretagen". Man bör då rimligen inte jämföra med andra kapitalägare (vilket skulle motivera en clearing) utan med löntagarna, vilket motiverar att löntagarna får del i övervinsterna. Rapporten förespråkar därför vinstdelning. "I den omfattning vinster uppstår i lönsamma företag (egentligen: i den mån vinsterna blir större än de hade blivit med en lönsamhet som varierar med lönesättningen[1]) genom att solidarisk lönepolitik bedrivs också i framtiden tillfaller dessa 'övervinster' successivt hela löntagarkollektivet." Målet med denna vinstdelning måste då vara att öka löneandelen – eller rättare löntagarandelen, eftersom vinstandelarna inte ska tas ut som löner eller individuella andelar. Höglönegrupperna behöver inte befara att frukterna av deras solidaritet med lågavlönade "kommer de privata kapitalägarna till godo".

Ett problem i denna analys är att man, som så ofta, inte klart skiljer på de två olika inslagen i den solidariska lönepolitiken: likalönsprincipen och låglönesatsningarna. Det är inte höglönegrupperna som generellt avkrävs solidaritet utan de löntagare som arbetar i högproduktiva företag. Dessa löntagare har, vid en (framgångsrik) solidarisk lönepolitik, inte högre löner än andra löntagare.

Hur det faktiskt förhåller sig med sambandet mellan höga vinster och höga

[1] Borde det inte stå: med en lönesättning som varierar med lönsamheten? Då skulle alternativet vara den brukliga jämförelsenormen: en bärkraftsorienterad lönepolitik.

löner – med andra ord i vilken mån den solidariska lönepolitiken varit framgångsrik vad avser likalönsprincipen – är svårare att uttala sig om. Enligt kongressrapporten (s. 29 ff. och 41 f.) är högvinstföretag inte alltid höglöneföretag. En löneclearing från hög- till lågvinstföretag avvisas därför. Som motivering anges bl. a. att en överföring av vinstmedel från högproduktiva företag "skulle rimma illa med kravet på ett starkt och konkurrenskraftigt näringsliv" – "risk uppstår för minskad investeringsverksamhet".

Rapporten gör här samma slags bedömning som LO-kongressen 1971 gjorde beträffande en progressiv företagsbeskattning. Den avfärdar dessutom uttryckligen tron "att man genom en skärpning av företagsbeskattningen kan nå avgörande fördelningspolitiska vinster utan att råka i konflikt med väsentliga mål för den ekonomiska politiken" (s. 27). Med liknande motivering avfärdas förslagen om branschfonder från 1961 och 1966. De skulle medföra en avtappning av kapital från lönsamma företag. Medlen skulle då användas för insatser i icke-lönsamma företag, vilket inte var en uppgift för fondsystem. "Arbetsmarknadspolitik är samhällets uppgift" (s. 22). De skulle också användas för andra ändamål (jfr ovan s. 133 f), dvs. ej enbart gå till kapitalbildning. De skulle vidare inte ge något löntagarinflytande.

Man kan inte indentifiera höglöne-, högvinst- och högproduktiva företag med varandra. Låglönesatsningar kan därför inte på något entydigt sätt motivera en övervinstdelning eller en överföring av medel från högproduktiva företag. Rapporten har därför svårt att klart motivera sådana åtgärder. Man saknar här en analys, där man skiljer på effekterna av likalönsprincipen och låglönesatsningarna.

Rapporten stannar för en generell vinstdelning. Höglönegruppers återhållsamhet kommer då alltid att som vinstandelar delvis gå till löntagarfonderna. Vinstdelningen drabbar emellertid även lågvinstföretag och företag med låglönegrupper. Enligt vår tidigare analys borde den snarare utformas som en övervinstdelning.

När det gäller organisationen föreslår rapporten övergripande fonder. Ett problem är att fonderna inte under lång tid kommer att äga aktier (och särskilt inte lika många aktier, i %) i alla företag. Alla löntagare blir emellertid delaktiga i inflytandet över fonderna och fondavkastningen kommer alla till godo – anställda vid småföretagen ska rentav prioriteras. Dessa inslag går väl ihop med tankarna bakom den solidariska lönepolitiken där en huvudtanke är att de anställda ska behandlas lika var de än arbetar.

LO-förslaget har kritiserats för att vara starkt centralistiskt, men har i själva verket inte obetydliga decentralistiska inslag – kanske rentav alltför decentralistiska för att gå väl ihop med den solidariska lönepolitiken. Ett inslag är principen att pengarna stannar kvar i företaget. Motivet är att pengarna inte ska användas för konsumtion. Men frågan är varför pengarna binds inte bara till företagen (näringslivet) utan också till det enskilda företaget – att fonderna ska placera sina medel i näringslivet är f. ö. alla eniga om. På finansieringssidan blir därigenom LO-förslaget ett företagsanknutet system.

Ett annat inslag är delegeringen av fondernas rösträtt vid bolagsstämman till det lokala facket. Detta inslag gör fondsystemet delvis företagsanknutet

även på inflytandesidan (inflytandet i företagen). Det lokala, fackliga inflytandet kommer därför att variera avsevärt mellan olika företag. Detta kan resultera i olikheter beträffande löner, arbetsmiljö och andra förmåner, vilket strider mot den solidariska lönepolitiken när det gäller löner – och mot andan i den solidariska lönepolitiken när det gäller arbetsmiljön och andra förmåner.

Om man jämför kongressrapporten 1976 med Meidners skrift 1975 betonas månhända den solidariska lönepolitiken starkare 1976 i målbeskrivningen. Om man går bakom ordslöjan och studerar de faktiska förslagen finner man att denna eventuella skillnad inte har någon reell innebörd för fondförslaget. Den solidariska lönepolitiken har inte alls ett starkare genomslag i förslagets utformning 1976. I stort sett rör det sig om samma förslag. På finansieringssidan föreslås en generell vinstdelning – tanken att det egentligen borde vara ett progressivt system har försvunnit 1976. När det gäller organisationen är systemet mer uttalat decentralistiskt 1976 tack vare delegeringen av rösträtten. Båda dessa punkter antyder snarast att den solidariska lönepolitiken betytt mindre 1976 än 1975. Vad som bör betonas är dock att den solidariska lönepolitiken i praktiken haft ungefär samma betydelse för fondförslagen 1975 och 1976. Retoriken kring fondförslagen är här av mindre intresse.

Enligt vår bedömning är i båda rapporterna sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder inte tillfredsställande analyserat. Det är över huvud taget inte alldeles lätt att följa tankegångarna bakom deras förslag till en generell vinstdelning. En sådan vinstdelning kan jämföras med en skärpt bolagsskatt, vilket rapporterna avvisar. Vinstdelningen antas uppenbarligen inte leda till ökade kostnader för företaget eftersom den betalas i aktier – "pengarna stannar kvar i företaget". Men även en sådan vinstdelning sänker "lönsamheten efter vinstdelning" – dvs. ur företagens synpunkt höjs kapitalkostnaderna. Förslaget är därför enligt vår uppfattning inte kostnadsneutralt – skulle även en vinstdelning på t. ex. 90 procent vara kostnadsneutralt? Rapporternas kritik mot en skärpt företagsbeskattning drabbar därför delvis även förslaget till vinstdelning även om de finansiella effekterna är olika på grund av olika betalningsform.[1]

Meidner har som tidigare framgått i olika sammanhang klargjort att den solidariska lönepolitikens "övervinstproblematik" hänger samman med likalönsprincipen. Han avvisar också skärpta avgifter på företagens vinster och en clearing från högproduktiva till lågproduktiva företag med hänsyn till behovet av expansion i näringslivet. Kritiken mot rapporterna 1975 och 1976 vilar – hur paradoxalt det än kan synas – på dessa insikter.

[1] Jfr B.C. Ysander som menar att förslaget till vinstdelning skulle leda till "en minskad vinstspridning och en väsentlig dämpning av utbyggnadstakten i expanderade företag och därmed motverka ett av huvudmålen för den solidariska lönepolitiken", Sju socialdemokrater om löntagarfonderna, s. 150.

4.11 LO/SAP 1978: Löntagarfonder och kapitalbildning

LO-kongressen 1976 antog bara vissa riktlinjer för löntagarfonder. Frågan behövde utredas ytterligare. Man hänvisade här bl. a. till den statliga utredningen om löntagarfonder. Men även inom LO och partiet (s) fortsatte man att utreda frågan.

Landssekretariatet och partistyrelsen (s) tillsatte våren 1977 en arbets-

grupp, som skulle utarbeta "förslag till riktlinjer för ett löntagarfondssystem".[1] Gruppen överlämnade i februari 1978 en rapport med titeln *Löntagarfonder och kapitalbildning*. Rapporten anger två grundläggande syften för löntagarfonder: att skapa ekonomisk demokrati och ett starkt och utvecklingsdugligt näringsliv. Utöver de tre mål som angavs i kongressrapporten 1976 tillkommer därför i denna rapport målet att bidra till kollektivt sparande och kapitalbildning för produktiva investeringar.

LO/SAP-rapporten föreslår dels ett vinstdelningssystem och dels utvecklingsfonder för ökat kollektivt sparande. Vinstdelningssystemet bygger på den tidigare LO-rapporten med vissa modifieringar. Storleksgränsen höjs så att systemet omfattar alla börsnoterade företag och i övrigt koncerner med minst 500 anställda (dvs. ca 200 koncerner). Motiveringen är att det är särskilt angeläget att få med de stora företagen och att det medför särskilda problem att ta med småföretagen. Vidare införs olika former av kompensation för vinstdelningen – vinstdelningen är avdragsgill för företaget, utdelningen på löntagaraktier får dras av från kapitalbildningsavgiften (se nedan) och är, liksom kapitalbildningsavgiften, också avdragsgill – så att fondsystemet inte inkräktar på utrymmet för utdelning till enskilda aktieägare. Dessutom lämnas en laglig garanti för att företaget inte förändrar utdelningspolitiken till nackdel för enskilda minoritetsintressen. Fondsystemet organiseras i form av regionala representantskap (i stället för branschfonder) som väljs av alla löntagare i länet. Löntagaraktierna förvaltas av en särskild nämnd men löntagarnas representanter i företagens styrelser utses lika av löntagarna lokalt och representantskapen upp till 40 procent av aktiekapitalet i företaget, därefter av de regionala organen. Företag utanför detta system betalar en särskild avgift till en medbestämmandefond, de har också möjlighet att frivilligt ansluta sig till systemet.

Utvecklingsfonderna anknyter till en tidigare partimotion i riksdagen om strukturfonder och kan också sägas ha likheter med AP-fondsystemet. De finansieras genom en avgift på alla slag av förvärvsinkomster, som efter en femårsperiod är 3 procent. Därefter bör avgiftens storlek omprövas. Fondsystemet består av (till en början) två centrala utvecklingsfonder, en med löntagarmajoritet och en med samhällsmajoritet i styrelsen, samt regionala fonder – en i varje län – där styrelserna utses av landstingen. Fonderna placerar pengarna i näringslivet, framför allt i form av lån. Syftet är att förse industrin med kapital för "utbyggnad, teknisk utveckling och förnyelse av produktionen". De bör utifrån samhällsekonomiska överväganden kunna ta större risker och ha ett längre tidsperspektiv än vad som är vanligt i en företagsekonomisk kalkyl.

Avkastningen på kapitalet kan användas för bl. a. utredningsverksamhet och deltagande i nyemissioner. Rapporten antyder också att den kan användas för att skapa en individuell anknytning till fondsystemet.

LO/SAP-rapporten behandlades vid socialdemokraternas partikongress hösten 1978. I yttrandet över rapporten ansluter sig partistyrelsen till rapportens fyra mål för löntagarfonder. Den tillstyrker också i princip förslaget till utvecklingsfonder. Partistyrelsen delar också LO:s principer för löntagarfonder men finner inte arbetsgruppens förslag till lösning "sådant att det nu bör läggas till grund för ett politiskt beslut". Den anser därför att "kongressen inte bör ta ställning till arbetsgruppens konkreta förslag om

[1] Gruppen bestod av Rune Molin, ordförande, Per-Olof Edin, Kjell-Olof Feldt, Anna Hedborg, Carl Lidbom och Rudolf Meidner.

löntagarfonder i den del som avser vinstdelningssystemet". Partistyrelsen föreslår att frågan om löntagarfonder utreds vidare och tas upp till förnyad prövning och avgörande vid 1981 års partikongress. Kongressen följde partistyrelsen.

I den allmänna debatten har man uppmärksammat förskjutningen av tonvikten till kapitalbildningen i LO/SAP-rapporten 1978. Samtidigt bör emellertid framhållas att kapitalbildningsaspekten inte nödvändigtvis står i motsättning till inflytandeaspekten. Om fondsystemet – tack vare en lönebaserad avgift som motiveras av kapitalbildningsmålet – byggs upp snabbare ökar ju också inflytandet snabbare. Skillnaden är s. a. s. större när det gäller argumentationen för löntagarfonder än när det gäller själva fondsystemet och dess effekter. En viktig skillnad är dock att pengarna 1978 avses att till stor del placeras i lån.

Den solidariska lönepolitiken kvarstår oförändrat som ett av målen, men den spelar uppenbart en mindre roll för fondfrågan 1978 än några år tidigare. Om vi ånyo lämnar retoriken därhän och studerar själva förslaget finner vi ett märkligt inslag i förslaget. Vinstdelningen kompenseras på flera olika vis så att den förlorar varje karaktär av "äkta" vinstdelning – den blir i stället en "fördelningsnyckel" över maktövertagandet, dvs. i vilken takt aktier ska emitteras till löntagarfonderna. Man kan diskutera konstruktionen i detalj – den torde få något olika verkningar i olika företag[1] – men poängen är att vinstdelningen ska kompenseras fullt ut. Carl Lidbom uttrycker sig mycket klart. "Vi har gett 100-procentiga garantier för de privata aktiägarnas förmögenheter och utrymmet för utdelning på deras förmögenheter i dag."[2]

En vinstdelning som helt kompenseras kan knappast utgöra ett verkningsfullt komplement till solidarisk lönepolitik. Kapitalbildningsmålet har här, såvitt jag förstår, prioriterats framför fördelningsmålet. Anknytningen till solidarisk lönepolitik har vidare en komplikation som partistyrelsen pekar på i sitt yttrande över rapporten och som betonas även av Olof Palme i hans föredragning av rapporten. Det är att en vinstdelning (som betalas i form av aktier) ger en "osolidarisk" fördelning av det på aktieägande grundade löntagarinflytandet i företagen. Det återstår alltså att utforma ett fondsystem, "där både den solidariska lönepolitikens och det solidariska medbestämmandets krav är rimligt tillgodosedda" (Olof Palme i sin föredragning).

LO/SAP-rapportens sätt att motivera en vinstdelning utgår från att man genom låglönesatsningar lämnar ett "outtaget löneutrymme" i "företag och branscher med löner över genomsnittet och god lönsamhet". Det betyder att lönerna är högre i företag med höga vinster – dvs. att man inte har en solidarisk lönepolitik. Problemet anses vidare vara att tillföra löntagarkollektivet övervinsterna, men man föreslår en generell vinstdelning. Analysen är således inte i överensstämmelse med den vi har gjort ovan.

När Gunnar Nilsson i kongressdebatten menar att höglöneföretag kommer lindrigt undan syftar han på låglönesatsningarna. Men höglöneföretag är ofta lågvinstföretag. Det förefaller då – med LO:s egna utgångspunkter – orimligt att tala om övervinster eller om "en oskälig förmögenhetsökning", i dessa företag. Förmögenhetsökningen – till följd av lönepolitisk återhållsamhet – leder där inte till övervinster, vare sig i betydelsen "högkonjunkturvinst" eller över genomsnittlig vinst.

[1] Min väsentliga poäng är att *avsikten* är full kompensation, även om man kan diskutera förslagets faktiska verkningar i olika företag. Se här Boman/Låftmans analys i deras expertrapport i SOU 1979:9.

[2] Uttalande av Lidbom i Affärsvärlden 1978, nr 9.

4.12 LO/SAP 1981: Arbetarrörelsen och löntagarfonderna

4.12.1 Fondrapporten

Inte heller partikongressen 1978 antog något färdigt förslag till löntagarfonder. En för LO och socialdemokraterna gemensam arbetsgrupp tillsattes och den publicerade i januari 1981 en rapport med titeln *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna,* som skulle behandlas vid LO-kongressen och den socialdemokratiska partikongressen, vilka båda ägde rum i september 1981.[1]

LO/SAP-rapporten 1981 "bygger på de mål och principer som lagts fast av LO-och partikongresserna" (s. 24). Inom den ramen har vissa förändringar skett när det gäller fondsystemets finansiering och utformning. Man föreslår dels en höjning av ATP-avgiften med en procent – dvs. en avgift på löne- och företagarinkomster – dels en vinstdelning. Denna vinstdelning utgår med 20 procent på vinster över en viss nivå (som ligger på omkring 15–20 procents avkastning på eget kapital). Den gäller för alla aktiebolag. Avgifterna betalas kontant.

Fonderna ska enligt förslaget placera sina pengar i huvudsak i aktier, även i aktier utanför börsen. Facket ska ha "initiativrätt" i fråga om aktieemissioner i bl. a. de börsnoterade företagen. En särskild skiljenämnd ska avgöra frågan, där facket och företagsledningen inte kommer överens i denna fråga. Fonderna ska varje år inkassera en viss avkastning till ATP-systemet.

En löntagarfond ska inrättas i varje län. Fondens styrelse ska utses antingen av en fullmäktigeförsamling, som väljs i direktval där alla med ATP-poäng har rösträtt, eller (av regeringen på förslag) av löntagarnas fackliga organisationer, med representation även för landstinget och kommunerna, dock alltid med "klar löntagarmajoritet". Det är i båda fallen fråga om löntagarfonder, ej någon form av medborgarfonder. När fonderna genom aktieägande får rösträtt på företagens bolagsstämmor ska denna rösträtt fördelas lika mellan fonden och de anställda i respektive företag upp till 40 procent av den totala rösträtten i företagen. Om fonderna skaffar sig ytterligare aktier i ett företag tillfaller rösträtten fonderna (som dock fortfarande kan delegera den till lokalt anställda).[2]

LO/SAP-rapporten 1981 har en utförlig genomgång av motiven för löntagarfonder. De kan sammanfattas i kraven på "ekonomisk demokrati" och på "fördelningspolitiska förutsättningar för en ekonomisk tillväxtpolitik och full sysselsättning" (s. 38 f.). Det centrala intresset gäller i båda fallen ägandestrukturen i näringslivet, där syftet är att ändra makt- och ägandestrukturen genom att fonderna successivt köper aktier. På längre sikt är målet en demokratisering av arbetslivet, där företagen får ett bredare välfärdsmål än vinsten.

Det framgår inte tydligt av rapporten hur stort fondsystemet ska bli. Storleksordningen antyds av att det gäller att ge företagen "nya ägare och nya mål" (s. 54). Det gäller ju ytterst att införa "ekonomisk demokrati" i näringslivet. Det anges inte heller någon begränsningsregel för fonderna. "Rätten att köpa aktier begränsas inte i något avseende" (s. 85). Storleken beror då på hur stora resurser fondsystemet får och möjligheterna att placera

[1] Gruppen bestod av 13 personer från LO och partiet (s), med Kjell-Olof Feldt som ordförande. Den var också referensgrupp för de ledamöter, som representerade LO och socialdemokraterna i den statliga utredningen om löntagarfonder.

[2] Det framgår inte klart om detta även gäller när *flera* fonder *tillsammans* äger mer än 40 procent av rösterna på bolagsstämman.

dessa i aktier. Resurserna anges av avgifterna – som enligt kongressbeslutet (s) ska placeras i aktier – men också av en uppgift om att 2–3 miljarder kr ska placeras i aktier. En omdiskuterad fråga har här varit om siffran 2–3 miljarder kr ska ses som ett förslag eller en (något för liten) beräkning av avgifternas storlek. Det finns också något olika uppfattningar om möjligheterna att placera i aktier med hänsyn dels till kurseffekter, dels till faktiska åtkomstmöjligheter (dvs. utbud på aktier).[1]

Takten i fonduppbyggnaden kan alltså diskuteras, en annan fråga är slutmålet: storleksordningen på ett fullt utbyggt fondsystem. Ambitionerna – som de anges av målen – kräver rimligen ett mycket omfattande fondsystem. I *LO 80-rapporten* – en annan rapport till LO-kongressen 1981 – talas det också om att löntagarna (genom löntagarfonderna) kommer att nå en stark ställning i flertalet stora företag och vidare om "ett ännu längre perspektiv", där löntagarna är "den dominerande ägarkategorin" (s. 81). Tanken på direktval – "en fjärde valsedel" – kan rimligen också bara avse ett någorlunda stort fondsystem. 40-procentregeln bör också ses i denna belysning.

En svårbedömd fråga är om fondsystemet kommer att utvecklas i centralistisk eller decentralistisk riktning – inflytandet ska ju delvis delegeras. I det förra fallet skulle inflytandet i företagen utövas i *fondens* intresse. I det senare fallet skulle inflytandet utövas i de *lokalt anställdas* intresse. Ett annat problem är om vi får ett enhetligt samverkande fondsystem eller 24 oberoende och konkurrerande fonder. Att döma av LO 80-rapporten synes det förra alternativet vara mera aktuellt. Där framhålls att löntagarfonderna (inkl. andra fackliga rättigheter) bör ge "den överblick som krävs för en långsiktig facklig placering av investeringspolitiken" (s. 79). Det innebär "starka krav på att fackföreningsrörelsen bygger upp en egen näringspolitisk kompetens och utformar investeringspolitiska program, som väger samman lokala och regionala gruppers behov med nationella och branschperspektiv" (s. 81 f.). Enligt Stig Malm krävs också "en central övergripande planering".[2] Man kan knappast av fondrapporten avgöra hur fondsystemet är tänkt att mer exakt fungera på dessa punkter.[3] Hur det faktiskt skulle komma att fungera finns olika bedömningar av.

Ännu en svårbedömd punkt gäller riktlinjerna för fondernas placeringsverksamhet och ägarroll i företagen. Dessa kan utövas på traditionellt sätt så att fonderna får en "normal" avkastning på sitt kapital. Avkastningskravet

[2] Intervju i Svensk Tidskrift 1981, nr 7.

[3] Kritiken mot LO/SAP-förslaget 1981 utgår ofta från den centralistiska varianten och betonar att det blir fråga om "en dominerande ägare", man befarar alltså en stark maktkoncentration, t. ex. Lindbeck, (1982). Förespråkare för löntagarfonder utgår ibland från den decentralistiska varianten. För t. ex. Bo Södersten är den (lokalt) löntagarstyrda ekonomin löntagarfondernas "logiska slutstation", Södersten, (1981), s. 59. En liknande inställning har Bo Gustafsson, som menar att löntagarfonderna ger en så stark pluralism att de utgör "en mycket starkare garant mot ägarmonopol än den nuvarande exklusiva finanskapitalismen". Se Gustafsson, (1981) och en artikel i LO-tidningen 1982, nr 19 (citat). En annan fondförespråkare, Walter Korpi, tänker sig snarare medborgarfonder, men med ett starkt lokalt löntagarinflytande, Korpi, (1980). Det är uppenbart att alla tre tänker sig ett mycket omfattande system, på vissa punkter kanske också en annorlunda utformning än LO/SAP 1981. Utifrån en mer kritisk syn på förslaget tycks även Anders Leion anse att det skulle öka det lokala löntagarinflytandet, Leion (1979).

[1] Både storleksordningen och åtkomstproblemet diskuteras i Öhman, (1982 a).

sätts då "i nivå med den allmänna avkastningsnivån på aktiemarknaden", för att citera *LO 80-rapporten* (s. 78). Det innebär en avkastningsinriktad placeringspolitik och en ägarroll som utövas i syfte att ge företagen största möjliga vinst – inom de ramar som gäller för alla företag.

Enligt *LO 80-rapporten* ska emellertid fonderna också uppträda "annorlunda" än andra kapitalägare (s. 78). Denna tanke att löntagarfonderna ska ge företagen nya mål har utvecklats i en bok av Per-Olof Edin och Anna Hedborg – båda medlemmar i arbetsgruppen – med titeln *Det nya uppdraget* (1980). Det "gamla" uppdraget är det traditionella avkastningskravet med vinstmaximerande företag. Med löntagarfonder ska företagen få ett nytt uppdrag: att på olika sätt maximera löntagarnas välfärd, med ett visst vinstkrav som restriktion. Det handlar här om tryggare sysselsättning, bättre arbetsmiljö osv. sammanfattat i begreppet arbetslivets förnyelse.

I LO/SAP-rapporten ställs kravet på "god avkastning". Därmed betonas ett avkastningskrav på fonderna – inom den ramen får de fritt verka. Formuleringen synes tyda på en avvägning mellan en strikt avkastningsinriktad placeringspolitik och det nya uppdragets krav på att (också) beakta andra kriterier. Såsom vi tolkar fondrapporten ligger en av poängerna med löntagarfonder att de *ska* handla annorlunda än traditionella kapitalägare och således inte ha ett strikt vinstkrav. En viktig fråga är här naturligtvis hur fondsystemet *faktiskt* kommer att fungera – där finns olika uppfattningar.

Den solidariska lönepolitiken diskuteras också ingående i rapporten (s. 54 ff.). Man skisserar de två vanliga alternativen med solidarisk lönepolitik och en bärkraftsorienterad lönebildning. Man utgår dock från att höglöneföretag också är högvinstföretag och att en lönepolitisk återhållsamhet därför innebär ett "outtaget löneutrymme" i högvinstföretagen. Man skiljer således inte klart mellan en tillämpning av likalönsprincipen och låglönesatsningar. Som tidigare framhållits innebär emellertid en solidarisk lönepolitik att lönerna ej är beroende av företagens vinstläge. Med en *sådan* lönestruktur blir högproduktiva företag också företag med höga vinster.

Man har också ett tredje alternativ, där den stabiliseringspolitiska aspekten kopplas till den solidariska lönepolitiken. Man tänker sig att lönerna i högvinstföretagen stiger och att dessa löneökningar sprids till andra delar av arbetsmarknaden, tack vare löneglidningsklausuler och följsamhetsavtal, som är en del av den solidariska lönepolitiken. Detta driver upp den allmänna lönenivån och därmed inflationen.

Alla tre alternativen anses problematiska. Bärkraftslinjen ger en problematisk *lönestruktur*. Den solidariska lönepolitiken ger fördelningsproblem *mellan löntagare och kapitalägare*. Man pekar där bl. a. på den ökade vinstspridningen mellan företagen, som ökat risken för övervinster. Där borde man dock, enligt vår tidigare analys, också ha pekat på att den solidariska lönepolitiken ger upphov till undervinster och förluster med konsekvenser för lönebildningen. Den solidariska lönepolitiken leder inte, enligt denna analys, till en lägre löneandel totalt, men väl till ökade skillnader *mellan olika kapitalägare,* dvs. till en ökad vinstspridning (jämfört med bärkraftslinjen). Om problemet är en ökad vinstspridning skulle detta alltså kunna motivera ett inslag av clearing för att minska (de olika) problemen i hög- och lågproduktiva företag.

Det tredje alternativet är problematiskt *från stabliseringssynpunkt.* Man

erinrar där om den tidigare övervinstdebatten. Den debatten gäller dock högkonjunkturens höga vinstnivåer (1973–1974) och har som Meidner ofta betonat inte något att göra med solidarisk lönepolitik. När man i rapporten analyserar en inflationsmekanism som är direkt knuten till den solidariska lönepolitiken tar man således upp ett annat problem (än högkonjunkturens övervinster). Detta problem berör den (eventuella) inflation som kan skapas av de olika kompensationsmekanismer, som är ett led i den solidariska lönepolitiken. Det bör tilläggas att det också finns kompensationskrav som är reaktioner just på den solidariska lönepolitiken, t. ex. på låglönesatsningar. Dessa spridningsmekanismer ökar generellt inflationsbenägenheten i ekonomin, i alla konjunkturlägen.

Det stabiliseringspolitiska perspektivet har enligt rapporten ökat motiven för att "förankra ett system med löntagarfonder i lönepolitiska överväganden" (s. 57). Man får här också ytterligare ett argument för vinstdelning. Men detta argument går inte ut på att ge löntagarna en ökad löneandel (eller löntagarandel) utan syftet är att "göra lönepolitisk återhållsamhet rimlig" (s. 59), dvs. dämpa den nominella löneutvecklingen (det skulle kunna avse både avtal och löneglidning – i rapporten framhålls endast löneglidningen). Därmed höjs lönsamheten och företagens villighet att investera förbättras, framhålls det i rapporten. I valet mellan en "rak" (eller vad vi kallat generell) vinstdelning och en övervinstdelning förordas en övervinstdelning, eftersom en rak vinstdelning "har en mindre gynnsam effekt på tillväxten" (s. 60).

LO/SAP-rapporten 1981 har en utförligare diskussion av sambandet lönepolitik och vinstdelning än tidigare LO-rapporter. Den återupptar ett tidigare tema i fonddebatten – det stabiliseringspolitiska – som bl. a. fanns med vid LO-kongressen 1971 (Metalls motion, landssekretariatets utlåtande) och knyter detta till frågan om vinstdelning.

Det bör emellertid understrykas att det gäller två mycket olika argument för vinstdelning. Enligt det ena fördelningspolitiskt orienterade argumentet för vinstdelning är syftet att komplettera en *given* lönepolitik och således öka löneandelen (löntagarandelen). Enligt det stabiliseringspolitiskt orienterade argumentet för vinstdelning är syftet att *påverka* lönebildningen – skapa "förutsättningar för en återhållsam lönekostnadsutveckling" (s. 74) – och således i någon mening ge kapitalägarna "kompensation" för vinstdelningen. Om man så vill ger kombinationen av övervinstdelning och återhållsam lönepolitik (observera en *allmänt* återhållsam löneutveckling) ett slags clearing. Man kan säga att det i det ena fallet (solidarisk lönepolitik) är en lönepolitisk återhållsamhet (i högproduktiva företag) som motiverar en vinstdelning, medan man i det andra fallet genom en vinstdelning försöker motivera eller åstadkomma en lönemässig återhållsamhet – det är med andra ord avsaknaden av återhållsamhet som då motiverar vinstdelning.

Vinstdelningen kan emellertid inte bidra till en jämnare förmögenhetsfördelning genom att ge löntagarna del i företagens vinster *samtidigt* som kapitalägarna kompenseras genom en lägre lönekostnadsutveckling. Om företagens villighet att investera ska *öka* bör snarast kapitalägarnas andel (efter vinstdelning) öka, dvs. vinstdelningen bör mer än väl kompenseras.[1] En möjlighet är här att den dämpade nominella löneutvecklingen leder till lägre prisökningar men i den utsträckning detta är fallet får företagen inte "kompensation" för vinstdelningen. Det är i stället löntagarna som får

[1] Denna fråga diskuteras i Öhman, (1982 b). En annan effekt av inte vinstdelningen, men förekomsten av fonder kan vara att avkastningskraven sänks, inte generellt men hos de nya ägarna (fonderna). Genom fonderna sägs också näringslivet kunna klara sig med en lägre vinstnivå än annars – problemet ses då från ren kapitalförsörjningssynpunkt (s. 67 f).

"kompensation" för en lägre nominell lönekostnadsutveckling genom en lägre prisutveckling, vilket gynnar dem (och en del andra) i egenskap av konsumenter.

Kontentan av ovanstående är att man inte kan uppnå både det fördelningspolitiska målet att "gynna" löntagarna och det stabiliseringspolitiska (och även tillväxtpolitiska) målet att kompensera och t. o. m. "gynna" kapitalägarna genom en dämpad lönekostnadsutveckling. Målen är således oförenliga.

Lönepolitiken intar således en viktig plats i LO/SAP-rapporten 1981 som argument för löntagarfonder (vinstdelning). Argumentationen är dock annorlunda eller om man så vill väsentligt kompletterad jämfört med tidigare rapporter. Den solidariska lönepolitiken synes i övrigt inta ungefär samma plats i argumentationen 1981 som i rapporterna 1976 och 1978. Det som dominerar i 1981 års rapport är visionen av ett demokratiskt näringsliv, där löntagarna är åtminstone dominerande ägare av alla storföretag och medägare i ytterligare ett antal företag. Fonderna blir därmed starkt dominerande på aktiemarknaden. När systemet är fullt uppbyggt kommer rimligen handeln på börsen att starkt minska (jfr bilaga 3.2).

När det gäller förslagets konkreta utformning kan det jämföras med LO-förslaget 1976 och vinstdelningssystemet 1978. Man finner då vissa ändringar av intresse. Det gäller främst övergången från en generell vinstdelning till en övervinstdelning, som bättre överensstämmer med vår tidigare analys (dock har rapporten en annan motivering). Man föreslår att avgifterna betalas kontant, vilket innebär att fonderna fritt kan placera sina pengar i aktier.

Problemet med ett företagsbundet aktieägande undviks därigenom. 1981 års förslag har vidare – i likhet med utvecklingsfonderna 1978 – en regional uppbyggnad. Men pengarna ska inte placeras i lån utan i aktier. Kapitalbildningsmålet avser därmed inte ett mer allmänt sparande (avsett för ökad tillgång på lånekapital i näringslivet) utan inriktas enbart på riskkapital (i första hand i börsföretagen).[1]

Som framgått intar ekonomisk demokrati en central plats i rapporten, men den tar ej upp det i form av det "stora" perspektivet på den solidariska lönepolitiken. Detta behandlas mer ingående av Anna Hedborg och Rudolf Meidner som framgått ovan (avsnitt 2.4.1, s. 70).[2]

Meidner har vidare behandlat fondfrågan i en skrift med titeln *Om löntagarfonder,* (1981), som vi ska kort beröra. Den består av ett par avsnitt om den utländska och svenska fonddebatten samt som huvudavsnitt en genomgång av löntagarfondernas problematik. Tre principfrågor behandlas. Den första avser valet mellan löntagarfonder och medborgarfonder, där Meidner förordar löntagarfonder framför en statlig fondbildning. Den andra frågan gäller fackets dubbla roller. Meidner förnekar här inte intressemotsättningar inom ett övergripande fondsystem. Men dessa aktualiseras som en inre konflikt först om fonderna bedriver en avkastningsrinriktad placeringspolitik. Fonderna måste därför vara kollektiva för att undgå trycket från individuella andelsägare. I stället bör, skriver Meidner i anslutning till Edin/Hedborg, vinsten betraktas som en restriktion. Den tredje frågan avser marknadsekonomin, där Meidner hävdar att löntagarfonderna inte utgör "något hot mot marknadshushållningen i betydelsen av en mångfald av

[1] Det är då konsekvent att den lönebaserade avgiften 1981 begränsas till 1 procent. Mer än så behövs knappast om fonderna enbart ska placera i aktier. Därmed begränsas fondsystemets intresse från allmän sparsynpunkt.

[2] Se Meidner, (1980 b), och Meidner och Hedborg i Lönepolitik och solidaritet, (1980).

beslutsfattare och pluralistiska intressen" (s. 56).

Meidner skrift utgår inte direkt från LO/SAP-förslaget 1981 och stämmer inte alltid överens med detta förslag. Han behandlar t. ex. knappast alls kapitalbildningsfrågan. Däremot betraktas den solidariska lönepolitiken som "huvudmotivet till fackföreningsrörelsens krav på upprättande av löntagarfonder" (s. 44). För Meidner spelar uppenbart den solidariska lönepolitiken en mer central roll än för de flesta förespråkare av löntagarfonder.

4.12.2 LO-kongressen

Rapporten behandlades vid LO-kongressen i september 1981.[1] Tolv motioner till kongressen handlade om löntagarfonder, frågan berördes dessutom i ytterligare några motioner. I motionerna framhålls genomgående vikten av att löntagarfonder genomförs i syfte att öka löntagarnas inflytande i företagen. De uppsatta fyra målen accepteras i allmänhet, men man betonar särskilt de tre ursprungliga målen. I övrigt betonas starkt betydelsen av vinstdelning. Den solidariska lönepolitiken accepteras således som ett av argumenten för löntagarfonder men behandlas inte mera ingående i någon motion.

Landssekretariatets yttrande har samma karaktär. Enligt yttrandet bör rapportens förslag utgöra "utgångspunkt och riktlinjer" för den fortsatta handläggningen av fondfrågan. Det innebär – jämfört med LO-kongressen 1976 – att ett mål (om förstärkt kapitalbildning) tillfogats och att "frågan om den organisatoriska uppbyggnaden och tekniska konstruktionen tagit ett stort steg framåt. Det torde därmed vara möjligt, under förutsättning att de politiskt-parlamentariska förutsättningarna härför skapas i 1982 års val, att fatta beslut om ett löntagarfondssystem under nästkommande riksdagsperiod". Basen för ett sådant fondsystem bör vara löntagarna. I ett uppbyggnadsskede bör löntagarnas representanter i fondernas styrelser utses av löntagarorganisationerna men principiella skäl anses tala för någon form av direktval (vilket inte innebär allmänna val, eftersom personkretsen begränsas till löntagarna).

Fondfrågan blev föremål för en lång debatt på LO-kongressen. Gunnar Nilsson framhåller i sin föredragning att kongressen bör "slå fast målen och principerna . . . De tekniska detaljerna kan ändå aldrig avgöras förrän ett konkret förslag ska utformas i en proposition." Han redogör för principerna och betonar bl. a. problemet med fackets dubbelroll "den dag löntagarfonderna får ett betydande eller dominerande inflytande". Per-Olof Edin framhåller att kongressen har att fatta beslut "i en av 1900-talets viktigaste fackliga och politiska frågor. Det handlar om att staka ut en färdväg mot den ekonomiska demokratin . . ." De mål och huvudlinjer som angavs 1971 och befästes 1976 kvarstår. Ytterligare ett mål har dock tillkommit – kapitalbildningsmålet – och en väsentlig förändring i 1976 års förslag har skett i 1981 års rapport. Den gäller betalningsformen där kontant betalning föreslås i stället för en betalning i aktier. Kapitalbildningsmålet har föranlett en lönebaserad avgift, som ska avräknas från löneökningsutrymmet. Men löntagarna ska inte avstå till förmån för kapitalägarna utan till kollektiva fonder.

[1] Se protokoll för LO:s kongress 1981.

I den fortsatta debatten är uppslutningen bakom kongressrapporten och landssekretariatets utlåtande stor. Man betonar i allmänhet starkt karaktären av *kollektiva* fonder. Leif Blomberg pläderar dock för en individuell anknytning av något slag och betonar vidare att man måste visa stor öppenhet när det gäller den tekniska konstruktionen. Den solidariska lönepolitiken har ingen framträdande plats i argumenten för löntagarfonder.

