

Hur påverkar löneökningar företagens handlande?

Mellan åren 1953—60 utgjorde lönestegringen för vuxna män inom industrin 52 %, varav 21 % genom avtal och 26 % genom s.k. löneglidning. Frågan om lönestegringarnas inflytande på den fortgående rationaliseringsprocessen inom näringslivet är ett ofta omdebatterat spörsmål. Likaså diskuteras ofta i den ekonomisk-politiska debatten löneökningarnas verkningar på prissättningen och på sysselsättningen.

De olika slag av reaktioner på löneökningar, som kan väntas förekomma inom skilda företag, är ett relativt litet utforskat område, inte bara här i landet utan även utomlands. Den bok, som i dagarna utkommit från Industriens Utredningsinstitut och som behandlar dessa problem, är därför synnerligen välkommen. Arbetet, som utgör en doktorsavhandling och har författats av ekon.l.c. *Lars Nabseth*, har titeln "Löneökningars verkningar inom industrin. En studie av anpassningsprocessen inom företaget." (Uppsala 1961, 344 s.) Avhandlingen försvarades vid disputation på Handelshögskolan i Stockholm den 18 maj.

Undersökningen har försökt ge ett empiriskt bidrag till frågan på vilket sätt svenska industriföretag anpassar sina produktionsmetoder, priser och produktionsstorlek till de avtalsenliga löneökningarna.

Teoretiskt sett kan för ett företag en löneökning väntas medföra följande:

- en tendens till omprövning av gällande produktionsmetoder i riktning mot ökad användning relativt sett av mera kapital och råvarukrävande metoder samt av metoder, som använder sådan arbetskraft, som fått minst lönehöjning;

- en tendens till prishöjning på företags produkter, som blir olika stor för skilda produkter och marknader beroende på den marknads- och kostnadssituation, som föreligger;

- en tendens till produktions- och sysselsättningsminskning för samtliga produktionsgrenar, vars storlek också blir beroende av den marknads- och kostnadssituation, som föreligger.

Författaren utgår i sin undersökning från ovannämnda hypoteser, som hämtats från den s.k. nyklassiska företagsteorien. Denna teori är emellertid en jämförande

statisk teori, som endast anger förändringarna från ett jämviktsläge till ett annat. Den säger däremot ingenting om förändringar i företagens handlande på vägen mot ett nytt jämviktsläge eller när företags reaktioner äger rum, ej heller hur lång tid det tar innan företaget har nått det nya jämviktsläget. Hur snabbt och på vilket sätt sker anpassningen? Är en löneökning i jämförelse med andra jämviktsstörningar någonting som företaget mycket snabbt anpassar sig till? Finns det vissa situationer, i vilka en löneökning snabbare kommer att leda till reaktioner från företags sida, än andra situationer? Dessa frågor är exempel på problem som är aktuella i undersökningen, som kan sägas syfta till att fördjupa den nyklassiska företagsteorien.

Författaren har försökt besvara frågorna dels genom intensivstudier av utvecklingen för sex olika företag under perioden 1946—55, dels genom studier av löne- och prisutvecklingen under åren 1946—58 för de företag, som lämnar prisuppgift till Kommerskollegium i regel varje månad i och för sammanställning av partiprisindex.

De sex företag som undersökts har varit



Ekon. lic. Lars Nabseth försvarar sin doktorsavhandling om hur löneökningar påverkar företagens handlande.

ett verkstadsföretag, ett järn- och metallmanufakturföretag, en möbelfabrik, ett sågverk, en kvarn och ett konfektionsföretag. Samtliga företag är relativt stora inom sin bransch. Företagen har utvalts med tanke på att ange reaktionerna hos skilda typer av företag som exportföretag — hemmamarknadsföretag, kapitalvaruföretag — konsumtionsvaruföretag, storstadsföretag — bruksföretag. Syftet har således varit att ge en provkarta på olika slag av reaktioner som följd av löneökningar från skilda företags sida.

