

N. Anders Klevmarken

Lönebildning

och

Lönestruktur

En jämförelse mellan  
Sverige och USA



Industriens Utredningsinstitut

**Lönebildning och lönestruktur**

**En jämförelse mellan Sverige och USA**



Industriens Utredningsinstitut

# **Lönebildning och lönestruktur**

## **En jämförelse mellan Sverige och USA**

**N Anders Klevmarken**

Distribution

Almqvist & Wiksell International, Stockholm

© Industriens Utredningsinstitut

Citering ur denna bok är tillåten om följande uppgifter anges: Klevmarken, N A, Lönebildning och lönestruktur. En jämförelse mellan Sverige och USA. Industriens Utredningsinstitut, Stockholm 1983.

ISBN 91-7204-165-X

Tryckt av Gotab, Stockholm 1983

## Förord

Goda kunskaper om lönebildningen är av stor betydelse för att förstå svensk ekonomi. Löneglidning och inflation, utbud och fördelning av arbetskraft samt den personliga och den funktionella inkomstfördelningen påverkas alla av hur lönebildningen går till. Vid institutet har arbetsmarknad, lönebildning och inkomstfördelning länge varit ett viktigt forskningsfält. Författaren, Professor Anders Klevmarken, fullföljer med denna skrift sina tidigare arbeten om lönebildning och lönestruktur. Kunskaperna om arbetsmarknaden måste byggas upp genom studier av enskilda företag och arbetstagare och med hänsyn till de institutionella förhållanden som råder. Den föreliggande skriften kombinerar ingående information om den lokala lönebildningen med statistik om nationella förhållanden. Den är också unik i sin jämförelse mellan den svenska och den amerikanska arbetsmarknaden.

Åtskilliga personer har bidragit till skriften. Tack riktas i första hand till de amerikanska företag och organisationer som ställt sig till förfogande för intervjuer. En stor del av forskningsarbetet utfördes vid The Institute for Social Research, University of Michigan, som beredde författaren en stimulerande arbetsmiljö som gästforskare. Den statistiska byrån vid Svenska Arbetsgivareföreningen har varit mycket tillmötesgående med statistiska uppgifter. Flera personer har bidragit med konstruktiv kritik. Särskilt tack riktas till Greg Duncan, Karl-Olof Faxén, Siv Gustafsson, Anders Kristoffersson och Barbara Mikelson. Inom institutet vill jag speciellt nämna Bertil Holmlund och Anders Björklund.

Stockholm i december 1982

*Gunnar Eliasson*

# Innehåll

1 Inledning .....	9
2 Något om fackföreningarnas betydelse på amerikansk arbetsmarknad	12
3 Lönesättningen för tjänstemän .....	15
3.1 Arbetsvärdering .....	15
3.2 Lönestatistik och åsyftad lönestruktur .....	20
3.3 Prestationsvärdering som ett hjälpmedel i lönesättningen .....	23
3.4 Sammanfattning av lönervisionsprocessen .....	27
3.5 Övriga löneförmåner .....	32
3.6 Skillnader i lönesättningen för tjänstemän mellan Sverige och USA .....	34
4 Lönesättningen för arbetare .....	38
4.1 Lönesystem i USA .....	38
4.2 Fackföreningarnas betydelse för lönespridningen. En jämförelse mellan Sverige och USA .....	45
5 Trender i löneutvecklingen .....	49
5.1 Yrkesmässiga löneskillnader .....	50
5.2 Jämförelse av ålders-löneprofiler efter utbildning .....	75
6 Avslutande synpunkter .....	89
Litteratur .....	91

## Tabellförteckning

1. Organisationsgraden på den amerikanska arbetsmarknaden .....	13
2. Metoder för befattningsvärdering i amerikanska storföretag 1974/75 .....	19
3. Exempel på Merit Increase Guide .....	26
4. Faktorer som påverkar lönebudgetens storlek för amerikanska tjänstemän .....	29
5. Löneförmånernas komponenter i privata amerikanska företag 1966 och 1977 (%) .....	33
6. Exempel på avtal med automatisk progression .....	41
7. Faktorer som påverkar lönebudgetens storlek för amerikanska arbetare .....	44
8. Relativa löneskillnader mellan yrkesgrupper i USA 1939-1978 .....	54
9. Lönerelationer för arbetare och tjänstemän i svensk industri 1938-1980. ....	55
10. Genomsnittlig månadslön för vissa tjänstemän i det privata näringslivet i USA 1961, 1970 och 1980. ....	56
11. Genomsnittlig lön per befattning för industritjänstemän i Sverige 1956-1980. ....	57
12. Lönespridning för vissa tjänstemän i det privata näringslivet i USA 1961, 1970 och 1980. ....	59
13. Genomsnittlig relativ timförtjänst 1967, 1977 och 1978 för vissa yrkesgrupper i USA .....	60
14. Genomsnittlig relativ timförtjänst i vissa yrken i Atlanta 1951, och 1980. ....	61
15. Lönerelationer mellan yrkesarbetare och övriga arbetare i USA 1910-1978. ....	62
16. Lönespridning i bilindustrin i USA 1934-1957. ....	63
17. Relativ genomsnittlig timlön i bilindustrin i USA 1922-1973 .....	64
18. Lönerelationer i svensk industri mellan arbetare i olika yrken 1939-1980, män och kvinnor. ....	65
19. Lönerelationer i svensk industri mellan arbetare i tre yrken efter kön 1967-1980. ....	66
20. Lönerelationer mellan yrkesarbetare och övriga arbetare i svensk industri 1910-1980. ....	67

21. Relativa skillnader i timlön efter ålder och utbildning i Sverige och USA. ....	81
22. Relativa skillnader i månadslön inom industri och handel i Sverige och USA. ....	82
23. Relativlöner i Sverige för 25 år gamla män och förändring i relativlöner efter ålder. ....	83
24. Relativlöner i USA för 25 år gamla män och förändring i relativlön efter ålder. ....	85
25. Genomsnittlig årlig förändring i BNP för Sverige och USA. ....	88



## Figurförteckning

1. Schematisk bild av ett företags åsyftade lönestruktur. ....	22
2. Schematisk bild av sambandet mellan prestation och lön .....	25
3. Löneprofiler för heltidsarbetande svenska män 1968 och 1974 .....	78
4. Löneprofiler för heltidsarbetande, 25-65 år gamla vita män i USA 1969 och 1978. ....	79

# 1 Inledning

Det är en vanlig föreställning, att den i hög grad organiserade svenska arbetsmarknaden, med centrala förhandlingar och starkt fackligt inflytande både centralt och lokalt, har resulterat i små genomsnittliga löneskillnader och liten individuell lönespridning. Ett annat resultat skulle vara en lönebildning, som endast med svårighet anpassar sig till marknadsmässiga förändringar. Som jämförelsenorm användes inte sällan USA, vars arbetsmarknad uppfattas som huvudsakligen styrd av »marknadskrafterna» och med en lönespridning som vida överstiger den svenska. Föreställningen om den fria amerikanska arbetsmarknaden är emellertid endast delvis korrekt. Det är inte heller självklart, att den höga organisationsgraden och förhandlingsverksamheten i Sverige hindrar en marknadsmässig utveckling av lönerna. Marknaden kan mycket väl tänkas arbeta genom de institutioner vi har. Det skulle till och med kunna hävdas, att den omfattande informationsinsamling, som är förknippad med förhandlingsverksamheten och som täcker stora delar av arbetsmarknaden och i stor utsträckning är gemensam för parterna, snabbare förmedlar kunskap om förändrade marknads- och löneförhållanden än vad en mindre organiserad »fri» arbetsmarknad förmår göra.

Denna skrift består av två delar. Den första beskriver hur lönebildningen går till i amerikanska företag. Underlaget utgör ett antal intervjuer under 1980/81 med löneadministratörer i större företag och konsultföretag samt med representanter för organisationer och fackföreningar. Urvalet av företag gjordes så, att olika typer av företag skulle bli representerade, men det är inte ett slumpmässigt urval. Det finns därför en risk för skeva generaliseringar. För att reducera denna risk har intervjumaterialet kompletterats med material från andra undersökningar och från litteratur om den amerikanska arbetsmarknaden.

Vissa jämförelser görs med hur lönebildningen går till i Sverige. Tidigare har denna bl a studerats av Hart & Otter (1973) i en sociologisk undersökning av den lokala lönebildningen för arbetare och tjänstemän och av

Viktorin (1973), som gjort en ingående genomgång av förhandlingar och avtalstexter för privatanställda tjänstemän och arbetare, huvudsakligen ur juridisk synvinkel. En ekonomisk och statistisk analys av lönebildningen för privata tjänstemän finns i Klevmarken (1980) och för de offentliganställda i Gustafsson (1976). En översikt av förhandlingar, lönesystem och statistik för hela den svenska arbetsmarknaden ges i Gustafsson (1978). En uttömmande beskrivning av mångfalden av lönesystem för arbetare finns ännu ej, utan man är hänvisad till avtalstexterna.

Den andra delen av denna skrift, kapitel 5, är en studie av lönerelationerna mellan olika yrken och deras förändring, samt en analys av löneskillnaderna mellan ålders- och utbildningsgrupper. Även i detta fall görs jämförelser mellan Sverige och USA.

För en ekonom är det naturligt att se lönen som ett pris bestämt på marknaden av utbudet och efterfrågan på arbetskraft. En sociolog kanske anlägger ett mer historiskt perspektiv och ser lönerelationerna som framvuxna ur äldre tiders sociala skiktningar. Förhandlaren och löneadministratören är slutligen mer benägen att se lönestrukturen som ett resultat av förhandlingsverksamhet och löneadministrativa åtgärder. För att förstå varför vi har de lönerelationer som nu kan observeras, varför de skiljer sig mellan olika länder, och varför de förändras i den ena eller andra riktningen, behöver vi förmodligen utnyttja alla dessa betraktelsesätt. En teori med sådan räckvidd finns dock ännu ej.

Marknaden verkar inom och genom de institutioner och den administrativa organisation som finns, men dessa är i sin tur beroende av hur marknaden utvecklas. Sociala, ekonomiska och tekniska förhållanden i samhället bestämmer arbetsmarknadsorganisationernas uppbyggnad och agerande, arbetsmarknadsorganisations utformning och de löneadministrativa systemen. Arbetsmarknaden är ett mycket komplicerat samspel mellan alla dessa faktorer. Det är därför mycket svårt att analytiskt särskilja effekterna av vissa institutionella förhållanden på lönerelationerna från vad vi något ospecificerat kallar marknadskrafterna. Svårigheterna accentueras av, att lönerelationerna förändras förhållandevis långsamt. Vägen till en bättre förståelse av dessa sammanhang är lång. Denna skrift bidrar dels med en beskrivning av de institutionella förhållandena i USA i jämförelse med Sverige och dels med en analys av lönerelationerna i de två länderna. Kunskaperna om de institutionella förhållandena underlät-

tar tolkningen av lönerelationerna, men något försök att integrera de två delarna med hjälp av en mer allmän teori har inte gjorts. De kan även läsas var för sig.

## 2 Något om fackföreningarnas betydelse på amerikansk arbetsmarknad

Sverige och USA skiljer sig väsentligt åt beträffande organisationsgrad och fackföreningarnas verksamhetssätt. Medan cirka 80 procent av arbetskraften är organiserad i Sverige, är motsvarande siffra för USA endast något över 20 procent. Organisationsgraden har dessutom minskat något under de senaste decennierna. Denna skillnad mellan de två länderna beror framför allt på den mycket låga organisationsgraden bland tjänstemän i USA. I mitten av 1970-talet var cirka 14 procent av tjänstemännen organiserade och cirka 40 procent av arbetarna.<sup>1)</sup> Även icke fackföreningsmedlemmar, huvudsakligen arbetare, kan dock omfattas av avtal och totalt var det cirka 60 procent av arbetarna som arbetade enligt en avtalsöverenskommelse (Tabell 1).

Fackföreningarnas verksamhet regleras i USA av lagstiftning på ett annat sätt än i Sverige. Deras rättigheter att organisera arbetare och rättigheter (och skyldigheter) att förhandla samt vilka stridsmedel, som är tillåtna, regleras bl a i de s k Wagner och Taft-Hartley lagarna. Samtidigt som denna lagstiftning infördes, bildades National Labor Relations Board (NLRB), ett statligt verk med uppgift att styra och övervaka arbetsmarknadsparternas verksamhet. Detta organ har bl a till uppgift att fastställa förhandlingsenheter och »legitimera» en fackförening för varje enhet. Om arbetarna på ett företag vill bilda en fackförening eller låta en redan existerande fackförening representera dem, skall NLRB först fastställa vilka arbetare, som skall tillhöra denna förhandlingsenhet. Därefter anordnar NLRB en omröstning bland de arbetare som anses tillhöra enheten och, om en tillräckligt stor del av dessa vill gå med i fackföreningen, får denna representera *alla* arbetare inom enheten, d v s inte enbart de som är medlemmar. Ett upphävande av en fackförenings organisations- och förhandlingsrätt sker på analogt sätt genom en omröst-

---

<sup>1)</sup> Se US Bureau of Labor Statistics (1979), pp. 10-11, Table 2.

**Tabell 1.** *Organisationsgraden på den amerikanska arbetsmarknaden*

	1950	1968	1976
<b>Antal fackföreningsmedlemmar i relation till arbetskraften (%)</b>			
Unions	25	23	20
Unions and employee associations	-	25	23
<b>Andel tjänstemän som omfattas av avtalsöverenskommelser (%)</b>	-	-	14
<b>Andel arbetare som omfattas av avtalsöverenskommelser (%)</b>	-	-	60

*Källa:* Chamberlain, Cullen, Lewin: *The Labor Sector*, McGraw-Hill 1980.

ning. Lagstiftningen ger således under vissa förhållanden arbetarna rätt att organisera sig och förhandla med arbetsgivaren. Undantagna från lagen är dock »supervisors» och »managerial employees», d v s arbetsledare och tjänstemän med arbetsledande funktioner. Det bör kanske observeras, att till kategorin »manager» hör inte enbart företagets verkställande direktörer (som oftast kallas »executives») utan även tjänstemän på betydligt lägre nivåer, t o m motsvarande befattningsskikten 5-6 i den svenska befattningsnomenklaturen för industritjänstemän. Exempel på befattningar på denna nivå är t ex produktionsingenjör, 1:e produktions- tekniker, konstruktör, 1:e ritare, försäljare och 1:e försäljningskontorist. Resultatet har således blivit, att denna kategori av anställda sällan representeras av någon fackförening.

De amerikanska fackföreningarna har inte lika starka topporganisationer som de svenska. Närmaste motsvarighet till LO är AFL-CIO, som via sina förbund 1976 hade 16,6 miljoner medlemmar av totalt 21 miljoner fackanslutna arbetare. Ytterligare 2-3 miljoner arbetare täcks dock av avtalen utan att vara medlemmar. Några av de största förbunden tillhör

inte AFL-CIO. Det gäller bl a de två största, Teamsters och tills helt nyligen United Automobile Workers. En återförening mellan UAW och AFL-CIO har dock beslutats. Att fackföreningsrörelsen är mer splittrad i USA än i Sverige återspeglas också i det sätt på vilket förhandlingarna bedrivs. Det finns inga centrala överenskommelser motsvarande dem mellan LO och SAF, utan i regel förhandlar fackförbundet med varje arbetsgivare för sig.<sup>1)</sup> Vanligen väljer man att starta förhandlingarna med en arbetsgivare, varefter den överenskommelse som då nås blir normbildande för andra företag inom samma bransch. Fackförbundet kan på detta sätt välja att sluta avtal först med den arbetsgivare som man bedömer kommer att bjuda det minsta motståndet. Det förekommer dock, att man inom vissa branscher förhandlar fram överenskommelser, som gäller branschen som helhet.

Som en möjlig bidragande orsak till det decentraliserade förhandlings-systemet har den amerikanska kartellagstiftningen nämnts. Den förhindrar utbyte av prisinformation och försvårar samarbete mellan företag. Det finns dock exempel på arbetsgivareorganisationer, som förhandlar för en hel bransch. Ett sådant är åkeribranschens arbetsgivareförening, vilken förhandlar med The Teamsters Union.

Ett utmärkande drag för det amerikanska förhandlingssystemet är det s k tvistemålsförfarandet (grievance procedure), d v s möjligheten att föra fram tolkningstvister till medling. Meningsskiljaktigheter angående tolkningen av ett avtal och tvister angående förhållanden, som inte reglerats i avtal, kan framföras som officiella »klagomål» till den andra parten. De första stegen i proceduren är att finna en lösning på problemet genom lokala förhandlingar, först på tjänstemannanivå och, om detta inte leder till resultat, på VD-nivå. Sista steget är att överlämna klagomålet till en skiljeman, som fäller ett bindande utslag.

---

<sup>1)</sup> 1975 fanns det ca 175.000 överenskommelser i kraft (U.S. Bureau of Labor Statistics, *Directory of National Unions and Employee Associations 1975* Bulletin 1937, 1977 sid 77-81.)

## 3 Lönesättningen för tjänstemän

Lönesättningen för tjänstemän i amerikansk industri sker nästan undantagslöst utan medverkan av en fackförening. Av de få tjänstemän som är organiserade, gissningsvis mindre än 5 procent, är de flesta ingenjörer eller tekniker. De flesta löneadministrativa system i de större företagen kan sägas vara uppbyggda enligt två principer, dels att betala löner, som motsvarar marknadens värdering av respektive befattning och dels att betala den enskilde individen efter prestation och duglighet. De lönesystem som beskrivs nedan användes företrädesvis i de amerikanska stora företagen. I mindre företag är behovet av formaliserade lönesystem inte lika stort och lönesättningen sker där med ledning av publicerad lönestatistik, företagsledningens personliga kännedom om sina anställda och arbetsmarknaden samt med ett större mått av »trial and error».

### 3.1 Arbetsvärdering

En hörnsten i de flesta löneadministrativa system är någon form av befattningsnomenklatur med vars hjälp man dels kan rangordna befattningarna inom företaget och dels prissätta dem genom att göra jämförelser med lönerna för motsvarande befattningar i andra företag. Det finns olika metoder efter vilka ett företags befattningar kan klassificeras och rangordnas.

#### *Faktor-poäng system (Point factor system)*

Enligt denna metod uppdelas arbetsuppgifterna i en befattning i komponenter, som poängsättes. Ett av det mest kända systemen är det så kallade Hay-systemet, utvecklat av Edward N. Hay & Associates (Hay & Purves, 1954;



van Horn, 1972; Richard, 1972).<sup>1)2)</sup> I detta använder man sig av faktorerna »kunskaper» (know-how), »problemlösning» (problem solving) och »ansvar» (accountability). Vid mätning och klassificering av arbetarbefattningar användes ibland även faktorerna »arbetsmiljö» och »fysisk ansträngning». Den första av dessa faktorer innefattar både den formella utbildningen och den erfarenhet som krävs i befattningen. I faktorn »problemlösning» försöker man mäta graden av självständig användning av kunskaperna, kreativt tänkande och självständig analys för att nå slutsatser och beslut, medan »ansvar» kan definieras som den betydelse befattningen har för att nå företagets produktionsmål med hänsyn till konsekvenserna av utförda eller felaktigt utförda arbetsuppgifter. I andra faktor-poäng system kan faktorerna vara flera och definierade på något annorlunda sätt med hänsyn till företagets speciella förhållanden. I allmänhet ingår dock utbildning, erfarenhet, analytisk och kreativ förmåga, beslutsfattande och arbetsuppgifternas grad av komplexitet med stor vikt i dessa faktorer.