Till LO-kongressen avlämnades också en rapport med titeln *Lönepolitik för 80-talet.* Rapporten ansluter sig till 1951 års rapport *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen,* där den solidariska lönepolitiken "fick sin form och teoretiska uppbyggnad" (s. 10). Man betonar samtidigt att den solidariska lönepolitiken mer är en fråga om en allmän inriktning av lönepolitiken än ett fastlagt mål för lönestrukturen. Som en sådan allmän norm anges att "skapa rimliga och rättvisa lönerelationer med hänsyn till arbetets samlade krav" (s. 12). Vad som är rimligt och rättvist är emellertid inte givet en gång för alla. Samtidigt som man betonar att 1971 års lönepolitiska rapport, *Lönepolitik,* snarast utgör "en bekräftelse på och ett understrykande av 1951 års tankegångar" finner man också att den praktiska uttolkningen på vissa punkter förskjutits en del. Man betonar således numera starkare behovet av en samordning över hela arbetsmarknaden och behovet av en över hela arbetsmarknaden täckande arbetsvärdering. Men förändringar har också skett, menar man, beträffande värderingen av vilka arbetskrav som bör premieras och hur stora löneskillnader som bör accepteras.

Den grundlägande likalönsprincipen gäller således fortfarande. Den solidariska lönepolitiken definieras av *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna* som "lika lön för lika arbete, oavsett arbetsgivarnas ekonomiska ställning" (s. 118). Samtidigt har den solidariska lönepolitiken i praktiken genom de individinriktade låglönesatsningarna fått en inriktning, som inte enbart handlar om en differentiering efter "arbetets samlade krav". Den handlar också om en hänsyn till hur stora löneskillnader mellan olika människor som är acceptabla, dvs. en mera allmän strävan efter utjämning. När man "utvärderar" den solidariska lönepolitiken är det också nästan alltid i form av takten i allmän löneutjämning, mera sällan i vilken grad likalönsprinipen (eller någon form av arbetsvärdering) tillämpats – med relationen kvinno- och manslöner som främsta undantag. Det är den allmänna utjämningen som ansetts vara måttet på framgången för den solidariska lönepolitiken. Detta beror dock delvis på tillgången på lönestatistik – bristen på "svårighetsgraderad lönestatistik"påtalas t. ex. i *Lönepolitik för 80-talet.*

Meidner pekar på detta i en klargörande analys vid det s. k. Meidnerseminariet 1980. Han betonar där starkt att den solidariska lönepolitiken inte säger något om lönenivån, endast något om lönestrukturen. Problemet är där att finna kriterier för en arbetsvärdering. I avvaktan på en sådan har låglönesatsningarna gett oss en lönenivellering och avgörandet måste nu ske: antingen att "finna det arbetsvärderingsinstrument vi har ropat i många år efter eller att medvetet fullfölja nivelleringslinjen" – dvs. antingen "lika lön för lika arbete" eller "lika lön för allt arbete". Meidner visar i denna analys tydligt att den solidariska lönepolitiken har två principiella inslag: en arbetsvärderingsprincip (med lika lön för lika arbete) och en allmän utjämningsprincip.[1]

[1] Meidner, (1980 a).

Den lönepolitiska rapporten 1981 ger en ingående beskrivning av löneutvecklingen och lönepolitiken under 1970-talet och en analys av avtalsformer och lönestatistik. Den anlägger däremot inte i någon större utsträckning samhällsekonomiska aspekter på lönepolitiken – t. ex. sambandet med löntagarfonder – vilket är naturligt, eftersom dessa frågor behandlas i flera andra rapporter till kongressen.

4.12.3 SAP-kongressen

Arbetarrörelsen och löntagarfonderna behandlades också vid den socialdemokratiska partikongressen 1981.[1] Till kongressen inlämnades flera motioner i fondfrågan. Nästan alla motioner betonar inflytandemålet, ofta benämnt ekonomisk demokrati. Några menar att kapitalbildningsmålet alltför starkt dominerat fonddebatten efter 1976 och kräver en återgång till Meidnerförslaget. I detta förslag utgjorde den solidariska lönepolitiken ett av motiven för löntagarfonder. Den solidariska lönepolitiken diskuteras f. ö. endast i en motion (nr 5:6), där det sägs att en övervinstdelning inte är tillräcklig för att stötta den solidariska lönepolitiken och motverka förmögenhetskoncentrationen – "en rakare vinstdelning måste till".

Partistyrelsen ansluter sig i sitt utlåtande till de mål och motiv för löntagarfonder som anges i LO/SAP-rapporten. Den finner vidare att "rapportens förslag bör utgöra utgångspunkt och riktlinjer för socialdemokratins fortsatta handläggning av denna fråga". Samtidigt menar partistyrelsen att "den tekniska utformningen" inte slutligt kan fastställas vid kongressen. Andra skäl talar också för att inte "i alla delar binda sig för löntagarfondernas utformning". Beslutet bör ha ett så brett stöd som möjligt, av särskild vikt är att förslaget vilar på "bredast möjliga löntagaropinion". Liksom LO anser partistyrelsen att "löntagarna bör vara fondernas huvudsakliga uppdragsgivare". Löntagarrepresentanterna föreslås i ett inledande skede utses efter förslag av löntagarorganisationerna, medan tanken på direktval ska utredas.

Kjell-Olof Feldt pekar i sin föredragning för kongressen på tre frågor som borde hållas öppna. Det är frågan om ett klart formulerat avkastningskrav på fonderna, tanken på en individuell anknytning till fondsystemet samt fondernas demokratiska bas. Han anger vidare tre principer som kongressen föreslås anta. De är:

1. För det första ska löntagarfondernas finansiering bygga på en kombination av vinstdelning och lönebaserade avgifter.
2. För det andra ska fonderna satsa sitt kapital i livskraftiga företag och således förvaltas så att de ger normal avkastning.
3. För det tredje ska fonderna motverka maktkoncentrationen inom näringslivet. Det förutsätter en på samma gång kollektiv, demokratisk och decentraliserad förvaltning av fonderna. Fonderna ska också ge inflytande åt de anställda i de företag där fondernas kapital arbetar.

Kongressdebatten domineras starkt av inflytandefrågan. Den solidariska lönepolitiken spelar en undanskymd roll i såväl motioner som kongressdebatt.

Kongressen antar partistyrelsens utlåtande i allt väsentligt. Det innebär att

[1] Se protokoll för SAP:s kongress 1981.

man antagit både vissa mål för fondsystemet och vissa principer för dess utformning, dock med rapportens förslag som "utgångspunkt och riktlinjer". Samtidigt markeras öppenhet när det gäller den tekniska utformningen på vissa punkter. Men det går knappast att klart skilja på "principer" och "teknisk utformning".

Kongressbeslutet erbjuder därför möjlighet till något skilda tolkningar beträffande hur långt man bundit sig och i vilken utsträckning man är öppen för nya synpunkter. Den starka uppslutningen kring kongressrapporten, som ger ett klart utformat fondförslag, inskränker dock utrymmet för en sådan öppenhet.

Den sammanfattande bilden av LO/SAP-rapporten och de båda kongresserna är att den ekonomiska demokratin är det centrala motivet för löntagarfonder. Den solidariska lönepolitiken ingår oförändrat som ett motiv och får en inte obetydlig plats i kongressrapporten medan den knappast alls uppmärksammas vid de båda kongresserna. Man kan möjligen hävda att partikongressen (åtminstonde genom partistyrelsens yttrande) starkare betonar behovet av öppenhet i den tekniska utformningen, men några viktiga skillnader i synen på löntagarfonder kan knappast utläsas av kongressprotokollen. Kongresserna är snarare en manifestation över enigheten inom och mellan LO och partiet i uppslutningen bakom förslaget till löntagarfonder.

Representanterna för LO och socialdemokraterna – Per-Olof Edin och Rune Molin samt Kjell-Olof Feldt och Maj-Lis Landberg – avgav gemensamt ett särskilt yttrande i löntagarfondsutredningens slutrapport (SOU 1981:44). Man presenterar där LO/SAP-förslaget 1981 i ett kort sammandrag, som här inte behöver återges. Förslaget ges fyra motiv. Det leder till jämnare förmögenhetsfördelning (löntagarna får bl. a. del i vinsten). Det ger löntagarna inflytande i företagen. Det ger ökad tillgång på riskkapital och skapar ökad investeringsvilja i industrin, både genom sänkta avkastningskrav och genom en återhållsam löneutveckling (tack vare vinstdelningen). Det ger också löntagarna del i övervinsterna, vilket underlättar den solidariska lönepolitiken och motverkar risker för löneglidning – en risk som ökat på grund av den ökade vinstspridningen.

Yttrandet överensstämmer som synes helt med LO/SAP-rapporten 1981.

Vänsterpartiet kommunisterna var inte representerade i löntagarfondsutredningen och har inte presenterat något större program för löntagarfonder. Vi ska därför bara mycket kort beröra partiets syn på fondfrågan.

Allmänt torde VPK kunna sägas vara positivt till tanken på kollektiva löntagarfonder. Det har dock uttalat en del kritik mot de olika förslagen från LO/SAP. Inför 1981 års partikongress föreslogs i diskussionsplattform ett system med samhälls- och löntagarfonder. Införandet av fondsystemet är kopplat till en skatteomläggning med en övergång från personliga inkomstskatter till en avgift på produktionen, förslagsvis uppgående till 10 procent av företagens förädlingsvärde. Huvuddelen av produktionsavgiften tar sig formen av en vanlig skatt, medan resterande 20 procent till hälften tillföres två typer av samhällsägda fonder, dels en central fond, dels regionala länsvisa fonder. Återstoden av avgiften tillföres löntagarfonder, där i ett första alterniv avgiften utgår i form av obligatoriska aktieemissioner, där aktierna

ägs och förvaltas av det lokala löntagarkollektivet genom en personalstämma. I ett andra alternativ ägs de resterande medlen av de regionala samhällsfonderna men förvaltas av löntagarna lokalt. Medlen i samhällsfonderna ska i huvudsak disponeras för industriella nyetableringar, medan de lokalt förvaltade aktierna i löntagarfonderna ska användas för att förstärka löntagarnas demokratiska rättigheter på arbetsplatserna.

4.13 TCO

Den solidariska lönepolitiken har i första hand utvecklats inom LO liksom tanken på löntagarfonder som komplement till den solidariska lönepolitiken. Denna rapport handlar därför i första hand om utvecklingen inom LO. Vi ska emellertid också beröra en del skrifter från TCO samt några ytterligare skrifter från organisationer och enskilda. Behandlingen i dessa avsnitt blir mera summarisk än i avsnitten om LO.

TCO har sedan lång tid anslutit sig till en solidarisk lönepolitik i betydelsen lika lön för lika arbete oberoende av företagets bärkraft.[1] Över huvud taget har LO och TCO numera en tämligen likartad principiell syn på lönepolitiken.

Tanken på löntagarfonder diskuteras inom TCO knappast förrän in på 1970-talet. Arbetsgruppen för skattefrågor lade hösten 1972 fram en debattskrift med titeln *Företagsbeskattning och löntagarfonder*. I denna skrift diskuteras bl. a. olika former för att öka kapitalbildningen. En skärpning av företagsbeskattningen anses aktuell, men i stället framförs tanken på "löntagarfonder i syfte att säkerställa en fortsatt hög produktionstillväxt, rättvisare fördelning och ökat löntagarinflytande" (s. 54). Sådana fonder anses underlätta lönepolitiken.

4.13.1 Löntagarkapital (1976)

Inför TCO-kongressen 1976 utarbetades en kongressrapport med titeln *Löntagarkapital*. Den hade "i huvudsak karaktär av delrapport och diskussionsmateral" (s. 8) och hade föregåtts av en mindre skrift i frågan.[2] Rapporten ger en ekonomisk bakgrund till frågan, diskuterar olika motiv för löntagarkapital och anger vissa synpunkter på dess utformning men lägger inte fram något fondförslag.

Den ekonomiska bakgrunden behandlar fördelnings- och kapitalbildningsfrågor. Men pekar bl. a. på den ojämna fördelningen av aktieägandet och anger som en lösning att "med någon typ av löntagarkapital omfördela en del av förmögenhetstillväxten i det enskilda näringslivet från nuvarande relativt snäva ägarkrets" (s. 24).

En annan utgångspunkt är den solidariska lönepolitiken. Principen lika lön för lika arbete oberoende av arbetsgivarens lönebetalningsförmåga gynnar företag med god produktivitetsutveckling. De får, menar rapporten, ett temporärt outnyttjat löneökningsutrymme i form av höga vinster, s. k. övervinst. Detta utrymme borde löntagarna få del av, men inte i form av högre löner utan i form av ett löntagarkapital – syftet är inte att angripa vinsterna och kapitaltillväxten överlag – som grundas på en progressiv

[1] Se t. ex. Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen, (1963), s. 26. Den principen accepteras även i senare lönepolitiska rapporter, såväl inom TCO som inom de olika TCO-förbunden.

[2] Det var Löntagarkapital – ett diskussionsmaterial och den publicerades som ett nummer av Ekonomisk översikt, (1975, nr 1).

vinstdelning.

Rapporten anger fyra motiv för löntagarkapital. Ett motiv anknyter till det fördelningspolitiska problemet – "att trygga en god kapitalförsörjning i näringslivet, utan att det får negativa fördelningspolitiska konsekvenser" (s. 29). Ett annat motiv är "det outnyttjade löneökningsutrymmet". Rapporten nämner också inflytandemotivet utan att betona det. Målen för löntagarfonder har alltså "med kapitalförsörjning, förmögenhetsfördelning, lönepolitik och löntagarinflytande att göra" (s. 45).

Utformningen av löntagarkapitalet diskuteras inte närmare, men man finner tre krav väsentliga:

1. Systemet bör medverka till att en tillfredsställande kapitalbildning upprätthålls, utan att oacceptabla fördelningspolitiska effekter uppstår.
2. Systemet får inte komma i konflikt med principen om lika lön för lika arbete.
3. Systemet får inte rubba de fackliga organisationernas roll som företrädare för löntagarintresset.

Mot bakgrund av dessa krav avvisas företagsanknutna system. Rapporten diskuterar också kollektiva (varmed man menar övergripande) fonder och redovisar skäl för och emot individuella andelar, utan att ta ställning. Fonderna kan finansieras genom vinst- eller lönesummebaserade avgifter. Vinstdelning är att föredra med hänsyn till förmögenhetsfördelningen och det outnyttjade löneökningsutrymmet, lönesummebaserade avgifter med hänsyn till kapitalbildningen. Rapporten tänker sig "ett någorlunda decentraliserat system med ganska många fonder", som inte är alltför nära knutna till de fackliga organisationerna (s. 53 f.).

I kongressdebatten markerade flera deltagare att frågan borde utredas ytterligare och att TCO ännu inte borde ta ställning i frågan. Kongressen godkände rapporten som underlag för det fortsatta utredningsarbetet om löntagarfonder inom TCO.

TCO har således inte tagit ställning i fondfrågan 1976. Kongressrapporten anger fyra motiv för löntagarfonder – vilka överensstämmer med de fyra huvudmålen i fonddebatten – men det är mer fråga om en principiell diskussion än en argumentation för fonder. När det gäller fondernas utformning förordas dock, men hänsyn till den solidariska lönepolitiken, övergripande fonder.

Rapporten ger lönepolitiken en tämligen framskjuten plats bland motiven för löntagarkapital. Analysen av den solidariska lönepolitiken har i stort sett samma utgångspunkter som den ovan givna i avsnitt 2.3. Dock skiljer man på företag med olika produktivitetsökning (i stället för företag med olika produktivitet) och måste därför modifiera sig: avsättningen ska inte bara ta hänsyn till företagets vinstutveckling utan också vinstnivå.

4.13.2 Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag (1978)

TCO har därefter presenterat en rad debattskrifter och rapporter om löntagarfonder. Hösten 1977 publicerades *Löntagarfonder ur TCO-perspek-*

tiv – ett studiehäfte och i februari 1978 *Löntagarfonder ur TCO-perspektiv – en debattskrift.* Dessa kan betraktas som debatt- och informationsmaterial som underlag för den kongressrapport som lades fram i augusti 1978 med titeln *Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag,* som behandlades vid TCO-kongressen i juni 1979.

Denna rapport ger inte lika konkreta förslag som LO/SAP-rapporten men innehåller en ingående diskussion av olika aspekter på löntagarfonder. Den anger inledningsvis de fackliga utgångspunkterna för frågan. Man ansluter sig till de motiv, som framförs i 1976 års kongressrapport, men betonar ytterligare målet att trygga kapitalbildningen. Därefter diskuteras fonder, som baseras på lönebaserade avgifter resp. vinstdelning, frågan om individuella andelar samt fondsystemets organisation.

Enligt TCO-rapporten kommer det framtida kapitalbehovet att vara "så omfattande att det krävs särskilda åtgärder för att trygga kapitalbildningen". I avvägningen mellan privat sparande (hushålls- eller företagssparande) och kollektivt sparande (skatter, ATP-avgifter, löntagarfonder) förordas ett kollektivt sparande i former som ger löntagarna inflytande, dvs. löntagarfonder. Med en ändrad fördelning av ägandet blir det också lättare att "acceptera en kapitalbildning byggd på en högre lönsamhet inom näringslivet".

Löntagarfonderna skall ha en placeringspolitik som bygger på samhällsekonomiska kriterier. De bör bl. a. användas för investeringar som kräver långfristigt och riskvilligt kapital. Investeringarnas effekter på sysselsättningen – regionalt på sysselsättningen, branschvis, per yrke osv. – och arbetsförhållandena bör också beaktas i en placeringspolitik som grundas på fackliga värderingar. Arbetsmarknadspolitiska insatser för att upprätthålla produktionen, där en produktionsminskning bedöms nödvändig, anses dock strida mot kapitalbildningsmålet. Pengarna kan placeras i lån eller köp av aktier (främst vid nyemissioner).

Vinstdelningssystemet motiveras framför allt av lönepolitiken. Principen om lika lön för lika arbete bidrar till höga vinster i enskilda företag genom att lämna ett "outnyttjat löneökningsutrymme". Man föreslår (eller aktualiserar) därför en delning av "vinster över en viss nivå". Rapporten finner många tekniska problem med ett vinstdelningssystem – flera av dem diskuteras utförligt i rapporten. Den förordar därför ingen speciell utformning av ett sådant system.

Frågan om individuella andelar "utvärderas" med hänsyn till hur dessa uppfyller målen för löntagarfonder. Rapporten finner att individuella andelar motverkar samtliga grundläggande motiv (rörande kapitalbildningen, fördelningen, lönepolitiken och inflytandet).

Fondsystemet bör från kapitalförmedlingssynpunkt vara en kombination av konkurrerande, riksomfattande fonder och fonder med varierande verksamhetsinriktning. För att stärka löntagarinflytandet på olika nivåer bör man ha dels riksfonder, dels regionala fonder och dels ett till de lokala fackliga organisationerna delegerat ägarinflytande. Som övergripande organ bör fondsystemet ha en "fondstämma", en löntagarfondssystemets kongress.

Det är uppenbart att denna rapport mera energiskt än 1976 års rapport argumenterar för löntagarfonder och på flera punkter tar ställning för en viss

utformning av fondsystemet, t ex. att det ska vara kollektiva, övergripande fonder. I rapporten framhålls dock att man inte förordar ett fondsystem som "överför ägarmajoriteten i samtliga berörda företag till löntagarfonderna". Ägargrupper med olika intressen måste balansera varandra.

Även i denna rapport spelar lönepolitiken en rätt framträdande roll.[1] Det finns dock i rapporten ett nytt tema på lönepolitiken som argument för löntagarfonder. Det är att löntagarna genom lönepolitisk återhållsamhet tagit ett ansvar för kapitalbildningen. Denna återhållsamhet ses som ett "bidrag" till kapitalbildningen och bör (liksom kapitalägarnas bidrag) ge ett direkt inflytande i företagen – med ett kollektivt löntagarkapital får här löntagarna ett aktivt ansvar för den kapitalbildning som möjliggörs genom lönepolitiken. Detta tema utvecklas i ett par senare rapporter och ska behandlas mer ingående längre fram.

Frågan om löntagarfonder intog en framträdande plats på TCO-kongressen 1979. Inte mindre än 49 motioner inlämnades i ämnet. Det genomgående temat var att frågorna behövde utredas ytterligare och att TCO inte borde ta något definitivt beslut vid 1979 års kongress. I många motioner uttalades stor skepsis inför tanken på (särskilt kollektiva) löntagarfonder. TCO:s styrelse ansåg i sitt yttrande över rapporten och motionerna underlaget otillräckligt "för att nu ta definitiv ståndpunkt i de frågor som behandlas i rapporten". Denna synpunkt underströks även i debatten, där men genomgående yrkade bifall till styrelsens förslag. Kongressen beslöt därmed att "godkänna rapporten och styrelsens nu framlagda yttrande som underlag för det fortsatta utredningsarbetet".

Jämfört med 1976 års TCO-kongress visar 1979 års kongress en betydligt större entusiasm för löntagarfonder (genom sitt beslut att godkänna rapporten och styrelsens yttrande). Man betonar samtliga de fyra målen från 1976, dessa bör dessutom "ses som en sammanhållen helhet". Särskilt har betoningen på inflytandet blivit starkare, men lönepolitiken utgör fortfarande ett centralt argument för löntagarfonder. Sålunda avvisas både företagsanknutna vinstandelsystem och lokalt löntagarägda/löntagarstyrda företag med hänvisning till den solidariska lönepolitiken.

[1] I denna rapport – liksom rapporten från februari 1978 – skiljer författarna på övervinster som följer av den solidariska lönepolitiken och andra former av höga vinster. Om man konsekvent skiljer på företag med hög resp. låg produktivitet uppstår ej något sådant problem. Övervinster betraktas alltid som ett outtaget löneutrymme. Då behöver man inte heller argumentet att "oberoende av faktiska förhållanden" så upplevs den solidariska lönepolitiken leda till övervinster.

4.13.3 Fackliga krav på kapitalbildningen (1981)

TCO har i enlighet med kongressbeslutet gjort ytterligare utredningar av fondfrågan. Tre debattskrifter har publicerats. Dessa är *Kapitalbildning ur fackligt perspektiv* (våren 1980), *Fackligt perspektiv på individuella andelar i ett löntagarfondssystem* (februari 1981) samt *Det lokala fackets roll i ett löntagarfondssystem* (våren 1981). Dessa skrifter har utgjort underlag för en rapport till TCO-kongressen 1982, *Fackliga krav på kapitalbildningen,* som publicerades hösten 1981.

Denna kongressrapport presenterar inte "någon konkret förslag till ett löntagarfondsystem eller till något annat system för löntagarnas medverkan i kapitalbildningen" (s. 7). Den redovisar emellertid de principiella krav som ett eventuellt fondsystem måste uppfylla. Rapporten behandlar därvid ganska kortfattat de för TCO både 1976 och 1979 centrala målen: en tryggad kapitalbildning, ett stärkt löntagarinflytande, en mer framgångsrik solidarisk lönepolitik och en kapitaltillväxt i fördelningsmässigt acceptabla former.

Rapporten markerar på detta sätt kontinuiteten med föregående rapporter, innehållsligt framför allt med 1978 års kongressrapport. Avslutningsvis ställer rapporten ett antal fackliga krav på kapitalbildningen av vilka flera direkt anknyter till målen. Två krav har karaktären av restriktioner: de politiskt valda organens befogenheter får inte inskränkas och de fackliga organisationernas roll som företrädare för löntagarintresset får inte rubbas.

Lönepolitiken återfinns i två av punkterna. Den sägs rymma två huvudfrågor, nämligen fördelningen mellan löner och vinster och fördelningen mellan löntagarna – den senare frågan avser lönestrukturen där TCO eftersträvar en solidarisk lönepolitik. I båda fallen underlättas lönepolitiken, menar rapporten, "om löntagarna fick delaktighet i företagens kapitalbildning" (s. 26).

För att få del i denna kapitalbildning har man vanligen tänkt sig en övervinstdelning som komplement till den solidariska lönepolitiken. I rapporten finns emellertid inte något förslag till vinstdelning. I stället tar man upp problemet i de lågproduktiva företagen. Dessa företag får stora svårigheter vid en solidarisk lönepolitik samtidigt som de har små finansiella möjligheter att genomföra en omställning av produktionen. "Man kan med en lätt generalisering konstatera, att möjligheterna att genomföra en strukturomvandling inom ramen för ett visst företag minskar i samma utsträckning som behovet ökar" (s. 25). Man föreslår därför en "anpassning av kapitalförsörjningssystemet", vars innebörd är att resurser måste överföras till de lågproduktiva företagen (ett slags clearing!). Diskussionen ligger här som synes långt från Meidners analys av solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Den anknyter i själva verket snarare till debatten om solidarisk lönepolitik och arbetsmarknadspolitik – en framgångsrik solidarisk lönepolitik sägs förutsätta att sysselsättningen kan upprätthållas.

I ett avsnitt påpekas dock att löneglidningen i högvinstföretag innebär påfrestningar för lönepolitiken. Denna löneglidning kan sägas ta del av det (annars) outnyttjade löneutrymmet. Man väntar sig där ett förslag till övervinstdelning, men något förslag framförs inte.

Det andra problemet – om löneandelen – har vi tidigare berört i behandlingen av kongressrapporten till 1979 års TCO-kongress. Det diskuteras ingående i *Kapitalbildning ur fackligt perspektiv* och sammanfattas i kongressrapporten i följande ord: "Lönepolitiken har utformats med hänsyn till att löneökningarna skall ligga inom ramen för den samhällsekonomiska balansen. Löntagarna och deras organisationer har därigenom tagit ett ansvar för kapitalbildningen." (s. 17). Lönepolitiken anses således bidra till samhällets sparande och vinsterna kan ses som en följd av en återhållsam lönepolitik.

Denna generella återhållsamhet – som kan jämföras med den solidariska lönepolitikens återhållsamhet i vissa (högproduktiva) företag – kunde förväntas motivera en generell vinstdelning. Men inte heller här finns något förslag till vinstdelning. Återhållsamheten anses i stället motivera ett ökat löntagarinflytande över kapitalbildningen, med "bestämda krav på att de vinster som följer av lönepolitiken utnyttjas för investeringar och inte för spekulativa placeringar eller för att höja aktieägarnas utdelning" (s. 17). Den underlättas om "ägandestrukturen förändras genom en ökande andel

kollektivt ägande".[1]

Detta resonemang är synnerligen svårtolkat. I 1951 års LO-rapport fanns också, som vi sett, en tanke på lönepolitisk återhållsamhet – att lönerna skulle hållas inom ramen för produktivitetsutvecklingen, eller om vi så vill inom ramen för den samhällsekonomiska balansen. Därmed ansågs löntagarna ha uppnått högsta möjliga löneandel med hänsyn till investeringar, sysselsättning osv. I TCO-rapporten anses denna lönepolitik medföra vinster över vilka löntagarna borde ha inflytande.

En extrem tolkning av *analysen* i TCO-rapporten är att den vilar på arbetsvärdeläran – vinster är generellt att betrakta som en följd av lönepolitisk återhållsamhet. Alternativet är att vinster accepteras i den utsträckning de behövs för att generera en eftersträvad kapitalbildning – vilken vinstnivå detta innebär beror dock på olika omständigheter, inte heller innebär det att den rådande ägandestrukturen behöver accepteras.

Som så ofta i fonddebatten ses dock vinsterna i TCO-rapporten i första hand från finansiell synpunkt (som metod att finansiera investeringar), inte så mycket som stimulans för investeringar. Analysen inriktas därför mindre på vinstnivån och mer på tillgången på sparande och riskkapital.

Det är svårt att tro att rapporten innebär en medveten anslutning till arbetsvärdeläran. Det sägs emellertid inte *hur stora vinster* som kan accepteras eller *hur stor del av rådande vinster* som kan betraktas som en följd av lönepolitiken. Rapporten bör därför lämpligen betraktas som oklar på denna punkt.

Arbetsvärdeläran, tolkad som normativ teori, innebär att vinster (kapitalavkastning) ej bör förekomma. Den analytiska dragningen mot arbetsvärdeläran kunde därför förväntas resultera i ett förslag till vinstdelning. Kongressrapporten har emellertid inget sådant förslag, trots att man inom TCO tidigare i flera rapporter varit inne på tanken på någon form av (över-)vinstdelning. Det måste tolkas som att man snarast blivit mer skeptisk till vinstdelning. Den ofrånkomliga slutsatsen är att det råder en viss motsättning mellan analys och policy-rekommendationer.

Den solidariska lönepolitiken sägs således inte uttryckligen vara ett skäl för vinstdelning. Den betraktas dock fortfarande – i en av debattpromemoriorna – som ett argument för övergripande fondsystem. Beträffande individuella andelar – som i kongressrapporten till 1979 års kongress sades motverka samtliga motiv för löntagarfonder – tar man i promemorian inte ställning till frågan om fonderna ska ha individuella andelar eller ej, men argumentationen är övervägande negativ till individuella andelar.[2]

Jämfört med de rapporter som föregick 1979 års TCO-kongress är, som framgått, 1981 års rapport (med underliggande promemorior) mer försiktig i sina slutsatser. Kongressrapporten anger öppet att detta beror på att det inte funnits en klar medlemsopinion i fondfrågan. Denna försiktighet visar sig i att man inte presenterar något förslag till löntagarfonder, inte förordar en vinstdelning och inte tar ställning i fråga om individuella andelar.

4.13.4 TCO:s yttrande i löntagarfondsutredningen (1981)

Det framgår trots försiktigheten ganska klart vilken typ av fondsystem TCO tänker sig om ett sådant blir aktuellt. Ett konkret förslag presenterades i en

[1] Kapitalbildning ur fackligt perspektiv, s. 45

[2] Fackligt perspektiv på individuella andelar i ett löntagarfondssystem.

broschyr med titeln *Det är Du som måste bestämma* och vidare i det särskilda yttrande, som TCO:s representant i löntagarfondsutredningen, Karl-Erik Nilsson, avgav i dess slutrapport (SOU 1981:44).

Karl–Erik Nilsson föreslår ett antal (till att börja med exempelvis tre) övergripande löntagarfonder samt regionala löntagarfonder (en per län). Löntagarna ska ha majoritet i styrelserna för fonderna, med ett minoritetsinflytande för samhällsrepresentanter. Fonderna finansieras genom lönebaserade avgifter och en övervinstdelning (25 procent av vinsten över 20 procent räntabilitet), som begränsas till de större aktiebolagen. Pengarna placeras i aktier. Avkastningskravet är centralt men även sysselsättningen och arbetsförhållandena ska beaktas. Någon form av individuella andelar är tänkbar. Fondernas rösträtt bör delvis delegeras men det betonas att delegeringen bör begränsas så att de lokalt anställda inte kan företräda mer än 20 procent av det samlade röstvärdet i bolaget och att den formella äganderätten ligger hos fonderna.

I detta förslag finns en övervinstdelning men det samlade intrycket är ändå att man från TCO-håll, jämfört med LO/SAP, är ganska tveksam till vinstdelningen. På motsvarande sätt kan sägas att tanken på individuella andelar inte förespråkas med någon entusiasm. Vad som inte alls framgår av Karl-Erik Nilssons yttrande är hur stort fondsystemet ska bli. Det framgår här av en intervju att Nilsson tänker sig ett fondsystem av ganska begränsad storlek. Han säger också i intervjun att ett fondsystem som ägde aktiemajoriteten i alla större företag inte är förenligt med marknadsekonomin och han avvisar därför en sådan utveckling.[1]

4.14 SACO/SR

4.14.1 Löntagarfonder? (1979)

SACO/SR har inte visat lika stort intresse för fondfrågan som LO och TCO. Inför SACO/SR-kongressen 1979 utarbetades en rapport med titeln *Löntagarfonder?* Rapporten betecknar kapitalbildningen som "det viktigaste", övriga mål tonas ner. Förmögenhetsfördelningen berörs föga av löntagarfonder och löntagarinflytandet bör grundas på anställningen. Enligt rapporten kan en solidarisk lönepolitik ge upphov till övervinster i företag med hög lönebetalningsförmåga. Men detta motiverar inte en vinstdelning, den tanken vilar på ett statiskt synsätt. Den solidariska lönepolitiken medför också svårigheter i vissa företag med en utslagning av svaga verksamheter, vilka skulle balanseras av tillväxt i andra verksamheter. Rapporten menar kort uttryckt att vinstspridningen inte bör motverkas med hänsyn till behovet av dynamik i näringslivet.[2]

Vad gäller kapitalbildningen framhålls i SACO/SR-rapporten att om erforderliga investeringar skall komma till stånd måste företagens räntabilitet höjas över nuvarande bottennivå. Men en allmän räntabilitetshöjning bör inte gå så långt att den löser näringslivets kapitalbildningsproblem. SACO/SR-rapporten finner därför även skäl för att både stimulera det frivilliga individuella sparandet och skapa former för kollektivt sparande. För det kollektiva sparandet föreslås samhällsfonder, som finansieras genom

[1] Intervju med Karl-Erik Nilsson i Svensk Tidskrift 1981, nr 7.

[2] Den synpunkten utvecklas också i en annan rapport till SACO/SR-kongressen 1979. Förslag till inkomstpolitiskt program, s. 109 f.

en extra moms eller en löneavgift. De bör placera pengarna efter "marknadsmässiga bedömningar". Med utgångspunkt i ett samhällsekonomiskt effektivitetsbegrepp bör en modifiering av ett företagsekonomiskt synsätt göras på två punkter: risktagande och långsiktighet. Fonderna bör vara fristående och av begränsad storlek. Minst tre fonder bör inrättas från början. Fondernas styrelser bör utses av regeringen och ha en stark minoritetsrepresentation för löntagarna. De bör inte delegera rösträtten i företagen till det lokala facket. Beträffande individuell anknytning anses valet stå mellan individuella andelar eller ingen individuell anknytning alls. Valet beror bl. a. på i vilken utsträckning staten stimulerar det individuella sparandet.

Rapporten behandlades vid SACO/SR:s kongress hösten 1979 . Kongressen tog inte ställning till några principer för hur löntagarfonder borde utformas men godkände rapporten som underlag för organisationens fortsatta agerande i löntagarfondsfrågan.

4.14.2 Fonder för förändring (1981)

SACO/SR har senare publicerat en rapport om medborgarfonder i syfte att ge underlag för diskussion inom organisationen.[1] Skriften ger en allmän bakgrund till fondfrågan. Den tar bl. a. upp de fackliga organisationernas situation och den ekonomisk-politiska miljön. Den diskuterar vidare den ekonomisk-politiska bakgrunden, där man framhåller behovet av ökad kapitalbildning. Det svåra problemet är där inte, enligt rapporten, att öka sparandet utan att öka investeringsviljan, bl. a. måste företagens lönsamhet höjas. I rapporten finns också ett förslag till medborgarfonder, som närmare motiveras och utvecklas i Jan Bröms särskilda yttrande i löntagarfondsutredningens slutrapport.[2]

Den grundläggande tanken bakom detta förslag, skriver Jan Bröms i sitt yttrande, är "en kraftig breddning av ägande och ägarinflytande över näringslivets fortsatta utbyggnad". Det ska ske i marknadsmässiga former utan att radikalt förändra fackets partsroll. Fonderna bör ses som ett instrument att främja tillväxten inom industrin.

Det krävs, menar Bröms, ett ökat finansiellt sparande totalt sett i samhället och en ökad andel av detta sparande måste kanaliseras som riskkapital till näringslivet. Ett fondsparande leder dock inte i sig till någon industritillväxt. En förutsättning för ökade investeringar är en ökad soliditet, som kräver en ökad räntabilitet i företagen. Den nödvändiga ökningen av riskkapital kan dock inte ske enbart genom en ökad självfinansiering utan måste också ske genom kapitaltillskott från sparande utanför företagssektorn.

Medborgarfonder kan bidra till ett sådant sparande, men de ska också utformas så att de ger ökat individuellt engagemang och risktagande i form av företagande. Investeringsvilja ses således inte enbart som en funktion av ökad lönsamhet. Fonderna bör inte vara passiva placerare utan bör "bedömas som en resurs när det gäller att initiera och stimulera fram goda investeringsprojekt" och de ska "agera under ett uttalat ägaransvar".

Med utgångspunkt i dessa synpunkter diskuterar Bröms utformningen av ett eventuellt fondsystem. Han föreslår ett tvångssparande –alternativet

[1] Fonder för förändring. SACO/SR:s förslag till medborgarfonder, (1981).

[2] SOU 1981:44, s. 184 ff. Jan Bröms var representant för SACO/SR i löntagarfondsutredningen.

betraktas som en skattehöjning – genom en höjd moms, där varje skattskyldig erhåller ett spärrat konto hos Riksgäldskontoret. Systemet innehåller alltså individuella andelar, spärrtiden är 5 à 10 år och andelarna lika stora för alla individer. Dessa konton kan sedan överföras till fonder, som fritt får bildas (och närmast motsvarar aktiefonder, men med större frihet i valet av placering av fondmedlen).

Detta fondsystem avviker i sin utformning ganska mycket från de flesta andra föreslagna fondmodeller. Det har inget inslag av vinstdelning och den solidariska lönepolitiken betraktas inte som något argument för löntagarfonder. Man vill över huvud taget inte knyta fondsystemet starkt till fackliga organisationer.

4.15 Näringslivet

Tanken på en vinstdelning och en ägandespridning har förespråkats av både liberala och konservativa partier i Västeuropa. Företagsanknutna system förespråkades t. ex. under många år av folkpartiet medan tanken på en egendomsägande demokrati – senare ägardemokrati – har främst förespråkats av högerpartiet (senare moderata samlingspartiet).[1] Inom näringslivet har intresset för vinstandelssystem varit ganska litet och SAF var länge direkt motståndare till dessa. Under senare år har detta motstånd varit mindre markerat och det har, särskilt bland affärsbankerna, introducerats företagsanknutna vinstandelssystem.

Man har från näringslivet publicerat en del skrifter i denna fråga. Studieförbundet Näringslivet och Samhälle (SNS) publicerade 1952 en skrift av T. Schytt och S. Åsbrink med titeln *Vinstdelning och vinstandelssystem.* Studien var en teknisk genomgång av vinstandelssystemens konstruktion och mål samt en redovisning av några svenska exempel på vinstdelning. SNS har senare i sin skriftserie (1975, nr 1) presenterat ett förslag till vinstdelning av Ulf Laurin. En mer omfattande studie av vinstdelning och löntagarfonder publicerades år 1976 med Åke Wredén som huvudförfattare. Denna bok, vars titel är *Kapital till de anställda?,* innehöll en kartläggning av fonddebatten och av olika vinstandelssystem, både i Sverige och utlandet, men den innehöll inte något förslag. Även SAF har behandlat frågan i en skrift av L. Norén och T. Trollborg, *Vinstdelning och vinstandelssystem* (1965), som innehåller en kartläggning av vinstdelningsföretag i Sverige. Skriften rekommenderade "fortsatta experiment med vinstdelning". En rent vetenskaplig studie om löntagarfonder, Hans Brems, *A Wage Earners' Investment Fund,* har publicerats av Industriförbundet (1975). Inflytandefrågan har behandlats i ett par böcker från SNS, Lars Lidéns *Makten över företaget,* (1974), och en skrift med inlägg av flera författare, *Ägarmakt på avskrivning?* (1979).

[1] Se SOU 1981:44, s. 21 ff. Jfr ovan s. 145 och s. 147, not 1. En översikt över olika partiers och organisationers syn (inom hela Norden) på ägandespridningen finns i Ägandespridning och egenkapitalförsörjning i mindre och medelstora företag. NU A 1979:22. Bind. 4.