Allmänt sett kan slutsatsen av undersökningen sägas vara, att anpassningen till avtalsenliga löneökningar förefaller att ske med betydande tidsfördröjning. Löneökningar medför inte, såvitt de inte är exceptionellt stora, snabba tendenser till att ändra produktionsmetoder, priser, produktions-

storlek etc. Det är i stället andra förändringar i de jämviktsbestämmande förhållandena, som t.ex. tekniska förändringar och råvaruprisförändringar, som verkar utlösande. Den hastighet, med vilken anpassningen till avtalsenliga lönestegringar sker, blir då i hög grad beroende av utvecklingen av dessa andra faktorer. Frågan om på vilket sätt ett företag anpassar sig till en lönestegring kan således inte ses isolerad från omvandlingsprocessen i övrigt.

Undersökningen påvisar, att några entydiga tendenser hos företagen inte finns att snabbt ersätta dyr arbetskraft med billigare vid lönestegringar. Stelheterna i den tillgängliga produktionstekniken anses av företagen vara så stora, att det krävs mycket betydande förändringar i lönerelationerna för att substitutionstendenserna skall göra sig mera klart märkbara.

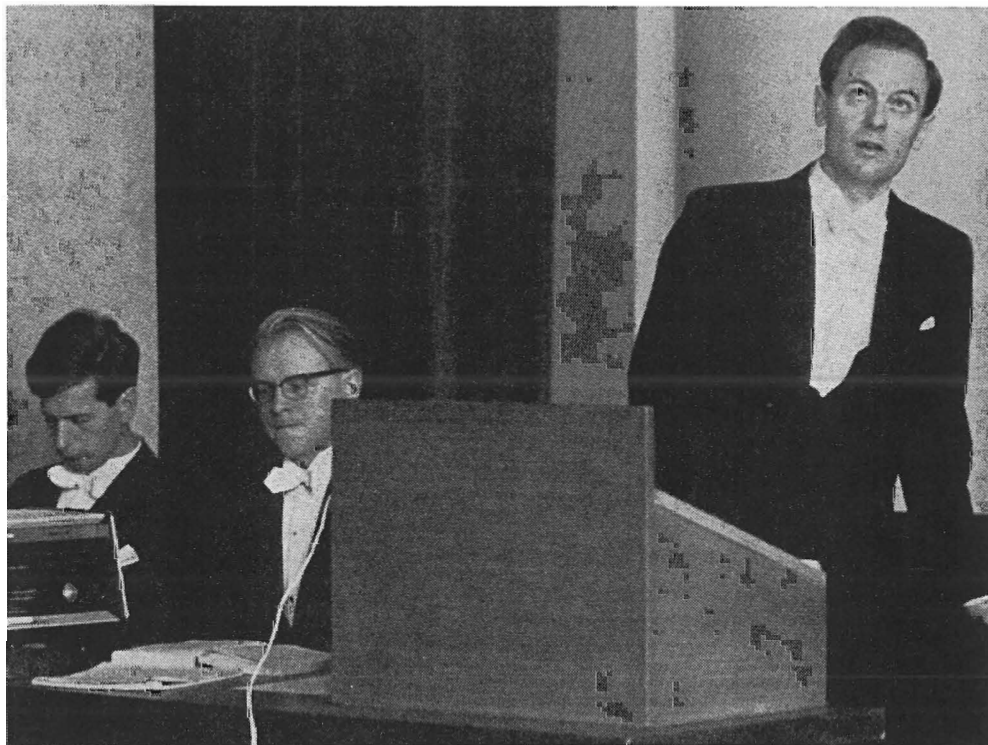
Vad gäller löneökningars verkningar på ett företags prissättning synes ofta betydande tröghetsmoment i anpassningen föreligga. Resultaten tycks på denna punkt överensstämma med erfarenheter från vissa amerikanska undersökningar på detta område. En orsak till att företagen vid måttliga lönestegringar är ovilliga att ändra priserna är de kostnader som uppkommer vid utsändning av nya prislistor, genomgång av hur priserna skall ändras på olika produkter etc. Ett annat skäl är de reaktioner, som prisförändringar medför från återförsäljarnas, och då framför allt detaljisternas, sida. För det undersökta möbelföretaget gällde exempelvis, att man ogärna ändrade priserna på de gällande modellerna. Prisändringar sker i stället i samband med introducerandet av nya modeller, vilket kan medföra att det kan dröja mycket länge innan en lönestegring får några prisseffekter. Hastigheten blir här beroende av modellens livslängd.