En noggrann befattningsbeskrivning ligger som grund för poängsättningen och denna utföres som regel av en kommitté, som innehåller personer förtrogna både med löneadministration och företagets produktionsverksamhet. I Hay-systemet sättes poäng efter en geometriskt stigande skala, vilket innebär, att poängskillnaden blir större mellan befattningar i den övre delen av skalan än i den undre. Detta innebär att lönespridningen är större på de högre befattningsnivåerna. Även om hjälpmedel har utvecklats för att genomföra denna poängsättning, är det väsentligen en subjektiv bedömning som görs. Poängsumman för de olika faktorerna summeras därefter till ett poängtal för befattningen som helhet.

Poängsättningen ger en intern rangordning mellan företagets befattningar. Nästa steg är att relatera poängsummorna till marknadslönerna. Detta sker genom att lönestatistik insamlas för ett antal nyckelbefattningar (»benchmarks»), varefter den genomsnittliga relationen mellan poäng och dollar kan uppskattas, t ex med hjälp av regressionsanalys. Med ledning av denna relation bestämmer företaget hur dess egen åsyftade lönerelation skall se ut - man kan t ex ha som mål att betala löner som motsvarar marknadens genomsnitt eller man kan vilja betala något högre

---

<sup>1)</sup> I Sverige använder SKF ett snarlikt system.

<sup>2)</sup> Edward N. Hay & Associates är ett internationellt verksamt konsultföretag med representation i ett flertal länder.

eller lägre löner. Därefter kan slutligen den åsyftade genomsnittslönen fastställas för alla befattningar, som åsatts en poängsumma, vare sig man samlar in lönestatistik för motsvarande befattningar i andra företag eller ej.

#### *Faktorjämförelser (Factor comparison)*

Detta är en något förenklad version av faktor-poäng metoden. I stället för att åsätta poäng för varje faktor, nöjer man sig med att rangordna befattningarna faktor för faktor. Varje befattning får således t ex tre rangtal med vars hjälp befattningen som helhet inordnas i en rangordning. Har företaget ett mycket stort antal befattningar att rangordna, kan det vara praktiskt att gruppera befattningarna. Faktorjämförelsen ger en klassificering av befattningarna efter nivå. I somliga företag har man en nivåklassificering, som sträcker sig från enklaste kontorsbefattning till verkställande direktören. I andra har man olika klassificeringar för befattningar med mer eller mindre rutinmässiga kontorsgöromål, för ingenjörer, tekniker och andra specialister samt för personal med arbetsledande funktioner.

Även med denna förenklade metod måste stegen i befattningsskalan pris-sättas genom att lönestatistik insamlas för ett antal nyckelpositioner.

I bägge dessa metoder finns det utrymme för en viss inkonsistens mellan den interna rangordningen och klassificeringen av befattningarna å den ena sidan och den rangordning som marknadslönerna skulle ge å den andra. En tredje metod är därför att i än högre utsträckning låta marknadslönerna, d v s den insamlade lönestatistiken, bestämma rangordningen.

#### *Rangordning efter marknadslönerna (Rang to Market)*

Med denna metod utföres arbetsvärdering endast i begränsad omfattning. I stället utväljes ett relativt stort antal befattningar i företaget (mer än 50%) som nyckelbefattningar för vilka insamlas lönestatistik. De återstående befattningarna kan lönesättas genom att de inplaceras mellan de utvalda nyckelbefattningarna. Det man vinner i form av en betydligt enklare befattningsvärdering, förlorar man således i den mer omfattande insamlingen av lönestatistik.

*Metoder som icke bygger på befattningsvärdering*

- Företagets lönestruktur bestäms utifrån företagsledningens ersättning. Med hjälp av statistik över ersättningen till företagsledare som en funktion av företagets storlek, bransch etc erhålles riktpunkter för nivån på den ersättning som bör utgå till företagsledningen. De högre tjänstemännens löner sättes därefter i proportion till företagsledningens o s v nedåt i hierarkin.
- Lönekurvor efter tjänstemännens ålder eller antal år efter avlagd grundexamen, s k maturity curves, användes endast undantagsvis för att fastställa lönestrukturen i ett företag. Däremot användes sådana kurvor ibland för att kontrollera och stämma av den egna lönestrukturen, särskilt gäller detta företag med stor ingenjörstäthet.

Bland större företag är faktor-poäng systemet det vanligaste, närmare 2/3 av storföretagen använder detta system, medan rangordningssystemen användes av något mindre än 1/3. Tabell 2 ger andelarna för ett urval av storföretag och även uppgifter om hur vanligt befattningsvärdering är för olika typer av anställda. Det bör dock hållas i minnet, att dessa uppgifter gäller storföretag. I mindre företag användes betydligt enklare metoder.

**Tabell 2. Metoder för befattningsvärdering i amerikanska storföretag 1974/75**

	<i>Tillverkn.- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bolag</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag (%)	Antal före- tag	Andel före- tag (%)	Antal före- tag	Andel före- tag (%)
<i>Har befattningsvärdering</i>						
för lägre tjänstemän (non-exempt salaried)	178	84	158	83	43	59
för högre tjänstemän (exempt salaried)	178	84	134	70	58	79
för företagsledare (officers)	126	59	105	55	25	34
Totalt undersökta företag	213	-	191	-	73	-
<i>Typ av värderingssystem</i>						
Hay systemet	59	28	37	19	11	15
Annat faktor-poäng system	92	43	88	46	37	51
Rangordningssystem	48	23	35	18	15	21
Annat system	39	18	25	13	4	5
Totalt undersökta företag	213	-	191	-	73	-

*Källa:* Weeks (1979), Table 19.

*Anm.:* Storleksfördelningen efter antal anställda för de 493 företag som ingick i undersökningen var

25.000 -	10%
10.000 - 24.999	10%
5.000 - 9.999	11%
1.000 - 4.999	35%
- 999	34%
<i>Totalt</i>	<i>100%</i>

### 3.2 Lönestatistik och åsyftad lönestruktur

Lönestatistiska surveys är således det främsta instrument som företagen använder för att läsa av den gällande marknadslönen. I USA finns det ingen rikstäckande förhandlingsstatistik motsvarande de svenska parternas gemensamma arbetarlöne- och tjänstemannalönestatistik. I stället samlar ett flertal organisationer och privata företag in olika former av lönestatistik. Bureau of Labor Statistics (BLS) är den federala myndighet som har ansvaret för insamlandet av lönestatistik.

BLS producerar tre olika typer av lönestatistik: Area wage surveys, Industry wage surveys och Professional, Administration, Technical and Clerical wage surveys. De två första statistikgrenarna bygger på uppgifter om lönesummor och arbetade timmar inom olika yrken och innehåller således inga individuppgifter, medan den tredje grenen bygger på individdata. Area wage surveys ger uppgifter om de lokala löneförhållandena för vanliga arbetar- och kontorsyrken i ett 70-tal regioner. Detta är sannolikt den BLS-statistik som användes mest av företagen för lönesättning. Industriundersökningarna ger, som namnet antyder, genomsnittslöner för olika yrken inom olika industribranscher. Undersökningen av lönerna för högre tjänstemän användes i första hand för att bestämma de federalt anställdas löner, så att dessa blir konkurrenskraftiga i jämförelse med den privata sektorn. Ett skäl till att BLS-statistiken inte blivit det primära instrumentet för lönesättning är, att de insamlade uppgifterna inte publiceras tillräckligt snabbt. Ett annat skäl är, att den befattningsklassificering, urvalsram m m, som BLS använder, inte är tillräckligt detaljerad och inte passar alla företag. Det finns därför en stor privat survey-verksamhet.

Bland de organisationer som gör regelbundna undersökningar kan nämnas American Management Association, American Compensation Association och The Engineering Manpower Commission, Battelle Memorial Institute m fl. Även de stora konsultföretagen som Hay Associates och Hewitts samlar in egen lönestatistik för sina kunders räkning. Mindre företag, som inte har egna resurser för att göra löneundersökningar, är hänvisade till källor av detta slag. De stora företagen utnyttjar dem

också, men litar i första hand på egna surveys och på utbyte av lönestatistik mellan konkurrenter.

För tjänstemannabefattningar på högre nivå gör storföretagen således ofta egna nationella undersökningar. Man begär lönedata från 10-15 företag med vilka man konkurrerar både på arbetsmarknaden och på varumarknaden, och som har ungefär samma befattningar som det egna företaget. Varken urvalet av företag eller av befattningar, för vilka man begär löneuppgifter, är slumpmässiga urval. Det kan vara rationellt ur företagets synvinkel att inte välja slumpmässigt utan att ta de närmaste konkurrenterna. Man måste erbjuda ungefär samma löner som dessa. Det gör det emellertid svårt att använda dylika data i analytiskt syfte för att generalisera till marknaden som helhet. Denna datainsamling får ibland formen av ett utbyte av lönedata, d v s en grupp företag kommer överens om att byta uppgifter sins emellan. En fördel med detta är, att man kan arbeta ut gemensamma befattningsbeskrivningar, så att man är säker på att man mäter lönen för samma typ av befattning i alla företagen.

Löneuppgifter för lägre tjänstemän (non-exempt)<sup>1)</sup> måste insamlas lokalt på grund av de skillnader som finns i lönenivån mellan olika orter. I dessa undersökningar samlar man således in uppgifter från lokala konkurrenter om arbetskraft men ej nödvändigtvis från konkurrenter på varumarknaden. Kontorspersonal såsom sekreterare har likartade uppgifter oavsett vad företaget producerar.

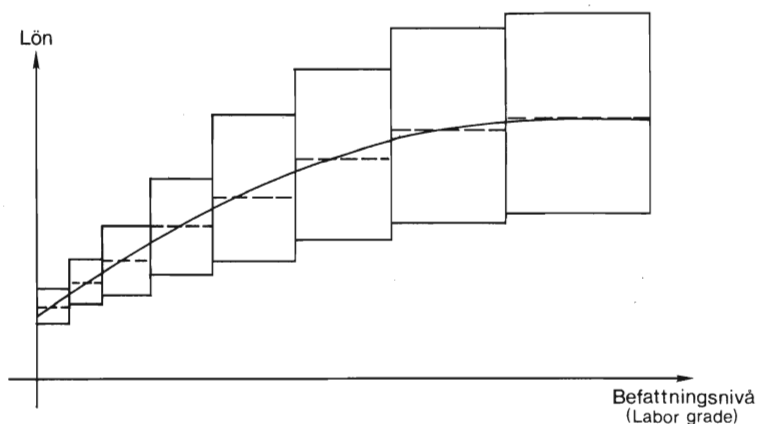
Lönestatistiken ger således företaget uppgifter om de aktuella marknads-lönerna. För att bestämma företagets egen lönestruktur måste man dels göra en prognos på hur marknaden kommer att utvecklas under det närmaste året och dels bestämma, var man vill lägga företagets lönenivå i förhållande till marknaden. Prognosen kan göras mer eller mindre formellt med hänsyn till vad man tror om den ekonomiska utvecklingen, särskilt inflationstakten, och till den erfarenhet man har beträffande hur konkurrenterna tidigare anpassat sina löner till förändringar i ekonomin.

---

<sup>1)</sup> Tjänstemännen brukar uppdelas i »exempt» och »non-exempt» beroende på om de anses eller inte anses ha en arbetsledande funktion eller motsvarande tjänsteställning. De som tillhör gruppen »exempt» erhåller inte någon övertidsersättning.

Om företaget väljer att ha en löneledande roll eller ej beror bl a på om det är beroende av att utveckla ny teknik och nya produkter och därför behöver anställa de främsta förmågorna, eller om man producerar mera standardmässiga produkter. Det beror också på, om företaget har en så god vinst, att man *kan* spela en löneledande roll.

Resultatet av denna analys blir en lönestruktur för företaget. Denna brukar uttryckas dels i form av en åsyftad medellön och dels som ett variationsområde kring denna för varje befattning. Variationsområdena brukar överlappa varandra för intilliggande befattningsnivåer som figur 1 visar.



**Figur 1.** Schematisk bild av ett företags åsyftade lönestruktur.

Avstånden mellan mittpunkterna på befattningsnivåskalan beror givetvis på hur skalan konstruerats, t ex hur många nivåer det finns, men den relativa skillnaden mellan två intilliggande åsyftade medelpunkter är vanligen av storleksordningen 5-15 procent. Eventuellt kan skillnaden vara något större på de högre nivåerna än på de lägre. Variationsområdena konstrueras vanligen så, att maximilönen är 35-40 procent större än mini-

milönen för lägre tjänstemän (non-exempt) och 50-60 procent för högre tjänstemän (exempt). Inte bara lönespridningen i dollar utan även den relativa lönespridningen ökar således med befattningsnivån. Det är svårt att säga, varför företagen har fastnat just för dessa tal. Själva har de i allmänhet ingen förklaring utöver, att det är beprövad praxis. Variationsområdets storlek måste medge en lönemässig premiering av ökad erfarenhet och duglighet inom yrket. Det måste vara en funktion av hur lång tid det tar att lära sig behärska arbetsuppgifterna. Ju längre tid det tar desto större måste variationsområdet vara. Variationsområdet kan därför vara mindre i de rutinmässiga kontorsarbetena än i t ex arbetsledande funktioner. Det måste också finnas en avvägning i förhållande till avstånden mellan de åsyftade medellönerna i befattningshierarkin, så att chefen inte får mindre lön än sina underlydande.

### **3.3 Prestationsvärdering som ett hjälpmedel i lönesättningen**

Sedan företagets lönestruktur fastställts gäller det att placera in de individuella tjänstemännen i denna. Detta sker med hjälp av prestationsvärdering (performance evaluation). Hur detta genomföres kan variera från företag till företag, men ett typiskt tillvägagångssätt är följande. En gång om året (eller oftare) upprättar den anställde och dennes närmaste chef en lista på vissa väldefinierade större arbetsuppgifter, som den anställde skall slutföra under det kommande året. Vid årets slut gör man en avstämning och konstaterar i hur stor utsträckning och hur väl den anställde genomfört sina arbetsuppgifter. Såväl de vid periodens början uppställda målen som chefens utvärdering dokumenteras skriftligt och utmynnar i en betygssättning av den anställde. Vid den muntliga genomgången av denna utvärdering får den anställde tillfälle att framföra sina synpunkter på utvärderingen och får även dem dokumenterade i skrift. För att reducera risken för godtycke, alltför hårda eller slätstrukna utvärderingar skall det skriftliga dokumentet granskas och godkännas av den överordnades egen chef, innan det arkiveras. På samma sätt utvärderas den överordnades prestationer av hans närmaste chef o s v genom hela hierarkin. Under ideala förhållanden bör den överordnade ha upprepade kontakter med den anställde om hans arbetsprestationer, så att den slutliga årliga utvärderingen inte kommer som en överraskning.



Avsikten med denna utvärderingsprocess är främst att den skall dra fram de svårigheter och problem en tjänsteman kan ha att uppnå fullgoda arbetsresultat, så att hon eller han tillsammans med sin överordnade kan undanröja svårigheterna och lösa problemen. I enstaka fall kan utvärderingen leda till att man enas om en omplacering inom företaget. Den kan också vara underlag för ett avskedande. Ett annat resultat av utvärderingen är, att betygssättningen bestämmer hur stora löneökningar den anställde får.

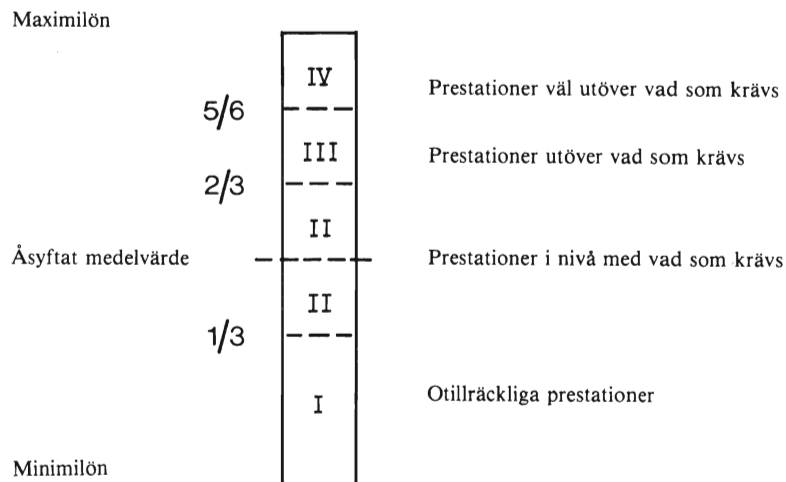
Betygssättningen sker ofta efter en skala med fyra till fem steg,

- A. Prestationer väl utöver vad som krävs  
(Far exceeds requirements).
- B. Prestationer utöver vad som krävs  
(Exceeds requirements).
- C. Prestationer i nivå med vad som krävs  
(Meets requirements).
- D. Otillräckliga prestationer  
(Does not meet requirements).

Hur företagets anställda fördelas på denna skala varierar naturligtvis från företag till företag. Den största gruppen är »Meets requirements», vilket betraktas som »normalbetyget». En förhållandevis liten andel av de anställda klassificeras i A-gruppen, kanske 5-10 procent och en utvärdering med D tillhör undantagsfallen. Personer, som annat än tillfälligtvis uppvisar otillräckliga prestationer, omplaceras eller uppmanas att söka annat arbete.

Betygsskalan har en direkt översättning till variationsområdet för lönen i respektive yrke. De som har »normalbetyget» skall ha en lön som ligger nära det åsyftade medelvärdet för yrket, medan de som har ett bättre betyg skall ligga i den övre delen av variationsområdet. Figur 2 ger ett exempel.

Nyanställda respektive befordrade inplaceras emellertid i den undre tredjedelen eller hälften av variationsområdet och får i princip löneökningar, som inom loppet av t ex två till fyra år för dem till den del av variationsområdet, där de långsiktigt förväntas höra hemma.



**Figur 2.** Schematisk bild av sambandet mellan prestation och lön

Som hjälpmedel vid fastställandet av de individuella löneökningarna upprättar många företag så kallade merit increase guides, som ger normtal för de individuella löneökningarna, som en funktion av prestationsbetyget och den anställdes nuvarande läge i variationsområdet. Ett exempel ges i tabell 3. Med undantag för de anställda som inte uppfyllt företagets anspråk på prestation, vilka inte får någon löneökning alls, beror den genomsnittliga löneökningen och därmed även storleksordningen på de positiva talen i tabellen på hur mycket företagets lönebudget ökar (se nedan). Av tabellen framgår, att de som redan ligger i de löneintervaller som motsvarar deras prestationsbetyg får en löneökning på 8-10 procent, vilket i detta exempel ungefär skulle motsvara ökningen av företagets lönebudget. Den genomsnittliga individuella löneökningen kommer normalt att vara större, därför att företaget även kan utgå i löneökning skillnaden mellan lönesumman för dem som slutat och för dem som nyanställts. Då de som slutar normalt har högre lön än de som börjar i företaget, kommer åtminstone för tillräckligt stora företag denna skillnad att vara positiv. Som framgår av exemplet får tjänstemännen större löneökningar ju mer de presterar och ju längre ner i variationsområdet deras nuvarande löner ligger.

**Tabell 3.** *Exempel på Merit Increase Guide*  
(Procentuell löneökning)

<i>Prestations- betyg</i>	<i>Del av variationsområdet</i>			
	I	II	III	IV
A	13-15	12-14	10-12	8-10
B	12-13	11-12	8-10	6-7
C	11-12	8-10	6-7	4-5
D	0	0	0	0

Många företag använder inte bara löneökningens storlek som handlingsparameter utan även hur ofta ökningarna utges. Normalt ges en löneökning var 12:e månad, men de som har hög prestationsförmåga kan istället få löneökningar, t ex var 8:e eller var 10:e månad, medan de som inte gjort en normal prestation kan få vänta längre än 12 månader. Merit Increase Guiden ger i så fall inte bara ett procenttal utan även en tidsangivelse i varje ruta. Skälen till att frånga 12-månaderscykeln tycks dels vara, att mera frekventa ökningar ger arbetsgivaren möjlighet att belöna en god prestation i närmare anslutning till att den utförts och dels att t ex 9 procent löneökning var 8:e månad är mindre iögonfallande än 14 procent ökning var 12:e månad.