4.15.1 Den Waldenströmska rapporten (1976)

Näringslivets inlägg i fonddebatten efter 1975 har i stor utsträckning karaktären av reaktioner på fondförslagen från LO och TCO. Redan hösten 1974 tillsatte Industriförbundet och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

en arbetsgrupp med uppgift att studera frågor som rörde vinst- och kapitaldelning i näringslivet. Gruppen avlämnade våren 1976 en rapport med titeln *Företagsvinster. Kapitalförsörjning. Löntagarfonder.* Den benämns i fortsättningen "den Waldenströmska rapporten" efter arbetsgruppens ordförande, direktör Erland Waldenström.

Rapporten inleds med en översikt över olika motiv som åberopats för vinst- och kapitaldelning. Därefter följer en internationell översikt över olika föreslagna och faktiskt existerande system av vinst- och kapitaldelning. I de tre följande kapitlen görs företagsekonomiska och samhällsekonomiska analyser av sådana system. Man analyserar vinstbegreppet, vinsternas storlek i industrin och deras betydelse för företagssparandet, avkastningen på aktier, olika typer av vinstandelssystem och deras företagsekonomiska konsekvenser. Man studerar vinstens roll för förmögenhetsfördelningen och de samhällsekonomiska konsekvenserna av vinst- och kapitaldelning. Man påpekar att vinsterna har en begränsad omfattning jämfört både med den totala lönesumman och med den sammanlagda avkastningen på andra kapitalplaceringar än aktier samt vidare att aktier utgör en mycket begränsad del av hushållens tillgångar. En vinstdelning skulle därför inte nämnvärt påverka förmögenhetsfördelningen men kunna få starkt negativa konsekvenster för företagens kapitalförsörjning och investeringsbenägenhet och därmed för produktionen och sysselsättningen i samhället. Man gör en starkt kritisk analys av de Meidnerska förslagen. En obligatorisk vinstdelning och fonduppbyggnad enligt Meidners modell skulle enligt rapporten leda till grundläggande förändringar av hela vårt ekonomiska system.

I slutkapitlet framförs den Waldenströmska gruppens egna förslag. Rapporten anger tre kriterier som särskilt väsentliga:

1. Systemen skall möjliggöra en effektiv och decentraliserad beslutsprocess i näringslivet och vara förenliga med ett enskilt ägande av företagen.
2. De skall inte försvåra – utan helst underlätta – näringslivets försörjning med riskkapital och bibehållandet av en väl fungerande kapitalmarknad, väsentligen baserad på frivilligt sparande och innebärande en från samhällsekonomisk synpunkt effektiv allokering av det riskvilliga kapitalet.
3. De skall inte innebära någon konfiskation riktad mot dem som placerat sitt sparande i aktier i näringslivet. I stället bör systemen medverka till en breddning och utjämning av aktieägandet.

Gruppen betonar sedan i sin målgenomgång den fördelningspolitiska aspekten. "Den sneda ägarfördelningen till näringslivets aktier betraktar vi som ett från allmänpolitisk och även från näringslivets egen synpunkt allvarligt problem." En jämnare fördelning skulle ge ökad tolerans mot vinster, menar arbetsgruppen, som tillmäter detta motiv för vinst- och kapitaldelning stor betydelse. Ett ökat löntagarägande av aktier skulle också ge inflytande, arbetsmotivation och intresseanknytning till företaget. Rapporten betonar dessutom vikten av att "komma till rätta med den akuta sparandebrist i vår ekonomi som tar sig uttryck i de stora underskotten i bytesbalansen".

Sammanfattningsvis betonar den Waldenströmska rapporten i första hand tre mål:

1. Att åstadkomma en breddning av aktieägandet och därigenom uppnå en jämnare fördelning av ägarinflytandet och av de vinster och förmögenhetsökningar som hör samman med expansionen i näringslivet. En utveckling i denna riktning kan förväntas öka den allmänna toleransen i samhället i fråga om vinster och sparande i företagen.
2. Att främja de anställdas motivation och tillfredsställelse i arbetet.
3. Att öka sparandet i samhället.

Mot bakgrund av dessa mål lägger gruppen fram tre förslag. Det första är företagsspecifika vinstandelssystem. Sådana system bör baseras på frivilliga överenskommelser mellan företaget och de anställda. Man förordar en övervinstdelning, där pengarna samlas i en fond, som förvaltas av de anställda och vars medel placeras i aktier med sikte på hög och säker avkastning. Fonden har individuella andelar, som spärras i 5–10 år.

Sådana frivilliga, företagsspecifika system förväntas emellertid inte få någon större spridning. "Allt talar för att de kommer att införas blott vid företag där de positiva effekterna kan förväntas motväga de kostnader som åsamkas aktieägarna." Som rapportens huvudförslag kan därför det andra förslaget om lönebaserade system betraktas. Detta system baseras på ett frivilligt lönsparande och skulle därför kunna ge "ett väsentligt nytillskott av riskkapital till näringslivet". I övrigt gäller samma principer som för vinstdelningssystemet. Sparmedlen bör – huvudsakligen med tanke på maktspridningen – samlas i fonder och av dessa placeras i riskvilligt kapital inom näringslivet. Fonderna bör vara många och oberoende men inte alltför små för att kunna få ett reellt inflytande över aktiemarknaden. Fondstyrelserna bör utses av delägarna i direkta val. Det frivilliga lönsparandet bör stimuleras genom statliga sparstimulanser. Rapporten finner starka skäl för att sådana sparstimulanser görs tillgängliga på lika villkor för samtliga medborgare. Det tredje förslaget är sålunda åtgärder för ett breddat aktieägande utan direkt anknytning till vinstdelning eller sparlön.

Den Waldenströmska rapporten har inte officiellt behandlats av Industriförbundet eller SAF. Vid SAF-kongressen hösten 1977 hänvisade emellertid SAF:s verkställande direktör Curt-Steffan Giesecke till Waldenströmrapporten i sitt inledningsanförande och kongressen antog ett uttalande som i mycket ansluter sig till den Waldenströmska rapporten. Uttalandet fastslog bl. a. följande principer för åtgärder som ska göra löntagarna delaktiga i företagsägandet.[1]

1. De skall öka tillgången på riskvilligt kapital till näringslivet.
2. De skall befrämja ett decentraliserat enskilt ägande och löntagarnas personliga förmögenhetsbildning.
3. De skall bidra till att utveckla en effektivt fungerande marknad för riskvilligt kapital.
4. De bör kunna tillämpas över stora sektorer av näringslivet och arbetsmarknaden.
5. De bör underlättas genom ramlagstiftning, som lämnar betydande valfrihet åt arbetsmarknadsorganisationer, företag och enskilda anställda.

Det centrala inslaget i den Waldenströmska rapporten är spridningen av aktieägandet. Inrättandet av fonder eller andra typer av finansieringsinstitut

[1] SAF-kongressen sammanfattad, s. 109 ff. och 131.

ses i detta sammanhang främst som en praktisk fråga med syfte dels att administrera sparandet och aktieplaceringarna, dels att möjliggöra ett reellt ägarinflytande.

4.15.2 Några skrifter från näringslivet

Näringslivet har varit starkt kritiskt till de olika förslagen om löntagarfonder från LO och TCO. Kritiken har inte utformats i någon ny rapport utan den Waldenströmska rapporten är fortfarande huvuddokumentet från näringslivet.[1] SHIO-Familjeföretagen antog 1978 ett näringspolitiskt program, där man pläderar för "ett fritt näringsliv under socialt ansvar" och avvisar " alla former av fondsystem uppbyggda genom tvångsmässig avsättning av företagets vinster". Programmet ifrågasätter också motiven för löntagarfonder. Från förmögenhetsfördelningssynpunkt är aktieägande av mindre intresse. Kapitalbildningen tryggas inte genom vinstdelning utan genom ökad lönsamhet i företagen. Den solidariska lönepolitikens "övervinster" är inte något motiv för en allmän vinstdelning. Medinflytandet tillgodoses bättre på andra vägar än genom fondsystem.

Med viss överdrift skulle näringslivets inställning kunna sammanfattas som att man avvisar förslagen till löntagarfonder, inte betraktar solidarisk lönepolitik som ett argument för sådana fonder och dessutom inte accepterar den solidariska lönepolitiken.[2] En mera nyanserad framställning skulle peka på att det finns förslag till några slags fonder från näringslivet och att man ibland uttrycker förståelse för den solidariska lönepolitiken. I den Waldenströmska rapporten skriver man t. ex.: "Den solidariska lönepolitikens grundprincip att lika arbete skall ersättas med lika lön betraktar vi i och för sig som rimlig" (s. 133). Kritiken mot den solidariska lönepolitiken torde främst, men inte enbart, ha gällt låglönesatsningarna. Vad som är helt klart är emellertid att den solidariska lönepolitiken inte anses kunna motivera en vinstdelning, än mindre ett löntagarfondssystem.

Kritiken mot löntagarfonder har utvecklas i flera skrifter från personer anställda i näringslivets organisationer. Man hänvisar därvid ibland till den undersökning i LO-rapporten 1976, som visar att det inte finns något positivt samband mellan lönsamhet och löneläge, som ett bevis på att den solidariska lönepolitiken inte leder till något "outtaget löneutrymme" eller "övervinster".[3] Som tidigare påpekats skulle emellertid en solidarisk lönepolitik just ge ett sådant resultat (vilket inte betyder att studien *bevisar* att lönestrukturen är "rationell"). Den är i det avseendet snarast ett argument för än mot vinstdelning , om solidarisk lönepolitik accepteras som argument för vinstdelning. För detta principiella ställningstagande krävs en analys och det påverkas inte av empiriska studier om sambandet löner–vinster. Kritikerna blandar också ibland samman effekterna av låglönesatsningar och en tillämpning av den solidariska lönepolitikens likalönsprincip.[4]

Kritiken mot tanken på solidarisk lönepolitik som argument för vinstdelning och löntagarfonder utvecklas bl. a. i Hedengrens skrift om *Verkstadsindustrin och fonderna.* Hans huvudargument är att den "teoretiska övervinsten" i vissa företag motsvaras av "teoretiska undervinster" i andra företag. Den Waldenströmska rapporten är här (s. 18) inne på tanken på en clearing. *Om* en vinstdelning blir aktuell bör den utformas som en

[1] Erland Waldenström har senare publicerat en mycket kritisk genomgång av argumenten för LO:s olika förslag till löntagarfonder, Waldenström, (1982).

[2] SAF:s syn på lönepolitiken framgår av Rättvis lön – lönepolitiskt program (SAF 1979), där man förordar en marknadsanpassad lönebildning, vilket betyder att "lönen skall stå i proportion till kompetens, arbetsförhållanden, arbetsinsatser och arbetsresultat" (s. 1). Jfr ovan s. 43 och 47.

[3] Se t. ex. den Waldenströmska rapporten, s. 17 f. och s. 133. Olof Hedengren, Verkstadsindustrin och fonderna, (1978), s. 28 f. Charles Rowley, Effektivitet, rättvisa, frihet (1979), s. 19. P.M. Meyersson, Löntagarfonder eller ..., (1978), s. 101.

[4] T. ex. i IUI:s verksamhetsberättelse 1977–78, där man redogör för olika forskningsprojekt (s. 28 f). Vanligen hävdas från näringslivets håll att en vinstdelning inte påverkar lönebildningen. I Nordling, (1979), hävdas emellertid att en (kontant) vinstdelning är ganska meningslös, eftersom lönerna blir motsvarande lägre (s. 222 f.). Han avser dock företagsanknutna vinstandelssystem.

övervinstdelning och med tanke på motivets lönepolitiska karaktär utgå kontant och i utjämnande syfte överföras till lågavlönade grupper – om härmed avses grupper i lågproduktiva företag (vilket är en välvillig tolkning) skulle analysen på den punkten stämma bra med vad vi hävdat i avsnitt 2.3.

Per Martin Meyersson – ekonom på Industriförbundet – har i ett par böcker kritiskt analyserat de olika förslagen till löntagarfonder. I *Löntagarfonder eller ...* (1978) redogörs för olika förslag i Sverige och i utlandet. Meyersson diskuterar vidare olika andra alternativ samt förutsättningarna för en kompromiss. Han presenterar slutligen en modell för övervinstdelning i trygghetsfonder. Han finner att varken förmögenhetsfördelningen eller den solidariska lönepolitiken utgör argument för löntagarfonder och han menar att LO:s fondförslag inte leder till ekonomisk demokrati.

I en senare skrift, *Marknadsekonomin och fonderna* (1981), är det ledande temat att LO:s fondförslag kommer att "allvarligt försämra såväl marknadsekonomins effektivitetsegenskaper som förutsättningarna för en fungerande demokrati" (s. 59). Även här anses de för löntagarfonder uppställda målen bättre kunna uppnås på andra vägar. Författaren medger att en solidarisk lönepolitik leder till en ökad vinstspridning, men framhåller att detta inte motiverar en vinstdelning. "Dynamiken och flexibiliteten inom vårt näringsliv förutsätter både viss nivå hos den genomsnittliga räntabiliteten och en betydande spridning i det faktiska avkastningsresultatet" (s. 32). Meyersson underkänner således enligt vår tolkning både tanken på en clearing (att minska vinstspridningen) och tanken på en vinstdelning (att minska kapitalandelen). Hela tanken på ett outnyttjat löneutrymme vilar enligt Meyersson på arbetsvärdeläran.

Anders Röttorp – ekonom på SAF och ledamot av löntagarfondsutredningen – framför i sin skrift *Löntagarfonder förvärrar krisen* en mycket skarp kritik av fondförslagen från LO och TCO, där han i likhet med Meyersson inte finner att fondförslagen uppfyller framförda mål för fonderna. Han tror inte att den solidariska lönepolitiken leder till ökad vinstspridning – det är möjligt att Röttorp har rätt vad gäller låglönesatsningarna, men i fonddebatten gäller det också om en tillämpning av likalönsprincipen leder till en ökad vinstspridning. Han finner inte heller att en ökad vinstspridning – vid given kapitalandel – motiverar åtgärder, eftersom kapitalägarna tycks acceptera en "osolidarisk kapitalersättning" (olika avkastning i olika företag), som är nödvändig för att upprätthålla dynamik och effektivitet i näringslivet (s. 30 f).

4.15.3 Näringslivets yttrande i löntagarfondsutredningen (1981)

Dessa rapporter och skrifter ger en entydig bild av näringslivets kritiska syn på fondförslagen från LO och TCO. Den solidariska lönepolitiken har således inte accepterats som argument för vinstdelning och fonder.[1] Man har dock presenterat alternativ när det gäller att sprida och organisera ett individuellt ägande och att öka tillgången på riskkapital. Alternativen har framför allt presenterats i den Waldenströmska rapporten. Näringslivets representanter i löntagarfondsutredningen – Robert Alderin, Anders

[1] Tanken på en övervinstdelning har dock förts fram i Konjunkturrådets rapport 1981–82, (SNS). I anslutning till ett treårigt löneavtal skulle upprättas "samarbetsfonder" till vilka "övervinster" skulle överföras.

Röttorp och Erland Waldenström – presenterade (liksom övriga ledamöter) i juni 1980 sina preliminära ståndpunkter i fondfrågan med ett förslag till individuellt sparande i särskilda finansieringsinstitut. Detta förslag drogs tillbaka under hösten 1980. Det senaste mer officiella dokumentet från näringslivet är det särskilda yttrande som näringslivets representanter avgav i löntagarfondsutredningens slutrapport.

I detta yttrande diskuteras inledningsvis några aspekter på en marknadsekonomi och på det aktuella ekonomiska läget. Därefter anges två huvudmål för fonder. Det ena är att främja tillväxt och flexibilitet i näringslivet. Det kräver en ökad lönsamhet i näringslivet. Förslagen till löntagarfonder riskerar däremot att "försvaga viljan till investeringar, risktagande och nyetableringar" och leder bort från "marknadsekonomins grundförutsättningar". Yttrandet fäster stor vikt vid det andra målet: att sprida ägande och inflytande i näringslivet. Även om man kategoriskt avvisar förslaget till löntagarfonder är man därför positiv till "ett breddat aktieägande i former som möjliggör ett reellt ägarinflytande och maktspridning". Man avvisar i yttrandet vidare tanken på att en vinstdelning skulle dämpa löneutvecklingen och man kan inte finna att den solidariska lönepolitiken utgör ett argument för löntagarfonder. "Det är inte vinstdifferenser som ger upphov till spänningarna i den solidariska lönpolitiken ... Det är i första hand bristen på anpassning av lönebildningen till arbetsmarknadsläget som skapar spänningar mellan den solidariska lönepolitiken och marknadskraven", framhålls det i yttrandet. Argumentationen ansluter här till Röttorps ovan nämnda skrift.

Kritiken mot av LO föreslagna modeller av löntagarfonder är mycket stark i dessa dokument. Som framgått underkänner man flera av motiven för löntagarfonder. Man hävdar dessutom att de föreslagna fonderna inte uppfyller de angivna målen. De egna alternativen kan betraktas som mera begränsade åtgärder – jämfört med ett fullt utbyggt system av löntagarfonder – för att uppfylla några av de mål som framförts i fonddebatten: att sprida ägande och inflytande och öka tillgången på riskkapital. Det bör avslutningsvis framhållas att dessa alternativ har mött kritik från förespråkarna för löntagarfonder (enligt LO och TCO-modell).

4.16 De borgerliga partierna

De borgerliga partierna har inte i någon större utsträckning dokumenterat sin syn på löntagarfonder i kongressrapporter och program. Folkpartiet visade i början av 1970-talet ett starkt intresse för frågan om att ge löntagarna andel i företagens kapitaltillväxt (jfr ovan s. 145 f.). Våren 1978 framlades en debattpromemoria om löntagarfonder. Promemorian anger – mot bakgrund av en diskussion om olika samhällsproblem som kan motivera löntagarfonder – fyra grundläggande krav:

1. Systemet ska syfta till att säkerställa en tillfredsställande kapitalbildning i näringslivet.
2. Systemet ska befästa och förstärka marknadsekonomin och motverka all slags maktkoncentration.
3. Systemet ska utformas så att det stöder allmänt accepterade löne- och

stabiliseringspolitiska strävanden.
4. Systemet ska främja en fortsatt demokratisering av arbetslivet.

Rätt utformade kan löntagarfonder bli "ett instrument för ökad kapitalbildning i fördelningspolitiskt acceptabla former", menar promemorian. Den diskuterar därefter olika modeller för löntagarfonder, utan att precisera något färdigt system. Tre aspekter behandlas ingående: finansiering och betalningsformer, fondsystemets konstruktion samt frågan om individuell anknytning. I den sistnämnda frågan anger promemorian skäl för och emot utan att ta ställning.

Promemorian behandlades vid folkpartiets landsmöte hösten 1978. I partistyrelsens yttrande över promemorian och ett antal motioner om löntagarfonder fastslås vissa riktlinjer för ett liberalt fondsystem:

1. Det bör vara övergripande och inte företagsanknutna fonder.
2. Fonderna bör främst finansieras genom lönebaserade eller förädlingsvärdebaserade avgifter för att öka sparandet och kapitalbildningen.
3. En kompletterande övervinstdelning i de större företagen bör övervägas av fördelningspolitiska skäl. Betalningen bör inte ske genom tvångsemitterade aktier.
4. Medlen bör samlas i ett antal konkurrerande fonder på nationell nivå med olika sammansättning ("medborgarfonder").
5. Fonderna skall ha individuella andelar och eftersträva "bästa möjliga långsiktiga avkastning på sina placeringar". De skall inte ha några särskilda näringspolitiska uppgifter.

Dessa riktlinjer följer debattpromemorian och preciserar den på en punkt: fonderna ska ha individuella andelar.

Det är ganska uppenbart att den solidariska lönepolitiken har påverkat utformningen av det fondsystem som här förespråkas. Det gäller både punkt 1 och 3: att fonderna ska vara övergripande och att de (delvis) ska finansieras genom en övervinstdelning.

Centerpartiet har inte utformat något program för löntagarfonder. I en partimotion till riksdagen (1978/79:1115) diskuteras lämpliga former för de anställda att bidra till det egna företagets kapitalförsörjning. Det kan ske genom att de anställda bildar ekonomiska föreningar, genom vilka de blir delägare i de företag där de arbetar. Denna form av löntagarkooperation finansieras genom löntagarnas sparande. Medlen spärras i minst fem år.

Ett sådant sparsystem skall, framhöll dåvarande statsminister Torbjörn Fälldin i riksdagen våren 1978, "hålla sig inom de ramar som den sociala marknadsekonomin lägger fast. Det skall befordra en decentralistisk näringspolitik. Det skall skapa förutsättningar för en rättvisare förmögenhetsfördelning. Det skall underlätta en solidarisk lönepolitik och samordnas med företagsbeskattning efter bärkraftsprincipen. Det skall ge de anställda ökat inflytande och ansvarstagande. Och det skall ha en individuell anknytning". Även centern synes således acceptera den solidariska lönepolitiken. Man kan dock ifrågasätta om det förslag till företagsanknutna system som föreslås av centern är helt förenligt med den solidariska lönepolitiken.

De båda mittenpartiernas representanter i löntagarfondsutredningen –

Bert Levin och Tage Sundkvist – avgav ett gemensamt särskilt yttrande i utredningens slutrapport. I detta yttrande kritiseras starkt tanken på kollektiva löntagarfonder. Mot bakgrund av den otillräckliga kapitalbildningen och den starka koncentrationen av ägandet föreslås i stället ett obligatoriskt medborgarsparande, som tillförs näringslivet främst som riskvilligt kapital. Medlen samlas i aktiefonder och ekonomiska föreningar med avkastningsinriktad placeringspolitik. Systemet har likheter med skattefondsparandet, men detta ger inte en tillräckligt snabb och bred spridning av aktieägandet och bör därför kompletteras med ett allmänt medborgarsparande. Detta kan endast motiveras "så länge dess syften, en kraftig breddning av aktieägandet, förbättrad tillgång på riskkapital och höjd lönsamhet, ännu inte är uppnådda".

I detta yttrande finns inte den solidariska lönepolitiken med bland motiven för förslaget. Utformningen har också skett utan direkt anknytning till lönepolitiken. Det innebär att detta förslag inte oväsentligt skiljer sig från folkpartipromemorian 1978. Kritiken mot kollektiva löntagarfonder är starkare i mittenpartiernas särskilda yttrande än i denna promemoria.[1]

Moderata samlingspartiet har genomgående varit starkt kritiskt mot tanken på löntagarfonder. En arbetsgrupp inom partiet framlade våren 1978 ett 10-punktsprogram för ökad kapitalbildning och ett spritt, enskilt ägande. Programmet betonar vikten av privat ägande, fri konkurrens och en social marknadsekonomi. I programmet föreslås skattestimulanser till aktiesparande av den typ som senare införts.

Partiets representant i löntagarfondsutredningen – Lars Tobisson – avgav en reservation i utredningens slutrapport. Han framhåller att moderaternas förslag i syfte att bredda det personliga ägandet av aktier inte beretts något utrymme i utredningsarbetet. Han deltog därför inte aktivt i arbetet på att utreda löntagarfonder utan inriktade sig på sin kommande reservation till betänkandet. I denna reservation kritiseras innehållet i slutrapporten och presenteras den moderata linjen i fondfrågan: "stimulans till ett frivilligt, individuellt sparande, främst inom ramen för de av den borgerliga trepartiregeringen inrättade aktiesparfonderna". Förslaget har ingen direkt anknytning till den solidariska lönepolitiken.

4.17 Den statliga löntagarfondsutredningen

Den statliga utredningen om löntagarfonder tillsattes som tidigare framhållits efter Hagauppgörelsen våren 1974 (se ovan s. 146). Denna uppgörelse avser framför allt stabiliseringspolitiken och man föreslår bl. a. "en särskild behandling av företagens speciella konjunkturvinster". En eventuell vinstdelning anknyter dock här inte till den solidariska lönepolitiken utan till de övervinster som uppstår i en högkonjunktur – man diskuterade livligt dessa övervinster åren 1973–74.

I direktiven till utredningen utgjorde den solidariska lönepolitiken ett av motiven för löntagarfonder. Man avser då låglönesatsningarna, som sägs innebära att "hela löneutrymmet vid löneförhandlingar ofta inte kan tas i anspråk inom högvinstföretag". Detta outnyttjande löneutrymme tillfaller antingen företagen i form av vinst eller löntagarna i form av löneglidning. Om

[1] Förslaget om ett obligatoriskt medborgarsparande torde inte längre vara aktuellt, det avvisades vid folkpartiets landsmöte 1982. Under våren 1982 har centerpartisten Roland Pettersson publicerat skriften Behövs löntagarfonder? Den är mycket kritisk mot LO/SAP-förslaget 1981.

löntagarna får del i företagens kapitalbildning underlättas emellertid den solidariska lönepolitiken.

Direktivens analys av problemet överensstämmer dåligt med analysen i avsnitt 2.3. Det är inte låglönesatsningarna utan likalönsprincipen som är det grundläggande motivet för löntagarfonder och det outnyttjade löneutrymmet finns, vid en tillämpning av likalönsprincipen, i de högproduktiva företagen. Låglönesatsningar kan drabba såväl hög- som lågvinstföretag, men efter låglönesatsningarna kan en del högvinstföretag finnas med högavlönad arbetskraft, där det i någon mening finns ett outnyttjat löneutrymme.

I Meidners rapport 1975 och i LO-rapporten 1976 gäller det att komplettera en framgångsrik solidarisk lönepolitik med löntagarfonder (vinstdelning). Direktiven utgår tvärtom från att den solidariska lönepolitiken inte är framgångsrik och att det gäller att med en vinstdelning förhindra en löneglidning och därmed underlätta den solidariska lönepolitiken. Man får intrycket att löneglidningen är det centrala problemet och att stabiliseringsaspekten, om än outtalad, finns med i direktiven.

Direktiven tar också upp förmögenhetsfördelningen och inflytandet som motiv för löntagarfonder men här ska enbart behandlas vad utredningen gjort för att belysa den solidariska lönepolitiken. Den första åtgärden var att initiera en studie om sambandet mellan löner och vinster, ett uppdrag som gick till Nils-Henrik Schager. En särskild referensgrupp, som bestod av utredningens sekreterare och representanter för LO, TCO och SAF, följde detta arbete. En preliminär studie presenterades 1979 (i SOU 1979:10).

Schager pekar i sin preliminära studie inledningsvis på att en vinstdelning kan motiveras på två sätt. Det ena är att en vinstdelning skulle kunna stabilisera den lokala löneutvecklingen – dvs. dämpa löneglidningen. Det andra sättet är att en framgångsrik solidarisk lönepolitik, som inte förrycks av lokal löneglidning, ger övervinster i de mest lönsamma företagen. Motivet för vinstdelning är då snarare fördelningspolitiskt än löne- och stabiliseringspolitiskt, menar Schager, som uppenbarligen gör en likartad analys som den som presenteras i denna rapport. Han använder inte heller begreppet solidarisk lönepolitik i betydelsen låglönesatsningar. "Det är i betydelsen lika lön för lika arbete som den solidariska lönepolitiken skall uppfattas när det sägs att den behöver stödjas eller kompletteras med vinstdelning" (s. 261 f.).

Schagers studie bygger på ett litet utval större industriföretag, som studerats för åren 1970/71–1975/76. Den visar att "varken arbetsmarknadsläge eller lönsamhet utövar ett signifikant inflytande på löneglidningen. Endast för perioden 1975 (–76) har modellen 'förklaringsvärde' och det är då vinsten som svarar för signifikansen" (s. 269). I en senare studie – som ej ingår i hans uppdrag för utredningen – har Schager funnit att arbetsmarknadsläget har ett betydande förklaringsvärde, men också att löneglidningen påverkas av vinsten.[1]

Som tidigare framhållits är frågan om sambandet mellan löner och vinster av begränsat intresse för en diskussion om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Schagers studie kan t. ex. ses som en studie av i vilken grad den solidariska lönepolitiken är framgångsrik eller i vilken grad den störs av en vinstbaserad lokal löneglidning. Den kan däremot inte säga något om

[1] Jfr ovan avsnitt 2.3.3. För mer ingående studier av frågan om sambandet löner och vinster hänvisas till Schager (1981) och hans kommande avhandling.

huruvida en framgångsrik solidarisk lönepolitik bör kompletteras med en vinstdelning (och fondbildning) eller ej. Det betyder att vilket resultat Schager än kommer till så kan man – om vissa utgångspunkter accepteras – fortfarande argumentera för en vinstdelning som komplement till den solidariska lönepolitiken. Enligt denna rapport kan dock dessa utgångspunkter ifrågasättas.

Mot den bakgrunden är det måhända överraskande att avsnittet om sambandet löner och vinster i slutrapportens kapitel fem vållade stor oenighet inom utredningen. Vid det laget hade emellertid stabiliseringsaspekten fått större plats i LO:s argumentation. En vinstdelning motiverades alltmer av att den ansågs kunna dämpa löneutvecklingen. Resonemanget byggde på att höga vinster verkade oroande på lönebildningen.

Empiriska studier tycks som framhållits i allmänhet inte ge något stöd åt tanken att vinsten påverkar lönebildningen. Vi har emellertid också understrukit svårigheterna att empiriskt undersöka ett sådant samband. Det förefallet dock osannolikt att en vinstdelning *mer väsentligt* skulle påverka lönebildningen – det beror givetvis också på hur den utformas. Utan att bestämt hävda att vinsten (och en vinstdelning) *inte alls* skulle påverka lönebildningen, har vi också avvisat tanken på att en vinstdelning skulle leda till en ökad tolerans mot vinster *efter* vinstdelning.

Schagers studie belyste inte frågan om en framgångsrik solidarisk lönepolitik kunde anses motivera en vinstdelning (och löntagarfonder). Den frågan belystes inte av någon av de planerade expertrapporterna.[1] Av det skälet började jag, i mån av tid, i ett tidigt skede intressera mig för frågan, närmast som en idéhistorisk bakgrundsstudie. Resultatet framgår i någon mån av studierapporten där analysen av den solidariska lönepolitiken och löntagarfonder är likartad med den som görs i denna rapport.[2] Slutrapporten innehåller också ett avsnitt, där sambandet mellan löner och vinster diskuteras.[3] Det har redan framgått att ledamöterna hade vitt skilda uppfattningar i frågan på nästan varje punkt: det empiriska underlaget såväl som de normativa slutsatserna. Mitt arbete kunde givetvis intensifieras efter slutrapporten och redovisas i denna expertrapport.

4.18 Sammanfattning och strukturering av debatten

Vi ska i detta avsnitt försöka sammanfatta och något strukturera debatten om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Den första uppgiften är då att beskriva idéutvecklingen kring den solidariska lönepolitiken. Den andra gäller synen på sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder.

[1] Av övriga expertrapporter torde Bertmars studie Löner, lönsamhet och soliditet i svenska industriföretag ha det största intresset i detta sammanhang. Han visar där bl. a. att det skett en ökad vinstspridning under den av honom undersökta perioden (1966–76). Om ägandestrukturen anses viktig för frågan om vinstdelning är uppenbart Spånts och Bomans expertrapporter av central betydelse, för frågan om vinstdelningens effekter se Kristofferssons expertrapport.

[2] Se SOU 1979:8, s. 54 f. och s. 89.

[3] SOU 1981:44, s. 96 ff. Vinstdelningen diskuteras också ingående i Principfrågor för fondmodeller, där olika synsätt på vinstdelningen presenteras.

Slutligen ska vi mycket kort ta upp stabiliseringspolitiska aspekter på vinstdelning och löntagarfonder. Mängden av rapporter, skrifter och förslag från olika håll försvårar överblicken över idéutvecklingen. Man kan få en snabb översikt över vilka rapporter som publicerats från olika håll dels i innehållsförteckningen, dels i litteraturförteckningen. En tablå över några viktiga förslag vad avser syfte och utformning ges i bilaga 4.2.

4.18.1 Den solidariska lönepolitikens idéutveckling

Med viss förenkling kan man urskilja tre skeden i den solidariska lönepolitikens idéutveckling och praktiska tillämpning.

I det *första* skedet – fram till omkring 1950 – fanns det inget klart utformat fackligt lönepolitiskt program. Fackföreningsrörelsen hade inte hunnit få den styrka som den sedermera fått och lönebildningen var jämförelsevis decentraliserad. Man tilltrodde inte heller fackföreningsrörelsen några stora möjligheter att påverka lönerna.[1] Det fanns naturligtvis vaga önskemål om en allmän löneutjämning. Vad som främst uppmärksammades var emellertid de stora löneskillnaderna mellan olika näringsgrenar. Den solidariska lönepolitiken syftade här till en rationell lönestruktur i det att lönen för en viss typ av arbete inte borde vara beroende av bransch och näringsgren.

Nästa skede inleds med *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (1951). Detta LO-betänkande gav fackföreningsrörelsen både ett lönepolitiskt och ett vidare ekonomisk-politiskt program. Den centrala principen för lönepolitiken var här "en standardiserad lön", dvs. en lön som var oberoende av företagens olika bärkraft. En bärkraftsbetingad "lönesplittring" accepterades alltså inte. Man accepterade däremot löneskillnader som motiverades av arbetets art och krav, det var vad man kallade en rationell lönestruktur. Den borde grundas på en systematisk arbetsvärdering men ytterst gällde det att skapa lönerelationer, som på längre sikt skulle "främja arbetskraftens fördelning på olika krävande uppgifter". Den slutliga domaren över de inbördes lönerelationernas rättvisa och rimlighet måste vara den enskilde arbetaren själv, menar Gösta Rehn.[2] Programmet kan således identifieras med den tredje typen av lönestruktur.

1951 års betänkande betonar inte den allmänna löneutjämningen så starkt, vilket bör ses mot bakgrund av den löneutjämning som hade skett under 1940-talet. De tidigare kraven, som främst gällde en utjämning mellan branscherna, är väl förenliga med 1951 års betänkande, som emellertid teoretiskt utgör en viktig utveckling av det lönepolitiska tänkandet inom LO. Det är fortfarande det grundläggande lönepolitiska dokumentet och det åberopas alltjämt, även om det måste anpassas till nya förhållanden.[3]

Programmet innebär emellertid inte att fördelningsaspekten helt underordnas stabiliseringsaspekten – "vi insåg att en politik för löneutjämning inte kunde ske utan att ge en viss engångsinflation som resultat", den konsekvensen fick man ta.[4] Kravet på samhällsekonomisk balans motiverades vidare bl. a. av att den var nödvändig för den fackliga lönepolitiken.

En solidarisk lönepolitik i denna mening förutsatte en centraliserad lönepolitik. Som underlag för denna förordades en systematisk arbetsvärdering och ett avtalsråd. Detta krav på en arbetsvärdering har senare ofta

[1] Se här även G. Rehn (1980), s. 28 f. om den fackliga pessimismen när det gällde att påverka lönebildningen.

[2] Rehn, (1980), s. 47 f.

[3] Se t. ex. Bert Lundins bidrag i Lönepolitik och solidaritet, (1980).

[4] Rehn, (1980), s. 36.

upprepats och åtskilliga försök har gjorts för att åstadkomma en sådan, men ännu saknas en "heltäckande" arbetsvärdering för hela arbetsmarknaden. Gösta Rehn antyder en del av förklaringen till detta. "Som vanligt upprepas erfarenheten att lönepolitik inte får vara alltför planmässig. Vad som är rationella och rättvisa lönerelationer kommer aldrig att accepteras i teorin, bara i praktiken."[1] Det är ett synsätt, som stämmer med vårt tidigare påpekande om att det råder en spänning inom fackföreningsrörelsen dels mellan kraven på en allmän utjämning och en "rationell" lönestruktur, dels mellan den andra och tredje typen av lönestruktur.

Det *tredje* skedet börjar på 1960-talet med den allt starkare betoningen på låglönesatsningar. Det gällde inte som tidigare att i första hand minska spridningen mellan avtalsområdena. Man ville nu också minska lönespridningen inom avtalsområdena. Kriteriet för låglönesatsningar var den enskildes förtjänstläge – en sådan låglönesatsning följer tanken på "en enkel strävan efter utjämning av alla löneolikheter oavsett orsak".

Den starkare betoningen på en allmän löneutjämning bör ses mot bakgrund av den under 1960-talet ökade insikten om att det i stort sett inte hade skett någon löne- och inkomstutjämning sedan 1950 – jfr kap. 3. De fortsatta låglönesatsningarna under 1970-talet bör också ses mot bakgrund av effekterna av "utbildningsexplosionen" efter kriget, dvs. de marknadsmässiga förutsättningarna för en löneutjämning mellan arbetare och akademiker hade förbättrats.

Även i detta tredje skede utgör "likalönsprincipen" en grundprincip för den solidariska lönepolitiken. Man kan därför hålla fast vid 1951 års betänkande, även om man nu förordar en mer "hopkrympt" lönestruktur. Löneutjämningen aktualiserar emellertid de ovan nämnda "spänningarna" och har föranlett förnyade krav på en systematisk och heltäckande arbetsvärdering.

4.18.2 Fondfrågans idéutveckling

En tänkbar facklig lönepolitik är att i decentraliserade former överallt ta ut så mycket den förmår, vilket skulle innebära en bärkraftsorienterad lönepolitik. Med en svag och/eller starkt splittrad fackföreningsrörelse torde lönepolitiken få denna karaktär och det var också en sådan lönepolitik som i stort sett kännetecknade den svenska fackföreningsrörelsen fram till 1930-talet. Det är emellertid inte säkert att en sådan lönepolitik är särskilt framgångsrik i sina strävanden att ta del av hela löneutrymmet, t. ex. i lokala monopsonföretag. En framgångsrik bärkraftsinriktad lönepolitik kräver snarast kraftigt centraliserade löneförhandlingar och en stark fackföreningsrörelse.

Tanken på ett mer utvecklat lönepolitiskt program och en mer samordnad lönerörelse fanns förstås tidigt, men framfördes mer målmedvetet på 1930-talet, särskilt vid LO-kongressen 1936. Ett sådant fackligt program för lönepolitiken innebar en strävan efter en lönestruktur, som inte gjordes beroende av det enskilda företagets bärkraft eller produktivitet. Under 1930- och 1940-talen klargjordes inte helt tydligt vilket lönepolitiskt program som eftersträvades, i praktiken gällde utjämningssträvandena, som framhållits, främst en utjämning mellan olika näringsgrenar.

[1] Rehn, (1980), s. 57.

Varje lönepolitik som inte underordnas de enskilda företagens bärkraft möter emellertid två problem. Det ena är att lågproduktiva (eller otillräckligt produktiva) företag kan få svårigheter att klara lönekraven – detta problem är av sysselsättningspolitisk art och har varit ett centralt inslag i den arbetsmarknadspolitiska debatten efter kriget. Det andra problemet är att högproduktiva företag kan få mycket höga vinster – detta problem är av fördelningspolitisk karaktär och har varit ett centralt inslag i löntagarfondsdebatten.

Med en solidarisk lönepolitik, som eftersträvar lika lön för lika arbete, *helt* oberoende av det enskilda företagets bärkraft, blir dessa problem *särskilt* markerade. Låglönesatsningar kan däremot drabba både hög- och lågproduktiva företag och ger därför inte lika systematiskt upphov till "övervinster" i högproduktiva företag.

