

EMUs effekter på lönebildningen

Lars Calmfors

Institutet för internationell ekonomi

Stockholms universitet*

Underlagsrapport till Kommittén för stabiliseringspolitik för full sysselsättning vid svenskt medlemskap i valutaunionen.

* Jag är tacksam för synpunkter på en tidigare version från Stefan Ackerby, Torben Andersen, Dan Andersson, Mikael Apel, Jan Bröms, Hans Calmfors, Nils Elvander, Ingemar Hansson, Bengt K-Å Johansson, Inga Persson och Irma Rosengren.

1. Inledning

16/1

En viktig faktor vid bedömningen av ett EMU-medlemskaps effekter på den svenska ekonomin är vad som händer med lönebildningen. Detta är av stor betydelse för att besvara åtminstone två frågor. Den första är vad ett EMU-medlemskap innebär för ekonomins anpassningsförmåga vid makroekonomiska störningar, dvs hur fluktuationerna i centrala makroekonomiska variabler som produktion, sysselsättning och inflation påverkas. Den andra frågan är hur ett medlemskap påverkar jämviktsnivåerna för produktion och sysselsättning, dvs de genomsnittliga nivåer runt vilka konjunktursvängningarna äger rum. Denna rapport analyserar de sannolika effekterna av ett svenskt EMU-medlemskap på lönebildningen och vilken betydelse dessa effekter kan ha för den svenska ekonomins funktion i de två nämnda avseendena. Analysen görs under förutsättningen att alternativet till EMU-medlemskap utgörs av den nuvarande penningpolitiska regimen med inflationsmål och rörlig växelkurs.

Hur lönebildningen påverkas av ett EMU-medlemskap är av central betydelse för vilka krav som i detta fall kommer att ställas på finanspolitiken. I den mån lönebildningen kan motverka de stabiliseringspolitiska problem som kan uppkomma vid ett inträde i valutaunionen, minskar behovet av att använda finanspolitiken som en ersättning för en egen penningpolitik. Analysen i denna underlagsrapport syftar således till att precisera de förutsättningar som finanspolitiken kommer att föras under vid ett EMU-medlemskap.

I princip kan lönebildningen vid ett EMU-medlemskap påverkas via tre olika mekanismer (Calmfors, 2001):

- Genom beteendeförändringar inom existerande institutionell ram på arbetsmarknaden.
- Genom att arbetsmarknadens parter väljer att förändra förhandlingssystemet, t ex graden av samordning i avtalsförhandlingarna.
- Genom att regering och riksdag lagstiftningsvägen beslutar om förändringar i det grundläggande regelsystemet på arbetsmarknaden. Det kan antingen gälla de spelregler som direkt påverkar avtalsförhandlingarna eller andra arbetsmarknadsinstitutioner som påverkar lönebildningen indirekt, t ex arbetslöshetsförsäkring och anställningsskyddslagstiftning.

Framställningen ska i tur och ordning behandla de tre ovan nämnda mekanismerna.

2. Effekter på lönebildningen inom existerande institutionell ram

Avsnitt 2.1 analyserar ett EMU-medlemskaps effekter på lönenivåns flexibilitet och ekonomins förmåga att anpassa sig till olika makroekonomiska störningar. Avsnitt 2.2 behandlar sedan hur lönenivån i genomsnitt över konjunkturcykeln (jämviktsreallönen) kan komma att påverkas och vilka effekter detta kan få för genomsnittlig produktions- och sysselsättningsnivå (jämviktsproduktion och jämviktssysselsättning).

2.1. Lönebildningen och makroekonomiska störningar

Den makroekonomiska diskussionen runt EMU har i hög grad kretsat kring risken att en gemensam valuta kan medföra större makroekonomiska svängningar, därför att det enskilda landet inte längre har tillgång till en egen penning- och växelkurspolitik (se t ex *Sverige och EMU*, 1996). Avsnitt 2.1.1 diskuterar vilka problem som olika typer av störningar kan förorsaka och vilka krav dessa ställer lönebildningen inför. Avsnitt 2.1.2 redovisar olika teorier för vad som bestämmer hur flexibla lönerna är och försöker utifrån dessa dra slutsatser om hur ett EMU-medlemskap kan påverka löneflexibiliteten.

