

Lönemarket bör sättas enligt nya principer

Dagens Industri den 17 juli 2019

I en DN-kolumn den 15/7 hävdade jag att industrins lönenormering inte längre tjänar samhällsintresset lika väl som tidigare och därför bör reformeras. Det viktigaste skälet är att brist på kvalificerad arbetskraft framöver – inte minst i offentligt finansierad verksamhet till följd av den demografiska utvecklingen – motiverar högre löneökningar än som passar industrin.

Di:s ledarskribent Tobias Wikström kritiserar mina resonemang den 16/7. Hans argumentation är en saklig och bra sammanfattning av synen bakom dagens avtalssystem. Utgångspunkten är att det viktigaste målet för lönebildningen är att värna industrins, och därmed Sveriges, internationella konkurrenskraft. Lönerna i avtalen ska därför sättas så att en viss storlek på den internationellt konkurrensutsatta sektorn, som industrin utgör kärnan i, ska upprätthållas.

Jag menar att detta är fel målsättning. Lönebildningens huvuduppgift bör vara att åstadkomma balans på arbetsmarknaden som helhet. Det ska varken råda stor arbetslöshet eller stor arbetskraftsbrist.

Ekonomer brukar skilja mellan överordnade och intermediära mål. Ett intermediärt mål har ett begränsat värde i sig men uppfyllandet av det underlättar att nå det övergripande mål som man egentligen är intresserad av. Så till exempel är överskottsmålet ett intermediärt mål för att uppnå det överordnade målet om långsiktigt hållbara offentliga finanser. Inflationsmålet är inte så mycket ett mål i sig utan ett delmål som ska göra det lättare att uppnå en god ekonomisk utveckling i stort.

På liknande sätt kan målet om löneökningar som tryggar industrins internationella konkurrenskraft ses som ett intermediärt mål för att uppnå det överordnade målet om balans på hela arbetsmarknaden. Det var ändamålsenligt för att få stopp på de tidigare alltför höga löneökningarna. När parterna i industrin av egenintresse avtalade om låga löneökningar, så bidrog det tidigare till att öka en alltför låg allmän sysselsättning.

Men med stor och framöver växande arbetskraftsbrist i offentlig sektor och andra hemmamarknadsorienterade delar av ekonomin fungerar löneökningar i syfte att upprätthålla en viss storlek på den internationellt konkurrensutsatta sektorn sämre som ett intermediärt mål. Det är i stället samhällsekonomiskt önskvärt med löneökningar som leder till att arbetskraft omfördelas från denna sektor till resten av ekonomin.

Tobias Wikström menar att det är exportindustrins storlek ”som avgör vilka pengar som finns tillgängliga för vård, skola och omsorg”. Det är förstås sant att löneökningarna inte får bli så höga att det uppstår stora negativa sysselsättningseffekter. Men det är lika sant att tillräckligt med lärare, vård- och omsorgspersonal, poliser och försvarsanställda bara kommer att kunna rekryteras om lönebildningen bidrar till en annan fördelning av arbetskraften i ekonomin än i dag.

Tobias Wikström skriver att om märket för löneökningarna försvinner, så ”är fältet fritt för mer eller mindre anarkistiska strejker”. Jag anser också att någon form av märke behövs både som en spärr mot alltför höga löneökningar och för arbetsfreden. Det ligger även ett stort värde i de procedurer

för hur avtalsförhandlingarna ska bedrivas som etablerats genom Industriavtalet och Medlingsinstitutets verksamhet.

Frågan är alltså inte om vi ska ha märkessättning eller ej. Frågan är i stället enligt vilka principer den bör ske. Att bara se på lönekostnadsökningarna i industrin i våra europeiska konkurrentländer (Europanormen) är alldeles för snävt. En bättre modell är att utgå från de prisökningar i hela näringslivet som är förenliga med inflationsmålet och de trendmässiga produktivetsökningarna där (inflationsmålsmodellen).

Dessutom bör toleransen för avvikelser från märket på områden med stor arbetskraftsbrist bli större. Då korrigeras sådana obalanssituationer snabbare än om man enbart låter marknadskrafterna verka genom löneglidning och sifferlösa avtal.

Lars Calmfors