I detta sammanhang kan det vara lämpligt att nämna, att även om lönestrukturen brukar revideras en gång per år vid ett visst datum, har man inte som i svensk industri ett lönerevisionsdatum, då alla tjänstemän vid företaget får nya löner. Löneändringarna sker i stället kontinuerligt under året. För varje individ fastställs ett översynsdatum, vanligen den dag då vederbörande anställdes, inför vilket prestationsvärdering skall göras och eventuell löneökning beslutas. Som nämnts ovan, kan denna översyn även göras oftare än var 12:e månad.

Som alternativ till prestationsgraderingen förekommer det, att företagets anställda rangordnas efter prestation och att vissa percentiler i denna rangordning relateras till kvartiler eller percentiler i lörens variationsområde i respektive befattning.

### 3.4 Sammanfattning av lönerevisionsprocessen

Som en sammanfattning av tjänstemännens lönesättning kan vi nu gå igenom lönerevisionsprocessen steg för steg.

De flesta företag upprättar en särskild *lönebudget*. Som underlag till denna behövs dels surveys och dels prognoser på den förväntade marknadsutvecklingen. Därutöver påverkas budgetens storlek bl a av det förhandlingsresultat arbetarna uppnått. Företaget kan finna det svårt att ge tjänstemännen lägre löneökningar än arbetarna. Speciellt när arbetarna har ett kontrakt med automatisk kompensation för prisökningar (s k COLA), kan arbetarlörens ökning utöva en press uppåt på tjänstemannalörens.<sup>1)</sup> Somliga arbetsgivare ger också sina tjänstemän COLA, i så fall vanligen de lägre tjänstemännen (non-exempt). Arbetarnas COLA-avtal har i somliga företag medfört, att löneskillnaderna mellan arbetarna och arbetsledarna minskat så mycket, att företagen varit tvungna att ge extra löneökningar till arbetsledarna och vissa tjänstemannagrupper för att återställa lönerelationerna (s k equity increases).

Eventuellt skulle man kunna göra en grov indelning av företagen efter hur deras lönebudget ökar. En grupp är de företag, där arbetarna har starka fackföreningar, och där deras förhandlingsresultat blir ledande för tjänstemännen. En annan grupp av företag består av de som har relativt få arbetare, är oberoende av fackföreningarna och vill ha en löneledande roll. I dessa kan företagsledningen sätta de löner man vill. Till denna grupp hör många av USA's mera välkända och teknologitunga företag. Slutligen finns det en grupp, som av ekonomiska skäl inte kan följa med marknadslörens ökning.

---

<sup>1)</sup> Se vidare sid 42.

Detta nyanseras något i tabell 4, som visar resultaten från en enkät till närmare 500 storföretag. Företagen ombads att ange de tre viktigaste faktorer, som påverkar lönebudgetens storlek. I tabellen redovisas hur många företag och motsvarande andel, som angivit respektive faktor bland de tre viktigaste. Med undantag för företagsledningens lönesättning ingår de lönestatistiska surveyresultaten som den faktor som i första hand bestämmer budgetens storlek. Även anpassning till den allmänna prisökningen anges som en viktig faktor. För företagsledarna spelar företagets resultat den största rollen. Inflationens storlek uppges däremot ha relativt liten betydelse för denna kategori. Vid tolkningen av tabellen bör man skilja mellan vad som är betydelsefullt operationellt vid lönesättningen och hur de olika faktorerna kan tänkas påverka lönenivån kausalt. De angivna faktorerna är inte oberoende av varandra. Löneledande företags ökning och andra företags anpassning till en höjd prisnivå bör exempelvis visa sig i de lönestatistiska undersökningarna. De relativt låga siffrorna för t ex arbetsproduktiviteten betyder inte nödvändigtvis att denna faktor inte har någon större betydelse för lönenivån, bara att de flesta företag inte direkt anpassar de årliga justeringarna av lönebudgeten till arbetsproduktiviteten.

Normalt utarbetar personalavdelningen ett förslag till ny lönebudget, som underställes företagsledningen för godkännande. När den blivit fastställd *delas den upp på avdelningar och enheter*, så att varje chef vet hur mycket pengar han får använda för löner under det kommande året.

I vissa företag upprättas därefter *mallar för individuella löneökningar* (Merit Increase Guides). Vanligen skiljer man inte på allmänna löneökningar och löneökningar motiverade av den enskilde individens ökade förmåga. Det kan dock förekomma, att man sätter undan en del av budgeten för att ge speciella grupper extra löneökningar.

Med ledning av dessa mallar får *varje chef lämna förslag* till löneökningar för sina närmaste underlydande. Detta moment kan i viss utsträckning vara automatiserat så att en dator lägger ut lönemallens ökningstal på respektive individ. Om chefen inte har några invändningar mot detta, behöver han inte vidtaga några åtgärder. *Förslagen granskas av den centrala löneenheten* så att de ryms inom den totala budgeten och överensstämmer med företagets allmänna lönefilosofi. En vanlig kommentar från företagets löneadministration är, att cheferna inte differentierar lönerna tillräckligt. Det är den centrala löneenhetens uppgift att bevaka

**Tabell 4.** *Faktorer som påverkar lönebudgetens storlek för amerikanska tjänstemän*  
(Antal och andel företag som rangordnat respektive faktor bland de tre främsta)

	<i>Tillverkn.- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bol.</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %
<i>Lägre tjänstemän</i> (non-exempt salaried workers)						
Lönestatistiska surveys	118	55	121	63	28	38
Anpassning till prisindex (COLA)	81	38	56	29	22	30
Företagets finansiella resultat	70	33	77	40	21	29
Förväntat framtida resultat	59	28	68	36	20	27
Justering av interna rela- tivlöner	54	25	28	15	22	30
Arbetsproduktivitet	34	16	74	39	10	14
Löneledande företags ökningar	39	18	22	12	6	8
Tillgång på arbetskraft	33	15	38	20	15	21
Nationella kollektivavtal	24	11	1	1	6	8
Fackföreningskrav	23	11	0	0	11	15

	<i>Tillverkn.- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bol.</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %
<i>Högre tjänstemän</i> (exempt salaried workers)						
Lönestatistiska surveys	95	45	102	53	35	48
Anpassning till prisindex (COLA)	73	34	51	27	21	29
Företagets finansiella resultat	88	41	73	38	26	36
Förväntat framtida resultat	72	34	65	34	26	36
Justering av interna rela- tivlöner	67	31	30	16	29	40
Arbetsproduktivitet	33	15	69	36	14	19
Löneledande företags ökningar	70	33	31	16	22	30
Tillgång på arbetskraft	37	18	31	16	6	8
Nationella kollektivavtal	12	6	1	1	4	5
Fackföreningskrav	15	7	0	0	11	15

	<i>Tillverkn.- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bol.</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %
<i>Företagsledare</i> (officers and executives)						
Lönestatistiska surveys	54	25	90	47	14	19
Anpassning till prisindex (COLA)	26	12	44	23	11	15
Företagets finansiella resultat	109	51	96	50	33	45
Förväntat framtida resultat	89	42	79	41	31	42
Justering av interna rela- tivilöner	41	19	26	14	16	22
Arbetsproduktivitet	27	13	68	36	11	15
Löneledande företags ökningar	63	30	29	15	12	16
Tillgång på arbetskraft	22	10	25	13	3	4
Nationella kollektivavtal	2	1	1	1	1	1
Fackföreningskrav	3	1	0	0	0	0
Antal företag totalt	213	-	191	-	73	-

*Källa:* Weeks (1979), Table 4



detta. Graden av centralisering av lönesättningen varierar givetvis. I somliga företag har löneadministratörerna endast rådgivande och servicefunktioner, medan cheferna självständigt fattar besluten om de individuella löneökningarna. I andra företag kan chefens lönesättning avvika från »mallen» endast efter särskilt godkännande. Även om det troligen är ovanligt, förekommer det dock företag med så »stark» löneadministration, att man aldrig upprättar formella lönebudgetar eller ramar utan förmår kontrollera lönekostnaderna med hjälp av mallar för ökningarna m m.

Löneökning p g a befordran kan hanteras på i princip två sätt. Antingen skiljer företaget på »ordinarie» löneökning (merit increase) och en ökning i samband med befordran eller också lägges de två ihop till en enda ökning. I det förra fallet behålles personens ordinarie översynsdatum i anslutning till vilken en eventuell ordinarie lönehöjning sker och vid befordingstillfället får tjänstemannen endast en mindre löneökning, vanligen betydligt mindre än skillnaden mellan de två befattningsnivåernas lönemittpunkter. Skälet är, att befordran vanligen sker från den övre delen av variationsområdet i den gamla befattningen till den undre delen i den nya befattningen. Om företaget istället väljer att slå samman de två slagen av löneökningar så förskötteras vid befordingstillfället den närmast kommande förväntade ordinarie höjningen samtidigt som den ökas på med några procentenheter motsvarande befodringssteget.

### 3.5 Övriga löneförmåner

Innan vi lämnar lönesättningen för tjänstemän bör något sägas om de förmåner tjänstemännen får utöver kontant lön. Tabell 5 visar den genomsnittliga kostnadsandelen för de olika komponenterna i tjänstemännens totala kompensation.

Den för USA ovanligt kraftiga inflationen under 1970-talet har urholkat pensionsförmånerna och andra försäkringsförmåner, då dessa utfästelser vanligen är givna i nominella dollar. Företagen upplever därför en press på sig att öka dessa förmåners nominella värde, så att deras reala värde i någon mån bevaras. Ett aktuellt problem är därvid om man skall förbättra pensionsförmånerna både för dem som nu är anställda och för dem som redan pensionerats från företaget eller bara för den förra gruppen.

Inflationen har även påverkat avvägningen mellan icke kontanta förmåner och kontant lön. På grund av ökande marginalskatter blir det allt intressantare att få ut en del av den totala kompensationen i förmåner, som ej beskattas lika hårt. Löneadministratörer diskuterar nu så kallade »cafeteria plans» eller »flex dollar plans», vilka gör det möjligt för den anställde, att inom vissa ramar välja mellan olika förmåner. Om dessa system genomföres fullt ut kan den anställde så småningom »köpa» mera (mindre) försäkringar eller fritid mot en lägre (högre) kontant lön.

**Tabell 5.** Löneförmånernas komponenter i privata amerikanska företag 1966 och 1977 (%)

	Tjänstemän		Arbetare	
	1966	1977	1966	1977
Ersättning för arbetad tid	81.7	75.8	83.8	77.5
Semester och helgersättning	6.1	6.7	4.6	5.6
Hälsovård, försäkringar och pensioner	8.9	14.1	9.5	14.9
Övrigt	3.3	3.4	2.1	2.0
<i>Totalt</i>	100.0	100.0	100.0	100.0

*Not:* Jordbruk ingår ej i underlaget till tabellen. »Övrigt» avser arbetslöshetsersättning, avsättning till anställdas sparande samt bonus, som ej är knuten till produktionsresultatet. Med arbetare avses Blue collar and service employees including retail sales workers.

*Källa:* U.S. Bureau of Labor Statistics, *Profiles of Occupational Pay: A Chartbook*, Bulletin 2037, 1979, Chart 2, samt *Handbook of Labor Statistics* 1980, BLS Bulletin 2070.

### **3.6 Skillnader i lönesättningen för tjänstemän mellan Sverige och USA**

Lönesättningen för tjänstemän skiljer sig främst i tre avseenden mellan Sverige och USA. I Sverige medverkar de centrala organisationerna till en enhetlig informationsinsamling som inte har någon motsvarighet i USA. Centrala förhandlingar har stor betydelse i Sverige, men fackföreningarna har även ett väsentligt lokalt inflytande. I USA saknas både det centrala och det lokala inflytandet.

Företag samlar in lönestatistik för att göra sig bättre underrättade om gällande marknadslöner. I jämförelse med en situation då lönestatistik saknas bör den ökade informationen om marknadens löner, som statistiken ger, leda till att marknadsmässigt betingade förändringar får ett snabbare genomslag än eljest. Om lönestatistiken insamlas med mycket långa mellanrum och produktionstiden är lång eller om de indelningsgrunder som användes är sådana, att marknadsmässiga förändringar döljs i alltför grova kategorier, då kan lönestatistiken ha en konserverande och fördröjande effekt på lönebildningen. I Sverige görs årliga mätningar med en relativt kort produktionstid på cirka ett halvt år och med en ganska fin klassificering efter befattning, ålder, avtalsområde, utbildning m m. En mera frekvent statistisk insamling eller en ännu finare indelning skulle sannolikt betyda litet för snabbheten i löneanpassningen. I USA kan åtminstone de större företagen samla in lönestatistik så ofta de finner lämpligt. De mindre företagen har däremot en något sämre situation än motsvarande företag i Sverige, då de saknar en motsvarighet till parternas gemensamma förhandlingsstatistik. Det är således svårt att finna stöd för att lönestatistiken skulle leda till en fördröjning av löneanpassningen, d v s att företagen skulle sätta lönen efter en föråldrad lönestatistik utan tillräcklig känslighet för förändringar i utbud och efterfrågan på arbetskraft. Det finns inte heller något skäl att tro, att löneanpassningen p g a otillräcklig information om marknaden skulle gå långsammare i Sverige än i USA.

I bägge länderna är det förmodligen mycket ovanligt, att man sänker den nominella lönen för en anställd. De amerikanska mallarna (merit increase guides) konstrueras så, att en anställd, som inte motsvarat företagets krav, får vara utan lönehöjning. Däremot sänks lönen inte. I Sverige får alla anställda någon höjning, nämligen den avtalade generella höjningen. Det finns således en något större flexibilitet i USA, men å andra sidan är det få anställda, som inte får någon löneförhöjning alls.

Lönesänkningar kan däremot observeras i samband med att en anställd byter jobb. Detta är dock knappast tillräckligt för att vi skall observera sänkta genomsnittliga nominallöner för arbetskraft med en vikande efterfrågan. Anpassningen av relativlönerna går i stället via en eftersläpande nominell lön och en sänkt *reallön*. Ju större de genomsnittliga nominella löneökningarna är desto snabbare kan en marknadsbetingad förändring i relativlönerna åstadkommas. De förhållandevis höga nominella löneökningarna i Sverige bör således ha medgivit en hygglig anpassning till förändringar i efterfrågan och utbud.

Samtal med amerikanska och svenska löneadministratörer indikerar en något större villighet att betala höga löneökningar i amerikanska företag för goda individuella prestationer, medan svenska företag är mera bundna av de lokala förhandlingarna och fackklubbens inflytande. Svenska företag har däremot lika stora möjligheter som amerikanska företag att sätta marknadsanpassade löner vid nyanställningar, då man inte förhandlar om nyanställningslönen. I bägge länderna är dock företagets möjligheter att göra snabba marknadsanpassningar begränsade av hänsyn till deras interna lönestruktur. Nyanställningar gäller vanligen yngre personer. Om efterfrågan på t ex någon typ av ingenjörer ökar, så att företagen skulle vara tvungna att höja löner för yngre ingenjörer för att kunna rekrytera ny personal, kan de ha svårt att göra det, därför att löneskillnaden i förhållande till redan anställda äldre ingenjörer skulle bli för liten. En snabb höjning även av deras löner skulle bli mycket kostsam för företaget. Förändringar i de genomsnittliga lönerelationerna måste därför i bägge länderna gå förhållandevis långsamt. Däremot finns det sannolikt något större utrymme i amerikanska företag för avvikelser från genomsnittet.

Avsaknaden av centrala förhandlingsöverenskommelser i USA bör leda till att spridningen i genomsnittlig löneökning mellan företag är större i detta land än i Sverige. Den inom hela SAF-området använda befatt-

ningsnomenklaturen och den stora täckningsgraden hos den centralt insamlade lönestatistiken bör leda till en större likformighet i lönesättningen inom de svenska företagen. Denna effekt uppnås inte bara genom att statistikens medianvärden användes som »rikslikare» utan även genom att alla företag får samma information med relativt stor snabbhet. Med likformighet menas i detta fall *inte* nödvändigtvis, att löneskillnaderna mellan befattningar, utbildnings- och åldersgrupper skulle vara mindre i Sverige. Snarare är det spridningen kring den *genomsnittliga* lönestrukturen, som kan förväntas vara mindre i Sverige än USA.

I Sverige har både de centrala avtalens konstruktion med låglönepotter, kvinnopotter och öreshöjningar och förhandlingarna på lokal nivå haft en utjämnande verkan. Utjämnningen har i första hand åstadkommit genom att de lägst avlönade tjänstemännen i kontorsyrkena lyfts upp. I USA finns inte någon motsvarighet till dessa fackliga utjämningssträvanden. Detta utesluter emellertid inte, att en viss utjämnning ägt rum även i USA men av andra skäl. Som redan nämnts ovan har amerikanska företag betalat ut kompensation för senare års höga inflation, och då detta vanligen har tagit formen av påslag i cent, lika för alla, har det funnits en viss tendens till utjämnning av de relativa löneskillnaderna.

Med undantag för de lokala fackklubbarnas strävan efter utjämnning i de svenska företagen, behöver skillnaderna i det lokala lönerevisionsförfarandet inte nödvändigtvis ha så stor betydelse för lönerelationerna. I bägge länderna förekommer, i vid mening, olika former av arbetsvärdering. Befattningsnomenklaturen för tjänstemän, som användes i svensk industri och handel, kan ses som en sorts arbetsvärdering. På enstaka företag förekommer dessutom andra arbetsvärderingsmetoder parallellt. I USA användes arbetsvärdering som ett administrativt hjälpmedel att sätta marknadsmässiga löner, inte för att sätta »rättvisa» löner i någon annan mening.<sup>1)</sup>

Den största administrativa skillnaden är, att prestationsvärdering användes på ett öppet och systematiskt sätt i amerikanska företag, medan de svenska fackföreningarnas inflytande bidragit till att detta inte är så vanligt i Sverige. Det är möjligt, att detta bidrar till en större individuell

---

<sup>1)</sup> Amerikanska fackföreningar har därför inte haft en odelat positiv inställning till arbetsvärdering, medan svenska fackföreningar sett det som ett medel att förändra lönerelationerna i riktning mot vad de anser vara rättvisare löner.

spridning kring företagens genomsnittliga lönestruktur i USA än i Sverige. Det skulle i så fall i första hand gälla högre tjänstemän. Å andra sidan måste man även i svenska företag premiera de dugligaste, även om bedömningsmetoderna är mera informella och inte går under beteckningarna meritvärdering eller prestationsvärdering. Hittills har man i svenskt näringsliv haft en s k individuell lönesättning. Skulle den i stället varit baserad på senioritet, tariffer eller dylikt, hade den individuella lönespridningen säkert varit mindre än vad den nu är.

## 4 Lönesättningen för arbetare

### 4.1 Lönesystem i USA

Den relativt höga organisationsgraden bland arbetare i jämförelse med tjänstemän har givetvis haft en avgörande betydelse för utformningen av metoderna för arbetarnas lönesättning. Prestationslön och meritlönesättning förekommer, men är relativt ovanliga.<sup>1)</sup> Av de 1711 avtal som BLS granskat i en undersökning av lönesättningsförfaranden var det 467 som innehöll någon form av prestationslön, vilket motsvarade ca 35 procent av de arbetare som omfattas av de undersökta avtalen.<sup>2)</sup> Denna siffra är sannolikt väl hög för att vara ett genomsnitt för amerikansk industri. Intervjusvar från löneadministratörer och konsulter tyder på att andelen snarare ligger närmare 15 procent.