2.1.1. Olika typer av makroekonomiska störningar

Vid en diskussion av hur den makroekonomiska stabiliteten påverkas av ett EMU-medlemskap är det viktigt att skilja mellan olika typer av makroekonomiska störningar. Man kan göra flera olika distinktioner. En första är mellan *temporära* och *permanenta* störningar. Önskemålen om stabilisering – och min diskussion - gäller i första hand temporära störningar, medan permanenta störningar kräver en anpassning (som det ibland kan vara en fördel att låta ske gradvis, om detta är möjligt utan att äventyra den nödvändiga långsiktiga anpassningen, och ibland en fördel att skynda på).

Den i samband med EMU viktigaste distinktionen är den mellan *symmetriska* (gemensamma) och *asymmetriska* (landspecifika) störningar. De

stabiliseringspolitiska problem som kan uppkomma i en valutaunion har traditionellt förknippats med asymmetriska störningar, dvs med störningar som endast drabbar en del av valutaunionen och som därför inte kommer att utlösa en anpassning av den gemensamma penningpolitiken som är tillräcklig för de drabbade ekonomierna.

Det är emellertid inte alla typer av asymmetriska störningar som är problematiska. Det är vedertaget att skilja mellan *nominella (finansiella) störningar*, *reala efterfrågestörningar* och *reala utbudsstörningar* (se t ex Clarida & Gali, 1994; Canzoneri m fl, 1996; eller *Sverige och EMU*, 1996, kap. 5). En finansiell störning, t ex en förskjutning i kapitalplaceringarnas preferenser i fråga om inhemska placeringar kontra placeringar i andra EU-länder, leder med en egen valuta till en växelkursförändring. I den mån den inhemska centralbanken inte motverkar denna, så uppkommer en nominell störning som påverkar prisnivån. Om den nominella lönenivån ligger fast, kommer därmed också reallönenivån att påverkas. Vidare påverkas efterfrågan på svenskproducerade varor och därmed också produktion och sysselsättning. Vid ett EMU-medlemskap kan sådana effekter definitionsmässigt inte uppkomma, eftersom det inte längre finns någon växelkurs mellan EMU-länderna som kan förändras. Ett EMU-medlemskap minskar därför risken för fluktuationer i ekonomin till följd av sådana rent nominella störningar.¹

Reala asymmetriska efterfråge- och utbudsstörningar kan emellertid skapa stabiliseringspolitiska problem vid ett EMU-medlemskap. Vid t ex en minskning av efterfrågan på svenska varor faller prisnivån på dessa i förhållande till vad den annars skulle ha varit. Vid en given nominell lönenivå stiger då företagens reala lönekostnader (nominallön i förhållande till produktpris). Den minskade lönsamheten leder till att produktion och sysselsättning dras ned. Om vi står utanför EMU, så är det Riksbankens uppgift att motverka en sådan utveckling genom räntesänkningar. Men vid ett EMU-medlemskap sker inte detta. Det kan öka anpassningskraven på lönebildningen. Om den nominella lönestegringstakten (eller vid en kraftig störning rentav den nominella lönenivån) faller tillräckligt mycket, så kan detta i princip stabilisera produktion och sysselsättning på samma sätt som en egen penningpolitik skulle ha gjort utanför EMU (*Sverige och EMU*, 1996, kap. 8). En sådan löneanpassning sker emellertid till priset av att minskningen i inflationstakt blir större

¹ Däremot kommer den svenska ekonomin vid ett EMU-medlemskap att påverkas av fluktuationer i eurons kurs mot andra valutor. Det finns inte något stöd för att stora valutor skulle svänga mindre än

än som annars skulle ha blivit fallet (vid en tillräckligt stor störning kommer prisnivån rentav att falla).

En negativ utbudsstörning inträffar t ex om produktivitetsstegringstakten minskar. Detta tenderar att minska produktion och sysselsättning samt att öka inflationen i förhållande till vad som annars skulle ha inträffat. Om Sverige står utanför EMU, kommer anpassningen att bero på hur Riksbanken i sina penningpolitiska beslut väger kostnaderna av lägre sysselsättning och högre inflation mot varandra. Det sannolika är att en centralbank med ett inflationsmål kommer att strama åt penningpolitiken för att dämpa en uppgång av inflationen (Walsh, 1995; Coricelli m fl, 2000; Calmfors & Johansson, 2001). Det är inte självklart vilka effekter som kommer att uppstå vid ett EMU-medlemskap: olika analyser ger olika resultat beroende på vilka antaganden som görs. I ett specialfall som ofta analyserats i litteraturen kommer de ökade inhemska prisstegringarna vid en utbudsstörning att sänka löntagarnas reallön med precis så mycket som behövs för att sysselsättningen ska förbli oförändrad (Walsh, 1995; Calmfors & Johansson, 2001). Priset för detta är att inflationstakten stiger mer än vad den nationella centralbanken skulle ha tillåtit utanför EMU. Detta skulle kunna motverkas genom en sänkning av den nominella lönestegringstakten (lönenivån). Andra analyser med andra antaganden ger delvis andra resultat. Enligt Leichter (1998) faller sysselsättningen vid ett EMU-medlemskap när det sker en negativ utbudsstörning, därför att det internationella konkurrenstrycket antas hålla den inhemska inflationstakten oförändrad, så att det inte sker någon minskning av reallönenivån.²