Det problem som intresserar är här detta senare problem. När löntagarna följer sitt lönepolitiska program innebär detta att de i vissa företag är återhållsamma och således lämnar ett "outtaget" löneutrymme. Frågan har då – alltsedan den ställdes av Albin Lind på 1930-talet – varit varför de ska visa en sådan återhållsamhet om den inte kommer andra löntagargrupper till godo.

Ett svar kan vara att de sysselsättningsproblem som den solidariska lönepolitiken tenderar att ge i lågproduktiva företag kräver att det finns en stark expansionskraft – och således en god lönsamhet – i andra delar av näringslivet. Ett annat svar kan vara att de "kvarlämnade" vinsterna via skatteverket till stor del kommer andra behövande grupper till godo.[1] Det svar som anknyter till fonddebatten är det som redan Albin Lind var inne på, dvs. någon form av clearing eller överföring av lönebetalningsförmåga mellan företagen, en tanke som Rehn menar mest var uttryck för en teoretisk möjlighet, mindre ett praktiskt förslag.

I 1951 års LO-betänkande utvecklas principerna för den solidariska lönepolitiken, där grundtanken just är lika lön för lika arbete, oberoende av företagets bärkraft. Rapporten diskuterar ingående hur den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken bör utformas för att stämma överens med den solidariska lönepolitiken. Det är alltså inte så – som ofta hävdats – att lönepolitiken helt underordnas den ekonomiska politiken. Det är emellertid sysselsättningsaspekten – inte övervinsterna i de högproduktiva företagen – som präglar programmet. Det är följaktligen sambandet solidarisk lönepolitik och arbetsmarknadspolitik som främst diskuteras. Det är ett tema som senare återfinns i många LO-rapporter.

LO-rapporten 1951 syntes inte finna att vinsterna i högproduktiva företag utgjorde ett problem, i viss mån kanske beroende på att man förutsatte en allmänt låg vinstnivå i näringslivet. Man betraktade höga vinster i vissa företag snarast som ett nödvändigt komplement till den solidariska lönepolitiken (med hänsyn till behovet av expansion). Problemet uppmärksammades emellertid i en motion till LO-kongressen 1951. Poängen i denna motion är att man inom ramen för en given löneandel vill överföra lönebetalningsförmåga från hög- till lågproduktiva företag via "en industriernas och fackföreningsrörelsens löneutjämningsfond". Det handlar här inte om en vinstdelning utan om en clearing och det handlar inte om en allmän löneutjämning utan om en löneutjämning mellan olika företag i den

[1] Rehn – jfr ovan s. 69. Bertil Ohlin har också betonat att större delen av vinsterna – enligt Ohlin upp till 85 procent – går till staten, resten till aktieägarna. Ohlin, (1971).

meningen att alla företag skulle betala lika lön för lika arbete. Det handlar vidare – såvitt vi funnit för första gången – om att ett fondsystem skulle komplettera den solidariska lönepolitiken, dock av helt annat slag än de som föreslagits på 1970-talet.

När tanken på löntagarfonder av något slag framförs i mitten av 1950-talet av Per Edvin Sköld har den i hög grad en anknytning till lönepolitiken. Skölds utgångspunkt är dock inte problemet med ett outtaget löneutrymme till följd av en solidarisk lönepolitik utan det stabiliserings- (och tillväxt-)politiska problemet att hålla tillbaka konsumtionen och öka investeringarna. Spararguementet för löntagarfonder förlorade emellertid åtskilligt av sin styrka, när man från 1960 började bygga upp AP-fonderna. Det har å andra sidan åter vunnit i styrka när pensionsutbetalningarna under senare år blivit så stora att AP-fondsystemet inte längre väsentligt bidrar till nysparandet i samhället.

I både *Samordnad näringspolitik* (1961) och *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen* (1966) framförs tanken på branschfonder. Den solidariska lönepolitiken finns med bland argumenten för dessa fonder (i Samordnad näringspolitik), men det finns ingen anknytning till tidigare tankar på något slags clearing, ej heller något explicit förslag till vinstdelning (jfr dock s. 130). Förslaget till branschfonder påminner snarare om Skölds idéer om ett företagssparande i syfte att skapa fördelningspolitiskt acceptabla former för kapitalbildningen. Stabiliseringsutredningen ger en klarare analys av problemet med lönepolitisk återhållsamhet men den har inget förslag till clearing eller vinstdelning, ej heller till fonder. Den solidariska lönepolitiken tycks spela en underordnad roll för 1960-talets idéer om branschfonder.

Det förelåg inget näringspolitiskt program till 1971 års LO-kongress där man tar upp tanken på branschfonder. I en lönepolitisk rapport diskuteras emellertid den solidariska lönepolitikens konsekvenser för löneandelen i de mest vinstgivande företagen och branscherna. Rapporten föreslår en reducering av övervinsterna via en progressiv företagsbeskattning eller via avsättningar till branschfonder. Motivet för branschfonder är av lönepolitisk karaktär, eftersom rapporten handlar om lönepolitik. Det bör observeras att rapporten visserligen ser vinstspridningen som ett grundproblem, men att den inte föreslår en clearing, utan någon form av övervinstdelning.

Till LO-kongressen 1971 förelåg ett antal motioner av intresse för fondfrågan. I ett par motioner från olika metallavdelningar anges den solidariska lönepolitiken som ett motiv för en progressiv företagsbeskattning, i en annan motion anges den som ett av flera motiv för branschfonder. Den tyngsta och mest utförliga motionen kom från Metallindustriarbetareförbundet. I denna motion diskuteras hur man åstadkommer vad vi uttryckt som fördelningsmässigt acceptabla former för en ökad kapitalbildning, men utan att alls gå in på den solidariska lönepolitiken. Landssekretariatets utlåtande är bitvis kritiskt mot motionen och betonar främst det konjunkturpolitiska motivet för branschfonder.

LO-kongressen 1971 ger således en något splittrad bild när det gäller motiven för löntagarfonder. Uppenbart är att den solidariska lönepolitiken bara utgör ett av flera argument för fonder. Problemet anses vara den stora vinstspridningen. Som komplement till en soldarisk lönepolitik, som leder till höga vinster i högproduktiva företag, diskuteras dock inte längre någon form av clearing, utan en vinstdelning, som särskilt inriktas på dessa höga vinster.

En progressiv företagsbeskattning avvisas dock av kongressen.

Det var inget glasklart uppdrag som Rudolf Meidner fick, när det av LO-kongressen beställda utredningsuppdraget gick till honom. Det är därför kanske inte självklart att det förslag till fondsystem, som han så småningom presenterade (1975), skulle ha just de tre mål – rörande förmögenhetsfördelningen, den solidariska lönepolitiken och inflytandet – och just den utformning som det fick. Men det var uppenbart en möjlig tolkning av uppdraget.

Sett i ett dubbelt tidsperspektiv – både i efterhand och i idéhistoriskt ljus – framstår några inslag i Meidners förslag som särskilt tydliga: den starka betoningen på solidarisk lönepolitik och avsaknaden av såväl ett uttalat kapitalbildningsmål som ett stabiliseringspolitiskt mål. Den karakteristiken gäller även kongressrapporten 1976, som inte väsentligt skiljer sig från Meidners skrift 1975.

Som komplement till solidarisk lönepolitik föreslås en generell vinstdelning. Tanken på en clearing avfärdas uttryckligen, en ren övervinstdelning tas inte upp till diskussion, även om Meidner 1975 antyder att en progressiv vinstdelning vore att föredra. Syftet med vinstdelningen är då att öka löneandelen (inkl. vinstdelningen) – det är en "äkta" vinstdelning – men inte att påverka lönebildningen.

Analysen bakom detta vinstdelningsförslag är enligt vår uppfattning oklar på flera punkter. Man skiljer inte klart på effekterna på låglönesatsningar och likalönsprincipen, man skiljer inte klart på effekterna av en framgångsrik tillämpning av likalönsprincipen och av en lönepolitik, där en lokal löneglidning äger rum, man skiljer inte klart på högvinstföretag, höglöneföretag och högproduktiva företag, man analyserar bara flyktigt de ekonomiska verkningarna av en vinstdelning osv. Samtidigt är det uppenbart att Meidner har gett den grundläggande analysen i flera skrifter. Vi har byggt på denna analys i kap. 2 och vår kritik vilar alltså i hög grad på Meidners egen analys. I bedömningen bör också rimlig hänsyn tas till att fondrapporten 1975 är något av ett "pionjärarbete", avsett som underlag för diskussion.

"Fondfrågan" blev en stor politisk fråga med Meidners skrift 1975. Det berodde knappast på förändringar i motiven för ett fondsystem utan på det föreslagna fondsystemets utformning och, inte minst, omfattning – förr eller senare skulle de större företagen ha fonderna som majoritetsägare. I detta perspektiv kan den solidariska lönepolitiken knappast ses som huvudmotivet för fonder. Detta är snarare inflytandet – ytterst visionen om ekonomisk demokrati.

Den solidariska lönepolitiken återfinns som ett av de centrala målen i både LO/SAP-rapporten 1978 och LO/SAP-rapporten 1981. I dessa rapporter har kapitalbildningsmålet tillkommit. Man brukar se detta som en följd av de växande ekonomiska problemen under 1970-talet. Men man kan också beskriva det som en återanknytning till tidigare fondidéer inom LO. Det vanliga är att ökade investeringar utgör ett av målen för fonder. Meidnerskriften 1975 och LO-rapporten 1976 är undantag från den regeln.

LO-rapporten 1976 och LO/SAP-rapporterna från 1978 och 1981 har en ganska likartad behandling av den solidariska lönepolitiken som argument för löntagarfonder. I den senaste rapporten har man också lagt stabiliseringspolitiska aspekter på lönepolitiken. Utformningen av vinstdelningen,

vars syfte nu också är att påverka lönebildningen, har ändrats till en övervinstdelning, som betalas kontant till fonderna. Om den solidariska lönepolitiken inte längre framstår som ett lika framträdande argument för löntagarfonder som 1975 och 1976 så beror det alltså på att andra motiv fått en ökad tyngd: dels har kapitalbildningsmotivet tillkommit, dels betonas starkt den ekonomiska demokratin, särskilt i 1981 års rapport, dels intar den stabiliseringspolitiska aspekten på löntagarfonder en alltmer central plats. Analysen bakom vinstdelningen har knappast förbättrats av att denna nu också ges en stabiliseringspolitisk motivering samtidigt som den anses fördelningspolitiskt motiverad. Rapporten bygger på föreställningar som inte funnit stöd i vår analys i kap. 2.

Den stora skiljelinjen i fonddebatten måste dras vid Meidners skrift 1975. Men det är egentligen inga nya argument som framförs för fonder. Alla de fyra huvudargumenten i LO/SAP-rapporterna kan spåras i tidigare dokument. Skillnaden ligger inte så mycket i motiven som i ambitionsgraden. Fondfrågan får en helt ny dimension efter Meidners skrift 1975, därför att de föreslagna fondsystemen skulle få mycket större verkningar än vad man tidigare tänkt sig i fonddebatten. Det är svårt att tro att den solidariska lönepolitiken skulle vara den främsta drivkraften bakom denna utveckling, även om den fortfarande utgör ett av huvudmålen för löntagarfonder.

Inom TCO har man under 1970-talet börjat intressera sig för fondfrågan. Redan i 1976 års TCO-rapport om löntagarkapital anfördes de fyra huvudmotiven för löntagarfonder, men utan att särskilt energiskt argumentera för ett fondsystem. TCO (och flera TCO-förbund) har senare presenterat flera olika rapporter i fondfrågan. I dessa TCO-rapporter – särskilt i *Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag* (1978) – finns en ingående argumentation för ett kollektivt fondsystem som har betydande likheter med LO/SAP-förslagen till löntagarfonder. Den solidariska lönepolitiken är ett av motiven, men knappast det allra mest framträdande. Analysen är i stort sett likartad med den vi gjort i kap. 2. Rapporterna inför 1982 års TCO-kongress är något mer försiktiga, där finns inget konkret förslag till löntagarfonder, ej heller något förslag till vinstdelning.

De borgerliga partierna och näringslivet har genomgående varit starkt kritiska till de fackliga förslagen till löntagarfonder. Det finns konservativa och liberala idétraditioner med anknytning till fondfrågan – t. ex. företagsanknutna vinstandelssystem och ägandespridning – men de förespråkar andra metoder – andra fondsystem eller helt andra metoder – för att uppnå målen. Det är också uppenbart att de inte delar målen fullständigt. Det är t. ex. klart att de i allmänhet inte betraktar solidarisk lönepolitik som ett argument för löntagarfonder. De tolkar också målen olika, vilket kanske framför allt gäller inflytandemålet.

Det finns emellertid nyansskillnader i kritiken mot löntagarfonder. Det yttrar sig bl. a. i om man blankt avvisar tanken på löntagarfonder eller om man är angelägen om att finna alternativa fondlösningar. Folkpartiet var här i mitten av 1970-talet påtagligt intresserat av någon form av övergripande fondsystem, ett intresse som bl. a. ledde till att en statlig utredning i frågan tillsattes. Intresset dokumenteras också i folkpartipromemorian 1978 om löntagarfonder – där man uttryckligen betraktar fonderna som ett stöd för den solidariska lönepolitiken – men därefter har intresset svalnat och kritiken

mot LO/SAP-förslagen ökat. De båda mittenpartierna lade dock fram ett fondförslag under arbetet i den statliga fondutredningen, men detta är knappast längre aktuellt, det avvisades av folkpartiets landsmöte 1982. Inom näringslivet finns också olika attityder i kritiken av LO/SAP-förslagen, från ett blankt nej till ett nej med diskussion av alternativa fondsystem, där den Waldenströmska rapporten (1976) kan ses som ett uttryck för den senare linjen.

Den solidariska lönepolitikens idéhistoriska betydelse för fondfrågan är, sammanfattningsvis, självfallet stor, men synes kanske ändå ibland något övervärderad. Dess betydelse visar sig också vid en mer ingående innehållslig granskning av idéutvecklingen vara komplex. Den solidariska lönepolitiken utgör i viss mening det "ursprungliga" argumentet. Men den var ursprungligen ett argument för en clearing. Den har senare, under 1970-talet, varit ett centralt argument för en obligatorisk, övergripande vinstdelning. Men för själva tanken på löntagarfonder, som placerar sina medel i aktier, har den knappast varit det centrala argumentet. Den spelade (sannolikt) föga roll för 1960-talets branschfondsidéer. Den spelade uppenbart en stor roll för Meidner, som utarbetade förslagen 1975 och 1976, men för det senaste förslaget 1981 torde kravet på "nya ägare och nya mål" i första hand handla om ekonomisk demokrati. Tanken på en särskild clearing kan numera anses inaktuell och kravet på vinstdelning har under senare år främst givits en stabiliseringspolitisk motivering av väsentligt annorlunda karaktär än i 1975 och 1976 års rapporter. Utanför LO/SAP och TCO har den solidariska lönepolitiken sällan eller inte alls utgjort ett argument för vinstdelning och löntagarfonder, men här finns en skillnad mellan mittpartierna å ena sidan och moderata samlingspartiet och näringslivet å den andra.

4.18.3 Debatten om fonder och inkomstpolitik

Som flera gånger framhållits bör man *analytiskt* skilja på en vinstdelning som komplement till en framgångsrik solidarisk lönepolitik och en stabiliseringspolitiskt motiverad vinstdelning med syfte att påverka lönebildningen. Vi har också framhållit att dessa aspekter *idéhistoriskt* ofta hört nära samman och att man ibland blandat ihop dessa skilda argument för löntagarfonder. För klarhetens skull har vi därför varit tvungna att något beröra även stabiliseringspolitiska aspekter på vinstdelning och löntagarfonder. Vi ska i detta avsnitt göra en mycket kort översikt över några inlägg i efterkrigstidens debatt som berör dessa aspekter på fondfrågan. Det bör dock framhållas att en statlig inkomstpolitik i mer ambitiös mening knappast varit aktuell under efterkrigstiden. Den fria förhandlingsrätten för parterna på arbetsmarknaden har allmänt accepterats.[1]

Det bör först erinras om att den solidariska lönepolitiken, som den presenterades 1951, ingick i ett stabiliseringspolitiskt program (se ovan s. 120). Detta program ansågs underlätta möjligheterna att driva en solidarisk lönepolitik, men den solidariska lönepolitiken ansågs också på längre sikt vara en förutsättning för en stabil utveckling. I programmet uppmärksammades dock enbart den solidariska lönepolitikens konsekvenser för lågproduktiva företag – dvs. sysselsättningsproblemen – och i programmet ingick en

[1] En översikt över stabilisringspolitiken efter kriget ges i Myhrman-Söderström, (1982). Deras (för ekonomer sannolikt representativa) syn på inkomstpolitik är att den inte kan spela någon självständig roll i stabiliseringspolitiken. Som led i stabiliseringspolitiken kan den dock påverka förväntningarna. En motsvarande uppfattning är vanlig om prisregleringar (jfr prisregleringskommittén). Se även Addison-Siebert, (1979), s. 448 ff.

aktiv arbetsmarknadspolitik som ett centralt inslag. Övervinsterna i högproduktiva företag sågs inte som något stort fördelningsproblem. En senare studie (1956) av Bent Hansen och Gösta Rehn tycktes också visa att vinsterna inte heller utgjorde något lönepolitiskt problem. Löneglidningen orsakades framför allt av arbetsmarknadsläget.[1]

Programmet bör ses mot bakgrund av svårigheterna att möta de ekonomiska problemen efter kriget. Även efter kriget användes regleringar i betydande utsträckning och under åren 1949–50 rådde ett lönestopp. Det fackliga programmet kan betraktas som ett alternativ till en sådan politik, med inslag av inkomstpolitiska uppgörelser. Syftet var att åstadkomma en sådan samhällsekonomisk balans att regleringar och inkomstpolitik inte behövde tillgripas.

De extrema förhållandena under Koreakriget 1950–51, med en stark internationell konjunkturuppgång strax efter den svenska devalveringen 1949, ledde emellertid till en mycket stark högkonjunktur i Sverige, med kraftiga vinster särskilt inom skogsindustrin. Detta föranledde regeringen att ingripa med speciella åtgärder mot skogsindustrins "övervinster" (insättningar på spärrkonto, höjda prisutjämningsavgifter). Dessa övervinster och åtgärderna mot dem hade ingen direkt anknytning till debatten om solidarisk lönepolitik.

Stabiliseringsfrågan återkom i mitten av 1950-talet, då Sköld aktualiserade tanken på ett obligatoriskt sparande, vilket emellertid i praktiken ledde till ett par års premiering av personligt sparande. Andra förslag till att anpassa löneutvecklingen till kravet på prisstabilitet gavs av ekonomer som Bent Hansen och Anders Östlind – men inte, som Sköld, i form av avsättningar till fonder, utan i form av en statlig inkomstpolitik ("reduktionskoefficienter").

Efter Koreakriget var under både 1950- och 60-talen den svenska ekonomins stabiliseringsproblem anmärkningsvärt små. Under tiden fick tillväxtaspekten en mer framträdande plats, t. ex. i *Samordnad näringspolitik* (1961). Stabiliseringsaspekten spelar också en ringa roll för tanken på branschfonder under 1960-talet. Den utgör emellertid ett centralt argument både i Metalls motion till LO-kongressen 1971 och i landssekretariatets yttrande i fondfrågan.

Under 1970-talet har stabiliseringsproblemen blivit svårare. De s. k. övervinståren 1973–74 föranledde en övervinstdebatt och ledde, liksom 1951, till vinstavsättningsåtgärder (1974: arbetsmiljöfond, särskild investeringsfond). Meidner gör emellertid mycket tydligt att hans uppdrag gällde övervinster som följer av den solidariska lönepolitiken, ej högkonjunkturens övervinster. I den allmänna debatten torde detta "felaktiga" argument för (Meidners förslag till) löntagarfonder ha spelat en inte oväsentlig roll. Dock menar Meidner att hans förslag kan påverka toleransen mot vinster positivt och bidra till en stabilisering av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden (s. 97).

Det stabiliseringspolitiska argumentet för vinstdelning och löntagarfonder har förts fram på flera håll under 1970-talet och senare, t. ex. av ekonomer som Villy Bergström och Nils Lundgren liksom i folkpartiets debattpromemoria (1978) och i Konjunkturrådets rapport 1981/82 (SNS 1981).[2] De intar också en viktig plats i den senaste LO/SAP-rapporten (1981). Det har

[1] Hansen-Rehn, (1956).

[2] Se Principfrågor för fondmodeller, s. 57 ff. Även Bergström (1973). Argumentet har spelat en stor roll i den danska debatten om ØD.

emellertid under senare år inte varit så mycket fråga om att öka löntagarandelen genom att ta del av övervinsterna som att dämpa löneutvecklingen. "Högkonjunkturargumentet" för en "äkta" vinstdelning har inte haft samma aktualitet som "lågkonjunkturargumentet" för ett ökat sparande och en ökad kapitalbildning. Den konkreta innebörden av det stabiliseringspolitiska argumentet beror således i hög grad på vilket konjunkturläge vi befinner oss i. Som tidigare framgått har dock debatten ibland varit oklar: man vill ha både en "äkta" vinstdelning och en dämpad löneutveckling.

Den stabiliseringspolitiska aspekten på löntagarfonder är således inte någon ny aspekt på frågan, men den har under de senaste åren alltmer integrerats i fonddebatten. Löntagarfonder kan här ingå i någon form av inkomstpolitisk uppgörelse, men det bästa sättet att beskriva saken torde vara att man med löntagarfonder skulle slippa tillgripa andra mer traditionella former av inkomstpolitik. Det gäller under alla förhållanden att åstadkomma en form av "korrigering av löneförhandlingarnas resultat, om utvecklingen skulle avvika från den bedömning av den framtida utvecklingen som gäller vid avtalstillfället", antingen genom traditionell statlig inkomstpolitik (reduktionskoefficienter o. dyl.) eller genom inslag i själva lönebildningen (typ prisklausuler och vinstdelning).[1]

Debatten om inkomstpolitik och löntagarfonder har handlat om både vinsttolerans och osäkerhet om det framtida löneutrymmet. Den inkomstpolitiska debatten har sedan länge handlat om hur denna osäkerhet ska hanteras. I fonddebatten har frågan om ökad vinsttolerans fått en mer framträdande plats. Det är två visserligen näraliggande men i princip olika aspekter som motiverar olika åtgärder. Debatten skulle ha blivit klarare om man tydligare skilt på dessa båda aspekter.

[1] Svennilson (1965). Liknande synpunkter framförs av Lundberg (1964).

Bilaga 4.1

Recension av Axel Hadenius, Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige. Arbetet 1976-12-16 och 17

Axel Hadenius avhandling om *Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige* har redan recenserats i Arbetet (3-12-76). Det är en utmärkt avhandling om ett viktigt ämne. Jag har emellertid några kritiska invändningar.

Min första allmänna anmärkning är att författaren synes ha förbisett en del av litteraturen på området, i varje fall utnyttjat den väl sparsamt. Ett exempel är hans tes om att 1941 års kongress missuppfattats: centraliseringen till LO motiverades inte av den solidariska lönepolitiken utan av saltsjöbadsöverenskommelsen med dess förpliktelser mot samhället. Hadenius betonar över huvud att det är de yttre förhållandena, som drivit fram centraliseringen. Men den tesen driver redan Rudolf Meidner i *Samordning och solidarisk lönepolitik*. "Den historiska erfarenheten tyder på att utjämningsideologin, den solidariska lönepolitiken, trots sin djupa förankring i den svenska fackföreningsrörelsen inte har haft styrka nog att leda till en reell samordning. Det är yttre omständigheter som successivt har framtvingat denna samordning. Under 30-talet fördes en debatt om solidarisk lönepolitik under LO:s ledning, men det var krigstidens hårda krav som tvingade LO att spela en roll som dess ledning inte uppfattade som en roll den normalt borde spela." (s. 12–13). I stället för detta citerar Hadenius ett avsnitt där Meidner påpekar att centraliseringen (1941) gav LO större möjligheter att driva solidarisk lönepolitik – förvisso en korrekt bedömning av Meidner och den strider inte mot den refererade tesen.

En av huvudteserna i avhandlingen är att kongressrapporten *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* (1951) ger en ny tolkning av den solidariska lönepolitiken genom principen lika lön för lika arbete – tidigare skulle den ha tolkats som en enkel utjämningstanke. Ytligt sett är detta en helt ny lönepolitik, men i verkligheten är kontinuiteten i LO:s lönepolitiska idéer långt större än Hadenius ger sken av. Jag vill försöka reda ut problemet något.

De stora löneskillnaderna före andra världskriget gjorde saken enkel: en enkel utjämning var motiverad utan att man närmare behövde precisera hur långt den fick gå. När sedan en betydande löneutjämning skedde, främst under kriget, förstärkt av sociala reformer, upplevdes en något ny situation –

behovet av utjämning var (bevisligen) inte *lika* stort och man närmade sig frågan: hur långt borde den gå, dvs. hur borde en ideal lönestruktur se ut? I rapporten till 1951 års LO-kongress togs denna problematik upp, man försökte ge en "rationell" motivering för acceptabla löneskillnader. Den anknöt dels till en arbetsvärdering, dels till en perfekt marknadslön, vilka båda sades ge samma resultat.

Denna rationella lönestruktur grundades på principen lika lön för lika arbete, en princip som de flesta fackföreningar hyllar. Den innebar också som regel en utjämning i förhållande till den existerande lönestrukturen – i båda dessa avseenden överensstämmer den med tidigare politik. Det som skiljer är att man nu också försöker ange "rationella" och "rättvisa" kriterier för löneskillnader. Frågan är om det ska ses som en helt ny princip eller som ett problem som så småningom aktualiserats av den pågående utjämningen. Nya omständigheter ställer nya krav. 1951 års lönerapport innehåller nyheter, men skillnaden till tidigare lönepolitik får inte överdrivas.

Under 1960-talet aktualiserades åter den enkla utjämningstanken. Bakgrunden är åtminstone tre faktorer: det hade inte som man länge trodde skett någon löneutjämning efter 1950 (ändrad verklighetssyn), det skedde en radikalisering med krav på ökad jämlikhet (ändrade värderingar) och bl. a. den successiva ökningen av utbildade människor gjorde löneskillnaderna orimligt stora (akademikernas "merutbildning" minskade t. ex. med flera år när grundskolan + yrkesskolor infördes), dvs. verkligheten ändrades. Utbildningspolitiken, arbetsmarknadspolitiken m. m. hade *förändrat* marknaden så att en utjämning var motiverad redan av "rationella" marknadsskäl.

Återigen var de båda perspektiven ganska väl förenliga: de motiverade båda en tämligen enkel utjämning. En betydande löneutjämning sker också från mitten av 1960-talet, bl. a. tack vare att likalönsprincipen (lika lön för män och kvinnor) stadfästes 1960 – ett "rationellt" kriterium som bidragit till en "enkel" utjämning. Men när utjämningen pågått ett tag aktualiserades åter frågan: hur långt får den gå? Liksom 1951 framfördes därför vid 1971 och 1976 års kongresser tanken på arbetsvärdering. Det är inte heller överraskande att man aktualiserat en utjämning över *hela* arbetsmarknaden.

De båda aspekterna på den solidariska lönepolitiken – en enkel utjämning resp. rationella kriterier för kvarstående "rättvisa" löneskillnader – torde alltid ha funnits, om än inte alltid klart formulerade. Yttre omständigheter gör att principerna aktualiseras olika starkt vid olika tillfällen och att de formuleras olika klart – en tillfällighet av betydelse för detta senare är t. ex. att LO inför 1951 års kongress förfogade över lysande ekonomer som Rehn och Meidner. Rapporten *Lönepolitik* till 1971 års kongress är bitvis rörig men det är inte så orimligt, som Hadenius menar, att hävda att den bygger på tankar från 1951, tillämpade på en delvis ny situation. Det är viktigt att se både spänningen mellan de båda principerna och kontinuiteten i utvecklingen.

Hadenius ser den solidariska lönepolitiken som ett led i stabiliserings- och produktionspolitiken. Men även där missuppfattar författaren 1951 års LO-kongress. Han menar att LO nu sköt över hela ansvaret för den ekonomiska balansen på regeringen och att fackföreningsrörelsen kunde "ta ut så mycket den kunde" (s. 89) eller åtminstone i takt med BNP-tillväxten (s. 76 och 81).

LO säger något väsentligt annorlunda. Huvudansvaret för den ekonomiska balansen bör ligga på regeringen. Men LO avvisar inte alla krav på återhållsamhet. Den avser att ta "sin" del av ansvaret. Det innebär att den inte tar ut maximala löner, utan löneökningar i takt med produktivitetsutvecklingen (inte BNP) (sedan vinsterna pressats så långt som är rimligt). Däremot avvisades krav på en ytterligare återhållsamhet (t. ex. i form av lönestopp), vilket klargjordes bl. a. 1955 av Axel Strand. LO var således beredd att ta *en del* av ansvaret, att iaktta en *viss* återhållsamhet, vilket många förbisett och nu även Hadenius. Därmed missförstås ett viktigt inslag i stabiliseringsprogrammet. Senare studier har också visat att LO faktiskt *har* tagit detta ansvar. Löneutvecklingen har väl följt produktivitetsutvecklingen – om man då med EFO-rapporten avser den konkurrensutsatta delen av näringslivet. Lönestopp har LO däremot inte gått med på efter 1950. I stort sett har alltså LO följt 1951 års program. Att LO även efter 1951 iakttog en viss restriktivitet är därför tvärtemot vad Hadenius skriver förenligt med 1951 års program även om återhållsamhetens omfattning kan diskuteras.

Det är också missvisande att betrakta lönepolitiken som medel för stabilisering 1951 (och tvärtom 1971). Det fanns flera villkor för en icke-inflationsdrivande lönepolitik: balans i samhällsekonomin, låga vinster i företagen, en rättvis lönestruktur. Det är bara vid balans som fackföreningsrörelsen får något grepp över löneutvecklingen – balans är därför ett villkor för lönepolitiken. Man fick dock acceptera en "engångsinflation", eftersom många löneskillnader var "onödigt" stora och motiverade en del extra löneökningar. Stabilitet var således ett medel för utjämning. Men en utjämning, en rättvis lönestruktur, var på längre sikt också nödvändig för stabilitet. Både 1951 och 1971 hör problemen helt enkelt ihop. Hadenius beskrivning är en grov förenkling. Det finns därför inget paradoxalt i att man just på 1950-talet börjar differentiera avtalen till förmån för de lägst avlönade grupperna. 1951 års program medgav en sådan utjämning. Däremot skedde denna utjämning inte efter någon specifik arbetsvärdering – den saknas fortfarande.

1951 års kongresskrift innehåller således ett stabiliseringspolitiskt program, vari den solidariska lönepolitiken infogas. Men det är orimligt att se lönepolitiken bara som ett medel att nå ekonomisk stabilitet och tillväxt. Det sägs också mycket klart att en stabilisering är en förutsättning för lönepolitiken. Sambanden mellan utjämning och stabilisering är ömsesidiga.

Det är däremot riktigt att se något principiellt nytt i den praktiska lönepolitiken från 1969, när låglönesatsningen differentieras ned till individnivå. Vi har då kommit till en punkt där de två olika inslagen i den solidariska lönepolitiken kan strida mot varandra.

För att se detta problem krävs en analys av ungefär följande art. Lika lön för lika (eller likvärdigt) arbete ger upphov till löneskillnader efter "arbetets art", vilka accepteras av LO. Med en homogen arbetskraft uppstår endast dessa löneskillnader om marknaden fungerar väl. Dessa löneskillnader är då väl motiverade och ger lika "net benefits".

Men arbetskraften är inte homogen. Människor är olika och presterar olika. Vi får då löneskillnader av ytterligare ett skäl, och större delen av löneskillnaderna torde förklaras av detta skäl – att prestationerna varierar.

Dessa löneskillnader är svårare att acceptera.

Principen lika lön för lika arbete anger inte hur stora de individuella löneskillnaderna blir. Om dessa utifrån ett allmänt jämlikhetsperspektiv anses oacceptabelt stora är frågan: hur åstadkomma en utjämning? En utjämning av köpkraften kan åstadkommas genom skatte- och socialpolitik m. m. Men även genom en lönepolitik, som anger *låg lön* som ett kriterium i sig.

Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen diskuterar "positionslönen" och bortser därmed från skillnaderna i arbetskraften och i den resulterande "individlönen". Lika lön för lika arbete är en princip som är rättvis vad gäller positionslönerna, men slår kanske orättvist när den tillämpas på individerna. Ackordssystemet är t. ex. i någon mening rättvist – lika lön för samma insats – men resulterar kanske i oacceptabelt stora löneskillnader.

Det är alltså olika rättvisekriterier, som står mot varandra. LO har haft den uppfattningen att en allmän löneutjämning i stort sett varit motiverad ur bägge perspektiven. Den individuella låglönesatsningen från 1969 måste dock ses som en tillämpning av individrättviseperspektivet på ett sätt som kan strida mot lika lön för lika arbetsinsats. Detta perspektiv har successivt fått ökad tyngd de senaste tio åren. Men fortfarande har principen lika lön för lika arbete praktisk relevans och fortfarande är 1951 års program aktuellt – det visar sig bl. a. i arbetet på en arbetsvärdering. Utvecklingen bör inte ses som att de båda perspektiven *avlöser* varandra utan som förskjutningar i en ständig *kompromiss* mellan olika värderingar. Båda dessa värderingar är tämligen självklara: en önskan om utjämning har alltid funnits, som Hadenius medger, och principen lika lön för lika arbete är en naturlig princip för fackliga organisationer, långt före 1951 och inte bara för LO. Det är i detta perspektiv som 1951 års betänkande framstår som en avancerad teoretisk rapport *utan* att innebära en definitiv brytning med tidigare lönepolitiska principer och *utan* att de senaste årens låglönepolitik innebär en definitiv brytning med detta betänkande.

Hadenius beaktar föredömligt de yttre förutsättningarna vad gäller den organisatoriska utvecklingen. Men de yttre förutsättningarna spelar också stor roll för lönepolitiken. Efter utbildningsreformerna ökar t. ex. möjligheterna att föra en utjämningspolitik för LO (och minskar SACO:s möjligheter att förhindra den – jfr 1966 och 1971). Låglönepolitiken är således inte bara ett uttryck för att LO överger en passiv "bärkraftslinje" till ett "aktivistiskt utjämningsperspektiv", där utrymmet för en självständig lönepolitik bedöms betydligt större. Förutsättningarna för en utjämning hade helt enkelt ökat. Det är över huvud en gammal frågeställning inom "labour economics" hur stort utrymmet är för den fackliga lönepolitiken, där både en "pessimistisk" och en "optimistisk" variant kan utskiljas – Hadenius har dock ingen enda referens till denna litteratur utan föredrar egna, mindre lyckade beteckningar. Det låter t. ex. besynnerligt att LO följt en "bärkraftslinje" – av tradition en beteckning för SAF:s lönepolitik, medan själva poängen i LO:s lönepolitik varit att bärkraften *inte* skulle få påverka lönen – lika lön *oberoende* av företagens bärkraft.

Dessa kritiska synpunkter berör bara ett begränsat inslag i avhandlingen – avsnitten om lönepolitiken. Min huvudtes är att Hadenius inte rätt uppfattat

1951 års program och därmed fått ett snett perspektiv på hela den lönepolitiska idéutvecklingen. Det är en onödig brist eftersom det faktiskt finns en litteratur på detta område. I övrigt är avhandlingen välgrundad, inte minst tesen om att centraliseringen till LO till en del är en följd av yttre förhållanden. Själva storleken – världens relativt sett största fackförening – torde också ha bidragit till den utvecklingen. Från och med kriget är LO något av en "samhällsinstitution". En så stor och viktig organisation tvingas ta samhällshänsyn, och för en så stor organisation sammanfaller ofta samhällsintresse och särintresse. Dessa "hänsyn" iakttas bäst på central nivå. Det är intressant att jämföra LO, TCO och SACO – storlek och grad av centralisering tycks ha ett visst samband.

Recension av Erik Åsard, LO och löntagarfonderna. En studie i facklig politik och strategi. Tiden 1978, nr 6

Vissa frågor återkommer ständigt i valdebatterna. Det gäller sysselsättningen, priserna, bostäderna, skatterna osv. Det senaste valet var dock något annorlunda. Valdebatten dominerades 1976 av två ganska nya frågor: löntagarfonder och kärnkraften.

Det finns flera paralleller mellan dessa frågor. Båda uppkom ganska plötsligt och fick snabbt en central ställning i debatten. För statsvetare utgör de något av idealfall för s. k. fallstudier. Det är därför inte förvånande att båda frågorna redan intresserat statsvetarna. Kärnkraften och väljarna har behandlats av några statsvetare i Göteborg och löntagarfondsfrågan har blivit föremål för en avhandling i Uppsala. Det är Erik Åsard som behandlar löntagarfonderna. Avhandlingen heter *LO och löntagarfondsfrågan. En studie i facklig politik och strategi.*

Den aktuella debatten om löntagarfonder har en mycket lättdaterad början – den början i augusti 1975 när Rudolf Meidner publicerade sin bok *Löntagarfonder.* Debatten pågår alltjämt och det kan därför synas djärvt att redan nu ta upp den i en avhandling. Men därmed vinner Åsard också i aktualitet. Det är tacknämligt att frågor behandlas vetenskapligt medan de ännu är aktuella.

Det är också otvivelaktigt en viktig fråga som Åsard behandlar. Han framhåller att "ingen enskild politisk sakfråga sedan ATP-stridens dagar (torde) ha vållat sådan debatt och aktivitet som just löntagarfondsfrågan". Möjligen skulle just kärnkraften kunna nämnas. Om ämnets vikt och aktualitet råder därför ingen tvekan.

Åsards avhandling består av tre stora kapitel. De två första ger en historisk bakgrund och det tredje behandlar 70-talsdebatten. Vi finner där att frågan inte är alldeles ny, särskilt inte utomlands, trots den ibland något yrvakna debatten. Den aktuella debatten, där löntagarfonder är en stor politisk fråga, kan dateras till augusti 1975, men idéerna kan spåras längre tillbaka.

Det är viktigt men också svårt att spåra dessa idéer längre tillbaka i tiden. Löntagarfonder har blivit samlingsrubrik för så många idéer att det kan vara tveksamt vad som rimligen hör till historiken.

Den idéhistoriska bakgrunden

Åsard spårar två idéhistoriska linjer. Den ena är den liberala vinstandelstanken. Idéer om löntagarnas andel i vinst har funnits alltsedan (och t. o. m. före) 1800-talet, både praktiskt tillämpade i privata företag och teoretiskt motiverade av nationalekonomer som J S Mill, A Marshall och von Thünen. Under 1900-talet har sedan vinstdelning i företagen nått en mycket betydande omfattning i USA och en viss omfattning även i Västeuropa, främst Storbritannien och Västtyskland. I Sverige har vi endast några få exempel som Åkermans och Svenska Handelsbanken.

Tanken på vinstdelning har dock funnits länge i Sverige och företrätts särskilt av folkpartiet. LO har varit klart negativ till denna vinstdelning på företagsnivå – den strider mot den solidariska lönepolitiken. Åsard ger här en

utförlig översikt över debatten, som faktiskt kan sägas ha utmynnat i tillsättandet av den statliga utredningen om löntagarfonder (ett krav av folkpartiet vid Haga 1-uppgörelsen våren 1974 mellan socialdemokraterna och folkpartiet).