I bilindustrin, som sannolikt haft ett avsevärt inflytande på lönesättningen i hela USA, förekom det ackordslönesättning fram till mitten av 1950-talet. UAW, United Auto Workers, verkade dock kraftfullt för att ersätta ackord med timlön, vilket följande citat ger exempel på.

The UAW-CIO grew out of the fight against the speedup in our industry and that fight continues. Better working conditions and higher wages can and must be won out of the profits of the industry and improved technology and not out of work pace that destroys the health and shortens the lives

---

<sup>1)</sup> Ackordslön förekommer t ex i textilindustrin.

<sup>2)</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics 1978, Bulletin 1425-17, *Major Collective Bargaining Agreements, Wage Administration Provisions*. Denna undersökning omfattade i det närmaste alla avtal i USA för företag med mer än 1000 arbetare med undantag för järnvägar, flygbolag och den offentliga sektorn. Dessa avtal gällde 7.571.000 arbetare, vilket är närmare hälften av det totala antalet arbetare, som går under avtal i de undersökta näringsgrenarna.

of our workers. Militant and aggressive opposition to piecework and speedup must continue to be the corner-stone of our basic union policy.

(Report of the President, Walter P. Reuther, to the 11th Convention UAW-CIO, November 1947, Part 1, p. 41).

Bilföretagen visade sig vara relativt medgörliga beträffande detta krav från UAW. Därtill bidrog sannolikt den relativt höga rationaliseringsgraden i bilindustrin, att arbetstakten i stor utsträckning bestämdes av löpande band och att arbetskraftskostnaden då var en förhållandevis liten del av den totala produktionskostnaden (Jfr Kennedy, 1945 p. 95). Efter andra världskrigets slut gjorde visserligen arbetsgivarna försök att återgå till ackord i de fabriker, där timlön införts, men fackföreningarnas motstånd var för stort.

Den utan tvekan vanligaste löneformen för arbetare är fast timlön. Men även inom denna kategori kan man urskilja några olika typer av lönesystem. I de flesta större företag arbetar man med någon form av befattningsklassificering. På samma sätt som för tjänstemannabefattningar, använder man befattningsvärdering för att rangordna och inplacera befattningarna i en skala. Större företag uppges vanligen använda faktor-poäng metoden. Avtalet kan antingen innehålla en uppräkningslista av namngivna befattningar och den lön (löneökning) som svarar mot respektive befattning eller en lista på »lönegrader» (labor grades). Som grund för inplaceringen av en befattning i lönegrad använder man dels befattningsvärderingen, dels lönestatistiska surveys med vars hjälp man försöker uppskatta marknadslönen. Fackföreningarna betraktar emellertid inplaceringar av en befattning i lönegradsskalan som en viktig fråga och många avtal ger fackföreningarna rätt att förhandla om inplaceringen. Bilarbetarnas avtal ger t o m arbetarna rätt att strejka under löpande avtalsperiod, om man inte kan komma överens om en befattningsinplacering. Fackföreningsrörelsen har varit ganska skeptisk gentemot arbetsvärdering. Det mer eller mindre klart specificerade viktsystemet för arbetskomponenterna har inte alltid överensstämt med de värderingar som ligger bakom den fackliga lönepolitiken.

Man kan skilja mellan tre olika typer av lönesystem: (i) en enda fast timlön, (ii) en minimilön samt (iii) ett löneintervall per befattning (lönegrad). I BLS-undersökningen tillhörde närmare 50 procent av avtalen, omfattande nästan 40 procent av de berörda arbetarna, den första gruppen,



drygt 20 procent den andra gruppen och 36 procent den tredje. I avtal med minimilöner kan arbetsgivaren ge högre löner, om han t ex på grund av svårigheter att behålla eller rekrytera arbetskraft ser sig tvingad till detta. Löneskalor med en enda lön per befattning eller med minimilöner är vanligast för produktionsarbetare, medan löneintervall huvudsakligen förekommer i befattningar för yrkesarbetare i vilka den individuella prestationsförmågan har större betydelse.

När löneskalorna anger ett löneintervall för varje befattning (lönegrad) kan den enskilde arbetaren antingen automatiskt få en eller flera löneökningar efter viss tid i befattningen eller också får han meritlöneökningar. I det förra fallet rör han sig mot befattningens övre lönegräns, som är dess typiska lön. När löneökningarna har formen av meritlöneökningar gör närmaste arbetsledare meritvärderingar, som ligger till grund för den enskilde arbetarens löneökning. Då behöver befattningens övre lönegräns inte nödvändigtvis vara dess typiska lön, utan på samma sätt som för tjänstemännen kan de högsta lönerna inom intervallet reserveras för de skickligaste arbetarna. I företag med starka fackföreningar är automatisk progression det vanligaste. Fackföreningarna ser meritvärdering som ett instrument för subjektivitet, »favoritskap» och orättvisor i lönesättningen och försöker förhandla sig till lönesystem med automatisk progression eller med fasta timlöner utan progression. Detta gäller i synnerhet de fackföreningar, vars medlemsmajoritet består av produktionsarbetare. De som främst representerar yrkesarbetare kan ha en positivare syn både på meritvärdering och på lönesystem, som medger en lönedifferentiering inom en och samma befattning. I den tidigare nämnda BLS-studien hade ca en fjärdedel av avtalen lönesystem med automatisk progression, medan ca 5 procent hade progression med meritvärdering, eventuellt i kombination med automatisk progression.

Tabell 6 ger ett exempel på automatisk progression från ett avtal med The International Union of Electrical Workers (IUE). Den tid det tar för en arbetare att nå den typiska lönen i en befattning kan variera från några månader till fyra år, beroende på befattning och avtal. I enkla rutinbefattningar går det fort att nå den typiska lönen, medan de längre tiderna gäller de befattningar som ligger högst på skalan.

Nyrekrytering och befordran regleras oftast i avtalen. I första hand tillsettes lediga befattningar genom internrekrytering. Det finns exempel på avtal, där man i detalj kommit överens om turordningen mellan olika

**Tabell 6.** *Exempel på avtal med automatisk progression*  
(USD per timme)

Löne- grad	Minimi- lön	Månader								
		1	3	5	7	9	11	13	15	
1	3.24	3.34	3.39	3.44						
2	3.24	3.34	3.39	3.44						
3	3.29	3.39	3.44	3.49						
4	3.35	3.45	3.50	3.55						
5	3.36	3.46	3.51	3.56	3.61					
6	3.37	3.47	3.52	3.57	3.62	3.67				
7	3.43	3.53	3.58	3.63	3.68	3.73				
8	3.48	3.58	3.68	—	3.73	3.78	3.83			
9	3.79	3.89	3.94	3.99	—	4.04	4.09	4.14	4.19	
10	4.05	4.15	4.20	4.25	—	4.30	4.35	4.40	4.45	
11	4.31	4.41	4.46	4.51	—	4.56	4.61	4.66	4.71	

*Källa Nr 1:* Contract between Magnavox Company of Tennessee, Jefferson City, Tenn. and Electrical Workers (IUE) with expiration date June 1978.

*Källa Nr 2:* BLS Bulletins 1425-17 p. 7.

grupper av arbetare: Fackföreningarna kräver som regel att befordran skall ske efter senioritet och detta tycks också vara det vanligaste. Reglerna för hur senioritet beräknas varierar både mellan och inom företag. I vissa företag räknas senioritet efter antalet år inom viss befattningsfamilj vid varje fabrik eller inom varje produktionsenhet, medan det vid andra företag räknas efter antalet tjänstgöringsår vid företaget som helhet. Det förekommer emellertid också att en meritvärdering eller en bedömning av den sökandes kvalifikationer helt eller delvis ligger till grund för ett befodringsbeslut. Detta är vanligare i företag med svaga eller inga fackföreningar.

I jämförelse med tjänstemännen är arbetarnas löneökningar i samband med befordran och progression relativt små. Detta beror på att löneskillnaderna mellan olika befattningar är små och detsamma gäller löneintervallet per befattning, när sådant överhuvudtaget förekommer. De stora

komponenterna i arbetarnas löneökning är istället den avtalade »allmänna» löneökningen samt, när det förekommer, kompensationen för ökade konsumentpriser s k COLA (Cost Of Living Allowances). Med »allmän» menas i detta sammanhang löneökningar, som utges till alla som omfattas av ett avtal.

I avtalen anges vanligen den allmänna löneökningen i cent för respektive befattning eller lönegrad, men löneökningarna har inte desto mindre räknats fram som ett allmänt procentuellt påslag. Även om procentuella löneökningar förefaller att vara det vanligaste för närvarande, har det inte alltid varit så. I t ex bilindustrin utgick löneökningarna med lika cent-tal fram till mitten av 1950-talet. Detta var en medveten utjämningspolitik från UAW. På grund av yrkesarbetarnas opposition mot denna avtalskonstruktion accepterade UAW emellertid 1955 en konstruktion med procentuella ökning utöver ett minimibelopp om 6 cent per timme, (MacDonald, 1963). Som komplement till de allmänna löneökningarna förekommer det ibland, att vissa grupper, särskilt yrkesarbetare, får extra tillägg.

Även om således de allmänna löneökningarna är procentuella utgår istället COLA vanligen med lika många cent till varje arbetare, vilket speciellt under senare års höga inflation haft en utjämnande effekt på relativlönerna. I Weeks (1979) visas, att 39 procent av de undersökta storföretagen hade COLA för organiserade arbetare, men endast 10 procent av företagen redovisade COLA för icke organiserade arbetare. Dessa andelar underskattar dock betydelsen av COLA, dels därför att andelen företag som utger denna typ av kompensation sannolikt har ökat sedan mitten av 1970-talet och dels därför att även företag som inte formellt utger COLA måste anpassa sina löneökningar till inflationens storlek och till de löneökningar, som företag med COLA ger.

COLA-delen av ett avtal brukar formuleras så, att timlönen ökar med 1 cent för varje ökning i konsumentprisindex med visst antal tiondels enheter. Utformningen av avtalet ger som regel inte full kompensation för prisstegringarna utan endast 60-70 procent kompensation. Det är också vanligt, att avtalet innehåller en övre gräns för den löneökning som utges i form av COLA. COLA ingår inte automatiskt i basen för framtida löneökningar, utan avtalen brukar innehålla föreskrifter om att prisökningskompensationen helt eller delvis skall omvandlas till ordinarie timlön.

I tabell 7 redovisas för arbetare olika faktorer, som påverkar lönebudgetens storlek enligt The Conference Board's undersökning, (Weeks (1979)).<sup>1)</sup> För organiserade arbetare har fackföreningskraven enligt denna undersökning den största betydelsen. Inom tillverkningsindustrin har 55 procent av alla företag uppgivit, att denna faktor tillhör de tre viktigaste. För el-, gas- och vattenverk är motsvarande andel endast 38 procent. Mycket få banker och försäkringsbolag har organiserade arbetare. Dessa tal kan förefalla låga. Man skulle kanske tro, att alla företag med organiserade arbetare skulle ange, att fackföreningarnas krav har stor betydelse. Att företagen inte svarat på detta sätt, det kan dock bero på att fackföreningskraven inte är oberoende av t ex de lönestatistiska undersökningarnas resultat, avtal vid andra företag, m fl faktorer, vilka företagen i så fall redovisat som primära orsaker. Vi kan konstatera, att COLA, lönestatistik och andra företags lönepolitik är viktiga faktorer för att bestämma lönebudgetens storlek både för organiserade och oorganiserade arbetare.

---

<sup>1)</sup> Jfr Tabell 4 med motsvarande information för tjänstemän.

**Tabell 7.** Faktorer som påverkar lönebudgetens storlek för amerikanska arbetare  
(Antal och andel företag som rangordnat respektive faktor bland de tre främsta.)

	<i>Tillverkn- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bolag</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %
<i>Organiserade arbetare</i>						
Lönestatistiska surveys	51	24	1	1	21	29
Anpassning till prisindex (COLA)	69	32			25	34
Företagets finansiella resultat	33	15			18	25
Förväntat framtida resultat	31	15			19	26
Justering av interna relativlöner	18	8			5	7
Arbetsproduktivitet	9	4	1	1	6	8
Löneledande företags ökningar	42	20			23	32
Tillgång på arbetskraft	9	4	1	1	1	1
Nationella mönsterbildande avtal	76	36			22	30
Fackföreningskrav	117	55	2	1	28	38

	<i>Tillverkn- industri</i>		<i>Banker o. försäkr.bolag</i>		<i>El, gas- o. vattenverk</i>	
	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %	Antal före- tag	Andel före- tag %
<i>Ej organiserade arbetare</i>						
Lönestatistiska surveys	91	43	67	35	13	18
Anpassning till prisindex (COLA)	54	25	34	18	16	22
Företagets finansiella resultat	43	20	47	25	13	18
Förväntat framtida resultat	34	16	42	22	12	16
Justering av interna relativlöner	35	16	22	12	9	12
Arbetsproduktivitet	15	7	51	27	6	8
Löneledande företags ökningar	35	16	7	4	14	19
Tillgång på arbetskraft	21	10	20	10	1	1
Nationella kollektivavtal	39	18	4	2	10	14
Fackföreningskrav	35	16	1	1	12	16
Totalt undersökta företag	213		191		73	

*Källa:* Weeks (1979) Table 4

## **4.2 Fackföreningarnas betydelse för lönespridningen. En jämförelse mellan Sverige och USA**

Även om lönesättningen för arbetare visar större likheter mellan Sverige och USA än för tjänstemän, är olikheterna ändå stora. I USA saknas de centrala förhandlingarna och i stället förhandlar man företagsvis och förbundsvis. Någon motsvarighet till den svenska solidariska lönepolitiken finns därför inte. Fackföreningarnas täckningsgrad är dessutom mindre i USA än i Sverige.

På det lokala planet finns likheter i lönedifferentieringen. Arbetsvärdering är vanlig i bägge länderna för att differentiera lönerna mellan olika kvalificerade jobb. Möjligen drivs uppdelningen i olika befattningsnivåer (labor grades) något längre i USA. Detta betyder dock inte nödvändigtvis, att lönedifferentieringen också är större i USA. De i Sverige vanliga ackordslönerna, som förekommer i ett stort antal varianter anpassade till förhållandena i respektive bransch, synes medge en betydligt större flexibilitet i den individuella lönesättningen än de amerikanska timlönesystemen.

Stelheten i de amerikanska lönesystemen i kombination med relativt långa avtalsperioder, 3-åriga perioder har varit vanliga, kan förklara, att lönenivån anpassar sig långsamt till förändringar i efterfrågan (Gordon, 1982). Den svenska löneglidningen kan åtminstone delvis ses som ett uttryck för att de svenska lönesystemen medger en anpassning till förändrade marknadsbetingelser. I amerikansk industri är löneglidning ett praktiskt taget okänt begrepp. Delvis beror det på att det inte finns någon centralt avtalad löneökning med vilken den faktiska ökningen kan jämföras. Men intervjuer med löneadministratörer visar, att även på lokal nivå uppges den faktiska lönekostnaden överensstämma med den budgeterade. Det främsta skälet till detta är, att med de ovan beskrivna löneformerna, som bygger på fasta timlöner, finns det mycket litet utrymme för

en löneglidning av den typ som uppstår i ett prestationslönesystem.<sup>1)</sup> Ytterligare en bidragande orsak till detta kan vara, att den amerikanska arbetsmarknaden inte karaktäriserats av samma överhettning som den svenska periodvis gjort.

Det finns en omfattande litteratur, huvudsakligen amerikansk, om fackföreningarnas inflytande på lönespridningen för arbetare. Skattningarna av den fackliga verksamhetens lönehöjande effekt varierar ganska mycket mellan olika undersökningar. En central undersökning av Lewis (1963) visade, att fackföreningarna förmådde öka lönenivån med 10-15 procent i företag med hög organisationsgrad i jämförelse med företag utan fackföreningar. I andra studier kan man finna skattningar som till och med överstiger 50 procent. Resultaten beror på vilken grupp av arbetare som undersökts, vilka data som använts och vilka metoder som tillämpats. Det är svårt att skilja fackföreningarnas inflytande på lönerna från andra faktorer, när dessa samvarierar med organisationsgraden. Skillnader i arbetskraftens utbildning, erfarenhet och produktiva förmåga i övrigt liksom skillnader i arbetsförhållanden och teknik mellan företag och branscher bidrar också till löneskillnaderna. Med olika metoder har man försökt standardisera för dessa skillnader för att kunna isolera effekten av organisationsgrad. Mellow (1979) studerar löneförändringar för identiska individer och kan därigenom eliminera effekterna av personliga egenskaper hos respektive individ.<sup>2)</sup> Han finner, att effekten av att gå med i en fackförening blir en löneökning på 7-8 procent, medan effekten av att gå ur blir en lönesänkning av ungefär samma storlek.

Även förhållandena på arbetsplatsen påverkar lönerna. Duncan och Stafford (1980) visade, att fackföreningsmedlemmar vanligen har hårdare reglerade arbetstider, hårdare arbetstakt och arbetar mer med maskiner än oorganiserade och att en del av de organiserades relativt höga löneläge därför bör ses som en kompensation för detta. När hänsyn togs till skillnader i arbetsförhållanden reducerades effekten av fackföreningstillhörighet för vanliga arbetare från cirka 20 procent till cirka 6 procent.

Ashenfelter och Johnsson (1972) har visat, att man inte kan undersöka

---

<sup>1)</sup> I MacDonald (1963) ges ett exempel från Studebaker-fabriken, som visar att införandet av ackord medförde löneglidning.

<sup>2)</sup> Det förutsättes, att individens egenskaper inte förändras under den period som studeras.



hur organisationsgraden påverkar lönenivån utan att ta hänsyn till att frågan om medlemskap är beroende av vilka lönefordelar en blivande medlem kan tänkas få. Även om starka fackföreningar tvingar fram höga löner, attraherar höga löner också en stor medlemsskara. På analogt sätt finns det ett ömsesidigt beroende mellan arbetskraftens kvalitet och lönens storlek. Produktiva arbetare kan få en hög lön samtidigt som en hög lön lockar skickliga arbetare. Ashenfelters och Johnssons data medgav inte några säkra slutsatser om fackföreningarnas inflytande på lönenivån. I en senare undersökning med bättre data visade emellertid Lee (1978) med en liknande modell, att fackföreningarna förmår att höja lönenivån med i genomsnitt ca 16 procent. Hans resultat visade också, att företag med stor andel organiserade arbetare försöker anställa de som är mest produktiva.

Motsvarande undersökningar av svenska förhållanden saknas i det närmaste helt. Det viktigaste skälet till detta måste vara den höga organisationsgraden bland svenska arbetare. Det finns så s ingen egentlig experimentsituation där organiserade och icke organiserade arbetare kan jämföras. Även för tjänstemän är det tveksamt, om en undersökning av fackföreningstillhörighetens effekt på lönen skulle vara särskilt meningsfull, då avtalen i stor utsträckning även tillämpas för icke organiserade tjänstemän.

Skillnaderna i förhandlingssystem och framför allt den solidariska lönepolitiken gör det rimligt att anta, att lönespridningen mellan branscher är mindre i Sverige än i USA. Det finns t o m undersökningar som antyder, att de amerikanska fackföreningarnas verksamhet vidgar löneskillnaderna mellan branscher (Freeman, 1978) därför att fackföreningarna varit starkast i de branscher som även av andra skäl haft ett högt relativt löneläge. I Metcalf (1982) redovisas samma resultat för Storbritannien. Däremot medverkar fackföreningarna enligt dessa studier till mindre löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och folkraser.