Vilka slags makroekonomiska störningar ska man vänta sig? Traditionellt har man ofta tänkt sig att efterfrågan förskjuts från ett lands produkter till ett annat lands (Mundell, 1961; Dixit & Jensen, 2000). Ett exempel skulle kunna vara en förskjutning av efterfrågan från Ericssons mobiltelefonprodukter till Nokias eller från Volvos och Saabs lastvagnar till andra producenters. Sådana förskjutningar i relativ efterfrågan kan tänkas, men de behöver vara mycket stora och gälla betydande produktgrupper

små som ibland påstås. Men eftersom en stor del av handeln kommer att ske med andra EMU-länder, innebär ett EMU-medlemskap att nominella växelkursstörningar får mindre effekt på ekonomin.

² Leichters "tekniska" antagande är att inhemskt producerade varor och utländska varor är perfekta substitut för varandra, så att det inte kan ske några relativprisförändringar mellan de två varorna. Även Coricelli m fl (2000) finner en negativ sysselsättnings effekt i EMU av negativa utbudsstörningar. I deras modell med monopolistisk konkurrens leder en minskad inhemsk produktivitet å ena sidan till att det behövs fler anställda för att producera en given produktionsvolym, men å andra sidan till högre priser på inhemskt producerade varor som minskar efterfrågan på dessa. I deras analys dominerar den senare effekten.

för att ge omfattande makroekonomiska effekter. Det förefaller mer sannolikt med stora variationer i den samlade efterfrågan i samband med att tillgångsprisbubblor uppstår och sedan brister (som i t ex Sverige, Finland och Japan under andra hälften av 1980-talet och första hälften av 1990-talet).

En annan uppenbar störningskälla på efterfrågesidan är finanspolitiken som från tid till annan kan komma att domineras av andra hänsyn än de stabiliseringspolitiska (*Sverige och EMU*, 1996, kap. 7; Buti & Sapir, 2001; *Stabilitet och stabiliseringspolitik i EMU*, 2001). På utbudssidan kan förutom variationer i produktivitetstegringstakten också arbetsmarknadsreformer (förändringar i arbetslöshetsförsäkring, den aktiva arbetsmarknadspolitiken, arbetstider, skattesystem o s v) som sker i olika takt i olika EMU-länder skapa asymmetriska störningar (Buti & Sapir, 2000).³

Asymmetriska störningar förknippas ofta med inhemska störningar. Asymmetriska störningar kan emellertid lika gärna uppkomma i andra länder. Ett exempel kan vara en ökning av efterfrågan i resten av euroområdet, men inte i Sverige (jfr den tyska återföreningen). En sådan efterfrågestörning kan innebära att ECB stramar åt penningpolitiken, så att räntan i euroområdet stiger och eurons växelkurs apprecierar, vilket vid ett EMU-medlemskap leder till en asymmetrisk minskning av efterfrågan i Sverige som inte utsatts för den störning som den gemensamma penningpolitiken försöker motverka. På liknande sätt kan en höjning av produktivitetstegringstakten i andra EMU-länder utlösa en asymmetrisk efterfrågestörning i Sverige: en sådan utbudsstörning kan leda till att priserna på utländska produkter faller i förhållande till priserna på svenska produkter, vilket minskar efterfrågan på svenskproducerade varor.⁴

Allmänt gäller, att asymmetriska störningar kan väntas vara ett allvarigare problem i EMU för ett litet land än för ett stort. Det uppenbara skälet är att den genomsnittliga makroekonomiska utvecklingen i euroområdet, som ska styra ECBs penningpolitik, påverkas i mycket mindre grad av ett litet land än av ett stort (*Sverige och EMU*, 1996; Coricelli m fl, 2000).

Vanligtvis brukar man tänka sig att ett EMU-medlemskap inte skapar några stabiliseringspolitiska problem vid gemensamma (symmetriska) störningar, eftersom

³ Detta diskuteras mer utförligt i avsnitt 4.5.