Den andra linjen är den solidariska lönepolitiken. Den har särskilt under 1970-talet spelat en framträdande roll i debatten om löntagarfonder. Men tanken på mera övergripande fondsystem har också motiverats av andra skäl – förmögenhetspolitiken, kapitalbildningen, löntagarinflytande m. m. Dessa olika aspekter hör nära ihop. Fondbildningar, som motiveras av kapitalbildningen, kan också användas för att ge inflytande osv. Att urskilja endast ett av dessa motiv kan därför vara otillräckligt.

Jag saknar särskilt ett avsnitt om den ekonomiska demokratin och om löntagarnas starkt ökade inflytande under den senaste 10-årsperioden, både i Sverige och internationellt – Åsards avhandling firar ju 10-årsminnet av "maj-evenemangen" 1968, som betecknar något av den historiska startpunkten till denna utveckling. Åsard har dock ett skäl för denna begränsning: inflytandeaspekten spelade tidigare en ringa roll för tanken på branschfonder och dylikt.

Avsnittet om den solidariska lönepolitiken ger en genomgång av LO:s lönepolitiska idéer åren 1922–1971. Ämnet har tidigare behandlats i forskningen (Meidner, Ullenhag, Hadenius m. fl.) och ger därför inte särskilt mycket nytt. En översikt utifrån ett speciellt perspektiv kan ändå ha sitt värde och är självfallet nödvändig i denna avhandling. Jag har emellertid en del kritiska synpunkter på avsnittet.

Lönestruktur och löneandel

Åsard gör en distinktion mellan den solidariska lönepolitikens inre och yttre utjämningsproblem. Med det inre problemet avses önskvärdheten att utjämna lönerna inom LO, med det yttre avses "den solidariska lönepolitikens 'baksida': att lönepolitisk återhållsamhet hos höglönegrupperna leder till vinstökningar i expansiva företag och till ökade förmögenheter hos kapitalägarna".

De inom arbetsmarknadsforskningen traditionella termerna lönestruktur – och löneandel – fördelningen mellan kapital (kapitalandel) och arbete (löneandel) – används däremot inte men de är enligt min uppfattning bättre ägnade för att analysera dessa problem.

Det "inre" problemet består, som Åsard visar, inte bara av önskvärdheten av löneutjämning utan också av kravet på vissa lönedifferenser. Problemet sammanfattas därför bättre med begreppet lönestruktur. I stället för att se en motsättning mellan två begrepp bör vi se två olika önskemål på lönestrukturen, vilka står i konflikt med varandra.

LO vill ha en jämn lönestruktur men LO vill också ta hänsyn till arbetets art och svårighetsgrad m. m. – utan närmare precisering av den konkreta innebörden av en sådan arbetsvärdering.

LO vill dessutom ha en lönestruktur, som ger lika lön för lika arbete – oberoende av företagets lönsamhet.

Företag med hög produktivitet skall därför betala samma löner som företag med låg produktivitet, vilket ger upphov till stora vinstskillnader. När

ersättningen till arbete är lika kommer ju i stället ersättningen till kapital att variera kraftigt. I de högproduktiva företagen uppstår stora vinster, i de lågproduktiva företagen uppstår överlevnadsproblem.

Det senare problemet var förstås mest akut, det kunde skapa arbetslöshet. LO:s linje var här att kräva rationaliseringar och – om det inte hjälpte – en aktiv arbetsmarknadspolitik. Övervinstproblemet var givetvis av lägre dignitet men uppmärksammades ändå redan vid LO-kongressen 1951, mera allmänt inom LO dock först under 1960-talet.

LO:s krav på lönestrukturen – likalönsprincipen – kan eventuellt ha effekter på löneandelen. Det hårda trycket på lågproduktiva företag motsvaras av "outtaget löneutrymme" i de högproduktiva företagen – nettoeffekten kan vara negativ. Den solidariska lönepolitiken kan sägas *medvetet* avstå från att kräva del av detta löneutrymme i de högproduktiva företagen. Däri ligger ett problem.

Men man kan få del av detta utrymme – om man inte vill bryta med den solidariska lönepolitiken – genom någon form av vinstdelning, som samlats i t. ex. fonder, eller genom att bli delägare i företagets kapital, vilket man just kan bli genom dessa fonder. Den solidariska lönepolitiken, som tidigare utgjorde ett argument *mot* fonder (på företagsnivå), visar sig här vara ett argument *för* fonder (på övergripande nivå).

Åsards avhandling klargör inte dessa problem på ett tillfredsställande sätt – hans terminologi försvårar en analys och bidrar till oklarhet. När t. ex. LO på 1960-talet vill vidga utjämningen till att omfatta hela arbetsmarknaden är det lönestrukturen, som avses. Men det aktualiserar inte det "yttre" utjämningsproblemet enligt Åsards egen ovan anförda definition – han måste därför gå utöver den.

Jag är också tveksam till hans bedömning av de olika LO-betänkandena. 1951 års betänkande, *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen,* måste ses mot bakgrunden av den löneutjämning, som skedde under 1940-talet. Annars överdrivs förskjutningen från "egalitets- till differentieringslinjen".

Stabiliserings- och lönepolitik

Stabiliseringsaspekten i betänkandet misstolkas också. Den var förvisso viktig men den betonades främst som en nödvändighet för att alls kunna bedriva en solidarisk lönepolitik. En renodlad stabiliseringspolitisk aspekt skulle däremot ha krävt en total lönepolitisk återhållsamhet – dvs. lönestopp – men det avvisades faktiskt mycket bestämt till förmån för en löneutveckling i takt med produktivitetsutvecklingen. Stabiliseringsaspekten påverkade visserligen lönepolitiken, men lönepolitiken ställde också bestämda krav på stabiliseringspolitiken. Den är således inte helt underordnad stabiliseringsaspekten, som Åsard tycks mena.

Det är i stället en central poäng i 1951 års betänkande att det förs en sådan stabiliseringspolitik att LO får möjlighet att driva sin lönepolitik. LO:s skrift polemiserar ju här mot *andra* utformningar av stabiliseringspolitiken, särskilt sådana som ställer *större* krav på lönepolitiken (dvs. t. o. m. lönestopp – under åren 1949–50 hade vi för övrigt lönestopp). I sitt historiska sammanhang är det således centralt att betänkandet *motsätter* sig en total

underordning av lönepolitiken under stabiliseringsaspekten.

Hur rimmar en sådan lönepolitik med den fackliga uppgiften att öka löneandelen, frågar Åsard. Betänkandet från 1951 ger ett klart svar: återhållsamheten gällde först "sedan företagsvinsternas andel av nationalinkomsten pressats ned så långt som det är möjligt och över huvud taget förenligt med full sysselsättning". Lönepolitikens uppgift var ändå inte att öka löneandelen *till varje pris,* varför uttalandet inte är särskilt anmärkningsvärt.

I betänkanden till LO-kongresserna 1961, *Samordnad näringspolitik,* och 1966 *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen,* aktualiseras åter tanken på att genom fonder få del av det outtagna löneutrymmet. Finansieringen av fonderna skulle bestämmas i samband med lönerörelsen. Åsard ser därför finansieringen som lönebaserad.

Men det är inte självklart riktigt (i 1966 års betänkande lämnas frågan uttryckligen öppen). Om fonderna tar del av "det outtagna löneutrymmet", som ju är vinster så länge det är outtaget, bör finansieringen snarast anses inkludera en form av vinstdelning. Därför skrivs också i *Samordnad näringspolitik* att företagen borde ha intresse av dessa fonder, eftersom de bevarar *vinstmedel* åt branschen (de skulle användas för investeringar). I en motion från 1951 heter det att man vid en lönerörelse bör "anpassa sina lönekrav efter industrins bärkraft", vilket just innebär ett försök att ta del av övervinsterna, dvs. det outtagna löneutrymmet. För att utgöra ett komplement till den solidariska lönepolitiken måste ju avgiften just ta del av (över-) *vinsten.* Detta förbigår Åsard och man saknar en analys i Åsards avhandling hur – mera exakt – den solidariska lönepolitiken kan anses motivera löntagarfonder.

1970-talets debatt

Det viktigaste avsnittet i avhandlingen handlar om 1970-talets debatt efter kongressbeslutet 1971 att tillsätta en intern LO-utredning om löntagarfonder. Uppdraget gick till Rudolf Meidner.

1970-talets debatt om löntagarfonder börjar, som påpekats, på allvar med publiceringen av Meidners bok *Löntagarfonder.* Men dessförinnan hade Meidner vid några tillfällen redovisat sina tankar. Huvudavsnittet i Åsards avhandling handlar om dessa tankar och vad de så småningom resulterade i.

Åsards genomgång av Meidners artiklar och intervjuer framhåller starkt hur Meidner gång på gång ändrat åsikt. Han ger också en del belägg för åsiktsförändringarna. Ändå tror jag att Åsard starkt överdriver dem. Det är inte orimligt att man i olika situationer betonar olika saker utan att det behöver innebära något åsiktsbyte i sak.

Det finns också ett källkritiskt problem – som inte alls berörs – i de olika intervjuerna. Meidners åsikter förmedlas ju här av journalister. En av intervjuerna, i Metallarbetaren 1973, sker f. ö. med anledning av Meidners bidrag i *Tvärsnitt* om den solidariska lönepolitiken. Att han där uppehåller sig vid sambandet mellan lönepolitiken och löntagarfonder kan inte vara särskilt överraskande. Jag tror därför att kontinuiteten hos Meidner är större än Åsard hävdar. Jag behöver då inte heller några storslagna förklaringar till

åsiktsförändringarna – dessa förklaringar inte bara verkar utan är alltför konstruerade.

För övrigt bör man veta att Meidner inte började sitt arbete med löntagarfonder på allvar förrän hösten 1974. Vad han tidigare yttrade är således mera vaga funderingar.

På en helt central punkt föreligger också ett missförstånd. I intervjuer 1973 och 1974 hade Meidner ingående talat om övervinster. "Mitt kongressuppdrag avser . . . hur de övervinster som uppstår som en följd av den solidariska lönepolitiken ska komma löntagarna till godo." I boken *Löntagarfonder* heter det att det "mera begränsade problemet om 'kapning av övervinster' i extrema högkonjunkturlägen" inte kan lösas med löntagarfonder.

Åsard finner denna "tvära omkastning" överraskande. Men i själva verket föreligger alls ingen omkastning. Övervinster används nämligen i två olika betydelser, dels i betydelsen "outtaget löneutrymme" i de högproduktiva företagen och dels i betydelsen höga vinster under högkonjunkturperioder.

Debatten om övervinster har ingalunda varit klar på denna punkt, men en analys av debatten måste göra klara distinktioner. Åsard är inne på den i en not, men blandar sedan ändå ständigt ihop de olika betydelserna av begreppet övervinster. Det gör att han missbedömer Meidners idéutveckling – där Åsard finner en tvär omkastning råder snarare kontinuitet. För Meidner har övervinster i anknytning till den solidariska lönepolitiken varit huvudproblemet. Att han avfärdar högkonjunkturvinsterna från debatten om löntagarfonder är därför inte förvånande. Den senare frågan betraktar han snarare som en fråga om hur konjunkturpolitiken bedrivs. Det framgår mycket klart, både i *Löntagarfonder* och i en intervju i AB att Meidners avståndstagande gäller högkonjunkturvinsterna.

Högkonjunkturvinster avser en tidsmässigt begränsad men i övrigt ganska generell företeelse. Problemet kan då beskrivas som att löntagarna får en alltför låg löneandel. Under mera normala konjunkturer menar LO, som påpekats, att löneandelen drivits upp så långt som det i stort sett är möjligt. "Onormala" förhållanden måste den ekonomiska politiken rätta till – det var budskapet 1951 och Meidner står fast vid det 1974 och 1975.

Den solidariska lönepolitikens övervinster gäller däremot övervinster i *vissa* företag, nämligen de (över genomsnittet) högproduktiva företagen. Meidner antyder därför att vinstfördelningen bör vara progressiv, men av praktiska skäl föreslås en generell vinstdelning.

Analysen av övervinstproblemet synes således bristfällig i Åsards avhandling. I ett särskilt avsnitt om lönepolitikens yttre utjämningsproblem, varmed Åsard ju avser den solidariska lönepolitikens "outtagna löneutrymme", säger han sig behandla "övervinstproblemet", varmed han där dock menar "företagarnas extra stora vinster under en högkonjunktur" – varefter han behandlar båda problemen utan åtskillnad.

I samma avsnitt diskuteras Villy Bergströms bok *Kapitalbildning och industriell demokrati* (1973). Bergström föreslår där dels en allmän lönebaserad avgift som bestäms i centrala förhandlingar och dels en speciell avgift som bestäms efter decentraliserade förhandlingar. Den speciella avgiften differentieras efter företagens bärkraft. Den är således till för att "säkra åt löntagarna de pengar som i avtalsförhandlingarna tenderar att bli outnytt-

jade". Den differentierade avgiften är därför en form av (över-)vinstdelning utan att Bergström uttrycker det på detta sätt. Åsard ser endast den rent lönebaserade avgiften och jämför Bergström med Per Edvin Sköld, delvis med rätt men delvis också oriktigt.

För stort ämne för en avhandling

Min bedömning av Åsards avhandling är inte entydig. Han har valt ett stort, viktigt och aktuellt ämne – det är djärvt och värt uppmuntran. Han har gått igenom en stor debatt och ger en lättläst och utförlig information om denna debatt. Men jag har också funnit en del brister. Åsard har inte riktigt fått grepp om ämnet. Historiken borde inte bara behandla den liberala vinstandelstanken (där det känns litet konstigt att möta Sköld och Wigforss), och den solidariska lönepolitiken. Något borde också ha sagts åtminstone om den socialistiska idétraditionen i synen på löntagarnas inflytande (med tanke på den aktuella debatten.)

I avsnittet om den solidariska lönepolitiken delar jag inte helt Åsards tolkning av 1951 års betänkande. Jag upprepar här min tidigare kritik i *Arbetet* mot Axel Hadenius avhandling om LO:s organisationsutveckling. Sambandet mellan de solidariska lönepolitiken och löntagarfonder analyseras inte heller klart.

Huvudkapitlet om 70-talsdebatten överdriver och dramatiserar olika uttalanden av Meidner – kontinuiteten underskattas enligt min uppfattning. Övervinstproblemet missförstås och därmed viktiga inslag i debatten. Kanske skulle man här ha velat få del av hela debatten om löntagarfonder så att man fått en utförligare redovisning av argumenten för och emot löntagarfonder. Ambitionen är ju att göra en innehållslig analys – nu ligger värdet snarare i en idéhistorisk insats. Men då hade också avhandlingen svällt kraftigt.

Det är helt enkelt svårt att inom ramen för en avhandling studera hela denna fråga. Det märks både genom att hela debatten inte alls refereras – att det är den största frågan sedan ATP får man ingen känsla av i avhandlingen – och i författarens svårigheter att tränga in i hela frågekomplexet. Åsards svårigheter avspeglar här ett mera generellt problem att svenska statsvetare ofta har dåliga kunskaper i ekonomisk teori.

Bilaga 4.2 Tablå över några viktiga inlägg och förslag, vad avser löntagarfonders syften och utformning[1]

1 Albin Lind 1938, Solidarisk lönepolitik
(förespråkar)
"ett överförande av betalningsförmåga från en näringsgren till en annan".

2 Gjutareförbundet 1941, motion till LO-kongressen 1941
(avvisar som orealistisk tanken på att)
"överföra det därav (avser återhållsamhet i mer gynnade näringsgrupper) uppkomna 'uppoffringsvärdet' till lägre betalda arbetargrupper inom andra industrier".

3 Kommunalarbetarna i Västervik 1951, motion till LO-kongressen 1951
(föreslår)
"en industriernas och fackföreningsrörelsens utjämningsfond"

Dessa tre inlägg avser en clearing. Nedan följer inlägg som avser fonder, som finansieras genom vinstdelning och/eller lönebaserade avgifter, sparande m. m.

4 LO 1961: Samordnad näringspolitik
(föreslår)
Branschrationaliseringsfonder
Syfte: att förena en önskan om kapitalbildning utan förmögenhetstillväxt för enskilda med behovet av en branschvis driven strukturpolitik och bl. a.
att undgå den solidariska lönepolitikens konsekvenser för förmögenhetsutvecklingen

[1] En klassificering av fondsystem skulle lämpligen utgå från systemens syften och utformning (mål och medel). Relevanta mål är i första hand de som berör förmögenhetsfördelning, solidarisk lönepolitik, inflytande och kapitalbildning. Fonderna kan ha olika storlek och utformas på olika sätt vad avser placeringsverksamhet, ägandeformer, organisations- och styrelseformer samt finansiering. Samtliga dessa mål och medel behandlas utförligt i Öhman, (1982 a).
Det framgår emellertid inte alltid klart vilka syften olika förslag har och exakt hur fonderna ska utformas. Såväl mål och målformuleringar som fondernas storlek och utformning är också mycket olika (och ofta ofullständiga) i olika inlägg och förslag. En mer direkt jämförande tablå har därför inte kunnat göras.

Utformning: finansieras och upprättas genom avtal mellan parterna på arbetsmarknaden

flerpartsrepresentation i fondernas styrelse

5 LO 1966: Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen
(föreslår)
Branschfonder

Syfte: att underlätta rationaliseringar och kapitalbildning och

att finna fördelningspolitiskt acceptabla former för denna kapitalbildning

Utformning: som ovan

6 Meidner m. fl. 1975: Löntagarfonder

LO 1976: Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder
(föreslår)
Löntagarfonder

Syfte: att komplettera den solidariska lönepolitiken

att motverka den förmögenhetskoncentration som följer med industrins självfinansiering

att öka löntagarnas inflytande över den ekonomiska processen

Utformning: finansieras genom vinstdelning, utformas som kollektiva branschfonder där styrelsernas majoritet utses av de fackliga organisationerna

7 LO/SAP 1978: Löntagarfonder och kapitalbildning
(föreslår)
Löntagarfonder och utvecklingsfonder

Syfte: att stödja den solidariska lönepolitiken

att motverka den förmögenhets- och maktkoncentration som följer av företagens självfinansiering

att genom medägande stärka löntagarinflytandet i företagen

att bidra till kollektivt sparande och kapitalbildning för produktiva investeringar

Utformning: löntagarfonder som finanseras genom vinstdelning

utvecklingsfonder som finansieras genom en avgift på samtliga förvärvsinkomster

båda med regional förgrening och kollektivt ägande

8 LO/SAP 1981: Arbetarrörelsen och löntagarfonderna
(föreslår)
Löntagarfonder

Syfte: som ovan

Utformning: övervinstdelning och avgift på lönesumman

regionala fonder där fondernas styrelser utses (efter förslag) av de fackliga organisationerna eller genom direktval (med löntagarna som röstberättigade), med kollektivt ägande

9 TCO 1976: Löntagarkapital
(diskuterar)
Löntagarkapital
Syfte: Målen har med
kapitalförsörjning
förmögenhetsfördelning
lönepolitik och
löntagarinflytande att göra
Utformning: övergripande löntagarfonder, som finansieras genom vinst- och/eller lönebaserade avgifter

10 TCO 1978: Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag
(förespråkar)
Löntagarfonder
Syfte: som ovan
Utformning: övervinstdelning och lönebaserade avgifter
kollektiva fonder med regional förgrening, där styrelserna utses av de fackliga organisationerna

11 TCO 1981: Fackliga krav på kapitalbildningen
(principiella krav på ett ev. fondsystem)
1. Den långsiktiga kapitalförsörjningen måste tryggas
2. Maktkoncentrationen inom näringslivet måste brytas, vilket också innebär att marknadsekonomin stärks.
3. Löntagarinflytandet måste öka.
4. De politiskt valda organens befogenheter får inte inskränkas.
5. De fackliga organisationernas roll som företrädare för löntagarintresset får inte rubbas.
6. Möjligheterna att föra en mer framgångsrik solidarisk lönepolitik måste förbättras.
7. En utveckling mot en ojämnare förmögenhetsfördelning måste motarbetas.
8. Alla löntagare måste omfattas på lika villkor, oavsett var på arbetsmarknaden de är verksamma.

12 SACO/SR 1979: Löntagarfonder?
(föreslår)
Samhällsfonder
Syfte: att främja en sådan kapitalbildning att den inom samhället önskade konsumtionsutvecklingen och sysselsättningen kommer till stånd. Detta skall ske i sådana former att ägandeinflytandet breddas och med beaktande av effekterna på förmögenhetsfördelningen. Fackets nuvarande roll skall inte ändras.
Utformning: finansieras genom moms eller löneavgift
samhällsfonder, vilkas styrelser utses av regeringen, med stark löntagarminoritet

13 SACO/SR 1981: Fonder för förändring
(föreslår)
Medborgarfonder

Syfte: breddat ägande och ägarinflytande i näringslivet
ökad kapitalbildning
Utformning: tvångssparande (höjd moms)
fonder – typ aktiefonder – med individuella andelar, placering i aktier eller obligationer

14 Den Waldenströmska rapporten 1976
(föreslår bl. a.)
Företagsanknutna och fristående fonder
Syfte: att bredda ägande och inflytande i näringslivet
att främja de anställdas motivation och tillfredsställelse i arbetet
att öka sparandet i samhället
Utformning: finansieras genom frivilligt, skattestimulerat lönesparande
företagsanknutna och fristående fonder där styrelsen tillsätts av delägarna i direktval

15 Folkpartiet 1978: Promemoria om löntagarfonder
(föreslår)
Medborgarfonder
Syfte: säkerställa en tillfredsställande kapitalbildning i näringslivet
befästa och förstärka marknadsekonomin och motverka all slags maktkoncentration
stödja allmänt accepterade löne- och stabiliseringspolitiska strävanden
främja en fortsatt demokratisering av arbetslivet
Utformning: finansieras genom löne- eller förädlingsvärdebaserade avgifter, en kompletterande övervinstdelning bör övervägas
medborgarfonder med olika styrelsesammansättning

16 Mittenpartiernas förslag 1981 (i SOU 1981:44)
(föreslår)
Medborgarsparande
Syfte: en kraftig breddning av aktieägandet
förbättrad tillgång på riskkapital
höjd lönsamhet (i näringslivet)
Utformning: finanseras genom ett obligatoriskt individuellt sparande
övergripande fonder av typen aktiefonder.

5 Sammanfattning och slutsatser

5.1 Rapportens syften och uppläggning

En av de centrala frågorna i debatten om löntagarfonder har varit anknytningen mellan lönepolitiken och löntagarfonder. Man har särskilt från LO och TCO anfört den solidariska lönepolitiken som argument för löntagarfonder. Det var därför naturligt att ett av de första expertuppdragen från utredningen gällde den solidariska lönepolitiken. Uppdraget var att skaffa ett empiriskt underlag för diskussionen om sambandet mellan lönebildning och vinster.[1]

I denna rapport diskuteras sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Direktiven anger som ett av målen för löntagarfonder att "stärka den solidariska lönepolitiken". Det *första* syftet med denna rapport är att studera på vilket sätt löntagarfonder kan stärka den solidariska lönepolitiken. Det *andra* syftet är att ge en idéhistorisk framställning över debatten om solidarisk lönepolitik och löntagarfonder. Rapporten har därför två huvudavsnitt: ett teoretiskt avsnitt (kap. 2) och ett idéhistoriskt avsnitt (kap. 4). Dessutom ges en kort översikt över inkomstfördelningens och lönestrukturens utveckling (kap. 3). Det historiska perspektivet avser perioden från 1930-talet fram till och med 1981.

5.2 Den teoretiska analysen

Det teoretiska avsnittet inleds med en analys av *lönebildningen i en marknadsekonomi*. I avsnittet betonas arbetsmarknadens speciella egenskaper och betydelsen av förekomsten av fackliga organisationer. Avsnittet syftar till att ge förklaringar till löneskillnader. I den "idealiserade" modellen – med homogena arbeten, homogen arbetskraft, perfekta marknader m. m. – finns inga löneskillnader. Vi släpper därefter de olika antagandena för att göra modellen mer realistisk och finner då olika förklaringar till löneskillnader.

Mot denna bakgrund diskuteras innebörden av begreppet *solidarisk lönepolitik*. Syftet är att klargöra vilken typ av lönestruktur som eftersträvas i den solidariska lönepolitiken. Rapporten visar att två olika mål eftersträvas: dels en rationell lönestruktur, dels en allmän löneutjämning. Med en rationell lönestruktur avses "lika lön för lika arbete", där löneskillnader som beror på olikheter i jobben accepteras, i princip också löneskillnader som

[1] Uppdraget gick till Nils-Henrik Schager, som författat två expertrapporter i frågan. De är publicerade i SOU 1979:10 och SOU 1982:47.

beror på olikheter i arbetskraften, däremot inte löneskillnader som beror på "marknadsimperfektioner".

Den solidariska lönepolitiken kan med denna definition sägas eftersträva den perfekta marknadens lönestruktur. I verkligheten har vi dock en lönesplittring" – olika lön för lika arbete – som strider mot den solidariska lönepolitiken, som därför kan beskrivas både som att den ständigt står i konflikt med "marknadskrafterna" och som att den försöker skapa en mer perfekt marknads lönestruktur.

Tanken på en allmän löneutjämning – konkretiserad i låglönesatsningarna – är inte marknadskonform och grundas på allmänna jämlikhetssträvanden. Det råder därför en viss "spänning" mellan en "rationell" lönedifferentiering och en allmän löneutjämning.

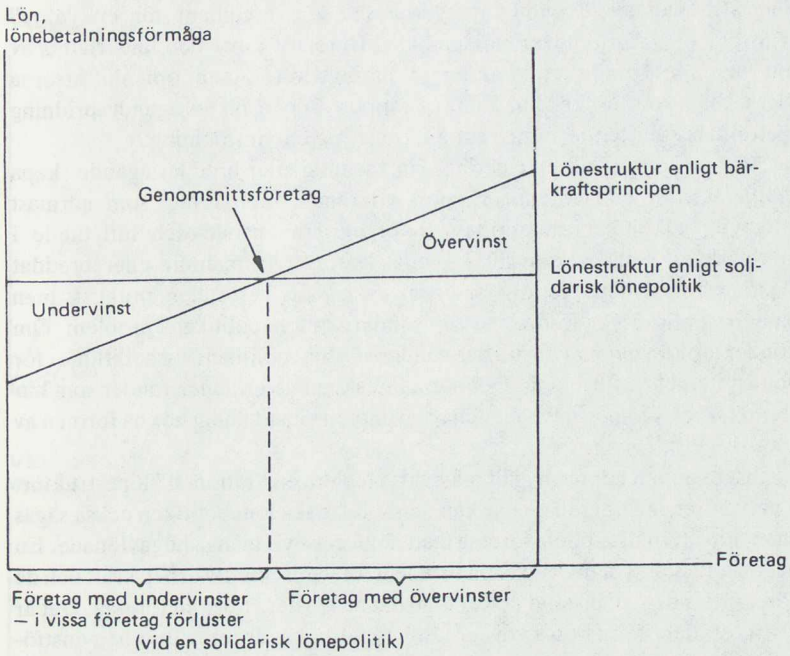
Den solidariska lönepolitiken handlar enbart om lönestrukturen och berör rent definitionsmässigt ej löneandelen i ekonomin. Den har emellertid effekter på samhällsekonomin vad avser inte bara fördelning utan också stabilisering och resursallokering, vilket kort berörs i rapporten.

Nästa avsnitt analyserar *sambandet mellan lönebildning och vinster*. Det betonas att sambandet är ömsesidigt. Det är emellertid ganska självklart att lönebildningen påverkar vinsterna. Det är mera omdiskuterat om och i vilken grad vinsterna påverkar lönebildningen. Den solidariska lönepolitiken syftar till en lönestruktur, som är oberoende av det enskilda företagets lönsamhet. I rapporten framhålls svårigheterna att studera orsakssambandet mellan vinster och löner, dvs. vinstens roll i lönebildningsprocessen. De empiriska studier som har gjorts betonar sambandet mellan arbetsmarknadsläge och löneutveckling men tyder i allmänhet på ett svagt eller obefintligt samband mellan vinster och löner.

Efter denna genomgång av lönebildning och lönepolitik behandlas *sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder*. En central utgångspunkt är att lönepolitiken påverkar vinststrukturen, vilket illustreras i figur 5.1. Likalönsprincipen innebär att löntagarna medvetet avstår från att ta ut hela löneutrymmet i företag som går bra men också att de gör motsvarande "överuttag" i företag som går dåligt. Vi jämför här med en extremt bärkraftsorienterad lönebildning, vilket har ett analytiskt intresse eftersom vi därmed kan belysa två olika typfall. I praktiken torde en måttligt bärkraftsorienterad lönebildning vara ett mer realistiskt alternativ till den solidariska lönepolitiken.

Den solidariska lönepolitiken skapar problem i företag med låg lönebetalningsförmåga. Dessa problem gäller arbetslöshet till följd av rationaliseringar eller nedläggningar. Man har därför sedan länge betraktat en aktiv arbetsmarknadspolitik som ett nödvändigt komplement till den solidariska lönepolitiken. I företag med hög lönebetalningsförmåga uppstår däremot "övervinster", dvs. vinster över genomsnittet.

Man har ibland, även inom facket, sett på dessa övervinster som nödvändiga för att åstadkomma expansion i näringslivet. Man har emellertid också diskuterat olika metoder att få del av dessa övervinster. En metod är någon form av *clearing* mellan bra och dåliga företag. Den metoden innebär att de dåliga företagen får del av övervinsterna, inte löntagarna, och påverkar således inte löneandelen. En annan metod är att löntagarna får del av övervinsterna men inte företag med låg lönebetalningsförmåga – det är ett



Övervinst = outtaget löneutrymme
Undervinst = överuttaget löneutrymme (ger ibland förluster)
(i jämförelse med en strikt bärkraftsorienterad lönestruktur)

Figuren visar företagets lönebetalningsförmåga i betydelsen vad som återstår av företagets förädlingsvärde (per anställd) sedan det egna kapitalet erhållit en "normal" förräntning och räntor för lånat kapital är erlagda. Bärkraftsprincipen följer lönebetalningsförmågan i olika företag.

Med ett genomsnittsföretag som utgångspunkt kommer företag med större bärkraft att ha övervinster och företag med mindre bärkraft att ha undervinster (varav några förluster) vid en solidarisk lönepolitik. Med hänsyn till skiftande kapitalintensitet (relationen kapital/arbetskraft) och skiftande soliditet (relationen eget kapital/totalt kapital) kommer rangordningen av företagen inte att följa en rangordning efter vare sig lönsamhet (på eget kapital) eller arbetsproduktivitet.

Mer formellt blir framställningen följande:

$VA = wL + rK + \pi$

där VA = företagets förädlingsvärde
wL = lön
rK = "normalersättning" till eget och lånat kapital (ränta)
π = vinst (i figuren övervinst och undervinst)

$\frac{VA}{L}$ = arbetsproduktivitet

$\frac{VA - rK}{L}$ = lönebetalningsförmåga, bärkraft

Figur 5.1. Sambandet mellan lönestruktur och vinststruktur.

slags "halv" clearing, en *övervinstdelning,* som ökar löntagarandelen (löneandel + vinstdelning). Man utgår då enbart från det fördelningspolitiska problemet med övervinsterna, som naturligtvis är besvärande för löntagarna, men bortser från problemen i lågproduktiva företag.

I denna rapport har strävan varit att anlägga en helhetssyn, där de olika problemen i hög- respektive lågproduktiva företag ses i ett sammanhang. Man kan kanske tala om två olika perspektiv på företagens övervinster.

Den solidariska lönepolitiken avser i princip lönestrukturen, ej löneande-

len, och kan så till vida inte gärna ses som argument för en "äkta" vinstdelning, där löntagarandelen ökar. Däremot torde den underlättas av ett *breddat ägande* (av aktier) i näringslivet. Även om slutsatserna betecknats som osäkra har i denna rapport kravet på en ägandespridning betraktats som bättre motiverat än kravet på en vinstdelning.

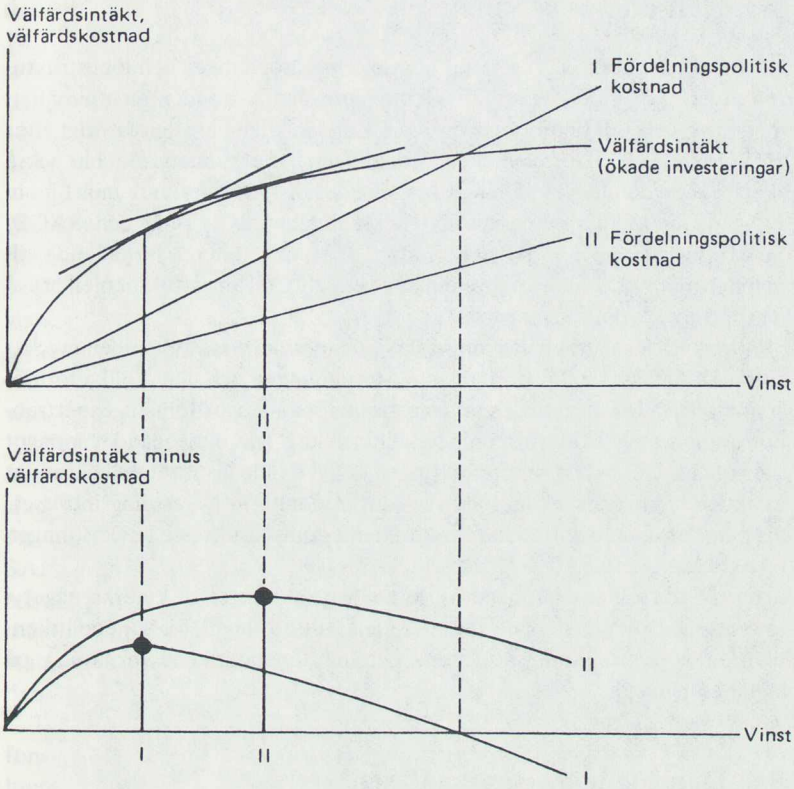
Att i anslutning till en clearing, vinstdelning eller breddat ägande skapa *fonder* kräver enligt denna rapport ytterligare motivering, som närmast anknyter till målet att sprida och organisera ägande och inflytande i näringslivet. Fonder kan alltså – om clearing, vinstdelning eller breddat ägande anses motiverade – ses som en i vissa avseenden praktisk men knappast nödvändig lösning på den solidariska lönepolitikens problem. Om fonder inrättas ger emellertid den solidariska lönepolitiken vissa riktlinjer för fondsystemets utformning. Det bör handla om *övergripande* fonder som har karaktären av *löntagarfonder* och en eventuell vinstdelning bör ha formen av en *övervinstdelning*.

Diskussionen har ovan gällt målet att etablera en "rationell" lönestruktur. I betydelsen låglönesatsningar kan den solidariska lönepolitiken också sägas innebära återhållsamhet i företag med jämförelsevis många högavlönade. En sådan lönepolitik kan dels skapa problem för lågproduktiv arbetskraft och de företag där den är anställd och dels ge ökade vinster i höglöneföretag. Det är svårt att identifiera dessa vinster – höglöneföretag är inte alltid högvinstföretag – och det är svårt att utforma en vinstdelning som komplement till denna lönepolitik. I denna rapport har därför analysen av den solidariska lönepolitiken i första hand avsett likalönsprincipen.

Det är inte säkert att den solidariska lönepolitiken är framgångsrik när det gäller att etablera en rationell lönestruktur. Den kan t. ex. störas av en lokal löneglidning. En vinstdelning kan då motiveras i syfte att förhindra den lokala löneglidningen och därmed underlätta den solidariska lönepolitiken.

Man kan också anföra *stabiliseringspolitiska skäl* för denna vinstdelning. Syftet är att dämpa löneutvecklingen och därmed inflationen och dessutom stimulera investeringarna. Det handlar då inte om en "äkta" vinstdelning som komplement till en given lönepolitik utan om en vinstdelning, vars syfte är att påverka lönebildningen. Vinstdelningen kompenseras här genom lägre löner (löneökningar). För att påverka företagens priser och investeringar bör dock vinstdelningen *mer än väl* kompenseras av en dämpad löneutveckling. Vinstdelningen ökar således inte löntagarandelen och kan därför inte samtidigt vara fördelningspolitiskt motiverad. Det finns här en viktig skillnad mellan en vinstdelning, som höjer kapitalkostnaderna och därför måste kompenseras för att vara "neutral", och ett breddat ägande, som inte påverkar kapitalkostnaderna.

Det råder olika uppfattningar om en vinstdelning och ett breddat ägande verkligen skulle påverka lönebildningen. Enligt denna rapport är det möjligt att en vinstdelning något kan påverka löntagarnas tolerans mot vinster, men den intressanta frågan är om den skulle öka toleransen mot kapitalavkastning. Vi har inte funnit några rimliga skäl för att hävda en sådan ståndpunkt. Vi har dock som en hypotes framfört idén att en vinstdelning skulle kunna minska osäkerheten i långsiktiga löneavtal och därmed verka dämpande på lönekraven.



Figur 5.2. Löntagarkalkyl för vinsttolerans.

Med ett breddat ägande skulle kapitalavkastningen utgöra ett mindre fördelningspolitiskt problem. Därmed skulle måhända toleransen mot kapitalavkastning öka. Tanken illustreras i figur 5.2. En ökad kapitalavkastning anses där ha både för- och nackdelar, med ett breddat ägande skulle nackdelarna minska och därmed högre vinster kunna accepteras.

I rapporten påpekas också att det framförts argument mot löntagarfonder, men att vi inte tagit ställning till hur man bör väga argumenten för och emot löntagarfonder.

De i figur 5.2 ritade kurvorna avser att visa att en ökad vinst – med början från ett mycket lågt utgångsläge – kan medföra både "kostnader och intäkter" för löntagarna. Intäkterna tänkes i början vara större än kostnaderna, men "marginalnyttan" avtar efter hand. Den fördelningspolitiska kostnaden blir normalt så småningom större än intäkterna, men om och när beror på ägandestrukturen som avgör kurvan för den fördelningspolitiska kostnaden. Avvägningen mellan dessa för- och nackdelar – som avgör vilken vinstnivå som bör föredras i en totalkalkyl – blir enligt figuren olika vid olika ägandestruktur. En jämnare ägandestruktur – fall II jämfört med fall I – ger högre investeringsnivå. Hur dessa kruvor faktiskt ser ut är svårt att bedöma, figuren illustrerar bara en hypotes.

5.3 Den empiriska analysen

I detta avsnitt beskrivs kortfattat hur inkomstfördelningen och lönestrukturen utvecklats under senare år. Den genomgående trenden är utjämning, men med vissa fluktuationer över tiden. Löneandelen har stigit kraftigt efter 1950. Inkomst- och förmögenhetsfördelningen har utjämnats. Det har också skett en betydande allmän löneutjämning sedan 1960-talet, inte minst inom LO–SAF-området, men sannolikt också mellan LO, TCO och SACO/SR-grupperna. Kvinnorna har kraftigt ökat sina löner i förhållande till männen inom LO, vilket är förenligt med en rationell lönestruktur men också en följd av låglönesatsningarna.