Ackordsystemen i Sverige borde medge en förhållandevis stor individuell lönespridning. De centrala avtalen, som styr timlön och ackordsriktpunkter, har emellertid under en följd av år haft en utpräglad låglöneprofil, vilket reducerat lönespridningen. Först i de två senaste avtalen mellan SAF och LO har man gjort ett litet avsteg från låglöneprofilen genom att i avtalen taga med en s k icke nivåhöjande pott. Avsikten med den tycks främst vara att möjliggöra en något större differentiering mellan yrkesarbetare och andra arbetare.

## 5 Trender i löneutvecklingen

Förklaringar till de löneskillnader och den individuella lönespridning som kan observeras i ett land måste sökas i vilken typ av arbetskraft som efterfrågas, i storleken och sammansättningen på utbudet av arbetskraft samt i de institutionella förhållanden som styr arbetsmarknadens funktion. Efterfrågan bestäms i sin tur av näringslivets och den offentliga sektorns utveckling och utbudet av demografiska förhållanden, arbetskraftens utbildning och utbildningssystemets förmåga att anpassa sig till förändringar i efterfrågan. Möjligheterna för ett land att utveckla lönerelationer, som avviker från andra länders, beror på hur utsatt landet är för internationell påverkan. I jämförelse med de flesta varumarknader är arbetsmarknaden mer avskärmad. Särskilt gäller det på kort sikt, men migrationen och konkurrensen på de internationella varumarknaderna, som skapar en följsamhet i den tekniska utvecklingen och i den därav avledda efterfrågan på arbetskraft, bidrar till en internationell likformighet i lönerelationerna. Detta gäller i första hand västvärldens i-länder.

En internationell jämförelse av likheter och skillnader i lönerelationerna kan således berätta något om styrkan i likformighetens marknadskrafter och om möjligheterna för en nationellt avvikande lönestruktur. Svårigheterna att isolera effekterna av förhandlingar, lönesystem och andra institutionella förhållanden från en marknadsmässigt betingad påverkan har redan påpekats. De illustreras i alla de undersökningar som gjorts av fackföreningarnas betydelse för lönebildning och lönestruktur. De industrier i USA som har den högsta organisationsgraden har också en relativt hög produktivitet. De finns i de nordöstra delarna av USA och är koncentrerade till vissa branscher. Det är därför svårt att veta vad som är den egentliga orsaken till den något högre lönenivån i företag med stor andel organiserade arbetare. För att kunna analysera de institutionella förhållandenas betydelse, vore det idealiskt att jämföra två arbetsmarknader, som är organiserade på olika sätt, men som i alla andra avseenden har likartade betingelser. Det närmaste man kan komma detta ideal är sannolikt att jämföra två länder som Sverige och USA. Man kan ändå

inte undvika att varje jämförelse medger mer än en tolkning. Framför allt bör USA's storlek och befolkningsmässiga och kulturella heterogenitet medföra, att man kan befara, att alla spridningsmått tenderar att bli större för USA än för Sverige. Om vi t ex skulle jämföra lönespridningen för tekniker i de två länderna och finna, att den är störst i USA, skulle det inte i så fall kunna bero på t ex större regionala skillnader i USA, större skillnader i utbildningens kvalitet i amerikanska skolor, större spridning i hur tekniker användes i USA osv? Svårigheterna att tolka skillnader i lönestrukturerna och att förklara orsakerna bakom dem skall dock inte avhålla oss från att försöka.

Den första delen av detta kapitel innehåller en sammanställning av data, som illustrerar yrkesmässiga löneskillnader före skatt. På sätt och vis kan man säga, att en analys av löneskillnaderna mellan befattningar och yrken är en analys ur efterfrågesidans synvinkel. Befattningar och yrken bestäms i första hand av hur arbetskraften användes i produktionen. När man i stället studerar hur löneskillnaderna beror på utbildning, erfarenhet, ålder och rastillhörighet skulle man kunna säga, att det sker ur utbudssidans synvinkel. I avsnitt 5.2 kompletteras analysen av löneskillnaderna mellan befattningar och yrken med en jämförelse av ålders-löne profiler för olika utbildningsnivåer.<sup>1)</sup> Förutom att vi på detta sätt kan se lönerelationerna ur något olika synvinklar, finns det ytterligare ett skäl, nämligen att det är nästan omöjligt att få en yrkesgrupperad lönestatistik från två länder, som bygger på samma yrkesdefinitioner. Det är lättare att få en approximativ överensstämmelse i utbildningsgrupper än i yrkesgrupper.

## 5.1 Yrkesmässiga löneskillnader

Även om vi primärt är intresserade av hur dagens arbetsmarknad fungerar, kan det ändå vara intressant att få ett något längre perspektiv. I Phelps Brown (1977) finns en utomordentligt intressant sammanställning av data och en analys, som belyser lönestrukturen och dess förändring i skilda länder - i ett fall med data ända från mitten av 1200-talet!<sup>2)</sup> Phelps

---

<sup>1)</sup> Även denna jämförelse baseras på löner före skatt.

<sup>2)</sup> Lönerna för yrkesarbetare och arbetare i byggnadsverksamhet i södra England.

Brown visar, att lönerelationerna varit förhållandevis stabila fram till första världskriget. Därefter kan man i många jämförelser observera en minskning av de relativa löneskillnaderna. Han påpekar bl a att den upp- brytning och förändring av invanda sociala mönster, som skedde i samband med världskrigen, medverkade till en utjämning av löneskillnaderna. Denna utjämning är dock ingalunda entydig. Det finns även exempel på växande löneskillnader. Särskilt om jämförelsen görs mellan enstaka yrken, kan man finna exempel både på växande och avtagande löneskillnader beroende på om den tekniska utvecklingen skapat en växande eller avtagande efterfrågan på dessa yrken. När jämförelsen baseras på bredare grupper som »arbetare» och »tjänstemän» är den lönemässiga utjämningen tydligare.

I tabell 8 redovisas de relativa löneskillnaderna mellan breda yrkesgrupper i USA. Mellan 1939 och 1955 ägde en viss löneutjämning rum, medan löneutjämningen varit obetydlig efter 1967. Data för 1939 och 1955 är tyvärr inte jämförbara med uppgifterna för 1967 och senare. Därför kan vi inte utläsa något om förändringen under den mellanliggande perioden 1955-1967. Bland de slutsatser som kan dras från tabellen är, att fria yrkesutövare, tekniker, företagsledare och högre tjänstemän fått sin lön sänkt i förhållande till arbetarnas. Yrkesarbetarna har lyckats behålla sitt relativa löneläge, medan jordbruksarbetarna har höjt sin relativlön. Enligt tabellen var förändringarna större mellan 1939 och 1955 än mellan 1967 och 1978. Detta kan dock åtminstone delvis bero på att lönebegreppen är olika.

Liknande jämförelser görs för Sverige i tabell 9.<sup>1)</sup> Även för Sverige kan vi spåra en viss tendens till löneutjämning mellan 1938 och 1955. För perioden efter 1955 visar tabellen inte någon trendmässig förändring i lönerelationerna mellan arbetare och tjänstemän. Bilden är dock inte alldeles enhetlig. Löneskillnaderna var något större i slutet av 1960- talet än både tidigare och senare. Vi kan också notera, att tjänstemän med enklare kontorsarbete har fått sin relativlön höjd.

Lönerelationerna mellan några tjänstemannayrken redovisas i tabell 10 för USA och tabell 11 för Sverige. Jämförelsen mellan medianlönerna för de lägre kontorsyrkena och yrkena för akademiskt utbildad personal i

---

<sup>1)</sup> För tjänstemän är lönedata före 1955 inte jämförbara med data efter 1955, då befattningsnomenklaturen ändrades detta år.

USA visar, att det inte ägt rum någon sammanpressning av lönerna under 1960- och 1970-talen. I de flesta fall är det snarare fråga om vidgade löneskillnader. Den relativa löneskillnaden mellan begynnelsenivån och slutnivån för revisorer har ökat, medan motsvarande skillnad för ingenjörer har minskat. Jämförelsen för Sverige visar däremot en markant sammanpressning av lönerna. Jämförelsebasen är visserligen ett typiskt kvinnoyrke - stenograf/maskinskrivare - och en del av sammanpressningen skulle kunna förklaras med att just kvinnorna fått sin relativlön höjd. Tar vi istället vaktmästarna, som till en stor del är män, blir dock utjämningen ännu kraftigare. En jämförelse inom ingenjörgruppen visar också på en viss utjämning, men den är inte alls så stor som när de lägsta befattningsskikten ingår i jämförelsen. Löneutjämningen bland de svenska industritjänstemännen tycks således i första hand ha åstadkommit genom en höjning av relativlönen i de lägsta befattningsskikten.

I tabell 12 görs några jämförelser av lönespridningen inom respektive befattning för USA. Den relativa kvartilavvikelsen varierade 1980 mellan 15 och 25 procent för de yrken som finns representerade i tabellen.<sup>1)</sup> Det finns ingen samvariation mellan lönespridning och befattningsnivå. Den relativa lönespridningen för kontorsyrkena »Maskinskrivare» och »Vaktmästare» var 1980 to m högre än för många befattningar på högre nivåer. För de två karriärer som finns representerade i tabellen, revisorer och ingenjörer, har lönespridningen förändrats över tiden. Den har ökat för den lägsta befattningen och minskat för den högsta, så att den relativa lönespridningen 1980 är ungefär lika stor på alla befattningsnivåer inom respektive hierarki. Denna bild av lönespridningen stämmer inte riktigt med den man får av beskrivningen av lönesättningen i avsnitt 3. Företagen uppger själva, att den relativa lönespridningen är mindre på de lägre befattningsnivåerna än på de högre. Om detta är sant, måste variationen mellan företag vara större för lägre tjänstemän än för högre. Det är inte orimligt, att det verkligen förhåller sig så, då de regionala lönevariationerna är större för kontorsyrken än för yrken, som normalt rekryterar akademiskt utbildad arbetskraft. Man kan i högre grad tala om en nationell arbetsmarknad för den senare gruppen. Företagens praxis att göra nationella löneundersökningar för högre tjänstemän men regionala undersökningar för lägre tjänstemän styrker också en sådan slutsats och bidrar dessutom i sig till en nationell utjämning av löneskillnaderna för

---

<sup>1)</sup> Den relativa kvartilavvikelsen är skillnaden mellan kvartillönerna satt i relation till medianlönen.

högre tjänstemän.

En jämförelse med lönespridningen i några befattningar i svensk industri visar stora likheter.<sup>1)</sup> 1980 varierade den relativa kvartilavvikelsen mellan knappt 15 procent och drygt 20 procent. I t ex befattningsfamiljen marknadsföring och försäljning var den relativa kvartilavvikelsen omkring 14 procent på de lägsta befattningsnivåerna, d v s nivåerna 7 och 8, och cirka 20 procent på de högsta. Även i produktionsledande arbete (familj 110) och i kameralt arbete (familj 900) ökade spridningen något med befattningsnivån. Detta var emellertid inte fallet för alla befattningsfamiljer. I t ex konstruktionsarbete (familj 310) var spridningen omkring 20 procent på alla befattningsnivåer. Det finns även familjer i vilka spridningen var större på de allra lägsta nivåerna än på mellannivåerna, t ex i sekreterare- och vaktmästarearbete. Spridningstalen återspeglar naturligtvis den speciella befattningsklassificeringen, vilket försvårar jämförelser mellan Sverige och USA. Med reservation för denna tolkningssvårighet måste man dock dra slutsatsen, att den individuella lönespridningen per befattning låg på ungefär samma nivå i de två länderna. Den relativa lönespridningen ökade inte heller särskilt påtagligt med befattningsnivån.

I tabellerna 13 och 14 görs jämförelser mellan några kontorsyrken och några arbetaryrken i USA. Den första tabellen bygger på genomsnittliga timförtjänster exklusive övertid, skifttillägg och semester samt helgersättning för hela det privata näringslivet i tätorter, medan tabell 14 endast gäller tätortsområdet »Atlanta». I bägge fallen utgör lönen för vaktmästare och städare jämförelsenorm. Bägge tabellerna visar, att det ägt rum en viss utjämning av lönerna mellan arbetare och tjänstemän, medan skillnaderna inom arbetargruppen ökat. Yrkesarbetarnas relativlöner har ökat.

---

<sup>1)</sup> Jämförelsen är baserad på publikationen *Löner för tjänstemän 1980. Del 1 Regioner*. Svenska Arbetsgivareföreningen.

**Tabell 8.** *Relativa löneskillnader mellan yrkesgrupper i USA 1939-1978*  
(Index, Non-farm laborers = 100)

	1939	1955	1967	1973	1978
Utövare av lärda och tekniska yrken (Professional and technical workers)	212	174	156	154	152
Tjänstemannayrken med arbetsledande och administrativa uppgifter (Managers and administrators except farm)	227	180	176	172	167
Försäljare (Sales workers)	146	160	122	118	120
Kontorsarbetande (Clerical workers)	157	134	98	94	91
Yrkesarbetare (Craft and kindred workers)	157	152	141	141	145
Arbetare utom jordbruksarbetare (Non-farm laborers)	100	100	100	100	100
Anställda i privata hushåll (Private household workers)	-	-	34	28	31
Arbetande i andra serviceyrken (Other service workers)	103	115	81	80	79
Jordbruksarbetare (Farmworkers)	37	-	62	70	72

*Källor 1939, 1955: Miller, H.P., 1966, Income Distribution in the U.S., Gov. Print. Office, Washington D.C. Löneuppgifterna 1939 och 1955 avser »median annual wage and salary income, male year around workers».*

*Källor 1967, 1973, 1978: Handbook of Labor Statistics 1980, BLS Bulletin 2070, Table 60, p. 118. Löneuppgifterna avser »median usual weekly earnings of wage and salary workers».*

**Tabell 9. Lönerelationer för arbetare och tjänstemän i svensk industri 1938-1980.**

(Månadslön för män och kvinnor; index, övriga arbetare i verkstadsindustrin = 100)

Yrkesgrupp	1938/39	1955	1955	1967	1973	1980
<i>Tjänstemän</i>						
Tekniskt arbetsledande arbete	157*	145	168	192	178	167
Försäljningsarbete	242*	183	158	168	162	153
Kontorsarbete	102*	90	82	90	98	105
<i>Arbetare</i>						
Yrkesarbetare (VF, a)	117	116	116	117	113	107
Övr. arbetare (VF, b + c)	100	100	100	100	100	100
Butiksbiträden (HAO)	-	81	81	87	88	93
Jordbruksarbetare (SLA)	-	-	-	87	88	99

\* Avser 1938

*Not:* För tjänstemän gäller olika gruppdefinitioner före och efter 1955. Före 1955 ingår alla befattningsskikt. Efter 1955 omfattar

Tekniskt och arbetsledande arbete, skikt	2-5
Försäljningsarbete	4-6
Kontorsarbete	6-8

För var och en av de tre grupperna har medellönen för ett antal befattningsfamiljer beräknats. Urvalet av befattningsfamiljer har så långt möjligt gjorts med hänsyn till förändringar i befattningsnomenklaturen. Uppgifterna för tjänstemän 1938 är baserade på aritmetiska medellöner. För övriga år har vägda medianlöner använts. Det löneelement som ingår för arbetare är tidlön och ackord. Månadslöner har beräknats genom att multiplicera timlönen med gällande veckoarbetstid och antal veckor per månad.



**Tabell 10.** *Genomsnittlig månadslön för vissa tjänstemän i det privata näringslivet i USA 1961, 1970 och 1980.*

	1961		1970		1980	
	Median	Index	Median	Index	Median	Index
Kamrer, bokförare, begynnelsenivå (Accountant I)	473	175	710	184	1245	173
Kamrer, revisor (Accountant V)	851	314	1260	327	3290	457
Personaldirektör (Director of Personell II)	820	303	1188	309	2582	359
Ingenjör, begynnelsenivå (Engineers I)	549	203	850	221	1624	226
Ingenjör, mellannivå (Engineers IV)	822	303	1216	316	2350	326
Ingenjör, högsta ansvars eller specialistnivå (Engineers VIII)	1563	577	2068	537	4082	567
Vaktmästare (Messengers)	250	92	369	96	663	92
Maskinskrivare (Typist I)	271	100	385	100	720	100

*Källa: National Survey of Professional, Administrative, Technical and Clerical Pay 1961, 1970 and 1980, U.S. Dep. of Labor, Bureau of Labor Statistics Bulletins 1310, 1693 and 2081.*

*Indexbas: Typist I = 100*

**Tabell 11.** *Genomsnittlig lön per befattning för industritjänstemän i Sverige 1956-1980.*  
(Män och kvinnor.)

Befattning (skikt)	1956		1961		1970		1980	
	lön	in-dex	lön	in-dex	lön	in-dex	lön	in-dex
Kamrer/redovisningsledare (3 + 4)	1707	260	2507	279	4453	236	10674	199
Kamrer/redovisningsledare (5)	1259	192	1817	203	3196	170	7660	143
Kontorist (6 + 7)	894	136	1222	136	2180	116	5864	110
Personalledare (3 + 4)	1713	261	2570	287	4669	248	10838	202
Vaktmästare (7 + 9)	473	72	646	72	1702	90	5182	97
Stenograf/maskinskrivare (7 + 8)	657	100	897	100	1884	100	5355	100
Ingenjör (2)	3319	505	—	—	8001	425	17814	333
Ingenjör (3)	2474	377	—	—	6099	324	13649	255
Ingenjör (4)	1832	279	—	—	4603	244	10345	193

*Anm.:* Lönebegreppet för ingenjörer är aritmetisk medellön, för övriga vägda medianlöner per befattning. Uppgifterna för ingenjörer år 1956 avser endast män. Antalet kvinnliga ingenjörer var då mycket litet. Källa är SAF-SIF-SALF-HTF gemensamma lönestatistik för tjänstemän.

»Ingenjörer» består av ingenjörer med teknisk högskola, tekniskt gymnasium eller tekniskt institut. Övriga grupper har bildats enligt nedanstående uppställning. Koderna i uppställningen hänför sig till befattningsnomenklatur för tjänstemän (BNT).

	1956	1961	1970	1980
Kontorist	9006 + 9007	9006 + 9007	9906 + 9907	9006 + 9007
Kamrer/redovisningsman	9005 + 9105	9005 + 9105	9005 + 9105	9005
Kamrer/redovisningsledare	9003 + 9103 + 9004 + 9104	9003 + 9103 + 9004 + 9104	9003 + 9103 + 9004 + 9104	9003 + 9004
Personalledare	7803 + 7804	7803 + 7804	0403 + 0404	6003 + 6004
Vaktmästare	9907 + 9908	9907 + 9908	9857 + 9858	9857 + 9858
Stenograf/maskinskrivare	9507 + 9508	9507 + 9508	9507 + 9508	0257 + 0258

**Tabell 12.** Lönespridning för vissa tjänstemän i det privata näringslivet i USA 1961, 1970 och 1980.

	1961		1970		1980	
	Q3-Q1	<u>Q3-Q1</u> Q2	Q3-Q1	<u>Q3-Q1</u> Q2	Q3-Q1	<u>Q3-Q1</u> Q2
	USD	%	USD	%	USD	%
Kamrer, bokförare, begynnelsenivå (Accountants I)	83	18	115	16	244	20
Kamrer, revisor (Accountants V)	206	24	249	20	622	19
Personaldirektör (Director of personnel II)	203	25	254	21	654	25
Ingenjör, begynnelsenivå (Engineers I)	49	9	94	11	239	15
Ingenjör, mellannivå (Engineers IV)	167	20	203	17	451	19
Ingenjör, högsta ansvars eller specialnivå (Engineers VIII)	399	26	449	22	626	15
Vaktmästare (Messengers)	64	26	79	21	160	24
Maskinskrivare (Typist I)	65	24	80	21	167	23

*Källa:* Se tabell 10

*Anm.:* Qi är den i:te kvartilen.