⁴ En motverkande effekt kan dock uppkomma därför att lägre priser i andra EMU-länder leder till räntesänkningar från ECBs sida.

det då bör ställas samma krav på penningpolitiken i olika länder. Detta gäller dock bara under vissa förutsättningar. Olika uppfattningar om hur variationer i priser och sysselsättning ska vägas mot varandra kan i praktiken leda till att den gemensamma politiken inte passar alla länder. Vidare kan olika länder reagera olika på gemensamma störningar på grund av skillnader i ekonomisk struktur: olika utrikeshandelsberoende, olika utrikeshandelsinriktning, olika beroende av olja som insatsvara, olika anpassningsförmåga på arbetsmarknaden osv (*Stabilitet och stabiliseringspolitik i EMU*, 2001). Man har också pekat på att samma penningpolitik kan ge olika effekter i olika länder på grund av skillnader i den tid det tar för förändringar i styrräntan att påverka olika marknadsräntor, i lånestruktur vad gäller korta och långa lån, i hushållens och företagens förmögenhetsställning och i utrikeshandelsberoende (vilket innebär att växelkursrörelser påverkar ekonomierna olika mycket) (Dornbusch m fl, 1998; Toolsema m fl, 2001).

Den empiriska litteraturen ger bara viss vägledning om vilken betydelse olika slags störningar har haft. Ett vanligt resultat är att det finns en inre kärna av EMU-länder (vanligtvis Belgien, Frankrike, Luxemburg, Nederländerna, Tyskland och Österrike) där samvariationen i makroekonomiska störningar är betydande men också en grupp (där Sverige ofta hamnar) för vilken asymmetriska störningar spelar en stor roll (Jansson, 1997; Bergman, 2001). Det finns betydande stöd för att asymmetriska utbudsstörningar har varit de viktigaste när det gäller att förklara hur produktionsutvecklingen skilt sig åt mellan olika länder, medan nominella störningar (växelkursstörningar) tycks ha varit av liten betydelse (Clarida & Gali, 1994; Canzoneri m fl, 1996; Thomas, 1997; Artis & Ehrman, 2000). Däremot är det mer oklart vilka faktorer som varit viktigast för att förklara variationerna i reala växelkurser (relativpriser mellan länder). Ett par studier finner att nominella störningar (växelkursstörningar) varit de helt dominerande förklaringsfaktorerna (Canzoneri m fl, 1996; Artis & Ehrman, 2000), medan ett par andra finner att också reala efterfrågestörningar varit av stor betydelse (Clarida & Gali, 1994; Thomas, 1997). Dessa skiljaktiga bedömningar avser också Sverige.

En svårighet vid bedömningen är att man i de empiriska studierna valt att av tekniska skäl bortse från extrema störningar, som ju är de då behovet av stabilisering är störst. En annan komplikation är att störningsmönstret kan komma att förändras över tiden i takt med att EMU-länderna blir mer integrerade med varandra, så att

konjunkturerna blir mer synkroniserade. Frankel & Rose (1997) liksom Bergman (2001) har funnit visst stöd för detta.

Min slutsats är att det vid ett svenskt EMU-medlemskap finns en betydande risk för att den gemensamma penningpolitiken inte ska passa Sverige och att större makroekonomiska svängningar därför kan skapa behov av mer flexibla nominallöner. Avsnitt 2.1.2 diskuterar i vilken utsträckning man i så fall ska vänta sig att det kommer till stånd en sådan ökning av den nominella flexibiliteten i lönebildningen. Bedömningen att ett EMU-medlemskap kan medföra större makroekonomiska fluktuationer i den svenska ekonomin än som annars skulle bli fallet är naturligtvis förenad med osäkerhet. Den följande framställningen kan därför läsas som en ”villkorad analys”: *om* det uppstår tendenser till större makroekonomiska fluktuationer i EMU, i vilken grad kan de då komma att motverkas av större nominell flexibilitet i lönebildningen? Kan med andra ord anpassningar i lönebildningen fungera som en försäkring mot eventuellt större makroekonomisk variabilitet i EMU?

2.1.2. Incitamenten för nominell löneflexibilitet i EMU

Enligt vedertagen makroteori är inflexibla nominallöner centrala för att förklara varför makroekonomiska störningar leder till så stora fluktuationer i produktion och sysselsättning. Detta motiverar att orsakerna till nominell lönestelhet är ett av de viktigaste områdena inom makroekonomisk forskning. Samtidigt är det ett kontroversiellt område: det existerar knappast någon allmänt accepterad teori. I stället finns det flera olika synsätt som delvis kompletterar och delvis konkurrerar med varandra. De följande avsnitten ska utifrån dessa olika tankeramar analysera hur ett EMU-medlemskap kan väntas påverka lönebildningens nominella flexibilitet.