En betydande mängd prisförändringar

och då framför allt prishöjningar har förekommit i Sverige under efterkrigstiden. Om nu företagen i allmänhet är ovilliga att ändra priserna ofta, vad är det då som har utlöst dessa prisändringar och har aldrig lönestegringar varit den direkta orsaken härtill? De betydande lönestegringar, som skedde åren 1951—52, slog utan tvivel direkt igenom i prishöjningar, men författaren anför, att även måttliga löneökningar får prisutlösande verkningar i speciellt två fall. Det ena fallet gäller företag, vilka arbetar med låg vinstmarginal. Detta kan också ses som exempel på effekten av många lönestegringar, vilka inte kompenseras av kostnadssänkande rationaliseringar. Det andra fallet gäller företag, för vilka råvarukostnaderna spelar en större roll än lönekostnaderna. Vid prisjusteringar till följd av råvaruprisförändringar torde flertalet företag försöka beakta de lönesteg-

ringar och rationaliseringar, som ägt rum sedan föregående prisförändring. Man kommer sålunda fram till den paradoxala hypotesen att då flertalet råvarupriser har stor rörlighet, kommer i de branscher, där råvarukostnaderna spelar en stor roll eller där prisförändringarna på råvaror är mycket kraftiga, lönestegringar och rationaliseringar att snabbare påverka prissättningen än i företag där motsatta förhållanden råder.

Någon klart utformad och allmänt accepterad teori för hur de avtalsenliga löneökningarna bestäms finns inte. Lars Nabseths avhandling kan emellertid sägas ge ett visst bidrag även till diskussionen av dessa problem. Det sätt, på vilket företagen anpassar sig till avtalsenliga lönestegringar, måste uppenbarligen ha betydelse för storleken och inriktningen av de lönestegringar man är beredd att bevilja.



Förste opponenter, docent Karl-Olof Faxén, i aktion, medan andre opponenter, fil. lic. Östen Johansson (t.h.), och tredje opponenter, fil. kand. Göran Albinsson, avvaktar sin tur.

Avhandlingen granskas

Förste opponent vid disputationen var docent Karl-Olof Faxén, chef för Svenska Arbetsgivareföreningens ekonomiska avdelning. Under sin två timmar långa opposition berörde han bl.a. metodfrågorna. Författaren bygger huvuddelen av sitt arbete på intensivstudier av ett mindre antal företag. Opponenten undrade huruvida resultaten från dessa företag kunde anses representativa för industrin i allmänhet. Respondenten svarade med att understryka att generella slutsatser inte får dras av materialet, utan detta har främst bidragit till att hyfsa problemställningarna och att ställa nya hypoteser. Författaren har enbart studerat de avtalsenliga löneökningarna och opponenten efterlyste därför försök till studium även av löneglidningens effekter. Respondenten försvarade sig bl.a. med att tillförlitligt statistiskt källmaterial saknas för detta.

Ett intressant ämne sätter tankarna i rörelse och får ofta opponenten att komma med önskelistor på vad författaren borde ha gjort ytterligare. Så även denna gång, men opponenten avrundade själv diskussio-

nen med det förlösande ordet, att man skall väl inte kritisera författaren för att han inte skrivit en annan bok. Allmän munterhet väckte författaren då han, vid opponentens, SAF-docenten, påpekande om vissa formella brister i ett visst tabellmaterial, replikerade att han fått uppgifterna från — SAF!

I sin sammanfattning poängterade opponenten den värdefulla empiriska forskning med både nationalekonomisk och företagsekonomisk anknytning, som författaren bedrivit, och hur detaljrikt och intensivt han behandlat sitt ämne.

Andre opponenten, fil. lic. Östen Johansson från Stockholms Universitet, uppehöll sig särskilt vid hur man skall värdera resultat erhållna vid intervjuer. Vidare gjorde han en kritisk granskning av några av de termer och begrepp, som brukats vid analysen. Disputationsakten slutade med att tredje opponenten, fil.kand. Göran Albinsson, Industriens Utredningsinstitut, tog till orda. Denne spann vidare på samma tema, men enligt sedvanlig akademisk tradition var tredje opponentens inlägg av mindre allvarlig karaktär.

Lars Kritz



Från åhörarbänkarna: fr.v. professor Ragnar Bentzel, IUI, förste aktuarie Roland von Euler, Socialstyrelsen, samt fil. lic. Bengt Rundblad, fil. lic. Eric Höök och professor Leif Mutén, IUI.