Även om det skett en utjämning är skillnaderna i vissa avseenden mycket stora. Det gäller särskilt förmögenhetsfördelningen och bland olika förmögenhetsslag särskilt aktier, som framgår av Spånts och Bomans expertrapporter för löntagarfondsutredningen. Utvecklingen av aktieägandet är något svårtolkad. Den viktigaste förändringen är det ökade institutionella ägandet av aktier, vilket rimligen får tolkas som en breddning av avkastningsintresset, dvs. att fler människor nu har ett direkt ekonomiskt intresse i avkastningen på aktier.

Orsakerna till utjämningen av löner och inkomster diskuteras något i rapporten. Där pekas både på ändrade förutsättningar för lönepolitiken, bl. a. genom utbildningspolitiken, och på lönepolitikens inriktning på låglönesatsningar.

5.4 Den idéhistoriska analysen

Den solidariska lönepolitiken har spelat en viktig roll i den fackliga debatten om branschfonder och löntagarfonder. Den egentliga fonddebatten kan sägas ha börjat 1975 med Rudolf Meidners bok *Löntagarfonder* och har sedan dess varit mycket intensiv. Debatten har emellertid en lång historisk bakgrund.

Vi går i denna rapport tillbaka till 1930-talet och behandlar debatten fram till 1981. Tankarna på en solidarisk lönepolitik utvecklades under 1930-talet och man uppmärksammade redan då några av de i dag aktuella problemen med en solidarisk lönepolitik – återhållsamheten i vissa näringsgrenar och företag, "överuttaget" i andra. De tidigaste tankegångarna gällde någon form av clearing och handlade inte om fonder i egentlig mening.

Den solidariska lönepolitiken fick sin teoretiska utformning i 1951 års LO-betänkande, *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen.* Betänkandet är emellertid helt inriktat på att studera sysselsättningskonsekvenserna av den solidariska lönepolitiken och synes inte betrakta övervinsterna som ett problem. Det är således sambandet solidarisk lönepolitik – arbetsmarknadspolitik, inte solidarisk lönepolitik – löntagarfonder, som betonas.

I 1960-talets debatt om branschfonder var den solidariska lönepolitiken ett av motiven men den intog inte någon central plats. Vi har därför funnit att den solidariska lönepolitiken då inte spelade en särskilt framträdande roll för fondfrågans utveckling. Den spelade emellertid en viktig roll i 1970-talets

debatt om löntagarfonder, främst under och efter de s. k. övervinståren 1973–1974, vilket är något paradoxalt eftersom högkonjunkturens övervinster inte har något med solidarisk lönepolitik att göra. Detta har inte minst betonats av Meidner, som annars betonat den solidariska lönepolitikens (inte bara historiska utan också) sakliga betydelse som argument för löntagarfonder.

1971 års LO-kongress beslöt att utreda frågan om löntagarfonder. Uppdraget gick till Rudolf Meidner. I hans skrift från 1975 anges tre mål – rörande förmögenhetsfördelning, solidarisk lönepolitik och inflytande. Hans förslag var ett system av branschfonder grundade på en obligatorisk, generell vinstdelning och styrda av de fackliga organisationerna. Tanken på en clearing avfärdas uttryckligen. Syftet med vinstdelningen är att komplettera en framgångsrik solidarisk lönepolitik – det handlar om en "äkta" vinstdelning, som ökar löntagarnas andel av företagens förädlingsvärde.

I Meidners rapport, liksom i kongressrapporten 1976 *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder,* saknas ett kapitalbildningsmål såväl som ett stabiliseringspolitiskt mål. Den solidariska lönepolitiken framstår därför som ett jämförelsevis framträdande motiv för löntagarfonder. I senare LO/SAP-rapporter – *Löntagarfonder och kapitalbildning* (1978) och *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna* (1981) – har man tillfogat ett kapitalbildningsmål. I den senaste rapporten har man också en ingående diskussion om stabiliseringspolitiska aspekter på vinstdelning. Men föreslår en övervinstdelning, vars syfte är att dämpa löneutvecklingen.

TCO har under 1970-talet mycket aktivt deltagit i debatten om löntagarfonder. Redan i 1976 års kongressrapport, *Löntagarkapital,* anfördes de fyra huvudmotiven för löntagarfonder – i sak samma motiv som i LO/SAP-rapporterna – men slutsatserna är mycket försiktiga i denna rapport. I senare TCO-rapporter, särskilt *Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag* (1978), är argumentationen för löntagarfonder mer energisk och den utmynnar i fondsystem med betydande likheter med LO/SAP-förslagen till löntagarfonder. Inför kongressen 1982 är man åter försiktig och framlägger inget konkret förslag till löntagarfonder, bara ett antal principiella krav på kapitalbildningen. I TCO-rapporterna återfinns regelbundet den solidariska lönepolitiken som motiv för löntagarfonder, men det är knappast det allra mest framträdande. Likheten med LO är i det avseendet stor, trots att rapporterna från LO och TCO skiljer sig på många sätt i fråga om utformning och argumentation.

De borgerliga partierna och näringslivet har genomgående varit starkt kritiska till de fackliga förslagen om löntagarfonder. Det finns emellertid konservativa och liberala idétraditioner med anknytning till fondfrågan. Ett nej till de fackliga fondförslagen har därför ibland kombinerats med alternativa förslag till lösningar, så t. ex. den Waldenströmska rapporten (1976) och folkpartiets promemoria om löntagarfonder (1978). En spridning av det individuella aktieägandet förespråkas av både näringslivet och alla borgerliga partier.

Det är emellertid uppenbart att dessa förslag bara delvis utgår från samma mål som LO/SAP- och TCO-förslagen. Den solidariska lönepolitiken har aldrig allmänt accepterats som argument för löntagarfonder utanför LO/SAP och TCO, med folkpartiets fondpromemoria som främsta undantag. Skälet

är att man inte accepterar den solidariska lönepolitiken – det gäller särskilt låglönesatsningarna – och/eller att man inte accepterar resonemanget om sambandet mellan solidarisk lönepolitik och löntagarfonder.

Vi har i denna rapport också i korthet behandlat sambandet mellan inkomstpolitik och löntagarfonder. Det bör då först framhållas att tanken på en statlig inkomstpolitik inte varit särskilt aktuell i Sverige i den meningen att man allmänt accepterar parternas fria förhandlingsrätt på arbetsmarknaden. Men har således inte heller som t. ex. i Danmark sett löntagarfonder som led i en inkomstpolitisk uppgörelse. Per Edvin Sköld aktualiserade (utan framgång) tanken på ett obligatoriskt sparande, samlat i någon form av löntagarfonder, i mitten av 1950-talet. Stabiliseringsproblemen blev mer akuta under 1970-talet och har då också blivit vanligare som argument för löntagarfonder – nu främst som argument för en vinstdelning. Det bör dock understrykas att Meidner uttryckligen avvisade detta argument för sitt fondförslag 1975. Det ingick inte heller som ett uttalat mål i direktiven för löntagarfondsutredningen.

Resultaten av denna rapport kan alltså sammanfattningsvis med viss förenkling – nyanserna får sökas i den tidigare texten – sägas vara följande. Den solidariska lönepolitiken kan, sakligt sett och med accepterande av fackets värderingar, användas som argument för en clearing, rimligen också för ett breddat ägande, mer tveksamt för en vinstdelning. Det krävs ytterligare argument för att motivera ett omfattande fondsystem som placerar sina medel i aktier. Vi är därför inte benägna att betrakta solidarisk lönepolitik som ett huvudargument för löntagarfonder.

Historiskt sett har solidarisk lönepolitik varit ett viktigt argument för löntagarfonder men knappast det allra mest centrala. När fondfrågan från 1975 blev en stor politisk fråga berodde det på förslagens utformning och inte minst omfattning – ett huvudmål för LO/SAP-förslagen är att genomföra någon form av ekonomisk demokrati. Det är svårt att se den solidariska lönepolitiken som huvudmotivet för denna utveckling av fondfrågan.

Det bör dock framhållas att argumenten för löntagarfonder har varierat över tiden och att den solidariska lönepolitiken tidvis spelat en central roll i debatten. Den har också spelat olika stor roll för olika parter och personer. Det är därför inte lätt att avgöra den solidariska lönepolitikens roll för fondfrågan – alla generaliseringar kräver nyanseringar. Bedömningen kompliceras ytterligare av att debatten ofta varit mycket oklar i den meningen att argumentationen inte stämt överens med den analys som företagits i kap. 2. Med tanke på att det också getts en klarläggande analys i vissa skrifter och rapporter – t. ex. Meidner (1974) och TCO (1976) – måste en utvärdering av fonddebatten på denna punkt bli ganska kritisk. Den inte bara borde utan *kunde* således också ha varit bättre.

6 Summary

The aims and disposition of the report

One of the central questions in the debate on wage earners' funds has been the connection between wage policy and wage earners' funds. LO and TCO have in particular put forward the solidary wage policy[1] as an argument for wage earners' funds. It was therefore natural that one of the first special studies ordered by the commission concerned the solidary wage policy. The purpose of the study was to gather empirical data which could serve as a basis for the discussion of the relation between wage determination and profits.[2]

In this report the relation between the solidary wage policy and wage earners' funds is discussed. The directives state that one of the goals for wage earners' funds is to "strengthen the solidary wage policy". The *first* aim of this report is to study how wage earners' funds can strengthen the solidary wage policy. The *second* aim is to trace the history of the ideas on solidary wage policy and wage earners' funds. The report therefore has two main sections: a theoretical section (chapter 2) and a historical section (chapter 4). In addition there is a short survey of the development of income distribution and wage structure (chapter 3). The historical perspective refers to the period from the 1930s to 1981.

The Theoretical analysis

The theoretical section begins with an analysis of *wage determination in a market economy*. In this section the special properties of the labour market and the importance of trade unions are stressed. The section aims to account for wage differences. In the "ideal" model – with homogeneous jobs, homogeneous labour and perfect markets – there are no wage differences. We then drop the different assumptions to make the model more realistic and find different explanations of wage differences.

In the next part of the theoretical section is then discussed what is meant by a *solidary wage policy*. Here the aim is to make clear which type of wage structure the solidary wage policy is intended to bring about. The report shows that it has two goals: a rational wage structure and a general equalization of wages. By a rational wage structure is meant "equal pay for equal work", where differences in wages due to differences in jobs are accepted, as are in principle differences due to differences in labour, but not

[1] It is difficult to translate "solidarisk lönepolitik". We have here used "solidary" (as a parallel to solitary). Other possibilities are "solidaristic", "solidaric" or "solidarity" wage policy.

[2] This task was assigned to Nils-Henrik Schager, who has written two expert reports. They are published in SOU 1979:10 and SOU 1982:47.

wage differences caused by "market imperfections".

The solidary wage policy, thus defined, is designed to bring about the wage structure of a perfect market. In reality, however, some wage dispersion–in the sense of different wages for equal work–does exist. It can therefore be said that the solidary wage policy is constantly in conflict with "market forces" but also that its purpose is to create a more perfect market.

The idea of a general equalization of wages–which has been put into practice by favouring those with low wages in wage settlements–does not conform to market mechanisms but is based on general ideas of equality. There is thus a certain "tension" between the aims of a rational wage structure and a general equalization of the wage structure.

The solidary wage policy is by definition a matter that concerns the wage structure but not laburs's share of total returns. However, with regard not only to distribution but also to stabilization and resource allocation, the policy does have effects on the economy, and these are shortly dealt with in the report.

The next part of the analysis is about *the relation between wage determination and profits*. It is stressed that the relation is one of mutual dependence. That wages have an influence on profits is rather obvious. It is a more controversial question whether and to what extent profits influence the determination of wages. The solidary wage policy aims at a wage structure, which is independent of the profits earned by individual enterprises. The report stresses the difficulties met in studying the casual connection between profits and wages, that is in analyzing the role of profits in the process of wage determination. Empirical studies on this question emphasize the connection between wage growth and labour market conditions but indicate a weak or non-existent connection between wages and profits.

After this survey of wage determination and wage policy, *the relation between a solidary wage policy and wage earners's funds* is dealt with. A major point of departure is that such a wage policy affects the structure of profits, as illustrated in figure 6.1. The principle of equal pay for equal work implies that the wage earners deliberately refrain from exploiting the full capacity of successful enterprises to pay wages, but to a corresponding extent overtax the capacity of weak enterprises. This is compared to a wage structure, that is perfectly dependent on the capacity to pay wages of individual enterprises, since such a comparison yields two different cases of analytical interest. In reality, a wage structure that is moderately dependent on the capacity to pay wages in different enterprises is probably a more realistic alternative to the solidary wage policy.

In enterprises with a low capacity to pay wages the solidary wage policy creates problems, in particular unemployment as a result of rationalization and shut-downs. For this reason an active labour market policy has long been regarded as a necessary complement to the solidary wage policy. In enterprises with a high capacity to pay wages, on the other hand, there arise excess profits, that is profits in excess of the normal return to capital.

Even within the trade union movement, these excess profits have sometimes been regarded as necessary to create expansion in the economy. However, different methods of getting a share of these excess profits, have also been discussed. One method is some sort of *clearing* between "strong"

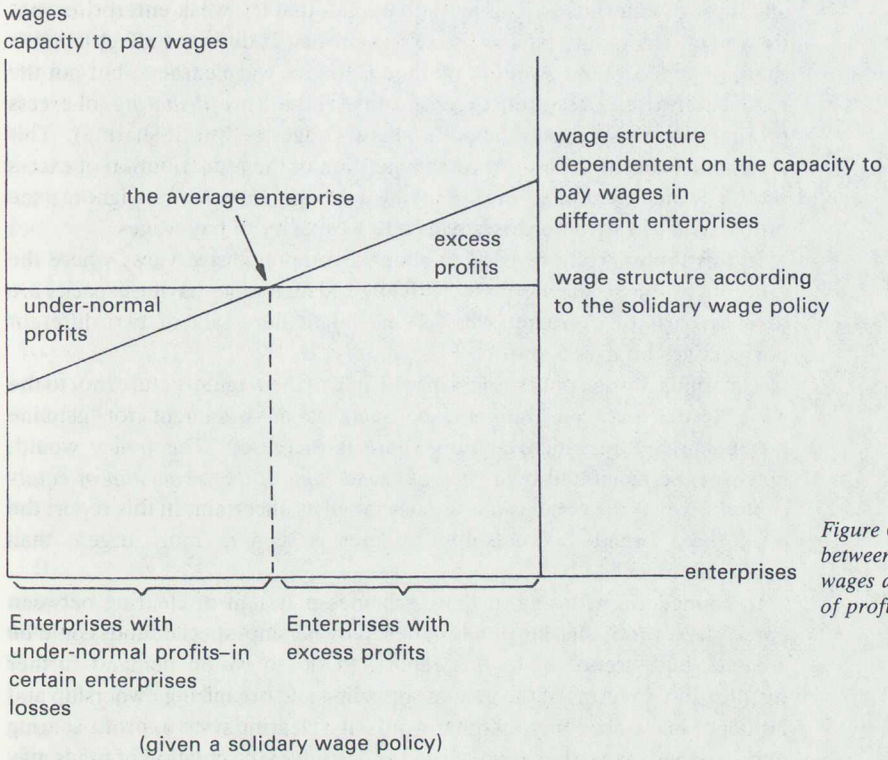


Figure 6.1 The relation between the structure of wages and the structure of profits.

Excess profits = unexploited wage-paying capacity
Under-normal profits = over-exploited wage-paying capacity (which sometimes gives losses)
(compared with a wage structure dependent on the capacity to pay wages in different enterprises)

The figure shows the capacity of enterprises to pay wages. This capacity is defined as the residual of the value added (per employee), after deductions for a normal return on invested capital and interest paid on borrowed money.

With an average enterprise as a comparison, enterprises with a greater (than average) capacity to pay wages will have "excess profits" and enterprises with a lesser (than average) capacity will have "under-normal profits" (some of these will run at a loss), when we have a solidary wage policy. Owing to varying capital intensity (the relation between capital and labour) and varying solidity (the relation between the firm's own capital and total capital), the ranking of the enterprises will follow neither profitability nor labour productivity.

A formal treatment will look like this:

$VA = wL + rk + \Omega$

where VA = Value added by the enterprise
wL = wages
rk = normal payment to own and borrowed capital
Ω = profits (excess profits and under-noramal profits)
$\frac{VA}{L}$ = labour productivity
$\frac{VA - rk}{L}$ = capacity to pay wages

and "weak" enterprises. This method implies that the weak enterprises, not the wage earners, get part of the excess profits. It does not affect labour's share of added value. Another method is to give wage earners, but not the weak enterprises, part of the excess profits. This is a *profit-sharing* (of excess profits), which increases labour's share (wages + profit-sharing). This technique concentrates solely on the question of the redistribution of excess profits, which of course are annoying to wage earners, but ignores the problems faced by enterprises with a low capacity to pay wages.

In this report we have tried to adopt a comprehensive view, where the different problems in enterprises with low and high wage-paying capacity are seen as parts of a greater whole. One might here talk of two different perspectives on excess profits.

The solidary wage policy refers in principle to the wage structure, not to the wage level, and can thus not be seen as an argument for genuine profit-sharing, by which labour's share is increased. The policy would, however, be facilitated by *a general broadening of the ownership of equity capital.* Even if the conclusions are described as uncertain, in this report the need for a broader ownership of shares is seen as more urgent than profit-sharing.

In connection with any of these schemes–a system of clearing between enterprises, profit-sharing or a broadened ownership–special funds could be created, but, according to this report, to do so would demand further justification, in terms of the goal of spreading and organizing ownership and influence in the economy. In other words, if a clearing system, profit-sharing or broadened ownership are regarded as desirable, the creation of funds may in certain respects constitute a practical solution but hardly a necessary one dictated by the problems of the solidary wage policy. If funds are to be established, however, the solidary wage policy sets certain constraints on the construction of the fund system. It should be *comprehensive* with the character of *wage-earners'* funds, and any profit–sharing should deal with the redistribution of excess profits.

Up to this point the discussion has centred on the goal of "equal pay for equal work", that is of establishing a rational wage structure. With respect to its second goal of wage equalization the solidary wage policy can be said to imply wage restraint in enterprises with comparatively many highly paid wage earners. Such a wage policy can create problems for wage earners whose productivity is low and for enterprises where they work. It can also yield increased profits in high-wage enterprises. It is difficult to identify these profits – high-wage enterprises are not always high-profit enterprises – and it is difficult to design a profit-sharing system to complement this wage policy. In this report, the analysis of the solidary wage policy has therefore concentrated on the principle of equal pay for equal work.

It is not certain that the solidary wage policy will be successful in establishing a rational wage structure. It can for example be disturbed by local wage drift. Profit-sharing may then be justified in order to prevent this wage drift and thus strengthen the solidary wage policy.

Profit-sharing can also be put forward as a means of realizing a *stabilization policy,* whose aim is to moderate wage increases and thereby inflation as well as to stimulate investment. In this case it is not a question of genuine

profit-sharing as a complement to a given wage policy but of profit-sharing, whose aim is to affect wage determination. Labour's share of profits is here offset by lower wages (wage increases). To have an affect on prices and investments, such profit-sharing should be *more* than counterbalanced by a mitigated wage development. Since profit-sharing of this type does not increase labour's share of returns, it cannot at the same time be argued for in terms of its distributional effects. There is an important difference between profit-sharing that increases capital costs and must be compensated for to be "neutral", and broadened ownership, which does not affect capital costs.

Opinions differ concerning whether profit-sharing or a broadened ownership of shares would in fact affect the determination of wages. According to this report it is conceivable that profit-sharing may somewhat affect wage-earners' tolerance to profits, but the interesting question is whether it would increase their tolerance to profits *after* profit-sharing, that is, to the returns on capital. We have not found any reasonable arguments to support this standpoint. We have, however, as a hypothesis proposed that profit-sharing may reduce uncertainty in long-term wage agreements and thereby have a moderating effect on wage demands.

If capital ownership were broadened, the question of capital returns should constitute a less serious distributive problem with an increases in wage-earners' tolerance to capital returns as a possible result. The notion is illustrated in figure 6.2.A higher yield on capital is considered to have both

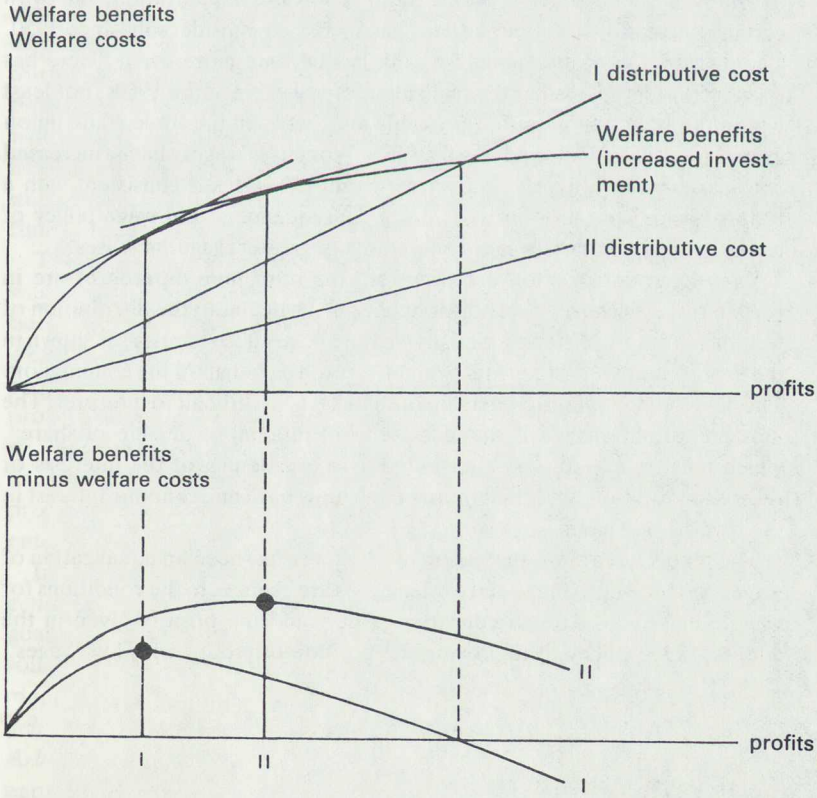


Figure 6.2 A wage earners' calculation of the tolerance to profits

advantages and disadvantages. Broadening capital ownership should decrease the drawbacks and make it easier to accept higher profits.

It is also observed in the report that there are many arguments against wage earners' funds, but we have not taken any position on how the pros and cons should be weighed against each other.

The curves in figure 6.2 are intended to illustrate the notion that higher profits – starting from a level with very low profits – may lead to both costs and benefits for the wage-earner. To begin with, the benefits are assumed to be greater than the costs, but the marginal benefit gradually decreases as profits rise. There will normally be a point at which the distributive cost becomes greater than the benefit, but this depends on the structure of ownership, which determines the curve for distributive costs. The balance between costs and benefits – which determines which level of profits that should be preferred – is different for different structures of ownership, as exemplified in the figure. A more equal structure of ownership – case II compared with case I – yields a higher level of investment. We do not know what these curves actually look like in reality – the figure just illustrates a hypothesis.

The empirical analysis

In this section the development of income distribution and the wage structure is briefly described. The general trend is towards equalization, but with certain fluctuations. Labour's share has increased considerably since 1950. The distribution of income and wealth has become more even. There has been a considerable general equalization of wages since the 1960s, not least within the LO–SAF area, but probably also between the three trade union groupings–LO, TCO and SACO/SR. Women's wages have increased considerably more than men's wages within LO – this is consistent with a rational wage structure but it is also a consequence of the wage policy of giving groups with low wages comparatively greater wage increases.

Even if an equalization has occurred, the remaining differences are in certain respects considerable. This applies in particular to the distribution of wealth and among different kinds of wealth above all to shares, as is shown in the expert reports by Spånt and Boman, written on behalf of the commission. The development of the ownership of shares is a bit difficult to interpret. The most important change is the increased institutional ownership of shares, which must reasonably be interpreted as a broadening of the interests of returns on capital, that is that more people now have an economic interest in the returns on shares.

The report has a short discussion of why there has been an equalization of wages and incomes. Suggested explanations are changes in the conditions for wage policy, e.g. through education policy, and the priority given in the adopted wage policy to improving the position of groups with low wages.

The historical analysis

The solidary wage policy has played an important part in the trade union debate on bransch funds and wage earners' funds. The actual debate on funds began in 1975 with Rudolf Meidner's book *Löntagarfonder* (Wage earners' funds) and has since that been very intensive. However, the debate has a long historical background.

In this report we go back to the 1930s and follow the debate right up to 1981. The notion of a solidary wage policy was developed during the 1930s. Some of the problems with a solidary wage policy that are now discussed were already then observed: wage restraint in some branches and enterprises, "too" high wages in others. The earliest notions referred to some kind of clearing system between firms, not to funds in a proper sense.

The solidary wage policy got its theoretical shape in a LO-report from 1951, *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen.* (Trade Unions and Full Employment). This report, however, deals exclusively with the consequences for employment of the solidary wage policy and does not seem to regard excess profits as a problem. Thus, it stresses the connection between the solidary wage policy and labour market policy, and not that between solidary wage policy and wage earners' funds.

In the debate on branch funds in the 1960s the solidary wage policy was put forward as a supporting argument but is was of no central importance. We have therefore concluded that the solidary wage policy did not then play any major role in the development of the fund question. However, it played an important role in debate on wage earners' funds in the 1970s, expecially during and after the "excess profits-years" (1973–74). This is a bit of a paradox, because the high profits earned during a boom have nothing to do with a solidary wage policy, a fact which has been stressed not least by Rudolf Meidner, who otherwise has emphasized both the historical and objective importance of the solidary wage policy as an argument for wage earners' funds.

The trade union congress of 1971 decided to investigate the question of wage earners' funds, a task which was assigned to Rudolf Meidner. In his book from 1975 three goals are mentioned – concerning the distribution of wealth, the solidary wage policy and the influence of employees. His proposal was a system of branch funds, financed by a system a compulsory profit-sharing and controlled by the trade unions. The notion of a clearing-system is expressly rejected. The aim of the profit-sharing scheme is to complement a successful, solidary wage policy. It is a genuine form of profit-sharing, which increases labour's share of the value produced by the enterprises.

In Meidner's book, as in the report from 1976, *Kollektiv kapitalbildning genom fonder* (Collective capital formation through funds)[1], none of the goals mentioned has to do with capital formation or stabilization policy. The solidary wage policy therefore appears to be a comparatively important motive for wage earners' funds. In later LO/SAP-reports–*Löntagarfonder och kapitalbildning* (Wage earners' funds and capital formation, 1978) and *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna* (The Labour Movement and wage earners' funds, 1981)–there is added a goal on capital formation. In the latest

[1] This book is translated into English: Rudolf Meidner, Employee Investment Funds. An Approach to Collective Capital Formation. Allen & Unwin 1978.

report there is also an exhaustive discussion of the stabilization effects of profit-sharing. A scheme of sharing excess profits is proposed with an aim to mitigating pressures for higher wages.

TCO (The Swedish Central Organization of Salaried Employess) has played an active part in the debate on wage earners's funds during the 1970s. In the report from 1976, *Löntagarkapital* (Wage earner capital) four main motives for wage earners' funds are given – as a matter of fact about the same as those mentioned in the LO/SAP-reports – but the conclusions are very cautious. In later reports from TCO, especially *Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag* (Wage earner capital through funds–a proposal of principles, 1978), the arguments for wage-earners' funds are put more forcefully and lead up to a fund system quite similar to the proposals from LO/SAP. With the approaching of its congress in 1982 TCO has again become more cautious. No detailed proposal for wage-earners' funds has been presented; only a few essential demands for improved capital formation have been made. In the TCO-reports the solidary wage policy is always seen as a motive for wage earners's funds, but it is hardly the most important. There is thus considerable similarity between LO and TCO in spite of certain differences between their reports with regard to presentation and argumentation.

The non-socialist parties and industry have been very critical of the trade union proposals for wage-earners' funds. There are, however, ideas within the conservative and liberal traditions that touch on the fund question. A rejection of the trade union proposals has therefore sometimes been combined with alternative proposals, e.g. the Waldenström Report (1976) and a memorandum on wage earners' funds from the Liberal Party (1978). A diffusion of the individual ownership of shares is recommended both by industry and by all non-socialist parties.

It is evident, however, that these proposals are only partly based on the same goals as the proposals from LO/SAP and TCO. The solidary wage policy has never been generally accepted as an argument for wage earners' funds outside LO/SAP and TCO, an important exception being the above mentioned memorandum from the Liberal Party. The reason for this may be that the solidary wage policy itself has not been accepted – especially the goal of giving the greatest relative increase to those with the lowest wages – or that the notion of a connection between a solidary wage policy and wage earners, funds is not accepted, or both.

This report has also dealt shortly with the connection between incomes policy and wage earners' funds. It should here be stressed that the notion of an incomes policy has hardly beeen seriously discussed in Sweden – the right to free negociations for the parties on the labour market is generally accepted. Wage earners' funds have not been seen as a part of an incomes policy, as in Denmark. Per Edvin Sköld – finance minister in the fifties – proposed (without success) a scheme of compulsory savings, which were to be collected in a kind of wage earners' fund. Stabilization problems have become more acute during the 1970s and have also figured more frequently as an argument for wage earners' funds – now above all as an argument for profit-sharing. It should be emphasized that Meidner expressly rejected this argument for his fund proposal in 1975. It was not included as a declared goal

in the directives to the commission on wage-earners and capital formation either.

The conclusions of this report can be summarized in a few sentences – the nuances are given in the earlier text. The solidary wage policy may, objectively and with trade union values as a starting point, be used as an argument for a clearing-system, probably also for a broader ownership of shares but more doubtfully for profit-sharing. Some additional argument are needed to justify a large-scale system of funds, whose capital is invested in shares. We are therefore not inclined to regard the solidary wage policy as a main argument for wage earners' funds.

Historically, the solidary wage policy has been an important argument for wage earners' funds, but hardly the most important. When the fund question from 1975 became an important political question, the reason was the construction and not least the large-scale extent of the proposals. One of the main goals of the LO/SAP-proposals is to create some kind of economic democracy. It is difficult to see the solidary wage policy as the main motive in relation to this development of the fund question.

It should be emphasized, however, that the arguments for wage earners' funds have varied from time to time and that the solidary wage policy has at times played a major role in the debate. Its importance to different parties and different persons has also varied. Therefore, it is no simple matter to estimate the importance of the solidary wage policy for the fund question – all general statements need to be qualified. Any judgment is further complicated by the fact that the debate has often been unclear in the sense that the arguments have not accorded with the theoretical analysis of this report. Considering that the question has been elucidated in some books and reports – e.g. Meidner (1974)[1] and TCO (1976) – an evaluation of the fund debate must be rather critical. The debate both could and should have been better.

[1] This refers to a book translated into English: R. Meidner, Co-ordination and Solidarity, An Approach to Wages Policy. Prisma 1974.

Litteratur

Officiellt tryck

Statistik från SCB

Riksdagstryck

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1955:25 Finanspolitikens ekonomiska teori, av Bent Hansen.
SOU 1961:42 Mål och medel i stabiliseringspolitiken. Betänkande avgivet av stabiliseringsutredningen.
SOU 1968:7 Ägande och inflytande inom det privata näringslivet. Koncentrationsutredningen.
SOU 1968:60 Tio ekonomer om arbetsmarknadspolitiken.
SOU 1971:39 Den svenska köpkraftsfördelningen, av Lars Söderström. Låginkomstutredningen.
SOU 1972:54 Skyddat arbete. Utredning rörande den skyddade sysselsättningen.
SOU 1972:77 Låginkomstproblemet, av Lars Söderström. Låginkomstutredningen. Söderström 1972 a.
SOU 1974:29 Att utvärdera arbetsmarknadspolitik. Expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor (EFA).
SOU 1978:60 Arbetsmarknadspolitik i förändring. Expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor (EFA).
SOU 1981:40 Prisreglering mot inflation? Slutbetänkande av prisregleringskommittén.
SOU 1981:41 Prisreglering mot inflation? Bilagor 1–6 till slutbetänkande av prisregleringskommittén.
SOU 1981:42 Prisreglering mot inflation? Bilagor 7–12 till slutbetänkande av prisregleringskommittén.
SOU 1981:60 Kooperationen i samhället. Huvudbetänkande av kooperationsutredningen.

Departementspromemorior

Ds Ju 1979:1 Vägar till ökad välfärd. Betänkande av Särskilda Näringspolitiska Delegationen.

Ds E 1979:4 Den svenska inkomstfördelningens utveckling 1920–1976. Underlagsmaterial till långtidsutredningen 1978, av Roland Spånt. Spånt 1979 a.

Nordisk utredningsserie

NU A 1979:22 Bind 4 Ägandespridning och egenkapitalförsörjning i mindre och medelstora företag.

Statens Industriverk

SIND 1980:5 Ägandet i det privata näringslivet.

II Rapporter från utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten

1. *Löntagarfonder – bakgrund, problem och möjligheter,* av univ. lektor Berndt Öhman (SOU 1979:8)
2. *Den svenska förmögenhetsfördelningens utveckling,* av fil. dr. Roland Spånt (SOU 1979:9). Spånt 1979 b.
3. *Löntagarfonder och aktiemarknaden – en introduktion,* av civilekonomerna Ragnar Boman och Lennart Låftman (SOU 1979:9).
4. *Internationella koncerner och löntagarfonder,* av fil. dr. Nils Lundgren (SOU 1979:9).
5. *Löner, lönsamhet och soliditet i svenska industriföretag,* av ekon. dr. Lars Bertmar m. fl. (SOU 1979:10)
6. *Vinstbegreppet,* av civilekonom Stefan Saläng (SOU 1979:10).
7. *Den lokala lönebildningen och företagens vinster – en preliminär analys,* av fil. kand. Nils-Henrik Schager (SOU 1979:10).
8. *Lantbrukskooperationen – ideologi och verklighet,* av agr. dr. Halvdan Åstrand (SOU 1979:11).
9. *Slutrapport* (SOU 1981:44).[1]
10. *Tillskott av nytt riskkapital från löntagarfonder,* av civilekonom Per Hörnfeldt (SOU 1981:78).
11. *Löntagarfonders aktieköp via börsen – problem och möjligheter,* av civilekonom Lennart Låftman (SOU 1981:78).
12. *Röstvärdesdifferenser i svenska börsbolag,* av civilekonom Rolf Skog (SOU 1981:78).
13. *Löntagarfonders finansiering och incidens,* av fil dr Anders Kristoffersson (SOU 1981:79). Kristoffersson 1981 b.
14. *Ägandekoncentration eller konkurrens på aktiemarknaden?* av civilekonom Rolf Eidem (SOU 1981:105).
15. *Hushållens aktieägande i Sverige,* av fil. dr. Roland Spånt (SOU 1981:105).
16. *Ägarstrukturen i börsföretagen,* av civilekonom Ragnar Boman (SOU 1982:28).
17. *Vinstbegreppet vid vinstbaserade avgifter till löntagarfonder,* av aukt. revisor Hans Edenhammar (SOU 1982:28).
18. *Löntagarfonders skattebehandling,* av aukt. revisor Hans Edenhammar (SOU 1982:28).

[1] Slutrapporten publicerade inget principkapitel och inga förslag. Principkapitlet, som det förelåg i maj 1981, har publicerats på LiberFörlag med titeln *Principfrågor för fondmodeller.* Ledamöternas förslag återfinns i deras reservationer och särskilda yttranden.

19. *Solidarisk lönepolitik och löntagarfonder,* av univ. lektor Berndt Öhman (SOU 1982:47).
20. *Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling,* av fil. kand. Nils-Henrik Schager (SOU 1982:47).
21. *Företaget, kapitalmarknaden och löntagarfonderna,* av civilekonom Rolf Eidem (kommer i SOU-serien våren 1983).

Härutöver bygger framställningen på opublicerade, interna promemorior.

III Rapporter från organisationer och partier[1]

LO och LO/SAP

Kongressprotokoll

De centrala överenskommelserna LO–SAF (1952–1978). LO 1978.

Fackföreningsrörelsen och näringslivet. Rapport till LO-kongressen 1941.

Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Rapport till LO-kongressen 1951.

Samordnad näringspolitik. LO:s strukturutredning. 1961.

Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen. Rapport till LO-kongressen 1966. Med följande två bilagor:

Teknisk förändring och arbetsanpassning. 1966.

Individen och den industriella miljön. 1966.

Lönepolitik. Rapport till LO-kongressen 1971.

Låglön och välfärd. Rapport till LO:s lönepolitiska kommitté. 1971.

Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder. Rapport till LO-kongressen 1976.

Löner, priser, skatter. Rapport till LO-kongressen 1976.

Löntagarfonder och kapitalbildning. Förslag från LO/SAP:s arbetsgrupp för löntagarfonder. Tidens förlag 1978.

Arbetarrörelsen och löntagarfonderna. Rapport från en arbetsgrupp inom LO och socialdemokraterna. Tidens förlag 1981 (utgör också rapport till LO-kongressen 1981).

LO 80-rapporten. Rapport till LO-kongressen 1981.

Lönepolitik för 80-talet. Rapport till LO-kongressen 1981.

Metallindustriarbetareförbundet.

Kongressprotokoll 1973.

Metalls handlingsprogram. Till Metalls kongress 1973.

Rapport om facklig inkomstpolitik. Till Metalls kongress 1973.

[1] Se här även ledamöternas reservationer och särskilda yttranden i slutrapporten från löntagarfondsutredningen. Skrifter från enskilda personer inom organisationer och partier finns under rubriken Övrig litteratur.

TCO

Kongressprotokoll

Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapport. 1963.

Företagsbeskattning och löntagarfonder. TCO:s arbetsgrupp för skattefrågor. 1972.

Löntagarkapital – ett diskussionsunderlag, i Ekonomisk översikt 1975, nr 1. TCO.

Löntagarkapital. Rapport till TCO-kongressen 1976.

Löntagarfonder ur TCO-perspektiv – ett studiehäfte med tillhörande artikelsamling. TCO 1977.

Löntagarfonder ur TCO-perspektiv – en debattskrift. TCO 1978.

Löntagarkapital genom fonder – ett principförslag. Rapport till TCO-kongressen 1979. TCO 1978.

Kapitalbildningen ur fackligt perspektiv. Debattskrift. TCO 1980.

Fackliga perspektiv på kapitalbildningen. TCO-debatt 1980. (Sammanfattning av skriften ovan).

Fackligt perspektiv på individuella andelar i ett löntagarfondssystem. TCO-debatt 1981.

Det lokala fackets roll i ett löntagarfondssystem. TCO-debatt 1981.

Fackliga krav på kapitalbildningen. Rapport till TCO-kongressen 1982. TCO 1981.

SACO/SR

Kongressprotokoll

Inkomstpolitiska fakta och riktlinjer. SACO:s skriftserie nr 14. 1971.

Utredningsmeddelande om livsinkomster, E:9, 1973. SACO.

Förslag till inkomstpolitiskt program. Rapport till SACO/SR-kongressen 1979.

Löntagarfonder? Debatt inför SACO/SR-kongressen 1979. SACO/SR 1978.

Fonder för förändring. SACO/SR:s förslag till medborgarfonder. SACO/SR:s skriftserie nr 24, 1980.