Ett första synsätt betonar avtalsperiodernas längd som den centrala faktorn. Ett andra synsätt fokuserar i stället på möjligheterna att åstadkomma löneflexibilitet under löpande avtalsperioder genom olika avtalskonstruktioner som medger löneanpassningar vid oväntade händelser (s k ”contingency clauses”), t ex genom indexering. En tredje teori framhåller svårigheter att samordna löneförändringar som den viktigaste förklaringen till nominell lönestelhet, medan en fjärde i stället betonar hur nominella lönenivåer i tidigare avtal lägger ett golv för lönenivåerna också i nya avtal. Ett femte synsätt slutligen ser sociala normer mot lönesänkningar som huvudorsaken till nominell lönestelhet.

Avtalsperiodernas längd

Den teori som ser lönestelhet som en följd av långa avtalsperioder betonar att avtalsförhandlingar är förenade med betydande kostnader: de tar tid i anspråk för såväl arbetsgivare som fackrepresentanter och enskilda individer, de kan skapa konflikter på de enskilda arbetsplatserna som sänker produktiviteten, och de kan slutligen leda till stridsåtgärder som förorsakar stora kostnader. Valet av avtalslängd utgör en avvägning mellan dessa kostnader och de kostnader för variationer i sysselsättning, reallöner och vinster som uppkommer när lönerna inte kan anpassas till oförutsedda händelser under löpande avtalsperiod (Gray, 1978; Ball, 1987; Ball m fl, 1988; Groth & Johansson, 2001). Ju högre kostnaderna är för varje avtalsförhandling, ju längre blir avtalsperioderna. En högre frekvens av makroekonomiska störningar leder däremot till kortare avtalsperioder.

Det är uppenbart att asymmetriska efterfrågestörningar skapar incitament för kortare avtalsperioder vid ett EMU-inträde. Skälet är att den inhemska penningpolitiken motverkar effekterna på såväl inflation som sysselsättning av sådana efterfrågestörningar om vi står utanför valutaunionen, medan dessa slår igenom fullt ut vid ett medlemskap. Detta leder till större variabilitet i sysselsättning, reallöner och vinster. Följaktligen ökar kostnaden på marginalen av långa avtalsperioder, och det är därför fördelaktigt att välja kortare avtalsperioder som leder till mer flexibla nominallöner i EMU än utanför.

Man ska emellertid inte vänta sig att en ökad nominallöneflexibilitet fullt ut kan motverka tendenserna till större makroekonomisk variabilitet i EMU. Orsaken är att kortare avtalsperioder är förenade med kostnader. Det innebär att ökad nominell löneflexibilitet aldrig kan vara en perfekt ersättning för penningpolitisk självständighet, utan avtalsparterna kommer i bästa fall endast till viss del att motverka de ökade fluktuationerna i produktion och sysselsättning.

En annan aspekt gäller distinktionen mellan "insiders" med fast förankring på arbetsmarknaden och "outsiders" som har en lösare knytning med marginella jobb. Sysselsatta "insiders" med liten arbetslöshetsrisk har större intresse av långa avtalsperioder än "outsiders", eftersom kostnaden för sysselsättningsvariationer vid långa avtalsperioder i första hand faller på den senare gruppen (Gottfries, 1992). I den mån som lönebildningen domineras av "insiders", bör man därför enligt detta synsätt vänta sig att effekten av ett EMU-medlemskap på avtalslängd och löneflexibilitet reduceras.

Diskussionen ovan har endast avsett efterfrågestörningar. En fullständig analys av hur ett EMU-medlemskap kan väntas påverka avtalslängd och nominell löneflexibilitet måste också ta hänsyn till utbuds- och växelkursstörningar. Mindre av växelkursstörningar vid ett EMU-medlemskap verkar i riktning mot längre avtalsperioder. Det går däremot inte generellt att säga om utbudsstörningar skapar incitament för kortare eller längre avtalsperioder i EMU än utanför. Om man vill dra mer generella slutsatser, är man därför hänvisad till numeriska beräkningar på basis av olika modellantaganden. Sådana beräkningar har gjorts av Calmfors & Johansson (2001) och redovisas i Appendix A.2. Beräkningarna tyder på att ett EMU-medlemskap under vissa förutsättningar skulle kunna leda till avsevärt kortare avtalsperioder.

