




Nils Henrik Schager

**Sambandet mellan företagens
rekrytering, lönsamhet och
löneutveckling**

Småtryck från 

Nr 137

Särtryck ur

Löntagarna och
kapital-
tillväxten 10
SOU 1982:47

INDUSTRIENS

UTREDNINGS-

INSTITUT

STOCKHOLM



Industriens Utredningsinstitut

är en fristående vetenskaplig forskningsinstitution grundad 1939 av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund.

Syfte

Att bedriva forskning rörande ekonomiska och sociala förhållanden av betydelse för den industriella utvecklingen.

Verksamhet

Huvuddelen av arbetet inom institutet ägnas åt långsiktiga forskningsuppgifter. Man siktar härvid till ett studium av de grundläggande sammanhangen inom näringslivet och särskilt till att belysa de frågor som hör samman med strukturella och institutionella förändringar. Forskningsresultaten publiceras i institutets skriftserier.

Styrelse

Tekn. dr Erländ Waldenström, ordf.
Tekn. dr Ingmar Eidem
Direktör Axel Iveroth
Docent Nils Landqvist
Direktör Olof Ljunggren
Direktör Lars Nabseth
Tekn. dr Curt Nicolin
Direktör Alde Nilsson
Direktör Bo Rydin
Direktör Sven H Salén
Ekon. dr Hans Ståhle
Direktör Ove Sundberg
Direktör Sven-Olov Träff
Tekn. dr Hans Wérthén
Docent Gunnar Eliasson, chef

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling

Av Nils Henrik Schager

Vertical line of text or a page number, possibly a page number '2' at the bottom.

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 företags ger också vid handen att spridningen i lönenivåer – i varje fall på arbetsidan – 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 löneyft 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 företagets 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 landssekreteriet: "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 politikens 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 utjämnning, 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 företagets 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 företagets inplacering på lönsamhetsskalan är helt slumpmässig.

Utjämnings 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 utjämnings, men inte heller – och det är ytterligare ett faktum som står i strid med vad många trott – i någon nämnvärd utsträckning motverka avtalens utjämningsseffekt. 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 kvalificerad 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, IUT 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.

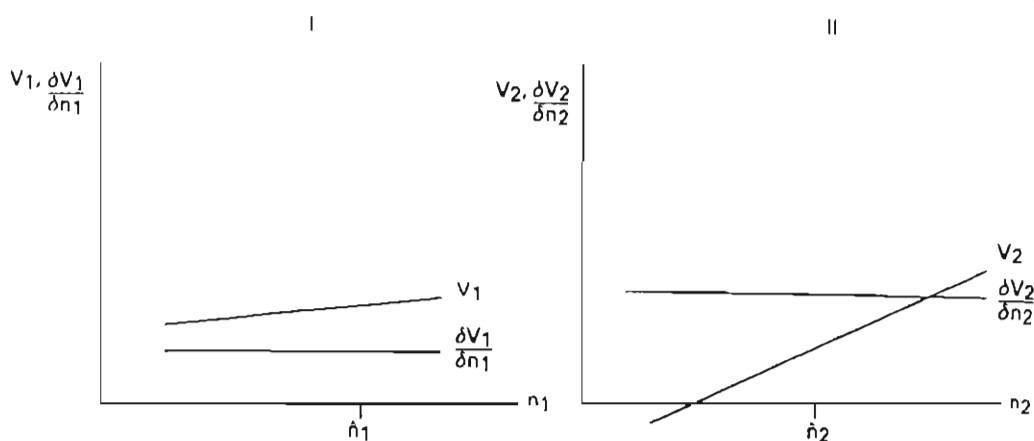
Studerar vi nu hela vårt näringsliv under olika faser av en konjunkturcykel, dvs. om vi utför en aggregerad tidsseriestudie, kommer vi att finna att mått på arbetskraftsbrist, löneutveckling och lönsamhet uppvisar systematiska samvariationer. Konjunktorens egenskap att förändra betingelserna för de flesta 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 undvika 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 $V_2 = n_2 \cdot (p_2 \cdot a_2 - w_2) - r$, 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 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 $dn = \theta(w)^1$. 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:

$$\begin{aligned} dV &= \frac{\partial V}{\partial n} \cdot (dn + \frac{dn}{dw} \cdot dw) + \frac{\partial V}{\partial w} \cdot dw = \\ &= (p \cdot a - w) \cdot \theta(w) + [(p \cdot a - w) \cdot \theta' - n] dw \end{aligned}$$