**Tabell 13.** *Genomsnittlig relativ timförtjänst 1967, 1977 och 1978 för vissa yrkesgrupper i USA*  
(Portvakt etc = 100)

	<i>Män</i>			<i>Kvinnor</i>		
	1967	1977	1978	1967	1977	1978
Bokföringskontorist (Accounting clerk class B)	124	118	-	118	113	113
Vaktmästare (Messengers)	88	90	88	98	98	96
Elektriker (Electricians)	172	189	192	-	-	-
Packare (Shipping packers)	117	122	124	114	116	118
Portvakt, städare (Janitors, porters and cleaners)	100	100	100	100	100	100

*Källa: Handbook of Labor Statistics, BLS Bulletin 2070 Dec. 1980, Tables 109, 110. Löneuppgifterna avser alla privata näringsgrenar i alla tätortsområden. Lönebegreppet för arbetare är timlön exkl övertids-, skift-, helgdags- och semesterersättningar. För tjänstemän är lönebegreppet tidslön för normal arbetsvecka.*

**Tabell 14.** *Genomsnittlig relativ timförtjänst i vissa yrken i Atlanta 1951, 1960 och 1980.*  
(Index, Portvakt etc = 100)

	<i>Män</i>			<i>Kvinnor</i>		
	1951	1960	1980	1951	1960	1980
Sekreterare (Secretaries)	-	-	-	250	224	199
Telefonister (Switchboard operators)	-	-	-	182	160	148
Elektriker underhåll (Electricians, maintenance)	206	223	241	-	-	-
Portvakt, städare (Janitors, porters, cleaners)	100	100	100	100	100	100

*Källa: Area Wage Survey, Atlanta, Georgia, BLS Bulletins 1031, 1265-60, 3000-21.*

**Tabell 15.** *Lönerelationer mellan yrkesarbetare och övriga arbetare i USA 1910-1978.*  
(Timlön; OBS! tabellen visar lönerelationer i förhållande till 1967 års relation, index, övriga arbetare = 100)

	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1967	1970	1978
<i>Byggnadsindustri</i>									
Yrkesarbetare (Journeymen)	155	133	142	135	112	102	100	101	99
Övriga arbetare (Helpers and laborers)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Lokala landsvägstransporter</i>									
Chaufförer (Drivers)	-	-	-	80	105	101	100	100	100
Övriga arbetare (Helpers)	-	-	-	100	100	100	100	100	100
<i>Mekanisk verkstadsindustri</i>									
Verktygsmakare/ -arbetare (Tool and diemakers)	-	-	-	87*	99	103	100	102	104
Övriga arbetare (Laborers, material handling)	-	-	-	100	100	100	100	100	100

\* Avser år 1945

Källa: *Handbok of Labor Statistics* 1980, U.S. BLS Bulletin 2070, Tables 117 and 123.

**Tabell 16.** *Lönespridning i bilindustrin i USA 1934-1957.*

	1934	1940	1950	1957
Medianlön (cent)	69	96	159	230
Kvartilavvikelse (cent)	20	18	14	14
Relativ kvartil- avvikelse (%)	30	19	9	6

*Källa:* MacDonald (1963), Table 8.



**Tabell 17.** *Relativ genomsnittlig timlön i bilindustrin i USA 1922-1973*  
(Material handler = 100)

	1922	1930	1940	1950	1957	1969	1973
Portvakt, städare (Janitor, sweeper)	-	-	91	93	95	95	96
Förrådsarbetare (Laborer, material handler)	100	100	100	100	100	100	100
Montör, chassi och slutmontering (Assembler, chassis and final)	131	116	111	108	105	102	102
Montör, motor och transmission (Assembler, motor and transmission)	134	123					
Maskinoperatör I (Machine operator I)	133	121	113	109	106	-	102
Maskinoperatör II (Machine operator II)	141	131					
Pressare (Punch press operator)	144	122	113	109	106	102	103
Sprutlackerare (Sprayer, paint)	146	124	119	113	110	-	105
Elektriker (Electrician)	-	-	121	125	129	134	128
Verktygskonstruktörer (Tool-and-die-maker)	155	151	140	133	136	139	131
Modellkonstruktörer, trä och metall (Patternmaker, wood and metal)	-	-	144	142	157	153	142

Källa: MacDonald (1963), Table II för 1922-1957. *Industry Wage Survey: Motor Vehicles and Parts 1973-74*, BLS Bulletin 1912, Text Table 2.

*yrken 1939-1980, män och kvinnor.*

(Timförtjänst i tid + ackord; index: Övriga arbetare i Verkstadsföreningen = 100)

Yrkesgrupp	1939	1955	1967	1973	1980
Yrkesarbetare (VF, grupp a)	117	116	117	113	107
Övriga arbetare (VF, grupp b + c)	100	100	100	100	100
Butiksbiträden (HAO)	-	81	87	88	93
Lagerpersonal och chaufförer (HAO)	-	90	93	92	96
Chaufförer m m (BA)	106	91	101	101	107
Jordbruksarbetare (SLA)	-	-	87	88	99

*Källa:* Svenska Arbetsgivareföreningens arbetarlönestatistik.

*Not:* VF = Verkstadsföreningen  
 HAO = Handels Arbetsgivareorganisation  
 BA = Biltrafikens Arbetsgivareförbund  
 SLA = Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet

**Tabell 19.** Lönerelationer i svensk industri mellan arbetare i tre yrken efter kön 1967-1980.  
(Timförtjänst i tid + ackord; index: Tvättpersonal = 100)

Yrkesgrupp	Män			Kvinnor		
	1967	1976	1980	1967	1976	1980
Elektriker (EA)	138	134	128	-	-	-
Bokbinderiarbetare (GA)	109	110	107	114	112	107
Tvättpersonal (AGr)	100	100	100	100	100	100

*Källa:* Svenska Arbetsgivareföreningens arbetarlönestatistik.

*Not:* EA = Elektriska Arbetsgivareförbundet  
GA = Grafikernas Arbetsgivareförbund  
AGr = Allmänna Gruppen

**Tabell 20.** *Lönerelationer mellan yrkesarbetare och övriga arbetare i svensk industri 1910-1980.*  
(Timlön; index)

	1910	1920	1930	1939	1950	1960	1970	1980
<i>Byggbranschen</i>								
Murare och träarbetare	-	-	-	-	-	-	-	104
Övriga arbetare	-	-	-	-	-	-	100	100 100
<i>Handel</i>								
Chaufförer	-	-	-	-	-	-	102	100 106
Lagerarbetare	-	-	-	-	-	-	100	100 100
<i>Verkstadsindustri</i>								
Yrkesarbetare	120	115	118	117	115	-	115	107 117
Övriga arbetare	100	100	100	100	100	-	100	100 100

*Källa:* Statistik från Svenska Arbetsgivareföreningen.

I tabell 15 belyses löneskillnadernas förändring för amerikanska arbetare ytterligare. Tabellen avviker till sin konstruktion från de övriga tabellerna. Uppgifter om timlöner har inte varit tillgängliga utan endast timlönen i förhållande till timlönen 1967 för resp yrkesgrupp. De relativa timlönerna för yrkesarbetare har därför satts i relation till de relativa timlönerna för övriga arbetare i varje grupp. Tabellen visar således lönerelationen mellan yrkesarbetare och icke yrkesarbetare i förhållande till motsvarande lönerelation 1967.<sup>1)</sup>

I den amerikanska byggnadsindustrin har yrkesarbetarnas relativlön sjunkit fram till 1960 och sedan i stort sett varit oförändrad. För den tid vi kan observera, har det inte skett några större förändringar i lönerelationerna mellan yrkesarbetare och övriga arbetare inom lokala landsvägstransporter och mekanisk verkstadsindustri.

Tabellerna 16 och 17 visar, att lönespridningen i bilindustrin minskade mycket kraftigt fram till slutet av 1950-talet. I sina kommentarer till dessa tabeller framhåller MacDonald (1963), att lönespridningen var liten i bilindustrin i mitten av 1950-talet i jämförelse med andra industrier. På grundval av statistik från BLS påstås den relativa lönespridningen i 17 undersökta industrigrenar ha minskat något mellan 1945 och 1955, medan den absoluta spridningen ökat.

Tabellerna 18-20 visar lönerelationernas förändring för utvalda yrkesgrupper av arbetare i svensk industri. Förändringarna har varit relativt små. De längsta dataserierna finns för arbetare i verkstadsindustrin, vilka visar en förvånande stabilitet i lönerelationen mellan yrkesarbetare och övriga arbetare sedan 1910, (tabell 20). Först under 70-talet sjönk yrkesarbetarnas relativlön något. Även i byggbranschen och handeln samt för elektriker kan vi se, att yrkesarbetarnas relativlön sjunkit något under de senaste två decennierna. Samtidigt har butiksbiträden, lagerpersonal och jordbruksarbetare förbättrat sitt relativa löneläge i förhållande till »övriga arbetare» i verkstadsindustrin.

---

<sup>1)</sup> Exempelvis, uppgiften 155 för 1910 i första raden har erhållits på följande sätt,  
 $(L_{1910}/I_{1910})/(L_{1967}/I_{1967}) = (L_{1910}/L_{1967})/(I_{1910}/I_{1967}) = 0.096/0.062 = 1.55$   
där  $L$  är lönen för yrkesarbetare och  $I$  för icke yrkesarbetare.

I en jämförelse mellan de två länderna kan vi således konstatera, att det i bägge länderna ägt rum en utjämning av de relativa lönerna mellan yrkesarbetare och övriga arbetare, men att denna utjämning i USA i huvudsak ägde rum före 1960 och i Sverige efter 1960. Den utjämning som ägt rum i Sverige under de två senaste decennierna både inom tjänstemannagruppen och i någon mån inom arbetargruppen har således ingen samtidig motsvarighet i USA.

Om man kunde jämföra lönerelationerna som sådana mellan USA och Sverige skulle analysen av deras förändring bli än mer informativ. Problemet är, att lönerelationerna kan förväntas vara mera känsliga för olikheter i yrkesgruppernas definitioner än vad *förändringen* i dessa relationer är. Om vi trots detta gör en översiktlig jämförelse av de relativa löneskillnaderna mellan de två länderna med det datamaterial som nu står till buds, finner vi ganska stora likheter. Möjligen kan vi dra slutsatsen, att yrkesarbetarnas lön i förhållande till övriga arbetares är något högre i USA än i Sverige och att lönespridningen inom tjänstemannagruppen är något större i USA än i Sverige.

Även om de data som presenterats är ofullständiga och inte ger en helt entydig bild, kan man ändå våga dra slutsatsen, att de yrkesmässiga relativa löneskillnaderna i stort sett varit oförändrade under de två senaste decennierna eller möjligen minskat något. Det innebär således, att de absoluta skillnaderna ökat.

Det är naturligtvis svårt att förklara, varför löneskillnaderna blivit som de blivit. Lönebildningen är en komplex process. Även om vi accepterar, att utbud och efterfrågan har en grundläggande betydelse för lönerelationerna, är reaktionstiderna på arbetsmarknaden ibland mycket långa. Det medger avvikelser från marknadsmässigt optimala lönerelationer under avsevärd tid. Orsakerna till dessa avvikelser kan man t ex finna i arbetsmarknadsorganisationernas agerande, i ekonomisk politik och i arbetsmarknadspolitik, i trögheter skapade av sedvänjor, men också i själva arbetsmarknadens arbetssätt. Det tar tid att utbilda och flytta arbetskraft och lönerelationer kan i allmänhet endast undergå långsamma förändringar. Snabba förändringar i lönerelationerna skulle medföra stora påfrestningar på företagen i form av ökade lönekostnader, vilka skulle kräva drastiska produktionsomställningar. De skulle också medföra socialt oacceptabla inkomstomfördelningar.

Ett sätt att analysera förändringarna i inkomstrelationerna är att undersöka vilka krafter som verkar i riktning mot mindre skillnader och vilka som tenderar att vidga löneskillnaderna.

En av de viktigaste förklaringarna till den utjämningstendens som kunnat observeras i många länder sedan första världskriget är den ökade utbildningsnivån. Speciellt efter det andra världskriget har det stora utbudet av akademiskt utbildade personer verkat lönepressande i de yrken till vilka akademiker normalt rekryteras.

I Sverige har fackförbundens strävan efter utjämning av löneskillnader tagit sig uttryck i den s k solidariska lönepolitiken och i medvetna »låglönesatsningar». I USA har utjämningspolitiken inte varit lika uttalad, dels beroende på att fackföreningsrörelsen är mer splittrad med sina emellan konkurrerande förbund, dels beroende på att utjämningssträvandena i sig inte är lika allmänt accepterade som i Sverige. Även om fackförbunden således inte genomdrivit särskilda låglönesatsningar har man, åtminstone under vissa perioder förhandlat fram andra instrument, som verkat i utjämnande riktning. Den lika cent-ökningen till alla och kompensationen för prisökningar, den s k COLA-konstruktionen, är exempel på detta.

Enligt MacDonald (1963) förklaras 4/5 av reduktionen i lönespridning inom bilindustrin fram till 1950 av att alla arbetare fick samma lönehöjning i cent oavsett lönenivå. Detta trots att det förekom ackordslönesättning inom bilindustrin till mitten av 1950-talet. Yrkesarbetarna accepterade dock inte denna utveckling utan genomdrev särskilda lönelöft för denna kategori. Lönelöften i cent, lika för alla, har också övergivits till förmån för procentuella lönelöft. Resultatet har visserligen blivit en viss utjämning av löneskillnaderna mellan yrkesarbetare och övriga arbetare, men särskilt under de två senaste decennierna har den varit mycket måttlig. Däremot kan vi observera en utjämning inom respektive grupp (tabell 17).

COLA-konstruktionen verkar på samma sätt, då alla erhåller lika många cent i kompensation oavsett lönenivå. Dess betydelse har ökat markant under senare års höga inflation. Sannolikt medverkar arbetarnas COLA också till en utjämning mellan arbetare och tjänstemän. Även om tjänstemännen, som vanligen inte får någon COLA, i viss utsträckning får kompensation för penningvärdeförsämringen i andra former, är det inte

troligt, att de i genomsnitt får samma relativa ökning som arbetarna. De flesta intervjuade företagsrepresentanter talar om sammanpressning av lönerelationerna p g a COLA och om behovet av att göra justeringar av lönestrukturen och ge särskilda påslag till utsatta grupper. Speciellt känner sig företagen tvingade att ge extra lyft åt arbetsledare och tekniker, som arbetar tillsammans med arbetare. Däremot är villigheten inte lika stor att ge kontorspersonalen samma kompensation för prisstegringarna som arbetarna. Tabellerna visar också, att tjänstemän på lägre befattningsnivåer och i kontorsyrken fått en sänkt relativlön i USA.

En viktig utjämningsskapande faktor är utbytet av löneinformation i form av surveys och andra organiserade former. Surveyverksamheten har vuxit väsentligt under de senaste decennierna, vilket bör ha bidragit till en större likformighet i lönesättningen. I USA finns det dock fortfarande ett mycket stort antal olika surveys, så steget är långt till den likformighet som skapas i Sverige av parternas gemensamma förhandlingsstatistik.

I allmänhet är det näst intill omöjligt att sänka en lön (nominellt). En relativ lönefördel, som någon individ eller grupp nått, kan således endast elimineras genom att lönerna för andra grupper ökar (realt eller nominellt). Denna spärrhjulseffekt tenderar att bevara rådande löneskillnader.

De amerikanska marginalskatterna har visserligen inte samma höjd som de svenska, men de har ändå en viss betydelse för lönestrukturen. Innan ett 50-procentigt marginalskattetak infördes för den federala inkomstskatten, var intresset för andra former av ersättning än kontant lön större bland högre tjänstemän och företagsledare än vad det senare blivit. Genom de senaste årens stora inflation och därav orsakade förskjutning uppåt i skatteskalen för större grupper av löntagare, har effekterna av marginalskatterna på lönerna emellertid åter blivit ett aktuellt ämne. Nettoresultatet på lönestrukturen av höjda marginalskatter är inte självklart. Den enskilde individen kommer i högre grad att försöka utjämna sina inkomster över livsrytmen och bli mindre intresserad av befordran etc. Företagen måste öka löneskillnaderna, d v s stegen mellan befattningsnivåerna och storleken på spridningsintervallen i respektive befattningsnivå, för att kunna ge de anställda samma lönestimulans till större prestationer som tidigare. Å andra sidan medför detta ökade lönekostnader för företagen och det leder sannolikt också till att fackföreningarna har invändningar.



Det finns ytterligare två faktorer, som sannolikt påverkat lönestrukturen. Nettoeffekten är dock svårbedömd. Den ena är det ökade utbudet av kvinnlig arbetskraft och den andra det ökade utbudet av arbetskraft till följd av de stora födelsekullarna efter kriget. Utbudet av kvinnlig arbetskraft bör i första hand ha riktat sig mot traditionellt kvinnliga yrken och har därmed bidragit till att hålla nere lönenivån i dessa. Allteftersom fler kvinnor går igenom högre utbildning och väljer tidigare manliga verksamhetsområden, bör dock detta ökade utbud leda till en relativ sänkning av lönerna i akademiskt betonade och i tidigare manligt dominerade yrken.

När de stora födelsekullarna efter andra världskriget gått igenom utbildningssystemet, bör det åtminstone till att börja med leda till att den relativa lönenivån för yngre arbetskraft sänks. I hur stor utsträckning denna lönepress sprider sig mellan åldersgrupperna beror framför allt på substitutionsmöjligheterna mellan yngre och äldre arbetskraft. Om löneskillnaderna huvudsakligen beror på skillnader i utbildningskapital bör substitutionsmöjligheterna vara minst i de yrkeskarriärer, där »on-the-job training» spelar stor roll, dvs i de icke rutinmässiga tjänstemannayrkena och bland yrkesarbetarna.

För dessa bör således ett ökat utbud av ung, oerfaren arbetskraft leda till större löneskillnader mellan yngre och äldre än för tjänstemän i kontorsyrken och för arbetare andra än yrkesarbetare. För de senare grupperna bör det ökade utbudet av yngre arbetskraft leda till en press på samtliga löner. Dessa förhållanden diskuteras mera utförligt i ett följande avsnitt.

Lönestrukturens utveckling är också beroende av förändringar i efterfrågan. Efterfrågans sammansättning sammanhänger med den tekniska och industriella utvecklingen. Möjligen kan man särskilja två utvecklingstendenser. Dels leder den tekniska utvecklingen till en större efterfrågan på arbetskraft med en kvalificerad utbildning och dels till sämre utvecklingsmöjligheter och sämre möjligheter att påverka sitt eget arbetsresultat för de personer (både arbetare och tjänstemän) som saknar denna utbildning. Efterfrågeförändringarna bör således dels verka i riktning mot ökade löneskillnader mellan arbetskraft med kvalificerad utbildning och arbetskraft utan denna - vilket motverkar den utjämnande effekten av det ökade utbudet av högutbildade - och dels till en löneutjämning inom den grupp som saknar utbildningsmeriter. (Jämför den amerikanska bilindustrin.)

I kapitalintensiva och högteknologiska industrier utgör lönekostnaderna en liten andel av de totala kostnaderna, vilket medför att företagen är förhållandevis okänsliga för lönehöjningar. Samtidigt har dessa företag ett stort behov av högt kvalificerad personal, dels därför att dessa företag skall kunna utveckla tekniskt avancerade produkter och dels därför att de ekonomiska konsekvenserna av oskicklig personal och felaktiga beslut är större än i andra företag. Kapitalintensiva och högteknologiska företag bidrar således till en stor lönespridning genom att erbjuda höga löner. (Jämför t ex petroleum- och datorindustrierna i USA.)