SI/SAF

SAF-kongressen sammanfattad. SAF 1978.

Företagsvinster Kapitalförsörjning Löntagarfonder. Rapport från en arbetsgrupp inom näringslivet. Sveriges Industriförbund. Svenska Arbetsgivareföreningen. 1976. ("Den Waldenströmska rapporten").

Rättvis lön – lönepolitiskt program. SAF 1979.

Industrins Utredningsinstitut (IUI)

Verksamhetsberättelse 1977–78.

SHIO-Familjeföretagen

Näringspolitiskt program 1978.

Folkpartiet

Landsmötesprotokoll.
Promemoria från Hagaöverläggningarna i maj 1974.
Faktablad från folkpartiet, 1976-08-30.
Promemoria om löntagarfonder. Folkpartiet informerar 1978:3.

Moderata samlingspartiet

10-punktsprogram för ökad kapitalbildning och ett spritt enskilt ägande. Moderata samlingspartiet 1978.
Ägandespridning och kapitalbildning. Moderata samlingspartiet 1981.

IV Övrig litteratur

1 Böcker

Addison, J. T. – Siebert, W.S., 1979, The Market for Labor: An Analytical Treatment. Goodyear.

Backelin, T., 1971, Inkomstbildning och ekonomisk politik, i Lundberg m. fl., 1971.

Ball, R.J.,–Doyle, P., 1969, Inflation. Penguin.

Bellante, D.–Jackson, M., 1979. Labor Economics. Choice in Labor Markets, Mc Graw-Hill.

Bergström, V., 1973. Kapitalbildning och industriell demokrati. Tidens förlag.

Brems, H., 1975. A Wage Earners' Investment Fund, Forms and Economic Effects. Sveriges Industriförbund.

Calmfors, L., 1979 a. Lönebildning, internationell konkurrenskraft och ekonomisk politik, bilaga 3 i Vägar till ökad välfärd.

Calmfors, L.–Lundberg, E., 1974. Inflation och arbetslöshet. SNS.

Cars, H.C., 1975. Koncentrations- och fördelningsproblem inom marknadsekonomin. Almqvist & Wiksell.

Dencik, P., 1974 a. Solidarisk lönepolitik som inkomstpolitik, i Dencik & Lundvall, Arbete, Kapital och Stat. Rabén & Sjögren 1974.

Doeringer, P.B. – Piore, M.J., 1971. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath Lexington Books.

Dornbusch, R.–Fischer, S., 1981. Macroeconomics. McGraw-Hill.

Dunlop, J.T., 1957, The Theory of Wage Determination. Macmillan.

Edin, P.O., 1976. Löneläge och lönsamhet, en studie av solidarisk lönepolitik och övervinster, i Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder, bilaga 4.

Edin, P.O.–Hedborg, A., 1980. Det nya uppdraget. Tidens förlag.

Ekonomisk debatt och ekonomisk politik, 1977. Utg. av J. Herin och L. Werin. Norstedts.

Elvander, N., 1966. Intresseorganisationerna i dagens Sverige. Gleerups.
Elvander, N., 1980. Skandinavisk arbetarrörelse. LiberFörlag.
Erfarenheter av blandekonomin, 1977. Skandinaviska Enskilda Banken.
Eskilsson, S., 1966. Löneutveckling under kontroll. SAF.
Faxén, K.O., 1977. Arbetsgivarorganisationer, lönepolitik och inflation, i Erfarenheter av blandekonomin.
Fisher, M.R., 1971. The Economic Analysis of Labour. Weidenfeld and Nicolson.
Gordon, D.M., 1972. Theories of Poverty and Underemployment, Heath Lexington Books.
Grahm, L., 1973. Svensk arbetsmarknadsforskning ur sociologisk synvinkel, Prisma.
Gustafsson, B., 1981. I övermorgon socialism. Gidlunds.
Hadenius, A., 1976. Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige. Rabén & Sjögren.
Hagger, A.J., 1977. Inflation: theory and policy. London.
Hansen, B.–Rehn, G., 1956. On Wage-Drift, i 25 Economic Essays in Honour of Erik Lindahl. Stockholm 1956.
Hart, H.–Otter, C. von, 1972. Lönebildningen på arbetsplatsen. Prisma.
Hedborg, A., 1980. Löntagarfonder – en konsekvent fortsättning, i Lönepolitik och solidaritet.
Hedengren, O., 1978. Verkstadsindustrin och fonderna. Timbro.
Holmberg, P., 1963. Arbete och löner i Sverige. Rabén & Sjögren.
Holmlund, B., 1976. Arbetslöshet och lönebildning. Umeå universitet.
Holmlund, B., 1978. Arbetslöshet och lönebildning i ett regionalt perspektiv, i SOU 1978:60.
Johansson, S., 1974. När är tiden mogen? Tidens förlag.
Jonung, C., 1974 och 1982. Kvinnorna i svensk ekonomi, i Södersten, B., 1974 och 1982.
Jonung, L.–Wadensjö, E., 1977. The Scandinavian Model of Inflation – An Empirical Test. Meddelande från Nationalekonomiska institutionen i Lund, 1977:30.
Jungenfelt, K., 1966. Löneandelen och den ekonomiska utvecklingen. Almqvist & Wiksell.
Kjellman, H.–Nordling, D., 1972. Industrins finansiering 1955–1975. Sveriges Industriförbund.
Klevmarken, A., 1980. Ålders-, kvalifikations- och befordringstillägg. En studie av industritjänstemännens lönebildning. Almqvist & Wiksell.
Konjunkturrådets rapport 1981–82. Fördelning, stabilitet, tillväxt. SNS 1981.
Leion, A., 1979. Solidarisk lönepolitik eller löntagarfonder? Rabén & Sjögren.
Lewin, L., 1967. Planhushållningsdebatten, Almqvist & Wiksell.
Lewis, G., 1963. Unionism and Relative Wages in the United States. University of Chicago Press.
Lidén, L., 1974. Makten över företaget. SNS.
Lindahl, E., 1957. Spelet om penningvärdet. Kooperativa förbundets bokförlag.
Lindbeck, A., 1975. Svensk ekonomisk politik. Aldus.

Lindbeck, A., 1979. Fondfrågan. Alba.
Lindbeck, A., 1982. Makt och ekonomi. Om fondfrågan. Akademilitteratur.
Lipsey, R.G., 1975. An Introduction to Positive Economics. Weidenfeld and Nicolson (finns i många upplagor).
Lundahl, M.,–Wadensjö, E., 1982, Unequal Treatment. A Study in the Neoclassical Theory of Discrimination (prel. version).
Lundberg, E., m. fl., 1971. Svensk finanspolitik i teori och praktik. Aldus, EFI.
Lydall, H.F., 1968. The Structure of Earnings. Oxford University Press.
Lönebildning och samhällsekonomi, 1970. Rabén & Sjögren. (Den s. k. EFO-rapporten).
Lönepolitik och solidaritet, 1981, LO.
Marshall, A., 1890. Principles of Economics. Här använd upplaga: Ninth (variorum) edition. Macmillan.
McCarthy, W.E.J., 1972. Trade Unions. Penguin.
McCormick, B.J.–Owen Smith, E., 1968. The Labour Market. Penguin.
Meade, J.E., 1982. Wage-Fixing. Allen & Unwin.
Meidner, R., 1954, Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning. Konjunkturinstitutet.
Meidner, R., 1974 a. Samordning och solidarisk lönepolitik. Prisma.
Meidner, R., m. fl., 1975 a. Löntagarfonder. Tidens förlag.
Meidner, R., 1980 a. Några funderingar kring den solidariska lönepolitikens framtid, i Lönepolitik och solidaritet.
Meidner, R., 1981. Om löntagarfonder. Tidens förlag.
Meidner, R.–Niklasson, H., 1970. Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. Studentlitteratur.
Meyerson, P.M., 1978. Löntagarfonder eller . . . . Norstedts.
Meyerson, P.M., 1981. Marknadsekonomin och löntagarfonderna. Sveriges Industriförbund.
Myhrman, J.–Söderström, H. Tson, 1982, Svensk stabiliseringspolitik. Erfarenheter och nya villkor, i Södersten, B., 1982.
Niklasson, H. m. fl., 1973. Svensk arbetsmarknadsforskning ur samhällsekonomisk synvinkel. Prisma.
Niklasson, H., 1974, Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik, i Södersten, B., 1974.
Niklasson, H.–Söderström, L., 1970. Välfärdsteori och ekonomisk politik. Studentlitteratur.
Nordling, D., 1979. Vinsten och vinstbegäret. Askild & Kärnekull.
Norén, L.–Trollborg, T., 1965. Vinstdelning och vinstandelssystem.
Ohlin, B., 1971. Obekväma fakta. Bonniers.
Ohlsson, I., 1980. Den solidariska lönepolitikens resultat, i Lönepolitik och solidaritet.
Perlman, R., 1964. Wage Determination. Market or Power Forces? Heath and Company.
Perlman, R., 1969. Labor Theory. John Wiley & Sons.
Persson-Tanimura, I., 1980. Studier kring arbetsmarknad och information. Lund Economic Studies.
Persson–Tanimura, I., 1982, Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik, i

Södersten, B., 1982.
Pfromm, H.A., 1978. Solidarische Lohnpolitik. Europäische Verlagsanstalt.
Phelps, E.S., 1972. Inflation Policy and Unemployment Theory. Macmillan.
Phelps, E.S. et al., 1970. Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory. W.W. Norton.
Phelps-Brown, H., 1977. The Inequality of Pay. Oxford University Press.
Principfrågor för fondmodeller. Med förord av Berndt Öhman, 1981. LiberFörlag.
Problem kring inflation och penningvärde. 1965. Prisma.
Recept mot inflation. Sex professorer har ordet. 1957. Finansdepartementet.
Rees, A., 1962, The Economics of Trade Unions. University of Chicago Press.
Rees, A., 1973, The Economics of Work and Pay. Harper.
Rehn, G., 1977. Finansministrarna, LO-ekonomerna och arbetsmarknadspolitiken, i Ekonomisk debatt och ekonomisk politik.
Rehn, G., 1980. Idéutvecklingen, i Lönepolitik och solidaritet.
Reynolds, L.G., 1964. Labor Economics and Labor Relations. Prentice–Hall (finns i många upplagor).
Robinson, Derek, 1974, Solidaristic Wage Policy in Sweden. OECD.
Schager, N.–H. 1981, The Duration of Vacancies as a Measure of the State of Demand in the Labour Market. The Swedish Wage Drift Equation Reconsidered, i Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States, IUI Conference Reports 1981:2.
Siven, Claes-Henric, 1975, The Theory of Inflation and Unemployment, Stockholm.
Sju socialdemokrater om löntagarfonder. 1979. Tiden.
Skytt, T.–Åsbrink, S., 1952. Vinstdelning och vinstandelssystem. SNS.
Smith, A., 1937 (1776). The Wealth of Nations. The Modern Library.
Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States. IUI Conference Reports 1981:2.
Spånt, R., 1975. Förmögenhetsfördelningen i Sverige. Prisma.
Svensk arbetsmarknadspolitik – erfarenheter och framtidsperspektiv. LiberFörlag, 1982.
Ståhl, I., 1974. U 74, En samhällsekonomisk analys av den högre utbildningen. SNS.
Södersten, B., 1974 och 1982. Svensk ekonomi, Rabén & Sjögren.
Södersten, B., 1975. Den svenska sköldpaddan. Rabén & Sjögren.
Södersten, B., 1981. Ut ur krisen. Rabén & Sjögren.
Söderström, L., 1972 b. Köpkraft och löner, i Nordenstam m. fl., Värde, välfärd och jämlikhet. Studentlitteratur 1972.
Söderström, L., 1981. Compensatory and Non-compensatory Income Differences – a Preliminary Exploration, i Klevmarken–Lybeck, The Statics and Dynamics of Income, Bristol 1981.
Söderström, L., 1982. Hur ojämlika är vi? Kommentarer till fördelningsstatistiken, i Hur ojämlika är vi? Ratio 1982.
Towards Full Employment and Price Stability, 1977. A report to the OECD

by a group of independent experts. OECD. (Den s. k. McCracken-rapporten).
Trevithick, J.A., 1980. Inflation. A Guide to the Crisis in Economics. Pelican.
Trevithick, J.A.–Mulvey, C., 1975. The Economics of Inflation. Martin Robertson.
Ullenhag, J., 1971 a. Den solidariska lönepolitiken i Sverige. Debatt och verklighet. Läromedelsförlagen.
Ullenhag, J., 1971 b. August Lindberg och den solidariska lönepolitiken, i Ur ekonomisk-historisk synvinkel. Läromedelsförlagen 1971.
Wadensjö, E., 1973. Immigration och samhällsekonomi. Studentlitteratur.
Waldenström, E., 1982. Spelet om fonderna. Norstedts.
Wigforss, E., 1959. Kan dödläget brytas? Tidens förlag.
Wredén, Å., 1976. Kapital till de anställda? En studie av vinstdelning och löntagarfonder. SNS.
Ysander, B.C., 1979. Inkomstbildning i en blandekonomi, i Vägval i svensk politik. SNS 1979.
Åsard, E., 1978. LO och löntagarfondsfrågan. En studie i facklig politik och debatt. Rabén och Sjögren.
Zander, E., 1980. Fackliga klassiker. En antologi kring facklig demokrati, ideologi och lönepolitik. Rabén och Sjögren.
Ägarmakt på avskrivning? 1979. SNS.
Öhman, B., 1968. Arbetsmarknaden i den ekonomiska teorin, i SOU 1968:62.
Öhman, B., 1970. Inkomst- och arbetsmarknadspolitik som medel i stabiliseringspolitiken, i Arbetarrörelsens Årsbok 1970. Prisma.
Öhman, B., 1974. LO och arbetsmarknadspolitiken efter andra världskriget. Prisma.
Öhman, B., 1982 a. Fonder i en marknadsekonomi. SNS.
Öhman, B., 1982 b. Solidarisk lönepolitik, arbetsmarknadspolitik, löntagarfonder, i Svensk arbetsmarknadspolitik – erfarenheter och framtidsperspektiv.
Östlind, A., 1975. Arbetsmarknadspolitik och löneutjämning åren 1964–1974. Riksdagens revisorers kansli, 1975.

2 Tidskriftsartiklar, smärre skrifter, intervjuer o. d.

Calmfors, L., 1979 b. Lärdomar av kostnadskrisen. Ekonomisk Debatt 1979, nr 8.
Calmfors, L., 1979 c. Stabiliseringspolitiken och kostnadskrisen – de senaste årens svenska konjunkturpolitiska erfarenheter. Sosialøkonomen 1979, nr 9.
Christofides, L.N., m.fl. 1980. A Microeconometric Analysis of Spillovers within the Canadian Wage Determination Process. The Review of Economics and Statistics. 1980, May.

Dencik, P., 1974 b. Solidarisk lönepolitik eller solidarisk lönekamp. Socialistisk debatt 1974, nr 12.

Dencik, P., 1976. Löntagarfonder och arbetarklassen. Nordisk Socialistisk Tidskrift 1976, nr 2.

Ekonomisk Debatt. Specialnummer om löntagarfonder 1976, nr 1 och 1981, nr 5.

Faxén, K.O., 1960. Arbetsmarknad och löneglidning, i Arbetskraften i 60-talets ekonomi. SNS 1960.

Faxén, K.O., 1961. Avtalssystemet och lönebildningen, Skandinaviska Bankens Kvartalsskrift 1961, nr 1.

Geijer, A., 1965, Lönepolitik och förhandlingsformer, LO.

Gordon, S., 1976. The New Contractarians. The Journal of Political Economy, 1976 nr 3.

Gustafsson, S., 1975. Kvinnors låga löner. Ekonomisk Debatt 1975, nr 8.

Iveroth, A., 1976. Artikel i Veckans affärer 1976, nr 13.

Jacobsson, L., 1974. Sprid makt och ansvar – inför löntagaraktier. Utsikt 1974, nr 9.

Jacobsson, L.–Lindbeck, A., 1969. Labor Market Conditions, Wages and Inflation – Swedish Experiences 1955–67. The Swedish Journal of Economics 1969, nr 2.

Jacobsson, L.–Lindbeck, A., 1971. On the Transmission Mechanism of Wage Change. The Swedish Journal of Economics 1971, nr 3.

Johansson, S.-E., 1982. Vinstdelning – övervinst – solidarisk lönepolitik. Skandinaviska Enskilda Banken Kvartalsskrift 1982, nr 2.

Johnson, G.E., 1975. Economic Analysis of Trade Unionism. The American Economic Review 1975, nr 2.

Jonung, C., 1975. Den könssegregerade arbetsmarknaden. Ekonomisk Debatt 1975, nr 2.

Karlsson, L.E., Socialismen och den löntagarstyrda marknadsekonomin. Tiden 1976, nr 3.

Kristoffersson, A., 1981 a, Löntagarfonderna och den fördelningspolitiska bakgrunden. Ekonomisk Debatt 1981, nr 5.

Larsson, A., 1974. Artikel i Metallarbetaren 1974, nr 38.

Laurin, U., 1975. De anställdas inflytande i företagen. SNS skriftserie 1975, nr 1.

Lind, A., 1938, Solidarisk lönepolitik. Landsorganisationens skriftserie nr 44.

Lundahl, M., 1980. Diskriminatorisk lönepolitik. Ekonomiska samfundets tidskrift 1980, nr 4.

Lundberg, E., 1964. Recept mot inflation. Vårt ekonomiska läge 1964. Ingår i Problem kring inflation och penningvärde 1965. Prisma.

Malm, S., 1981. Intervju i Svensk Tidskrift 1981, nr 7.

Meidner, R., 1956. Skölds nya giv i lönepolitiken. Tiden 1956, nr 5.

Meidner, R., 1972. Aktiv näringspolitik är inte ett ideologiskt påfund. Att bo 1972, nr 1.

Meidner, R., 1973. Intervju i Metallarbetaren 1973, nr 41.

Meidner, R., 1974 b. Intervju i Aftonbladet 1974-09-14.

Meidner, R., 1974 c. Intervju i SIA 1974, nr 11.

Meidner, R., 1975 b. Intervju i Veckans affärer 1975, nr 29.

Meidner, R., 1980 b. Our Concept of the Third Way, Some Remarks on the Socio-political Tenets of the Swedish Labour Movement. Economic and Industrial Democracy 1980, nr 3.

Meidner, R.–Öhman, B., 1972. Solidarisk lönepolitik. Tidens förlag.

Mellow, W., 1981, Unionsm and Wages: A Longitudinal Analysis. The Review of Economics and Statistics 1981, nr 1.

Nilsson, K.E., Intervju i Svensk Tidskrift 1982, nr 1.

Nordling, D., 1982. Lönebildning och löntagarfonder. Näringslivets ekonomifakta.

Nycander, S., 1977. Ledarartiklar i Dagens Nyheter 1977-08-21 och 1977-11-16.

Ohlin, B., 1977. Arbetslön och kapitalavkastning – en "okänd" relation. Ekonomisk Debatt 1977, nr 8.

Parsley, C.J., 1980. Labor Union Effects on Wage Gains: A Survey of Recent Literature. The Journal of Economic Literature 1980, nr 1.

Petersson, R., 1982, Behövs löntagarfonder? LTs förlag.

Rehn, G., 1975. Flextid och flexliv, Ekonomisk Debatt 1975, nr 1.

Rowley, C.K., 1978, Frihet, rättvisa, effektivitet. Timbro.

Röttorp, A., 1981, Löntagarfonder förvärrar krisen. SAF.

Schager, N.H., Artikel i Svenska Dagbladet 1981-03-06.

Schein, H., 1972. Ett steg till en socialistisk näringspolitik. Tiden 1972, nr 2.

Skandinaviska Enskilda Banken Kvartalsskrift. Specialnummer om löntagarfonder 1982, nr 2.

Shinkai, Y., 1980. Spillovers in wage determination: Japanese Evidence. The Review of Economics and Statistics 1980, May.

Sillén, B.–Johansson, S.E., 1975. Samhället och företagarna. Industriförbundets förlag.

Sköld, P.E., 1956. Arbetsmarknaden under full sysselsättning. Tiden 1956, nr 4.

Sköld, P.E., 1957. Sparande och medinflytande. Arbetets debattforum 1957.

Svennilson, I., 1965. Lönebildning och löneglidning. Nationalekonomiska föreningens förhandlingar 1965:2. Ingår i Problem kring inflation och penningvärde. Prisma 1965.

Svensson, L.G., 1980. Synpunkter på en rättvis lönestruktur. Ekonomiska samfundets tidskrift 1980, nr 3.

Sydow, B. von, 1977. Löntagarfonder 1957–1977 och Per Edvin Sköld. Tiden 1977, nr 9.

Szombatfalvy, L, 1977. Ge löntagarna en chans. Affärsvärlden 1977, nr 48.

Södersten, B., Artiklar i Arbetet 1975-09-16 och 17.

Södersten, B., Artikel i Dagens Nyheter 1975-09-24.

Södersten, B., 1976. Den sanna pluralismen. Tiden 1976., nr 4–5.

Söderström, H. Tson, 1977. På jakt efter en rättvis fördelning av välfärden. Ekonomisk Debatt 1977, nr 6.

Vedung, E., 1979. Recension av Åsard (1978), i Statsvetenskaplig Tidskrift 1979, nr 2.

Öhman, B., 1969. A Note on the "Solidarity Wage Policy" of the Swedish

Labor Movement. The Swedish Journal of Economics 1969, nr 3.
Öhman, B., 1981 a. Arbetsvärdeläran och demokratin. Sociologisk forskning 1981, nr 1.
Öhman, B., 1981 b. Om löntagarfonder, Ekonomisk Debatt, nr 5.

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

Av *Nils Henrik Schager*

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

Av *Nils Henrik Schager*

Redan i direktiven till utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten ges det lönepolitiska motivet för löntagarfonder en framskjuten plats. Närmare bestämt anknyter direktiven till effekterna av den solidariska lönepolitik som fackföreningarna med framgång drivit under efterkrigstiden. Denna har syftat till att ge avtalsområden med lönenivåer under genomsnittet högre avtalsmässiga höjningar än genomsnittligt, därmed åstadkommande en utjämning av löneskillnaderna. Successivt har de fackliga organisationernas ambitioner vidgats till att inte endast omfatta de branschvisa löneskillnaderna utan även de skillnader som existerar mellan arbetsplatser och individer.

De undersökningar över lönestrukturen som företagits ger också vid handen att spridningen i lönenivåer – i varje fall på arbetarsidan – har minskat över tiden, och detta oavsett om man studerar branscher, arbetsplatser eller individer. Sålunda har de fackliga ambitionerna varit framgångsrika, även om det inte säkert kan fastställas i hur hög grad utjämningen har haft den fackliga politiken som förutsättning. Det är inte heller klart hur långt utjämningen har tillfredsställt det klassiska målet för solidarisk lönepolitik enligt 1951 års formulering, dvs. ”lönedifferentiering efter arbetets art och krav men inte efter näringsgrenarnas bärkraft eller arbetsmarknadsorganisationernas styrka eller svaghet”.[1] I praktiken förefaller den förda politiken ha lett fram till minskad lönedifferentiering, oavsett de ursprungliga löneskillnadernas orsak.

I utredningsdirektiven är man ganska explicit beträffande den förda politikens effekter och de spänningar den ger upphov till.[2] Avsnittet förtjänar att återges in extenso:

Den fackliga rörelsen i vårt land driver sedan lång tid tillbaka en solidarisk lönepolitik i syfte att ge låglönebranschernas anställda lönelyft minst i takt med genomsnittet för löntagarna. Denna lönepolitik medför att hela utrymmet vid löneförhandlingarna ofta inte kan tas i anspråk inom högvinstföretag. Den avtalsmässiga lönestegringstakten kan därför inom vissa delar av näringslivet bli lägre än vad den skulle kunna vara, om marknadskrafterna fick ge sitt fulla utslag i varje enskild bransch resp. företag. Skillnaden mellan det löneuttag som skulle vara möjligt i de mest vinstrika företagen och det uttag som svarar mot en solidarisk lönepolitik tillfaller nu företagen i form av vinst eller löntagarna inom dessa företag i form av löneglidning. När vinstutvecklingen är speciellt god inom vissa branscher eller företag är det naturligt att löntagarna inte kan acceptera en lönepolitisk återhållsamhet om den ensidigt gynnar kapitalägarna.

1 ”Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen”, Landsorganisationen 1951.

2 Utredningsdirektiven återges i sin helhet i bilaga till SOU 1981:44.

Om löntagarna får andel i företagens kapitalbildning kan detta underlätta genomförandet av den solidariska lönepolitiken på samma sätt som det naturligtvis också kan motverka risken för vidgade förmögenhetsklyftor.

Det är särskilt värt att uppmärksamma att direktivens författare uppställer hypotesen att marknadskrafterna ger upphov till högre lönenivåer i "högvinstföretag". Om dessa nivåer hålls nere genom en solidarisk lönepolitik blir dessa företag ännu mer lönsamma och/eller lönenivåerna drivs upp genom löneglidning vid sidan om avtalen. Avslutningsmeningen ger intryck av att direktiven ser den sistnämnda effekten som den mest bekymmersamma och uttalar förhoppningen att löntagarandel i kapitalbildningen kan underlätta den solidariska lönepolitiken, m. a. o. hindra löneglidning. Det är en stabiliseringspolitiskt orienterad person som för pennan.

Fackföreningsrörelsen betonar problemet med den solidariska lönepolitiken något annorlunda. I sin rapport till LO-kongressen 1976 konstaterar landssekretariatet: "Att den solidariska lönepolitiken gett resultat är en nödvändig förutsättning för att det fackliga kravet på vinstindragning skall ha någon saklig grund."[1] Innebörden är sålunda att först sedan lönestrukturen påverkats och därmed också vinststrukturen, föreligger det ett behov att korrigera utfallet genom att i någon form dra in det outtagna löneutrymmet. LO synes mer angeläget att förhindra en omfördelning till arbetstagarnas nackdel på grund av den solidariska lönepolitiken än oroat av denna politiks löneglidningseffekter. Kongressrapporten nämner emellertid också denna senare risk, om också i mer svävande ordalag.

Direktivens författare trodde sig veta att försök att genomdriva en mer solidarisk lönestruktur leder till större vinster och högre löneglidning i de mer lönsamma företagen. Det var vederbörande inte ensam om att tro 1975. Något senare gjorde emellertid Per-Olof Edin på LOs uppdrag den första studien av sambandet i ett antal företag mellan vinstnivå å ena sidan och lönenivå resp. löneutveckling å den andra. Undersökningen redovisades som bilaga till den nämnda kongressrapporten.[2] Resultatet var att något samband inte kunde skönjas: "En rimlig slutsats borde vara att lönenivån i det enskilda företaget i ingen eller mycket liten utsträckning bestäms utifrån företagets lönsamhet. Slutsatsen av denna studie måste bli att inom gruppen stora verkstadsföretag finns det inget samband mellan lönsamhet och löneutveckling." Därför är LOs kongressrapport mycket återhållsamt formulerad i detta avseende: "Tills vidare bör man därför vara försiktig med att generellt tala om "övervinster" som en följd av den solidariska lönepolitiken."

Edins studie kompletterades något senare av mig, varvid jag undersökte om löneglidningens storlek vid ett antal industriföretag uppvisade något samband med företagets lönsamhet och/eller med det regionala arbetsmarknadsläget.[3] Slutsatsen förblev likartad; ingendera av dessa båda faktorer varierade systematiskt med löneglidningen.

Man kan följaktligen säga att vår kunskap om lönebildningen på företags- och arbetsplatsnivå är ringa och uppenbarligen mindre än den man för några år sedan trodde sig ha. Lönestrukturen har ändrats i riktning mot större utjämning, så mycket tycks vara klart. LO-rapporten från 1976 konstaterar också helt riktigt att en förändrad lönestruktur måste leda till en förändrad

[1] "Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder", Landsorganisationen 1976.

[2] Per-Olof Edin: "Löneläge och lönsamhet, en studie av solidarisk lönepolitik och övervinster", 1976.

[3] Nils Henrik Schager: "Den lokala lönebildningen och företagens vinster – en preliminär analys", i SOU 1979:10.

vinststruktur, dvs. att vissa företag gynnas och andra missgynnas av den solidariska lönepolitiken. Detta är i det närmaste en självklarhet. Däremot kan man inte mot bakgrund av Edins och mina tidigare undersökningar säga något om hur dessa "gynnade" resp. "missgynnade" företag placerar sig lönsamhetsmässigt.[1] Våra resultat tyder ju närmast på att företagens inplacering på lönsamhetsskalan är helt slumpmässig.

Utjämningen av lönestrukturen är helt tydligt kopplad till tillämpningen av de centrala löneavtalen. Det är under sådana perioder som sammanpressningen av lönedifferenserna äger rum, medan perioder utan avtalsmässiga ökningar kännetecknas av oförändrad eller något ökad spridning.[2] Löneglidningen skulle alltså inte bidra till någon ytterligare utjämning, men inte heller – och det är ytterligare ett faktum som står i strid med vad många trott – i någon nämnvärd utsträckning motverka avtalens utjämningseffekt. Det har gjorts försök att med studier på branschnivå få stöd för hypotesen att ju mer utpräglad avtalens utjämningsprofil är, desto större blir den efterföljande löneglidningen.[3] Men något sådant samband går inte att påvisa. Detta är ett viktigt resultat, väl värt att rikta uppmärksamheten på, eftersom hypotesen undviker att precisera genom vilken mekanism den solidariska lönepolitiken påverkar löneglidningen och därmed i viss mening är mer generell än det av Edin och mig undersökta sambandet mellan vinststruktur och löneglidning.

Påvisad brist på samband är också resultat och ofta väsentliga sådana, men det förblir ändå otillfredsställande att löneutvecklingen vid enskilda företag måste förklaras av "något annat". Vi vill gärna tänka oss att en så viktig ekonomisk variabel som löneutvecklingen styrs rationellt och inte utvecklas slumpmässigt litet hur som helst. Och det existerar sedan lång tid tillbaka en väldokumenterad och pålitlig förklaringsfaktor till löneutvecklingen och särskilt löneglidningen, när den mäts för företags- eller arbetarkollektivet i dess helhet, nämligen arbetsmarknadsläget. Jag har själv nyligen publicerat en sådan "aggregerad" studie och den har åtskilliga föregångare, både i Sverige och i andra länder.[4] Om nu den genomsnittliga löneglidningen visar ett så starkt samband med vissa ekonomiska variabler, vilka också mäts som genomsnitt på totalnivå, varför skall det vara så svårt att påvisa motsvarande samband när man jämför enskilda företag? Detta är en skenbar paradox, som många har svårt att acceptera; naturligtvis måste en förklaringsfaktor som påvisats på totalnivå också vara giltig för de delar som bildar helheten, vill de otåligt hävda. Men detta är en otillåten genväg. Låt oss se något närmare på detta.

Vi tänker oss att vårt studerade "näringsliv" består av två företag. Det ena sysselsätter huvudsakligen yrkesarbetare, som är välbetalda, men som också utgör något av en "bristvara" på arbetsmarknaden. Det innebär att det är svårt att skaffa nytt folk vid behov och tiden att fylla en uppkommen vakans är lång. Det andra företaget använder sig av mer okvalificerad arbetskraft, som dels har lägre betalt, dels är lättare att rekrytera.

Företagen är dessutom olika i ett annat avseende, oberoende av skillnaden i arbetskraftsstruktur. Företag I arbetar med en teknik som inte är särskilt kapitalintensiv och behöver inte räkna med stora fasta kostnader i form av avskrivningar och räntor. Lönsamheten är ganska konstant över ett brett

[1] Jag vill understryka att uttrycket "gynna" med rätta bör sättas inom citationstecken. Inte ens om företaget kortsiktigt kommer i åtnjutande av en lägre lönekostnadsnivå och därmed högre vinst är det alldeles givet att företaget kommer i en bättre situation på något längre sikt. Det beror nämligen på om det etablerade löneläget är konkurrenskraftigt nog på arbetsmarknaden för att vidmakthålla eller expandera arbetsstyrkan i den takt lönsamheten indikerar.

[2] Detta belyses bl. a. i den nämnda LO-rapporten från 1976. Senare interna undersökningar inom arbetsmarknadsorganisationerna bekräftar dessa tendenser.

[3] Hans T:son Söderström – Eva Uddén-Jondal: "Does egalitarian wage policy cause wage drift?", Institute for international economic studies, Stockholm 1982.

[4] Nils Henrik Schager: "The duration of vacancies as a measure of the state of demand in the labor market. The Swedish wage drift equation reconsidered" i Labor Market Behavior in Sweden and the United States, IUI 1981.

produktions- och sysselsättningsintervall. Företag II, däremot, är kapitalintensivt och måste uppnå en viss grad av kapacitetsutnyttjande, innan det överhuvudtaget kan redovisa vinst. Därefter stiger lönsamheten brant, när produktion och sysselsättning ökar.

Om nu vårt modellnäringsliv gynnas av en uppgång i efterfrågan på båda företagens produkter – m. a. o. av en allmän konjunkturförbättring – kan vi räkna med att effekterna är likartade för de båda företagen. Produktion och sysselsättning stiger och det gör också lönsamheten. Expansionen sker emellertid inte utan hinder. Tendenser till brist på arbetskraft, mer eller mindre accentuerad, gör sig gällande. Detta sätter dels en gräns för hur mycket det på kort sikt är möjligt att öka produktionen, dels föranleder det företagen att söka snabba upp rekryteringen av arbetskraft genom bättre löneerbjudanden. Även om styrkan hos dessa mekanismer är olika i de två företagen, verkar de åt samma håll. Det är mycket osannolikt att effekter av här nämnt slag helt skulle utebli. Det skulle förutsätta en fullständig stelhet i lönebildning eller i arbetskraftsutbud. Det är också osannolikt att lönsamhetsuppgången omgående skulle kunna utplånas av att företagen höjer sina löner och därmed sin kostnadsnivå. Då skulle konjunkturuppgången kvävas i sin linda och ett sådant förlopp vore endast möjligt om företagen även på kort sikt grovt felbedömde sin marknadssituation.

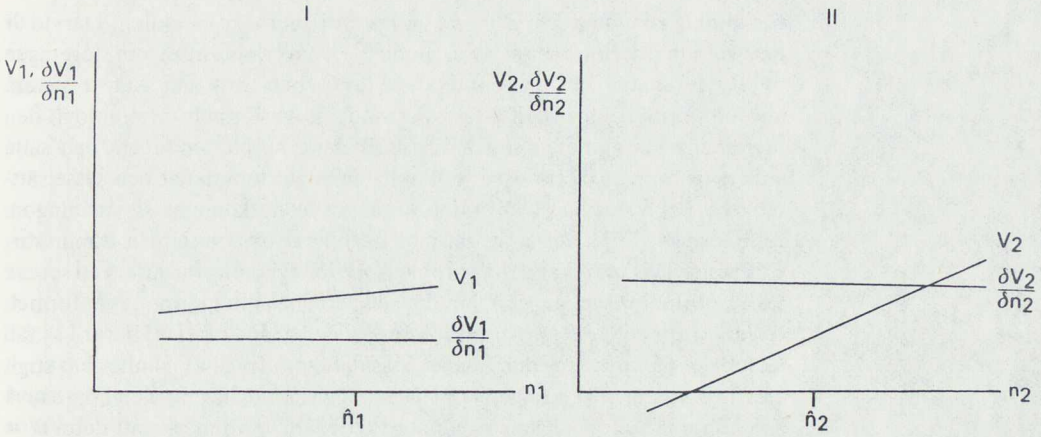
Studerar vi nu hela vårt näringsliv under olika faser av en konjunkturcykel, dvs. om vi utför en aggregerad tidsseriestudie, kommer vi att finna att mått på arbetskraftsbrist, löneutveckling och lönsamhet uppvisar systematiska samvariationer. Konjunkturens egenskap att förändra betingelserna för de flesta företag i samma riktning ger ett starkt genomslag i serier över olika statistiska data. Med en tillspetsning skulle man kunna säga att problemet inte ligger i att kunna påvisa statistiska samband utan att kunna särskilja vilka av dessa samband som avspeglar ett relevant orsaksförlopp.[1] Det kan inte ske utan hjälp av en god teori, och en sådan är också vad jag skisserat i föregående stycke, om också mycket allmänt formulerat. En något mera stringent presentation är påkallad, om vi skulle kunna föra analysen vidare. Tyvärr går det då inte att unvika en matematisk språkdräkt.

Vi börjar med att rita två figurer, som illustrerar de två företagens vinstsituation, givet de produktionsförhållanden som vi antagit gäller. Med V betecknar vi vinsten, med $\delta V/\delta n$ den *marginella* vinsten med avseende på antalet anställda och med n antalet anställda. För företag I kan vi skriva $V_1 = n_1 \cdot (p_1 \cdot a_1 - w_1)$, för företag II $V_2 = n_2 (p_2 \cdot a_2 - w_2) - r$, där p är produktpriset, a är de anställdas genomsnittliga *och* marginella produktivitet, w är lönen och r är de fasta kapitalkostnaderna i företag II.

Med $\hat{n}$ har vi betecknat det antal anställda som företaget i utgångsläget har.

Det är två saker som är viktiga att observera i dessa diagram. Det ena är att vinsten – vilken är entydigt kopplad till lönsamheten i vårt kortsiktsperspektiv – i företag II kan vara såväl högre som lägre än den i företag I, beroende på antalet anställda (och kapacitetsutnyttjandegraden). Den andra skillnaden mellan företagen som också är en förutsättning för det förstnämnda förhållandet, är att den marginella vinsten är avsevärt högre i företag II. Dess formel är $\delta V/\delta n = (p \cdot a - w)$ och det gäller alltså att $p_2 \cdot a_2 - w_2 > p_1 \cdot a_1 - w_1$.

[1] Jag vill understryka den fara som ligger i att intolka orsakssamband i konjunkturrörelsens många samvarierande variabler. Förutom en god teori fordras det en noggrann granskning av kvalitén i det utnyttjade datamaterialet och därtill en smula hjälp av störningar i det traditionella konjunkturmönstret för att man skall kunna urskilja det som sker i det som synes ske. En i mitt tycke illustrativ belysning av dessa problem och hur jag själv sökt hantera dem ger min i föregående not nämnda uppsats "The duration of vacancies . . .".



För ökning av arbetsstyrkan gäller nu att dess storlek är beroende av företagets lön, vilket formellt kan uttryckas så att dn = θ(w)[1]. I enlighet med vad vi tidigare antog bör det gälla att $w_1 > w_2; \theta_1 < \theta_2$.

Nu kan vi ställa upp en viktig formel som visar hur en ökning av vinsten kan åstadkommas av olika faktorer. Den lyder:

$$dV = \frac{\delta V}{\delta n} \cdot \left(dn + \frac{dn}{dw} \cdot dw\right) + \frac{\delta V}{\delta w} \cdot dw =$$

$$= (p \cdot a - w) \cdot \theta(w) + [(p \cdot a - w) \cdot \theta' - n]\, dw$$

Vår formel säger att en ökning av vinsten kan åstadkommas genom att företaget dels rekryterar fler anställda vid den givna lönen (den första termen), dels snabbar upp rekryteringen genom att höja lönen (den andra termen, där dw symboliserar lönehöjningen). Vi utgår ifrån att företaget också eftersträvar att öka sin vinst.