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 löneökningens 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 variabelernas 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 rekryterings- eller mer generellt arbetsstyrkeförändringens - lönekänslighet. Med andra ord skulle högkonjunkturons 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 variabelers 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

$$(I) \quad dV_1 = (p \cdot a_1 - w_1) \cdot \theta_1(w_1) + [(p \cdot a_1 - w_1) \cdot \theta'_1 - n_1] dw$$

$$(II) \quad dV_2 = (p \cdot a_2 - w_2) \cdot \theta_2(w_2) + [(p \cdot a_2 - w_2) \cdot \theta'_2 - n_2] dw$$

Vi erinrar oss vad vi redan antagit om karaktären på skillnaderna mellan företagen:

$$p a_1 - w_1 < p a_2 - w_2; \theta_1 < \theta_2$$

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 $(p_{a_1} - w_1)$ 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 expansionskede 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 ansevärd 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 företagets 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 avspiegling 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 verkstadsmechaniker en genomsnittlig (korrigerad²) vakanstid på 45 dagar medan arbetserbjudanden inom stuveri, lager och diverse hade en genomsnittlig (korrigerad²) 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 rekryterings 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 begynnelselöner för samma arbetsplats, där vikterna utgörs av antal

¹ Den brist på "förväntade" samband som vårt modellenäringsliv 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. verkstadsmechaniker 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 verkstadsmekaniker-yrkena – 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 fallor 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 förtrycka 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 suddas 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 överensstämme-

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 arbetsplats-specifika 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 konjunkturrella 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 arbetsmarknadspolitik 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

$$dV = (1-t) \cdot (p \cdot a - w) \cdot \theta'(w) + (1-t) [(p \cdot a - w) \cdot \theta' - n] \cdot dw$$

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 förfäktat 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.

Utgivna publikationer

Fullständig förteckning över utgivna skrifter kan erhållas på begäran.

Publikationer på engelska

1983

Taxation and Real Cost of Capital. Villy Bergström and Jan Södersten. Booklet No. 136. 14 pp.

Public Budgeting Under Uncertainty. Three Studies. Ann Robinson and Bengt-Christer Ysander. Booklet No. 135. 42 pp.

Policy Making in a Disorderly World Economy. Gunnar Eliasson, Mark Sharefkin och Bengt-Christer Ysander. IUI Conference Reports 1983:1. 417 pp.

1982

Structure and Effects of the Swedish Value-Added Tax. Göran Normann. Booklet No. 134, 45 pp.

Electronics, Economic Growth and Employment — Revolution or Evolution? Gunnar Eliasson. Booklet No. 131. 26 pp.

Accelerated Depreciation and the Cost of Capital. Jan Södersten. Booklet No. 129. 5 pp.

The End of Welfare? Gunnar Eliasson and Bengt-Christer Ysander. Booklet No. 128. 20 pp.

A Note on Changes in Payroll Taxes — Does Legal Incidence Matter? Bertil Holmlund. Booklet No. 127. 4 pp.

Publikationer på svenska

1983

Sambandet mellan företagens rekrytering, lönsamhet och löneutveckling. Nils Henrik Schager. Småtryck nr 137. 16 s.

Lönebildning och lönestruktur. N. Anders Klevmarken. 93 s.

Bolagsskatt och investeringsvilja. Jan Södersten och Bengt-Christer Ysander. Forskningsrapport nr 17, 54 s.

1982

Arbetsmarknad och strukturomvandling i de nordiska länderna. Bertil Holmlund. Småtryck nr 133. 18 s.

ISAC: Modellbeskrivning och kalkylexempel 1981–1985. Tomas Nordström. Småtryck nr 132. 80 s.

Industrins sårbarhet och flexibilitet. Lars Jagrén, Tomas Pousette. Småtryck nr 130. 7 s.

Resursfördelning i offentlig budget. Bengt-Christer Ysander. Forskningsrapport nr 16. 133 s.

Industriföretagets Sårbarhet. Lars Jagrén, Tomas Pousette. Forskningsrapport nr 15. 108 s.

Sparande, industriell kompetens och ekonomisk tillväxt. Gunnar Eliasson. Småtryck nr 125. 21 s.

Vertical line on the left side of the page.