P g a svårigheterna att snabbt anpassa utbudet av högt utbildade personer till förändringar i efterfrågan, kan det under relativt lång tid uppstå brist respektive överskottsutbud på vissa yrkeskategorier med motsvarande press uppåt respektive nedåt på lönerna. Exempel på detta ger t ex marknaderna för ingenjörer och datapersonal. Lönekänsligheten för marknadsförändringar av detta slag är störst för yngre arbetskraft utan stor arbetslivserfarenhet. Efterfrågeöverskott tenderar således att öka begynnelselönerna mer än genomsnittligt, vilket förrycker företagets lönestruktur. Det kan inträffa, att nyanställda får högre lön än de som arbetat i företaget något eller några år. För att återställa den lönestruktur företaget eftersträvar, ser man sig i regel tvungen att även höja de tidigare anställdas löner. Detta tycks dock inte alltid ske fullt ut, utan lönekurvan som en funktion av anställningstid eller befattningsnivå får ett något flackare förlopp i början. Ett överskottsutbud bör i princip ha den motsatta effekten på lönerelationerna, dock möjligen inte med samma styrka.

I detta sammanhang bör även den knapphetsränta nämnas, som vissa yrkesgrupper fått genom att de lyckats begränsa tillträdet till arbetsmarknaden. Det bästa exemplet är de särskilt i USA höga läkarlönerna.

Ett väsentligt mål för ett företags lönepolitik är att stimulera de anställda till större arbetsprestationer, till vidareutveckling och till en vilja att åta sig svårare och större arbetsuppgifter. Företaget eftersträvar därför så stora lönerelationer, att detta mål uppnås. Löneskillnaderna mellan befattningsnivåerna måste vara så stora, att det lönar sig för de anställda att försöka få befordran. Lönesättningen för tjänstemän i det amerikanska näringslivet bygger på filosofin, att företaget skall belöna goda prestationer med lönehöjningar. Prestationsvärderingen och den därav styrda lönehöjningen är ett uttryck för detta. Företaget försöker således ständigt att motverka tendenserna till löneutjämning.

Den kraftiga inflationen under senare år har inte bara haft en utjämnande effekt genom COLA-konstruktionen (se sid 42) utan förrycker också proportionerna mellan allmänna lönehöjningar och de lönehöjningar som följer av befordran och ökade prestationer. Om stegen mellan befattningsnivåerna är sådana, att en befordran normalt medför en extra löneökning om 2 procent, är detta relativt mycket jämfört med en allmän lönehöjning på t ex 5 procent. Men, om inflationen är så hög, att företagen måste höja den genomsnittliga lönenivån med 15 procent, då har inte en tvåprocentig ökning i samband med en befordran längre samma stimulanseffekt. För att bevara det reala värdet av lönestrukturens stimulanseffekter måste företagen således öka löneskillnaderna mellan befattningsnivåerna och göra variationsområdet för varje befattning större. Om företagen gör det, blir resultatet större löneskillnader mellan yngre och äldre.

Det ligger nära till hands att förklara den svagare tendensen till löneutjämning i USA under de senaste två decennierna i jämförelse med Sverige med det betydligt svagare inflytande amerikanska fackföreningar har på lönebildningen än de svenska fackföreningarna. Lönebildningen för tjänstemän i USA sker på en marknad, som är så lik en fri marknad man kan komma. Fackföreningsinflytande saknas nästan helt. Lönesättningen för arbetare påverkas däremot som vi sett i betydande utsträckning av de amerikanska fackföreningarna, men organisationsgraden är dock mindre än i Sverige och varierar regionalt och mellan näringsgrenar. I Sverige har vi haft den solidariska lönepolitiken och under senare år avtal både på arbetaresidan och tjänstemannasidan med utpräglad låglöneprofil. Trots detta kan man inte utesluta, att den svenska löneutjämnningen påverkats av en eller flera av de andra faktorer som nämndes ovan, kanske t o m på ett dominerande sätt. Inflationen har visserligen varit hög i USA under senare år, men i Sverige har vi haft en högre inflation under lång tid. Nettoeffekten av detta, dels via skattesystemet och dels via trögheterna i företagets lönebildningssystem har sannolikt varit en kraftigare utjämning i Sverige än i USA. (I denna process har dessutom de svenska fackföreningarna medverkat genom att bekämpa den ökning av de nominella löneskillnaderna som företagen skulle behövt göra för att bevara lönestrukturens stimulanseffekt).

Även de stora födelsekullarna under efterkrigstiden och den sk utbildningsexplosionen kan under denna tid ha haft en relativt större betydelse i Sverige. Födelseetalen nådde ett maximum redan under mitten av 1940 i

Sverige, men först under slutet av 1950-talet i USA. Utbudet av ung arbetskraft ökade därför mot slutet av 1960-talet i Sverige, ca 10-15 år före motsvarande utbudsökning i USA. Utbildningsexplosionen inträffade däremot tidigare i USA än i Sverige. I Sverige blev dess effekter på arbetsmarknaden märkbara i slutet av 1960-talet, i USA däremot minst ett decennium tidigare. I Sverige samverkade således effekterna av stora födelsekullar och ökningen av utbildningsinsatserna. I nästa avsnitt kommer dessa förhållanden att belysas ytterligare.

## 5.2 Jämförelse av ålders-löneprofiler efter utbildning<sup>1)</sup>

Ett alternativt sätt att studera lönestrukturen och dess förändring är att använda så kallade ålders-löneprofiler, uppdelade efter utbildning. En fördel med detta är, att man undviker svårigheterna med att finna jämförbara yrken. Även om utbildningssystemen skiljer sig åt mellan USA och Sverige, är det lättare att få en ungefärlig jämförbarhet i en utbildningsklassificering. Även om man således inte direkt kan se löneskillnaderna mellan befattningar och yrken i dessa löneprofiler, återspeglar de ändå dessa genom att en del av de löneökningar som de anställda successivt får vid ökande ålder beror på befordringen från mindre kvalificerade befattningar till mer kvalificerade.

En annan fördel med att studera ålders-löneprofiler är, att det ansluter till väl etablerad nationalekonomisk teori, den så kallade human capital teorin (Se Becker (1962, 1964), Mincer (1958, 1962, 1970, 1974) och Schultz (1961)). Mycket förenklad kan den sammanfattas på följande sätt. Varje individ tänkes skaffa sig ett förråd av kunskaper och färdigheter, först genom att gå i skola och sedan i arbetslivet genom praktik och andra erfarenhets-samlade aktiviteter, så kallade on-the-job training. Den som utbildar sig eller får erfarenheter på annat sätt har kostnader för detta. Det kan dels vara direkta kostnader som terminsavgifter, litteratur, material el dyl och dels indirekta kostnader i form av uteblivna inkomster. Den som går i skolan skulle i stället ha kunnat ta ett arbete och förtjäna pengar och den som i sitt arbete ägnar mycket tid åt att vidareutbilda sig skulle i stället kunnat ta ett annat jobb, i vilket mera tid användes för omedelbart produktiva

---

<sup>1)</sup> Underlaget till detta avsnitt har till stor del hämtats från Klevmarken (1982).

uppgifter, för vilket en högre lön därför skulle utgå. Individens är villig att ta dessa kostnader, om de i framtiden kommer att kompenseras med högre lön. Han eller hon säges därvid investera i »humankapital» (efter engelskans »human capital») och den högre framtida lönen är avkastningen på denna investering. Arbetsgivarna tänkes betala löner som står i proportion till vars och ens marginella bidrag till produktionen.

Löneprofilernas form kommer att bestämmas av hur mycket som investeras i humankapital och hur dessa investeringar fördelas över livscykel. Ju mera humankapital och ju större del av det som utnyttjas för produktivt arbete desto högre lön. För individen lönar det sig bäst att investera i början av karriären, dels därför att den period under vilken investeringen ger avkastning blir längre och dels därför att marginalkostnaden för att ägna tid åt vidareutbildning blir större ju högre lönen är. Löneprofilen kommer således i princip att växa med ökande erfarenhet (ålder) och tillväxten går snabbast i början. Det beror dels på att humankapitalet växer snabbast då och dels på att en allt större del av individens tid användes för omedelbart produktivt arbete allteftersom investeringsaktiviteterna avtar.

Den avkastning som en individ kan få på sina investeringar är inte given en gång för alla, utan den beror på utbudet av och efterfrågan på personer med den typ av kunskaper och erfarenheter som individen har. Utbudet beror i sin tur på t ex födelsekullarnas storlek och andelarna av dessa, som går till olika utbildningar, medan efterfrågan bl a beror på efterfrågan på varor och tjänster och den tekniska och administrativa utvecklingen. Den senare är i sin tur starkt beroende av den samlade humankapitalbildningen i landet. De löneökningar som utgår beror således inte uteslutande på den enskilda individens investeringar i humankapital utan även på alla dessa andra faktorer. Tilläggas kan dessutom de effekter på lönebildningen som arbetsmarknadens organisationer har.

Under förutsättning att alla dessa andra faktorer ger lika stora löneökningar för alla med samma erfarenhet (ålder) kan man visa, att löneskillnaderna mellan individer med olika erfarenhet (ålder) vid en given tidpunkt kommer att vara oberoende av denna tidpunkt, d v s löneprofiler av s k tvärsnittstyp kommer inte att ändra form utan endast att parallellförskjutas uppåt (eller nedåt). Under sådana förhållanden kommer man att kunna tolka löneskillnaderna i en tvärsnittsprofil som resultatet av individuella skillnader i humankapital. De undersökningar som hittills gjorts av tvärsnittsprofilernas stabilitet visar, att den är förhållandevis stor. För mindre och specialiserade utbildnings- eller yrkesgrupper kan dock profilens form förändras snabbare.

Låt oss nu mot denna bakgrund jämföra några löneprofiler från USA och Sverige. Figur 3 visar löneprofiler för Sverige, som skattats från levnadsnivåundersökningarna.<sup>1)</sup> De streckade profilerna gäller män med åtminstone gymnasieutbildning och de heldragna profilerna män med en lägre utbildning än gymnasium. I bägge fallen har datamaterialet begränsats till anställda män som arbetar åtminstone 30 timmar per vecka. Timförtjänsten exklusive övertid, skifttillägg etc har erhållits som svaret på en intervjufråga om ersättning per timme, per vecka eller per månad. I de två senare fallen dividerad med arbetad tid.

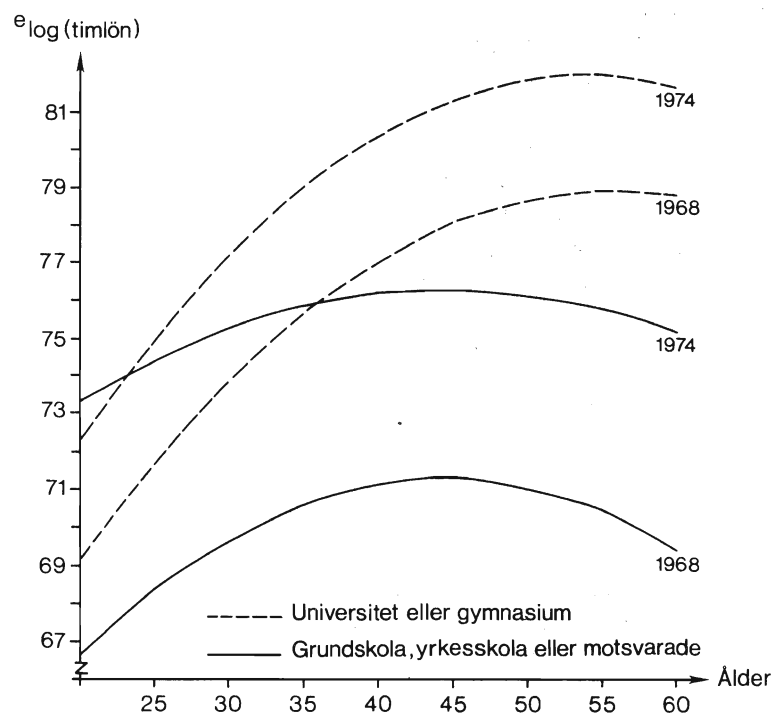
Figur 4 ger motsvarande uppgifter från den amerikanska undersökningen the Panel Study of Income Dynamics från University of Michigan.

Om man jämför 1974 års profiler för Sverige med 1978 års profiler för USA finner man, att löneskillnaderna mellan yngre och äldre är större i USA än i Sverige. Skillnaden mellan länderna är inte stor för personer med en högre utbildning, däremot är den påtaglig för de som endast har grundutbildning. Den svenska löneprofilen är betydligt flackare än den amerikanska. För bägge länderna finner vi att ju högre skolutbildning desto större löneskillnader mellan yngre och äldre. Skillnaderna mellan utbildningsgrupperna i detta avseende är dock störst i Sverige.

I stället för att studera hur lönen beror av åldern, borde man egentligen undersöka hur den beror av erfarenhetens längd. Antal år med arbetsmarknadserfarenhet är den relevanta variabeln, om man vill tolka löneprofilerna med hjälp av humankapitalteorin. Om vi istället kunde rita profilerna som en funktion av antal år med arbetsmarknadserfarenhet, skulle åtminstone en del av skillnaderna i lutning mellan profilerna elimineras. Tidigare undersökningar av amerikanska löneprofiler har inte visat någon påtaglig skillnad i profilernas kurvatur mellan olika utbildningsgrupper. I tabellerna 21 och 22 redovisas ett försök att ta hänsyn till skillnader i vad som är normal ålder att börja arbeta för individer med respektive utbildning. I tabell 21 är lönebegreppet timförtjänst och uppgifterna gäller heltidsarbetande män. För USA är löneskillnaderna mellan yngre och äldre ungefär desamma i alla utbildningsgrupperna. I Sverige är löneskillnaden ungefär lika stor som i USA för gymnasie- och högskoleutbildade, men den är betydligt mindre för de som har en lägre

---

<sup>1)</sup> För varje utbildningsgrupp och kalenderår har logaritmen av timförtjänsten skattats med en andragsgradsfunktion i åldersvariabeln.

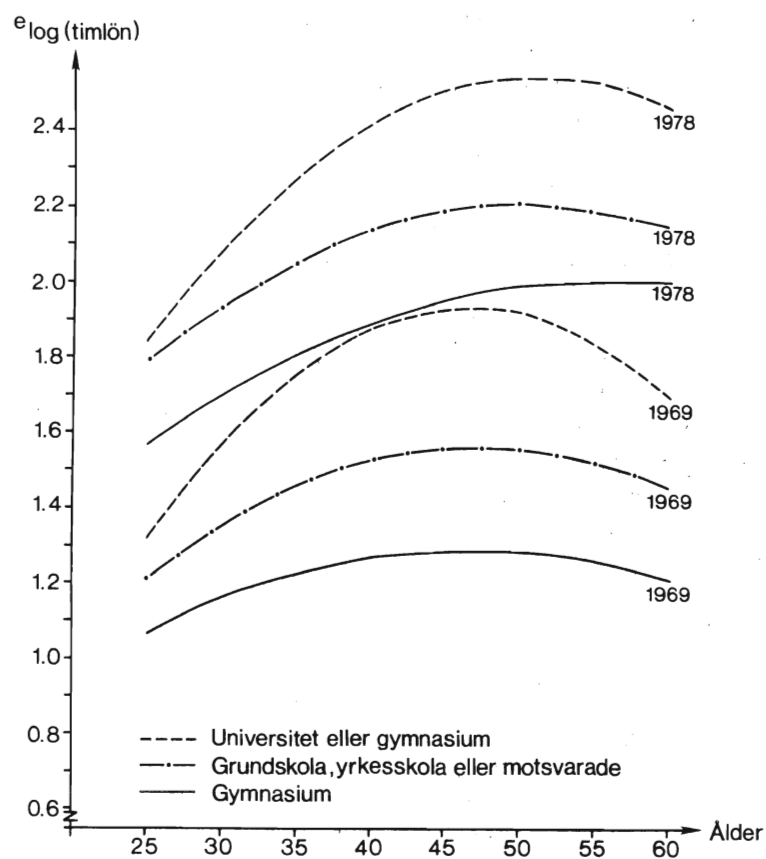


**Figur 3.** Löneprofiler för heltidsarbetande svenska män 1968 och 1974

utbildning. De yngsta i denna grupp har en förhållandevis hög lön.

Tabell 22 gäller tjänstemän inom industri och handel. Här finner vi inte samma skillnader mellan de två länderna som i den föregående tabellen. Löneskillnaderna är nu snarast något större i Sverige än för motsvarande grupper i USA och det gäller även för den grupp som har den kortaste utbildningen. Tydligt är löneprofilen för arbetare flackare i Sverige än i USA.

Denna skillnad mellan de två länderna behöver inte vara någonting som är bestående. För att undersöka detta närmare har data, som belyser pro-



**Figur 4.** Löneprofiler för heltidsarbetande, 25-65 år gamla vita män i USA 1969 och 1978.

filernas förändring över tiden, sammanställts i tabellerna 23 och 24. Alla jämförelser i tabellerna bygger på utjämnade löneprofiler.<sup>1)</sup> För den första delen av tabell 23 har data från levnadsnivåundersökningarna använts. I den första raden görs en jämförelse mellan den genomsnittliga

<sup>1)</sup> Logaritmen av lönevariabeln har utjämnats med en andragradsfunktion av variabeln ålder.



timförtjänsten för 25-åriga män med gymnasial eller längre utbildning med de som har en kortare utbildning. 1968 hade män med längre utbildning i genomsnitt 39 procent högre lön, medan de endast hade 5 procent högre lön 1974. I återstoden av tabellen jämförs 25-åringars lön med 45-åringars och 45-åringars med 65-åringars. Jämförelserna visar att för den grupp, som har en kortare utbildning än gymnasium, har löneprofilen blivit flackare, d v s löneskillnaderna mellan åldersgrupperna har minskat. För den andra gruppen med längre utbildning finns inte någon sådan tendens.

Den andra delen av tabellen gäller tjänstemän i svensk industri och handel. Även för denna grupp finner vi en utjämning av löneskillnaderna mellan utbildningsgrupperna för 25-åringar. Löneskillnaderna mellan åldersgrupperna har också utjämnats något för den grupp som har den kortaste utbildningen, medan den ökat något litet för ingenjörer med examen från teknisk högskola. För gymnasieingenjörerna förändrades inte löneprofilen.

I tabell 24 redovisas motsvarande jämförelse för USA baserad på data från The Panel Study of Income Dynamics. Den visar, att de relativa löneskillnaderna i början av karriären mellan de som har grundskola och de som har en gymnasial utbildning har ökat något, medan de universitetsutbildades relativa lönefördel minskat något i förhållande till de gymnasieutbildades. Löneskillnaderna mellan yngre och äldre har ökat för alla utbildningskategorier. Den största förändringen gäller de som har den kortaste utbildningen.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Dessa resultat har erhållits med data för manliga familjeöverhuvuden i åldersintervallen 25-65 år. Begränsningen till denna åldersgrupp har gjorts för att reducera effekterna av selektion beroende på, att både mycket unga och mycket gamla heltidsarbetande familjeöverhuvuden kan förväntas ha relativt höga inkomster för sin ålder. Om analysen skulle baseras på alla familjeöverhuvuden blir resultatet, att löneskillnaderna mellan 25-åringar och 45-åringar minskat i stället för ökat för vita män med gymnasium, college eller högskola. (Se Klevmarken (1982)!)