Det är nu uppenbart att en ökning av vinsten (eller eventuellt en minskning av förlusten) förutsätter att den marginella lönsamheten med avseende på antalet anställda är positiv, dvs. $p \cdot a - w > 0$[2]. Emellertid ser vi att en större vinst mycket väl kan åstadkommas utan att lönen förändras, nämligen genom att företaget öppnar vakanser och ökar sin arbetsstyrka vid sitt redan konkurrenskraftiga löneläge. Vi ser också att denna politik är desto mer framgångsrik ju lättare rekryteringsläget är (dvs. ju större θ är).

En löneöknings påverkan på vinstnivån är mer problematisk. Den marginella lönsamheten spelar här också en roll, men dess betydelse avgörs av storleken på θ', som anger hur lättpåverkat rekryteringsläget är av en löneförändring. Dessutom försvagas företagets lönehöjningsbenägenhet alltid av det faktum att kostnadsökningen sänker lönsamheten (i vår formel symboliserad av deltermen –n). Vi kan alltså konstatera att det i denna modell av företagets beteende antagligen krävs högre marginell lönsamhet för att lönerna skall påverkas än att vinsten skall göra det.

Om vi ytterligare ett tag dröjer oss kvar i konjunkturförloppsanalysen – dvs. analyserar utvecklingen för hela företagsaggregatet – är det lätt att slå fast att den marginella lönsamheten fungerar som motorn i maskineriet. Dess förändringar och/eller ändringar i möjligheten att utnyttja den genom

[1] Funktionen θ säger alltså hur lätt det är att rekrytera arbetskraft vid olika lönelägen. Ju större värdet θ har, desto lättare går det.

[2] Jag bortser här från de i praktiken mindre intressanta möjligheterna att verksamheten går med förlust även *innan* de fasta kostnaderna belastat resultatet eller att företaget kan *sänka* lönerna.

försäljningsökningar driver på de övriga variablernas utveckling. Därvid är det viktigt att notera att även θ och θ' påverkas, eftersom företagen nyrekryterar ur en begränsad källa av arbetskraft. Vi kan repetera konjunkturuppgångens effekter i vår modells och formels terminologi: den marginella lönsamheten stiger och möjligheterna att producera och sälja större kvantiteter ökar också. Följaktligen stiger lönsamhet och sysselsättning till högre nivåer. När sysselsättningen ökar, kommer så småningom rekryteringssvårigheterna att bli mer kännbara, dvs. variabeln θ minskar. Eftersom vi vet att rekryteringsproblem *och* löneglidning inträffar i en senare fas av konjunkturuppgången, bör det gälla att den andra termen i vår formel, $dV/dw = (p \cdot a - w) \cdot \theta' - n$, är positiv just under denna fas. Det beror i så fall knappast på att den marginella lönsamheten $(p \cdot a - w)$ skulle ha stigit ytterligare, utan förklaringen bör snarast ligga i att θ' ligger på en högre nivå än i konjunkturuppgångens inledningsskede. Då är att märka att detta $\theta' = d\theta/dw$ är ett uttryck för rekryteringens – eller mer generellt arbetsstyrkeförändringens – lönekänslighet. Med andra ord skulle högkonjunkturens kulminationsfas inte bara kännetecknas av större svårigheter för företaget att öka – eller rentav behålla – sin arbetsstyrka. Den skulle också kännetecknas av att rekrytering och avgångar är mer känsliga för löneläget i företaget, något som dock aldrig direkt har fastställts i någon studie.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att skillnader i löneutvecklingen under olika konjunkturfaser på ett inte alltför enkelt sätt beror av skillnader i marginell lönsamhet, i arbetskraftsförändringens lönekänslighet och i graden av kostnadsgenomslag av en löneändring. Om vi inte mycket noga kan specificera dessa variablers motsvarighet i tillgängliga statistiska data – och det kan vi inte – utan måste förlita oss på data som har närliggande innebörd, är det inte egendomligt att de samband vi uppskattar även när det gäller aggregerade tidsserier kan uppvisa bristande stabilitet.

Därmed lämnar vi konjunkturförloppet och kastar oss in i den än mer komplicerade företeelse som utgörs av skillnader i löneutveckling mellan företag I och II. Vår grundläggande formel är densamma men nu måste vi med index 1 resp. 2 skilja mellan ekvationerna för företag I och II, eftersom de inte är identiskt lika (vi kan dock tillåta oss att välja volymenheten för de två företagens produkter så att priset p i utgångsläget blir det samma). Vi får alltså

$$\text{(I)}\quad dV_1 = (p \cdot a_1 - w_1) \cdot \theta_1(w_1) + [(p \cdot a_1 - w_1) \cdot \theta_1' - n_1]\, dw$$
$$\text{(II)}\quad dV_2 = (p \cdot a_2 - w_2) \cdot \theta_2(w_2) + [(p \cdot a_2 - w_2) \cdot \theta_2' - n_2]\, dw$$

Vi erinrar oss vad vi redan antagit om karaktären på skillnaderna mellan företagen:

$$pa_1 - w_1 < pa_2 - w_2;\ \theta_1 < \theta_2$$

Låt oss nu studera hur ett expansivt förlopp i företag I gestaltar sig. Från en i utgångsläget relativt hygglig lönsamhet sker en viss uppgång i marginell lönsamhet (t. ex. via ökning i p) och i försäljningsmöjligheter. Då ökar lönsamhet och sysselsättning, men inte alltför starkt, eftersom θ_1 har ett lågt värde. Hur mycket företaget då försöker öka rekryteringen genom lönehöjningar beror i hög grad på värdet av θ_1', rekryteringstaktens lönekänslighet.

Den behöver inte vara låg, även om θ_1 är det.[1] Enligt vårt antagande är ju (pa_1–w_1) inte påfallande stort och ett relativt högt värde på θ'_1 är därför en förutsättning för att det skall vara motiverat för företaget att höja lönen.

Låt oss sedan studera motsvarande förlopp i företag II. Här är utgångsläget karakteriserat av en dålig lönsamhet eller rentav förlust. När expansionsmöjligheter öppnar sig är emellertid den marginella lönsamheten hög. En sysselsättningsökning åtföljd av en markant lönsamhetsförbättring inträder, detta i synnerhet som θ_2 enligt vårt antagande har ett högt värde. Den höga marginella lönsamheten skulle isolerat ge företaget ett klart incitament att höja lönen. Men om rekryteringens lönekänslighet är relativt låg även i ett senare skede av expansionen verkar denna faktor i dämpande riktning.

Vad finner vi nu om vi jämför löneglidningen för de två företagen under en expansionsfas, om vi antar att det verkligen gäller att $\theta'_1 > \theta'_2$? Ja, vi kan mycket väl finna att löneglidningen är densamma fastän företag II's vinst jämfört med företag I's är större om det mäts vid periodens slut, lägre om den mäts vid periodens början och det ena eller det andra om det mäts som ett periodgenomsnitt; fastän vakanstiderna har olika längd vid de två företagen under hela perioden; fastän deras löneläge är olika. Vi kan också finna att det företag som löneglider mest har lägre lönsamhet och kortare vakanstider, dvs. ett samband motsatt det som har iakttagits gälla för aggregerade tidsserier, utan att vi därför står inför en oförklarlig paradox. Endast om vi kunde identifiera de i ingen statistisk källa direkt åtkomliga variablerna marginell lönsamhet med avseende på sysselsättningsförändringar resp. sysselsättningsförändringens lönekänslighet, skulle vi ens inom ramen för denna enkla modell kunna hoppas på att förklara löneutvecklingens storlek på ett tvärsnittsmaterial.

Jag vill särskilt peka på irrelevansen av vinsten eller lönsamheten för löneutvecklingen inom ramen för vår modell. Även om vi antar att de två företagen rekryterar samma slag arbetskraft på samma arbetsmarknad (så att $\theta_1 = \theta_2$, $\theta'_1 = \theta'_2$ och $w_1 = w_2$), vilket innebär att skillnader i den marginella lönsamheten får ett större genomslag på skillnaden i löneökningstakt, kvarstår det faktum att det ingalunda råder något entydigt samband mellan genomsnittlig och marginell lönsamhet när vi jämför olika företag. Det är lätt att se motsvarigheten till våra företag I och II i verklighetens industriföretag: det förstnämnda kan ses som en stilisering av ett arbetskrafts- och eventuellt också kunskapsintensivt verkstadsföretag, det sistnämnda som ett exempel på en kapitalintensiv processindustri. Höga "overhead"-kostnader, som drar ned den genomsnittliga lönsamheten, behöver emellertid inte bara utmärka sådan basindustriell verksamhet. Även ett teknologiskt avancerat företag med nya produkter kan i ett expansionsskede belastas med stora kostnadsförda investeringar i FoU och marknadspenetration.

Distinktionen mellan marginell och genomsnittlig lönsamhet är sålunda inte något modelltekniskt påfund utan en påtaglig realitet. Det ligger nära till hands att hänvisa till en begreppsbildning, som är hämtad från det företagsekonomiska området, nämligen Boston-gruppens bekanta uppdelning av verksamheter inom ett företag i kategorierna "stjärnor, kassakossor, frågetecken och hundar". Bakom dessa färgstarka beteckningar döljer sig de fyra möjliga kombinationerna av hög och låg lönsamhet resp. expansions-

[1] Jag skall senare redovisa ett resultat som faktiskt kan tolkas som att det kan råda ett omvänt samband mellan θ och θ' även på tvärsnittsdata.

takt. Även om konsultfirmans syften och perspektiv inte är våra, är det inte svårt att se överensstämmelsen i verklighetsbeskrivningen. I en "stjärna" kommer vi antagligen att finna att både den genomsnittliga och marginella lönsamheten är hög, i en "kassakossa" att den genomsnittliga lönsamheten är hög, men den marginella låg, etc.

Vi kan följaktligen inte vänta oss att finna några påtagliga samband mellan vinstnivåer och löneutveckling, om vi inte lyckas isolera ett företagsurval som är mycket likartat i fråga om produktionsteknologi, produktionens marknadsförutsättningar och rekryteringsförhållanden på arbetsmarknaden. Å andra sidan kan det hävdas att om vi på ett blandat tvärsnittsmaterial skulle finna ett säkerställt positivt samband mellan lönsamhet och löneutveckling, är detta ett tecken på att den modell vi hittills utnyttjat oss av, i vilken företaget vidtar löneökningar som ett led i sina försök att maximera vinsten, är otillräcklig. Då stärks stödet för den kompletterande hypotesen att de anställda och deras fackliga organisationer genomdriver lönekrav, vars storlek direkt påverkas av företagets lönsamhet.

I vår modell av ett näringsliv har vi renodlat några viktiga skillnader mellan verklighetens företag och låtit dem representeras av två typföretag. Det har varit tillräckligt för att demonstrera att de samband vi finner i en aggregerad tidseriestudie inte behöver återfinnas vid tvärsnittsjämförelser. Ändå har vi inte berört ett flertal andra komplikationer, som starkt försvårar tolkningen av tillgängliga statistiska data. Uppenbart är t. ex. att skillnader mellan marknadsförhållanden, produktionsteknologi och arbetskraftssammansättning förekommer i en skiftande blandning inte bara mellan utan också inom företag och även inom de enheter som betecknas som arbetsplatser eller arbetsställen. Därför återstår det inget annat än att skrinlägga alla förhoppningar om att i ett ostrukturerat statistikmaterial finna några påtagliga samband mellan löneutvecklingen och sådana relativt enkla och lättbegripliga variabler som företagets lönsamhet, sysselsättningsökning eller vakansbildning. Jag får tyvärr tillägga att detsamma hittills visat sig gälla också de något mindre enkla variabler som gått att konstruera fram vid mera ambitiösa angreppssätt.

Vid mina analyser av löneutvecklingen och dess bestämningsfaktorer i enskilda företag har jag under det senaste året dels arbetat med formuleringen av en modell över företagets beteende med avseende på dess lönesättning, dels sammanställt och undersökt en ansenlig mängd statistiska data över löner, sysselsättning, vakansanmälningar och lönsamhet vid ett antal industriarbetsplatser. Modellen är åtskilligt mer komplicerad och stringent uppbyggd än den formalisering jag här resonerat utifrån men dess innebörd kan ändå förmedlas på ett meningsfullt sätt genom en sådan enklare framställning. Vad datamaterialet beträffar måste det konstateras att det inte, hur rikt det än må synas vara, tillåter en direkt identifiering av sådana nyckelfaktorer som marginell lönsamhet med avseende på sysselsättningsändringar eller sysselsättningsförändringens lönekänslighet. Arbetssättet måste alltså bli att försöka uppskatta storleken på sådana variabler antingen genom regelrätta testprocedurer eller genom mer allmänt hållna analyser av materialet, varigenom man kan göra troligt att någon observerbar storhet kan tjäna som god ersättning för den variabel man egentligen skulle vilja

använda. I vilket fall som helst är en förutsättning för framgång att man lyckas "homogenisera" det statistiska materialet, dvs. eliminera effekterna av diverse störande faktorer som man har anledning tro påverkar resultaten utan att man riktigt kan säga hur mycket. I allmänhet får man därvid tillgripa en uppdelning av materialet i undergrupper.[1] Ett problem som då snabbt brukar tillstöta är att antalet observationer i varje "homogen" undergrupp blir så litet att det är otillräckligt för att dra säkerställda slutsatser. Även med utgångspunkt från ett stort material inträffar detta snart nog och så även i mitt material.

Mina arbetsinsatser har i hög grad koncentrerats på att kartlägga betingelserna för företagens rekrytering av arbetskraft. Jag har i detta syfte låtit samla in ett stort material över de anmälningar av lediga platser (vakanser) till arbetsförmedlingen som gjorts av ett urval industriarbetsplatser (ca 230 stycken) under åren 1973–75. Dessa vakanser är uppdelade på olika yrken enligt AMS's Nordiska yrkesklassificeringssystem (NYK). Den egenskap hos de anmälda vakanserna som jag funnit vara av störst intresse är den tid de varit registrerade som obesatta hos förmedlingen. Vakanstiden kan nämligen ses som en direkt avspegling av företagets rekryteringssituation och dess värde kan under vissa förutsättningar entydigt transformeras om till ett värde på θ i vår tidigare modell.[2]

Redan en isolerad analys av vakanstiderna erbjuder intressant information. Först och främst är det mycket tydligt att vakanstiderna skiljer sig markant mellan olika yrkeskategorier. Under åren 1974–75 uppvisade kategorien verkstadsmekaniker en genomsnittlig (korrigerad[2]) vakanstid på 45 dagar medan arbetserbjudanden inom stuveri, lager och diverse hade en genomsnittlig (korrigerad[2]) vakanstid på bara 17 dagar; uppgifterna avser Stockholm. Föga överraskande uppvisar vakanstiderna inom de olika yrkeskategorierna samma variation över tiden som vi tidigare känner till är utmärkande för de totala vakanstiderna, dvs. deras längd avspeglar arbetsmarknadsläget (observationerna omfattar dock som framgått en ganska kort tidsperiod). Vakanstidernas egenskap av "bristindikator" har alltså ett starkt stöd i data.

Nästa steg i analysen är att söka svar på frågan i vad mån storleken av ett företags löneerbjudande till de arbetssökande inom en viss yrkeskategori påverkar dess vakanstider. Det motsvarar att söka uppskatta vad vi tidigare kallade rekryteringens lönekänslighet, vår modells θ'. Enligt vad vi tidigare konstaterade bör graden av denna känslighet spela en viktig roll för företagets löneglidningsbeteende. Att så är fallet behöver vi inte ens ha en formel för att förstå, för det är ju endast om företaget kan påverka sin arbetskraftssituation med sitt löneerbjudande som det har något skäl att höja detta.

Vakanstidernas lönekänslighet låter sig emellertid inte så lätt uppskattas. Även om vi håller oss inom en och samma yrkeskategori,[3] kvarstår det problemet att vi inte på grundval av befintlig statistik vet vilka vakanser som avslutats med en anställning till en viss bestämd lön. Kopplingen mellan vakanstider och löner är alltså bristfällig. Jag har hanterat denna svårighet så att jag ställt vakanstiderna för en arbetsplats mot ett vägt genomsnitt av begynnelselönerna för samma arbetsplats, där vikterna utgörs av antal

[1] Den brist på "förväntade" samband som vårt modellnäringsliv uppvisade kan ju ses som en följd av bristande homogenitet mellan företag I och företag II. Om t. ex. "företag I" bestod av ett aggregat av sinsemellan identiska företag, skulle en inbördes jämförelse mellan dessa företag uppvisa förekomsten av starka samband av tidseriekaraktär.

[2] De vid förmedlingen registrerade vakanstiderna är en biprodukt av en administrativ statistik och har aldrig planerats att bli använda för analysändamål. De är därför behäftade med för mitt syfte besvärande fel, vars karaktär och storlek jag sökt fastställa och korrigera, något som jag här inte avser att närmare gå in på.

[3] Om vi inte håller isär yrkeskategorier med klart skilda kvalifikationsnivåer, t. ex. verkstadsmekaniker resp. lager-, stuveri-, och diversearbetare, råkar vi in i en redan antydd variant av problemet med bristande homogenitet. Vi kommer då att finna att högre lön "leder till" längre vakanstid, ett paradoxalt och helt missvisande svar på vår frågeställning.

nyanställda i de kvalifikationsgrupper inom lönestatistiken som ungefärligen motsvarar yrkeskategorierna. Därutöver har jag tagit hänsyn till det löneläge som samtidigt råder vid andra arbetsplatser, till det rådande arbetsmarknadsläget och till de mätfel som kan förväntas vidlåda de uppmätta vakanstiderna.

Det ambitiösa angreppssättet till trots är resultaten inte särskilt goda när det gäller att fastställa vakanstidernas lönekänslighet. För flertalet NYK-grupper är dess värde inte signifikant skilt från noll, däribland för den stora gruppen vakanser inom stuveri-, lager- och diversearbeten. Däremot kan det ses som ett uppmuntrande tecken att vakanstiden för verkstadsmekanikeryrkena – den största gruppen i vakansmaterialet – uppvisar en lönekänslighet som i varje fall på 7%-nivån är signifikant skild från noll. Materialet är emellertid för tunt och sambanden för osäkra för att jag för egen del skulle vara beredd att bygga några säkra utsagor på dem, t. ex. att svårrekryterad kvalificerad arbetskraft vore mer känslig för löneskillnader medan mer lättrekryterad och okvalificerad skulle vara beredd att acceptera "vad som bjuds". Jag vill särskilt påpeka att hittills endast vakansmaterialet från Stockholm är ordentligt penetrerat och att pålitliga skattningar från andra regioner måste få vänta något.[1] Emellertid betraktar jag de uppnådda resultaten som tillräckligt lovande för att motivera ytterligare analys enligt de angivna riktlinjerna.

Däremot har försöken att etablera ett säkerställt samband mellan löneglidningen å ena sidan, vakanstiderna och lönsamheten å den andra inte krönts med ens en partiell framgång, trots mina ansträngningar att homogenisera materialet. Jag har sålunda sökt skatta ett samband mellan löneutvecklingen på en arbetsplats under ett år, fritt från avtalsmässiga höjningar, för den mest kvalificerade yrkesgruppen (kvalifikationsgrupp A enligt Verkstadsföreningens och Metalls klassifikationssystem) och de vakanstider för gruppen verkstadsmekaniker som arbetsplatsen i fråga och den lönsamhet som företaget i fråga uppvisar under motsvarande tid. Alla arbetsplatser är belägna i Stockholmsregionen. Löneutvecklingen har mätts dels som förändringen i begynnelselöner, dels som förändringen i genomsnittslöner. En del variationer på detta tema har också prövats. Resultatet har varit helt "negativt", dvs. ingen av de prövade variablerna har uppvisat något signifikant samband med löneutvecklingen och den skattade ekvationen som helhet saknar "förklaringsvärde". Ett smakprov på den blandade bild som verkligheten uppvisar ger vidstående tabell över data från tio verkstadsindustriarbetsplatser.

Vilken slutsats skall vi då dra av detta resultat, som ju ansluter sig till flera tidigare misslyckade försök att få ett grepp om skillnader i den lokala löneutvecklingen mellan olika arbetsplatser? En tolkning är givetvis att vi fortfarande inte lyckats identifiera de verkligt relevanta förklaringsfaktorerna, som de framträder i vår illustrativa formel, och att vinst och vakanstider inte duger som ersättningsvariabler på den nivå av homogenitet som vi uppnått. Detta är mot bakgrund av uppnådda delresultat en försvarbar ståndpunkt och motiverar som jag framhållit fortsatt mödosamt arbete av i huvudsak empiriskt slag.

Samtidigt är det uppenbart att alternativa tolkningar tränger sig på med

[1] Det lurar alltid fällor i det statistiska underlaget, som aldrig får utnyttjas obesett. Företagen utnyttjar t. ex. arbetsförmedlingen i mycket olika grad och en risk, som visat sig vara påtaglig, är att vakanserna inom en yrkesgrupp i oproportionerlig utsträckning härrör från en och samma arbetsplats, vilket helt kan förrycka resultaten och deras tolkning.

Löneglidningen under en period av fyra kvartal ställd mot räntabilitet på eget kapital, genomsnittlig vakanstid och löneläge vid tio verkstadsföretag i Stockholm

Företag	Löneglidning %	Räntabilitet %	Vakanstid dagar	Lön i utgångsläget, kr/tim
1	4,1	13,2	12,0	20,14
2	10,1	5,4	91,0	22,68
3	1,0	28,5	63,4	20,59
4	0,4	–0,6	66,9	20,27
5	7,7	10,0	41,5	19,88
6	7,6	–9,8	66,5	19,96
7	8,1	20,5	41,1	20,33
8	3,8	10,9	73,2	20,13
9	9,9	23,7	81,1	21,56
10	7,6	10,0	38,8	18,48

ökad styrka. En sådan skulle vara att lönebildningen på kort sikt är starkt präglad av slumpmässiga faktorer. Med slumpmässigt skall då förstås sådant som med utgångspunkt från en modell över företagets och den fackliga organisationens rationella handlande är oförklarligt, men i praktiken hamnar i denna kategori en mängd skillnader mellan företag som inte låter sig observeras eller uppskattas. Ett typexempel är skillnader i graden av kontroll över de löneadministrativa systemen.

Till detta fogar sig en annan hypotes, som inte behöver kombineras med den nyss nämnda, men som också tenderar att sudda ut sambanden mellan variablerna på arbetsplatsnivå, nämligen att löneglidning mellan arbetsplatserna sprids snabbt via direkta "smitto-" eller "demonstrationsmekanismer".[1] Så fort ett eller ett par företag löneglider – man får då förutsätta att varken företagets eller löneglidningens storlek är alltför obetydlig – överförs kraven på motsvarande lönehöjningar med framgång till andra arbetsplatser och företag. Även om nu den ursprungliga löneglidningen föranleddes av rekryteringsproblem eller höga vinster vid just detta företag, kommer efter ett par kvartal en löneglidning av liknande storleksordning att registreras vid en mängd andra företag som varken behöver ha rekryteringsproblem eller höga vinster. Det ursprungliga orsakssambandet låter sig inte längre påvisas.

Hypotesen om snabba spridningsmekanismer förtjänar att undersökas seriöst, men det fordrar ett dataunderlag som är formidabelt ifråga om noggrannhet och detaljrikedom om man skall kunna följa en process, där t. o. m. kalenderdatum för lokala förhandlingar kan vara betydelsefulla. Uppgiften överstiger i varje fall mina tillgängliga resurser. Men jag ställer mig tvivlande till möjligheten att spridningen skulle vara så snabb och fullständig att den skulle kunna utplåna spåren av ett ursprungligt samband mellan löneglidning och rekryteringsläge resp. lönsamhet, om detta samband vore av någon väsentlig styrka. Vi skall observera att ju snabbare och fullständigare spridningen fortlöper, desto större inbördes överensstämmel-

[1] Arbetsgivareföreningens traditionellt fientliga inställning till löneglidning tycks vara baserad på en kombination av dessa båda hypoteser. Den enskilde arbetsgivaren borde kunna uppnå målen för sin verksamhet utan att behöva löneglida och en löneglidning medför en press på andra arbetsgivare att följa efter. (Införandet av förtjänstutvecklingsgarantier i de centrala avtalen stärker givetvis argumenten för "lönedisciplin" bland arbetsgivarna.)

se bör löneglidningens storlek vid olika arbetsplatser uppvisa. Nu kan vi emellertid konstatera att löneglidningstalen varierar avsevärt arbetsplatserna emellan även för ett så pass homogent material som det jag tagit fram och studerat. Det är en smula svårt att exempelvis förena påståendet att ett eller ett par särskilt lönsamma företag etablerar en löneglidningsnivå som blir normerande för alla arbetsplatser med det faktum att löneglidningen för våra i tabellen återgivna arbetsplatser varierar mellan 0 och 10 % och att den för det mest lönsamma företaget har den nästa lägsta nivån (1 %).

Sammanfattningsvis vill jag hävda att skälen till att vi har så svårt att få ett grepp om orsakerna till skillnader i den lokala löneutvecklingen i första hand är två: 1) Svårigheten att rätt identifiera de mest väsentliga förklaringsfaktorerna (den marginella lönsamheten och arbetskraftsförändringens lönekänslighet) och/eller 2) starka inflytanden från arbetsplatsspecifika faktorer, såsom företagets förmåga att hålla lönesystemen under kontroll och de anställdas förmåga att driva förhandlingskrav, faktorer som uppträder slumpvis i relation till företagets placering på rangskalan över "ekonomiska" data. Som mer sekundära skäl vill jag betrakta möjliga effekter av felslagna förväntningar och förekomsten av direkta spridningsmekanismer via "demonstrationseffekter" i lönebildningen. Kunde vi hantera de två förstnämnda problemen, tror jag inte att de sistnämnda skulle äventyra våra resultat. Som det nu är bidrar de naturligtvis till att fördunkla samband som redan tidigare är ofullkomligt specificerade och skattade.

Vinsten eller lönsamheten som den mäts och redovisas av företagen eller uppskattas av extern redovisningsexpertis har inget förklaringsvärde för skillnaderna i löneglidningen mellan arbetsplatser i ett tvärsnittsmaterial. Detta resultat har nu etablerats vid ett flertal undersökningar. Därmed är otvivelaktigt hypotesen om ett direkt inflytande från lönsamhetsnivån på löneglidningen via ökade lönekrav från de anställda starkt försvagad. Denna slutsats har uppenbarligen svårt att accepteras av framför allt representanter från de fackliga organisationerna. Erfarenheten visar ju, vill de hävda, att företagets lönsamhet visst påverkar lönekraven; en iögonfallande hög lönsamhet kan t. o. m. leda till "oro på arbetsplatsen" och försätta det lokala facket i ett dilemma, där det tvingas tumma på principen om en solidarisk lönepolitik.

Dessa fackliga iakttagelser skall nog inte avvisas som en synvilla och de behöver inte stå i strid med det budskap som hårddata förmedlar. Jag skulle tro att de erfarenheter som de fackliga företrädarna åberopar hänför sig till förhållanden inom ett och samma företag. När det företaget börjar gå bra, eller t. o. m. mycket bra, jämfört med tidigare och detta faktum står klart för de anställda uppstår krav på att företaget skall "dela med sig". Att företaget går bra innebär emellertid ofta att den marginella lönsamheten har stigit. Därmed har företaget, som vi tidigare funnit, fått ett eget motiv att bevilja löneökningar. De anställda pressar, bildligt talat, mot en dörr som företaget på egen hand redan öppnat på glänt. Processen skall ses som ett led i det som vi tidigare betecknat som konjunkturförloppets uppgångsfas.

Det kan ingalunda uteslutas utan är väl tvärtom troligt att kraften i de anställdas agerande påverkar utfallet i fråga om löneglidningens storlek. Därför kan säkert sådana faktorer ha betydelse i det enskilda fallet, varvid de verkar förstärkande på det konjunkturella löneglidningsförloppet. Det som

är relevant när vi gör en jämförelse mellan olika företag i ett tvärsnitt är emellertid om skillnader i förhandlingsstyrka och i förhandlingsutfall samvarierar med skillnader i lönsamhet mellan dessa företag vid ungefär samma tidpunkt. Det gör de uppenbarligen inte (och vi har inget underlag för att påstå att de ens skulle samvariera med skillnader i den marginella lönsamheten). De fackliga iakttagelserna må vara korrekta men de belyser knappast frågan vad det är som avgör skillnaderna i löneglidning mellan olika arbetsplatser.

Det kan vara lämpligt att avsluta denna genomgång, som tyvärr mest fått tjäna att hyfsa begreppsbildningen och belysa problemställningen snarare än att ge någon ny säker kunskap, med att säga några ord om verkan av olika ekonomisk-politiska åtgärder. Även denna del av min framställning måste med nödvändighet innehålla något av en varning för alltför säkra ståndpunkter.

Det torde vid det här laget stå klart att den lokala löneutvecklingen tycks innehålla starka inslag av slumpmässig, "irrationell" karaktär. Det ger en fingervisning om att det fortfarande finns utrymme för administrativa åtgärder i syfte att håll löneglidningen i stramare tyglar. Där vill jag gärna tillägga att skattningar av löneglidningens storlek på totalnivå tyder på att det under de allra senaste åren faktiskt skett en nedgång i företagens benägenhet att låta arbetarlönerna glida, en förändring som kanske kan bero på en ökad disciplin i detta avseende. Ett eventuellt genombrott av den snävt satta gränsen i det senaste avtalets löneglidningsklausul bör inte leda till misstolkningar på den punkten.

En annan slutsats som främst har sitt stöd i totalnivåundersökningar av löneglidningen, men som också är i full överensstämmelse med vår teoretiska modell och väl låter sig förenas med våra resultat beträffande vakanstidernas struktur gäller de gynnsamma effekterna av ett lättare rekryteringsläge för företagen. Kan företagen uppnå sina sysselsättningsmål inom rimlig tid genom att öppna vakanser vid rådande lönestruktur måste detta i allmänhet verka löneglidningsdämpande. Arkitekterna till 50-talets "aktiva arbetsmarknadspolitik" hade detta mål klart för sig, men politikens tillämpning har senare uppenbarligen tagit andra vägar. Arbetsmarknadens sätt att fungera har ju dessutom inte bara stabiliseringspolitisk betydelse utan spelar en viktig roll för ekonomins effektivitet. Dessa frågor har på ett förtjänstfullt sätt behandlats av flera forskare i en nyutkommen rapport från EFA, och jag nöjer mig med att understryka betydelsen av de tyvärr något bortglömda möjligheterna att också i lönestabilitetens intresse effektivisera arbetsmarknaden.[1]

Även om det som framgått inte har varit möjligt att uppskatta den marginella lönsamhetens betydelse för löneglidningen, föreställer jag mig att skälen för att tillmäta denna variabel avsevärd vikt är övertygande för många. Därför är det också intressant att diskutera effekten av ekonomisk-politiska åtgärder som verkar på denna. Inte minst är det av värde att analysera hur de förslag om vinstdelning eller vinstavsättningar som nu diskuteras skulle kunna verka.

En slutsats som jag vågar dra av våra utförliga diskussioner och rapporterade skattningar kring vinstens betydelse för löneglidningen är att en vinstdelning knappast kan vara verksam genom att reducera den

[1] "Arbetsmarknadspolitik under debatt", Delegationen för arbetsmarknadspolitisk forskning (EFA), 1982.

genomsnittliga lönsamheten i företagen. Men den kan ju eventuellt verka genom effekter på den marginella. Låt oss återvända till vår formel och i den föra in en procentuell avsättning av vinsten, som vi kallar t. Då blir vinstförändringen efter avsättning lika med

$$dV = (1-t)\,(p\cdot a-w)\cdot\theta(w)+(1-t)\,[(p\cdot a-w)\cdot\theta'-n]\cdot dw$$

Jag undvek att närmare ange det exakta tidsförloppet av en löneökning i min tidigare diskussion. Vi kan emellertid precisera det så att företaget successivt söker eliminera den positiva differensen $(p\cdot a-w)\theta'-n$ genom lönehöjningar så att det på en relativt kort tid – så att inte de gynnsamma marknadsutsikterna hinner försvinna – inhämtat merparten av den vinstökning som går att erhålla (när $(p\cdot a-w)\cdot\theta'-n = 0$ är vinstmöjligheterna helt uttömda).[1] Ju större differensen var i utgångsläget, desto större blir löneglidningen, det är resultatet av processen, som vi tidigare konstaterat.

En rak vinstdelning leder som vi ser av vår formel till att hela differensuttrycket reduceras med t procent. Dess kvalitativa egenskaper förändras emellertid inte: det är positivt resp. noll vid samma lönelägen (= värden på w) som förut. Endast om företaget skulle bli mindre benäget att tillgodogöra sig lika stor andel av det (nu reducerade) potentiella vinstutrymmet som tidigare p. g. a. vinstdelningen skulle löneglidningsprocessen dämpas. Det är en hypotes som jag inte skulle våga förfäkta utan att ha goda belägg för den.

Det är belysande att jämföra med effekterna av ekonomisk-politiska åtgärder av typen uppskrivning av kronan eller införandet av en produktskatt (som inte lyfts av vid export). Deras verkningar kan beskrivas som en sänkning av priset (p) i vår formel, dvs. de sänker den marginella lönsamheten. Därmed sänks värdet av det viktiga differensuttrycket rakt över och blir noll vid ett lägre löneläge än tidigare. Är företagets beteende i övrigt oförändrat kommer dess löneglidning otvetydigt att dämpas. (En devalvering av kronan har givetvis motsatt effekt.)

Den ovanstående framställningen är kanske lättast att konkretisera i termer av en allmänt verkande konjunkturpolitik. Men den är lika relevant, om vi har den uppfattningen att ett visst företag eller en viss bransch sätter igång en löneglidning som sedan sprider sig via smittoeffekter till resten av näringslivet. Har vi lyckats identifiera detta företag eller denna bransch, torde det vara nödvändigt att tillgripa åtgärder som verkligen reducerar dess marginella lönsamhet, inte bara dess vinster i efterhand. Å andra sidan skall vi vara medvetna om risken att ett ingripande kan medföra effektivitetsförluster. Det kan kanske vara bättre politik att se till att företaget eller branschen får lättare att skaffa det folk de behöver för sin lönsamma produktion.

[1] En försiktig anpassning som tar viss tid snarare än en fullständig och omedelbar är det troliga, om t. ex. företaget inte är helt säkert på sin arbetsstyrkeförändrings lönekänslighet – och det är det med all sannolikhet inte.

Statens offentliga utredningar 1982

Kronologisk förteckning

1. Real beskattning. B.
2. Real beskattning. Bilaga 1–3. B.
3. Real beskattning. Bilaga 4–6. B.
4. Tandvården under 80-talet. S.
5. De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. Kn.
6. Sockernäringen. Jo.
7. Talböcker-utgivning och spridning. U.
8. Videoreklamfrågan. Ju.
9. Ny plan- och bygglag. Remissammanställning. Bo.
10. Sanering efter industrinedläggningar. Bo.
11. Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. S.
12. Statlig fondförvaltning m. m. E.
13. Kommunalföretaget. Kn.
14. Tillväxt eller stagnation. E.
15. Internationella företag i svensk industri. I.
16. Skatt på energi. B.
17. Skatt på energi. Bilagor. B.
18. Förvärvsarbete och föräldraskap. A.
19. Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. U.
20. Kommunerna och näringslivet. Kn.
21. Ett effektivare vite. Ju.
22. Svensk amatörboxning och skadeverkningarna. Jo.
23. Fritidsboende. Bo.
24. Vidgad länsdemokrati. Kn.
25. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. Ju.
26. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. Ju.
27. Svensk industri i utlandet. I
28. Löntagarna och kapitaltillväxten 9. E.
29. KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. U.
30. Information om arbetsmiljörisker. A.
31. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. A.
32. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljöinformation-påverkan, behov och utbud. A.
33. Information om arbetsmiljörisker. Sammandrag. A.
34. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 1. Bo.
35. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 2. Bilagor. Bo.
36. Enklare föräldraförsäkring. S.
37. Kommunal planering i förändring. Kn.
38. Fakta för konsumenter. H.
39. Stöld i butik. Ju.
40. Ägarlägenheter. Ju.
41. Överklagande av kommunala beslut. Kn.
42. Utbildning för hälso- och sjukvård vid katastrofer och i krig. S.
43. Språk- och kulturstöd för invandrar- och minoritetsbarn i förskoleåldern. S.
44. Nytt bilstöd till handikappade. S.
45. Ortnamns värde och vård. U.
46. Handlingsprogram i handikappfrågor. S.
47. Löntagarna och kapitaltillväxten 10. E.

Statens offentliga utredningar 1982

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Videoreklamfrågan. [8]
Ett effektivare vite. [21]
Rättegångsutredningen. 1. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. [25] 2. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. [26]
Stöld i butik. [39]
Ägarlägenheter. [40]

Socialdepartementet

Tandvården under 80-talet. [4]
Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. [11]
Enklare föräldraförsäkring. [36]
Utbildning för hälso- och sjukvård vid katastrofer och i krig. [42]
Språk- och kulturstöd för invandrar- och minoritetsbarn i förskoleåldern. [43]
Nytt bilstöd till handikappade. [44]
Handlingsprogram i handikappfrågor. [46]

Ekonomidepartementet

Statlig fondförvaltning m. m. [12]
Tillväxt eller stagnation. [14]
Utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten. 1. Löntagarna och kapitaltillväxten 9. [28] 2. Löntagarna och kapitaltillväxten 10. [47]

Budgetdepartementet

Realbeskattningsutredningen. 1. Real beskattning. [1] 2. Real beskattning. Bilaga 1–3. [2] 3. Real beskattning. Bilaga 4–6. [3]
Energiskattekommittén. 1. Skatt på energi. [16]2. Skatt på energi. Bilagor. [17]

Utbildningsdepartementet

Talböcker-utgivning och spridning. [7]
Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. [19]
KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. [29]
Ortnamns värde och vård. [45]

Jordbruksdepartementet

Sockernäringen. [6]
Svensk amatörboxning och skadeverkningarna. [22]

Handelsdepartementet

Fakta för konsumenter. [38]

Arbetsmarknadsdepartementet

Förvärvsarbete och föräldraskap. [18]
Utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön. 1. Information om arbetsmiljörisker. [30] 2. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. [31] 3. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljö-information-påverkan, behov och utbud. [32] 4. Information om arbetsmiljörisker. Sammandrag. [33]

Bostadsdepartementet

Ny plan- och bygglag. Remissammanställning. [9]
Sanering efter industrinedläggningar. [10]
Fritidsboende. [23]
Byggprisutredningen. 1. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 1. [34] 2. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 2. Bilagor. [35]

Industridepartementet

Direktinvesteringskommittén. 1. Internationella företag i svensk industri. [15] 2. Svensk industri i utlandet. [27]

Kommundepartementet

De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. [5]
Kommunalföretaget. [13]
Kommunerna och näringslivet. [20]
Vidgad länsdemokrati. [24]
Kommunal planering i förändring. [37]
Överklagande av kommunala beslut. [41]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

KUNGL BIBL.
1983-03-04
STOCKHOLM

Liber
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-07152-5
ISSN 0375-250X