**Tabell 21. Relativa skillnader i timlön efter ålder och utbildning i Sverige och USA.**

	Sverige (1974)			USA (1978)		
	Gr	GY	Hö	Gr	GY	Hö
Åldersintervall	17-47	20-50	25-55	16-46	19-49	23-53
Relativ löneskillnad mellan första och sista år, index	145	238	207	196	191	226
Relativ löneskillnad mellan utbildningsgrupper i resp åldersintervalls början		107	155		131	118

*Not:* Valet av åldersintervall har viss betydelse. Om man t ex skulle använda samma åldersintervall för USA som för Sverige erhålles för respektive intervall 190, 184 och 200.

*Teckenförklaring:*

	Sverige	USA
Hö	Högskola, universitet	College, University
Gy	Gymnasial utbildning	Highschool
Gr	Kortare utbildning än gymnasium (motsv.)	Elementary schooling

*Källor:*

Levnadsnivåundersökningen	Panel Study of Income Dynamics, University of Michigan
---------------------------	--

**Tabell 22. Relativa skillnader i månadslön inom industri och handel i Sverige och USA.**

	Sverige (1976)						USA (1979)		
	Tekniskt arbete			Kommersiellt arbete			Vita män		
	Ö	TG	TH	Ö	TG	TH	Gr	Gy	Hö
Åldersintervall	17-47	20-50	25-55	17-47	20-55	25-55	16-46	17-49	23-53
Relativ löneskillnad mellan första och sista år, index	210	251	250	226	244	251	188	217	217
Relativ skillnad mellan utbildningsgrupper i resp åldersintervalls början	115	143		131	130		118	153	

*Teckenförklaring:*

	Sverige	USA
TH	Teknisk högskola	
TG	Tekniskt gymnasium	
Ö	Tjänstemän utan gymnasial utbildning eller med allmänt gymnasium	

*Källor:*

SAF's och PTK's lönestatistik för tjänstemän. Se även Klevmarken (1980).

Panel Study of Income Dynamics, University of Michigan

**Tabell 23.** *Relativlöner i Sverige för 25 år gamla män och förändring i relativlöner efter ålder.*

**A. Levnadsnivåundersökningen**

	<i>Lägre än gymnasium</i>		<i>Gymnasium eller universitet</i>	
	1968	1974	1968	1974
Genomsnittlig inkomst för 25-åringar (LG = 100)	100	100	139	105
Relativa skillnader i inkomst för åldersgrupperna:				
25-45 (25 = 100)	134	121	189	189
45-65 (45 = 100)	72	82	103	96

*B. Månadsavlönade anställda inom industri och handel.*

	Ö		TG		TH	
	1956	1976	1956	1976	1956	1976
<i>Tekniskt arbete</i>						
Relativ lön för 25-åringar (TG = 100)	85	100	100	100	127	110
Relativa löneskillnader i åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	151	141	189	184	226	241
45-65 (45 = 100)	102	97	108	111	80	97
<i>Kommersiellt arbete</i>						
Relativ lön för 25-åringar (TG = 100)	94	97	100	100	118	107
Relativa löneskillnader för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	196	147	202	196	243	253

**Tabell 24.** *Relativlöner i USA för 25 år gamla män och förändring i relativlön efter ålder.*  
(Michigan PSID)

*A. Vita män.*

	<i>Gr</i>		<i>Gy</i>		<i>Hö</i>	
	1969	1978	1969	1978	1969	1979
<i>Alla åldersgrupper inkluderade:</i>						
Relativ timförtjänst för 25-åringar (Gy = 100)	90	77	100	100	116	105
Relativ skillnad i timförtjänst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	143	160	167	155	204	201
45-65 (45 = 100)	72	87	66	80	65	87
<i>Familjeförsörjare, 25-65 år:</i>						
Relativ timförtjänst för 25-åringar (Gy = 100)	87	81	100	100	112	106
Relativ skillnad i timförtjänst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	125	146	143	150	184	195
45-65 (45 = 100)	86	102	80	88	64	85
Relativ skillnad i årlig arbetsinkomst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	114	146	137	144	213	197
45-65 (45 = 100)	85	97	73	89	59	76

*B. Färgade män.*

	<i>Gr</i>		<i>Gy</i>		<i>Hö</i>	
	1969	1979	1969	1979	1969	1979
<i>Alla åldersgrupper inkluderade:</i>						
Relativ timförtjänst för 25-åringar (Gy = 100)	87	78	100	100	-	-
Relativ skillnad i timförtjänst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	105	144	143	154	-	-
45-65 (45 = 100)	95	74	43	67	-	-
<i>Familjeförsörjare, 25-65 år:</i>						
Relativ timförtjänst för 25-åringar (Gy = 100)	88	73	100	100	-	-
Relativ skillnad i timförtjänst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	90	135	122	134	-	-
45-65 (45 = 100)	111	79	52	88	-	-
Relativ skillnad i årlig arbets- inkomst för åldersgrupperna:						
25-45 (25 = 100)	95	143	123	138	-	-
45-65 (45 = 100)	97	80	40	82	-	-

Sammanfattningsvis har vi således funnit, att de relativa löneskillnaderna minskat mellan de olika utbildningsgrupperna i Sverige. Denna utjämnings har främst ägt rum i de yngsta åldersgrupperna. Resultatet är därför, att löneskillnaderna mellan yngre och äldre minskat för dem som har grundskola eller motsvarande, medan de ökat något för högskoleingenjörer och troligen även för andra akademiska grupper.

I USA finner vi samma utjämnings-tendens mellan yngre högskoleutbildade och övriga, även om den är relativt svag. Däremot har yngre anställda med grundskola fått sin relativlön sänkt. I detta avseende skiljer sig således utvecklingen i de två länderna.

Som framhållits redan tidigare, har lönebildningen i de två länderna påverkats av efterkrigstidens stora födelsekullar och av utbudet av gymnasie- och högskoleutbildade personer. I Sverige sammanföll i stort sett expansionen av den högre utbildningen med att de stora efterkrigsskullarna gick in i utbildningssystemet, medan den högre utbildningen byggdes ut tidigare och födelsestoppen nåddes senare i USA. Detta skulle möjligen kunna förklara, att utjämnings mellan utbildningskategorierna är något större i Sverige än i USA. En förklaring till att relativlönen för den grupp som har den kortaste utbildningen sjunkit i USA kan vara, att den lönepressande effekten på de övriga utbildningskategorierna ännu inte hade hunnit verka igenom 1978, då de största årskullarna fortfarande befann sig i utbildningssystemet. Däremot är det svårare att förklara, varför löneskillnader mellan yngre och äldre anställda förändrats för dem som har grundskola. Inom denna utbildningsgrupp borde substitutionsmöjligheterna mellan yngre och äldre arbetskraft vara relativt stora, varför ett ökat utbud av yngre borde pressa ner hela löneprofilen. Eftersom vi nu i stället observerat, att profilen blivit brantare i USA, är kanske substitutionsmöjligheterna i själva verket mindre än vad man skulle tro. Ett förhållande, som begränsar substitutionsmöjligheterna, är det utbredda senioritetssystemet, d v s att befordran i första hand sker internt och efter senioritet.

Av liknande skäl är det svårt att förklara, varför de relativa löneskillnaderna blivit mindre mellan yngre och äldre med grundutbildning i Sverige. Den rimligaste förklaringen till detta förefaller vara, att de fackliga organisationernas försök att förhandla fram relativt stora löneökningar för de lägst avlönade varit framgångsrika. Även denna förklaring måste dock kompletteras med att substitutionen mellan yngre och äldre är



begränsad, antingen av »naturliga» skäl eller p g a trögheter i lönebildningen.

Löneprofilernas form bestäms inte enbart av utbudet av arbetskraft utan även av efterfrågan. Resultat från Freeman (1980) och Jonsson & Klevmarken (1981) visar, att en förändring i efterfrågan i första hand påverkar lönerna för de yngre. Erfarenheterna från intervjuer med löneadministratörerna i större företag pekar i samma riktning. En ökad efterfrågan kommer således att minska löneskillnaderna mellan yngre och äldre och en minskad efterfrågan att öka dem. Som ett mycket grovt mått på efterfrågeförändringarna i en jämförelse mellan Sverige och USA skulle man kunna ta den procentuella förändringen i BNP. Tabell 25 visar genomsnittliga BNP förändringar per femårsperiod. Tillväxttakten i den svenska ekonomin visar en tydlig nedåtgående trend. I reala termer bör detta åtminstone för den senare delen av perioden innebära, att efterfrågan minskat. För USA finns det däremot ingen tydlig trend. Slutsatsen för Sveriges del borde vara, att den avtagande efterfrågan bidragit till att göra löneskillnaderna mellan yngre och äldre större. Någon sådan tendens har vi dock inte funnit, möjligen med undantag för dem som har en akademisk utbildning. För USA bör det inte föreligga någon trendmässig effekt på löneprofilerna p g a förändringar i efterfrågan. Förändringar i efterfrågan bidrar således inte till att förklara skillnaden i löneprofil mellan de två länderna för dem som endast har grundskola. Den bör i stället sannolikt sökas i den tidpunkt, då de stora amerikanska födelsekullarna nådde ut på arbetsmarknaden och i de svenska fackföreningarnas utjämningssträvanden.

**Tabell 25.** Genomsnittlig årlig förändring i BNP för Sverige och USA.

Land	Procentuell förändring			
	1960-1964	1965-1969	1970-1974	1975-1979
Sverige	5.0	3.6	2.8	1.6
USA	3.8	4.3	2.5	3.1

Källa: OECD

## 6 Avslutande synpunkter

En översiktlig jämförelse mellan lönestrukturen i Sverige och USA visar, att det finns stora likheter. De relativa löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper och mellan utbildningsgrupper och åldersgrupper visar ungefär samma mönster i de två länderna. I bägge länderna har förändringar i utbudet på den höjda utbildningsnivån och skillnader i födelsekohorternas storlek påverkat lönerelationerna, även om dessa förändringar inte ägt rum samtidigt i de två länderna. Effekterna av förändringar i efterfrågan är svårare att identifiera. Möjligen kan den tekniska utvecklingen i riktning mot ökad mekanisering och datorisering både av tillverkningsindustrin och servicenäringarna ha resulterat i en minskad efterfrågan på personal med enbart en grundskoleutbildning. Detta skulle kunna förklara denna grupps relativa lönesänkning i USA. Sänkningen av yrkesarbetarnas relativlön skulle möjligen kunna förklaras på liknande sätt. De gamla manuellt betonade yrkeskunskaperna har inte längre samma betydelse i ett högmekaniserat näringsliv. De nya yrkeskunskaper som i stället efterfrågas - kunskaper om datorn, systemkunskande, språkkunskaper etc - fordrar en skolutbildning på gymnasienivå eller av motsvarande längd, vilket skulle kunna förklara den relativt gynnsamma löneutvecklingen för yngre personer med en gymnasial utbildning. Arbetsmarknaden för akademiskt utbildad personal är mindre och mer specialiserad, varför lönebildningen för denna grupp visar större känslighet för variationer i utbud och efterfrågan.

Lönesättningen för de organiserade arbetarna i USA är starkt reglerad i avtal enligt system som påminner om lönegrader. Det svenska systemet med olika former av ackordslöner är sannolikt mera flexibelt och medger en snabbare anpassning till marknadsförändringar. För de icke organiserade arbetarna och för de privatanställda tjänstemännen i USA bestäms lönen av »marknaden» utan påverkan av fackföreningarna. I Sverige har fackföreningarna däremot ett betydande inflytande. Vi har också funnit skillnader mellan länderna i lönespridning för tjänstemannagruppen. Den utjämning som ägt rum i Sverige under senare år har ingen motsvarighet i USA.

Den flackare löneprofil för svenska arbetare och tjänstemän utan högre utbildning som vi observerat i jämförelse med USA tycks vara resultatet av skillnader i utbudet av arbetskraft och av de svenska fackföreningarnas utjämnande lönepolitik. Däremot förefaller det inte rimligt att tolka denna skillnad så att svenska arbetare och tjänstemän skulle investera mindre i humankapital.

Den begränsade substituerbarheten mellan yngre och äldre, som även tycks gälla för dem som har en kort utbildning, gör det möjligt för en facklig utjämningspolitik att vara framgångsrik. Nackdelarna med en icke marknadsbetingad utjämnning märks först med en lång fördröjning. Det kan förflyta flera år från det lönestrukturen förändrades så att stimulansen till investeringar i humankapital försvann och tills effekterna av detta blir märkbara i form av brist på personer med högre utbildning och med den erfarenhet som behövs på högre befattningar. Att i en kortsiktig inkomstpolitik försöka förändra lönerelationerna kan därför ge långsiktiga skador på effektivitet och tillväxt, som inte upptäcks förrän det är för sent.

Även en arbetsmarknad utan reglerande ingrepp kan emellertid under lång tid vara i bristande balans. Det gäller särskilt akademisk arbetsmarknad, för vilken utbudet inte snabbt kan anpassas till förändringar i efterfrågan på grund av de långa utbildningstiderna och den tröghet med vilken lönerelationerna förändras. I en situation, då efterfrågan på arbetskraft minskar, skulle således en facklig utjämningspolitik kunna bidra till att snabbare förmedla informationen om den förändrade marknadssituationen, medan effekten skulle bli den motsatta, när efterfrågan ökar.

Sammanfattningsvis kan man tolka de resultat som presenterats och den diskussion som förts så att huvuddragen i lönestrukturen bestäms av arbetskraftens demografiska sammansättning och utbildning och av näringslivets efterfrågan på arbetskraft. I detta avseende finns stora likheter mellan länderna. Det finns emellertid ett visst utrymme för nationella särdrag, både när det gäller förändringar i utbud och efterfrågan och när det gäller arbetsmarknadens organisation, vilket resulterat i vissa skillnader mellan länder i genomsnittliga lönerelationer och i individuell lönespridning.

## Litteratur

- Ashenfelter, O. & Johnson, G.E., (1972), Unionism, relative wages, and labor quality in U.S. manufacturing industries, *International Economic Review*, Vol 13, No 3, pp 488-508.
- Becker, G.S. (1962), Investment in human capital: A theoretical analysis, *J of Political Economy*, 70,5, Pt 2, Suppl Oct 1962, 9-49
- Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special reference to Education*, National Bureau of Economic Research, NY
- Duncan G.J. and Stafford F.P., (1980), Do union members receive compensating wage differentials? *The American Economic Review*, Vol 70, No 3, pp 355-371.
- Freeman, R., (1978), Unionism and the dispersion of wages, Centre for Labour Economics, LSE Discussion Paper No 36.
- Freeman, R.B., (1980), The effect of demographic factors on age earnings profiles. *J of Human Resources* XIV.3, 289-318
- Gordon, R.J., (1982), Why U.S. wage and employment behaviour differs from that in Britain and Japan, *The Economic Journal*, 92 (March 1982), pp 13-44.
- Gustafsson, S., (1976), *Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn*, IUI/Almqvist & Wiksell, Uppsala
- Gustafsson, S., (1978), Lönesystem, lönestatistik och förhandlingar. Jämförelser mellan den offentliga och privata sektorn. Intern handbok. Svenska Arbetsgivareföreningen.

- Hart, H. & Otter, C. v., (1973), *Lönebildningen på arbetsplatsen. En sociologisk studie*. Institutet för Social Forskning, Prisma, Vänersborg.
- Hay, E.N. & Purves, D., (1954), A New Method of Job Evaluation. The Guide Chart-Profile Method, *Personnel Magazine* (July 1954) pp 72-80
- van Horn, C.W.G., (1972), The Hay Guide Chart-Profile Method, in M.L. Rock (ed.), *Handbook of wage and salary administration*, McGraw-Hill
- Jonsson, A. & Klevmarcken, N.A., (1981), Disequilibrium and non-neutral market effects on age earnings profiles, in N.A. Klevmarcken & J.A.L. Lybeck (ed.), *Statics and Dynamics of Income*, TIETO
- Kennedy, V.D., (1945), *Union Policy and Incentive Wage Methods*, Studies in history, economics and public law No 513, New York
- Klevmarcken, N.A., (1980), *Ålders-, kvalifikations och befordringstillägg. En studie av industritjänstemännens lönebildning*, Statistiska institutionens, Göteborgs Universitet, Skriftserie nr 17, Almqvist & Wiksell International
- Klevmarcken, N.A., (1982), On the stability of age-earnings profiles, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 84, No 4, 531-554.
- Lee, L-F., (1978), Unionism and wage rates: A simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables, *International Economic Review*, Vol 19, No 2, pp 415-433.
- MacDonald, R.M., (1963), *Collective Bargaining in the Automobile Industry*, Yale University Press, New Haven and London
- Mellow, W.S., (1979), Unionism and Wages: A longitudinal analysis, BLS Working Papers No 96.
- Metcalf, D., (1982), Unions and the Distribution of Earnings, *British Journal of Industrial Relations*, pp 163-169.

- Mincer, J., (1958), Investment in human capital and the personal income distribution, *J of Political Economy*, 66, 4, (Aug 1958), 281-302
- Mincer, J., (1962), On-the-job training: Costs, returns and some implications, *J of Political Economy*, 70, 5, Pt 2 Suppl (Oct 1962), S50-S79
- Mincer, J., (1970), The distribution of labor incomes: A survey with special reference to the human capital approach, *J of Economic Literature* 8, 1, (March 1970), 1-26
- Mincer, J., (1974), *Schooling, experience, and earnings*, National Bureau of Economic Research, NY
- Phelps Brown, H., (1977), *The Inequality of Pay*, Oxford University Press
- Richard, H.C., (1972), The Hay Compensation Comparison, in M.L. Rock (ed.) *Handbook of wage and salary administration*, McGraw-Hill
- Rock, M.L. (ed.), (1972), *Handbook of wage and salary administration*, McGraw-Hill
- Schultz, T.W., (1961), Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 51, (March 1961), 1-17
- U S Bureau of Labor Statistics, 1979, *Earnings and Other Characteristics of Organized Workers, May 1977*, Report 556.
- Viktorin, A., (1973), *Lönenormering genom kollektivavtal*, Allmänna förlaget, Stockholm.
- Weeks, D.A., (1979), *Compensating Employees: Lessons of the 1970's*, The Conference Board, Report No 707, New York

### **Utgivna publikationer**

Fullständig förteckning över utgivna skrifter kan erhållas på begäran.

### **Publikationer på engelska**

#### **1983**

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

#### **1982**

**Studies in Labor Market Behavior Sweden and the United States.** Proceedings of a Symposium at IUI, Stockholm, July 10–11, 1979. IUI Conference Reports 1981:2. 442 pp.

**On the Complete Systems Approach to Demand Analysis.** N. Anders Klevmarken. 91 pp.

**Business Taxation, Finance and Firm Behavior.** Proceedings of a Symposium at IUI, Stockholm, August 28–29, 1978. IUI Conference Reports 1981:1. 435 pp.

### **Publikationer på svenska**

#### **1983**

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

#### **1982**

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

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

**Svensk industri i utlandet.** En analys av drivkrafter och effekter. Birgitta Swedenborg. 299 s.

**Framtida energikriser.** Tord Eng. Forskningsrapport nr 14. 94 s.

**Trycksaksmarknaden under 80-talet.** Bertil Lindström. Forskningsrapport nr 13. 288 s.

I den lokala lönebildningen på arbetsplatsen översättes signalerna från arbetsmarknaden till individuella löner. Både löneökning och lönedifferentiering påverkas därför av villkoren för lönebildningen på lokal nivå.

I denna skrift beskrivs lönebildningen i amerikanska företag och jämförelser görs med Sverige. Den innehåller också en studie av löneskillnaderna mellan yrken och hur lönerna varierar med ålder och utbildning i de två länderna. Mot denna bakgrund diskuteras fackföreningarnas och marknadens inflytande på lönestrukturen under efterkrigstiden.