Modellberäkningarna i Appendix A.2 visar också att ett EMU-medlemskap skulle kunna leda till en betydande ökning av sysselsättningens variabilitet. Denna skulle endast till viss del komma att motverkas av att kortare avtalsperioder leder till mer nominell löneflexibilitet. Enligt modellberäkningarna kommer ett EMU-medlemskap också att leda till större fluktuationer i inflationstakten. Dessa tendenser förstärks om avtalsperiodernas längd förkortas i EMU, eftersom större fluktuationer i lönestegringsstakten leder till större fluktuationer i prisstegringsstakten. Den minskning av svängningarna i sysselsättningen som kan uppnås genom större nominell löneflexibilitet köps således till priset av större svängningar i inflationstakten. Däremot minskar kortare avtalsperioder reallönernas variabilitet, eftersom möjligheterna att anpassa de nominella löneökningarna till oförutsedda variationer i konsumentprisernas ökningstakt blir större.

Det är inte självklart hur man ska värdera den minskning av sysselsättningens och reallönernas variabilitet som en förkortning av avtalsperioderna i EMU skulle innebära i förhållande till den ökade variabiliteten för inflationen. Värderingen beror på vilken vikt man åsätter olika mål. Beräkningar i Calmfors & Johansson (2001) visar att man med deras modellantaganden måste lägga ca 1,5 gånger så stor vikt vid sysselsättnings- som vid inflationsmålet i den samhällseliga målfunktionen för att en förkortning av avtalslängden i EMU ska vara samhällsekonomiskt eftersträvansvärd. Enligt min – högst subjektiva – mening kan en sådan värdering vara högst rimlig.⁵

⁵ Vid lika vikt (= 1) för inflation och sysselsättning i samhällets målfunktion blir kortare avtalsperioder samhällsekonomiskt eftersträvansvärda också om en hög vikt läggs vid stabila reallöner (en vikt på 2,6 - 2,8); se Calmfors & Johansson (2001).

Räkneexemplen i Appendix A.2 bör tolkas med stor försiktighet, eftersom de bygger på mycket stilerade antaganden. Beräkningarna tyder emellertid på att ökad nominell löneflexibilitet vid ett EMU-medlemskap skulle kunna dämpa eventuella tendenser till större sysselsättningsvariationer. Men beräkningarna illustrerar också att även mycket stora förkortningar av avtalsperioderna endast till viss del kan motverka sådana tendenser.

Indexering

En annan typ av nominell löneflexibilitet innebär att lönenivåerna kan ändras under löpande avtalsperioder utan att några omförhandlingar behöver äga rum. I princip är det möjligt att utforma löneavtal som ger olika löneutveckling beroende på vilka makroekonomiska förlopp som realiserar. Den engelska termen är att avtalen förses med "contingency clauses". Ett grundläggande problem är emellertid att sådana avtal riskerar att bli mycket komplicerade. Den variant som framför allt använts i praktiken är indexering av lönerna till prisnivån, då oftast mätt med konsumentprisindex. På 1970-talet var sådana indexeringsklausuler vanliga i många länder, t ex Belgien, Danmark, Finland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Sverige och USA. I de situationer med krav på reallöneanpassningar nedåt som dessa länder ställdes inför under andra hälften av 1970-talet och under 1980-talet till följd av negativa utbudsstörningar kom emellertid dessa indexeringsklausuler att fungera som hinder. Detta förklarar varför klausulerna under 1980-talet avskaffades i flera av de nämnda länderna (Danmark, Finland, Italien, Nederländerna och Sverige).

Enligt existerande teori kan löneindexering ses som ett sätt att minska variationerna i sysselsättning och/eller reallöner. Teorin har i hög grad betonat skillnaden mellan efterfråge- och utbudsstörningar (Gray, 1976; Ball, 1988; Milesi-Ferretti, 1994; Hutchison & Walsh, 1998). Vid t ex en negativ efterfrågestörning som sänker inflationstakten, kommer sysselsättningen att stabiliseras om den nominella lönestegringstakten sänks lika mycket, eftersom det lämnar reallöneutvecklingen oförändrad. Vid efterfrågestörningar finns det därför ett incitament till full indexering i syfte att stabilisera sysselsättningen. Men vid utbudsstörningar är detta inte fallet. Anta att det sker en negativ utbudsstörning, som samtidigt minskar sysselsättningen och ökar inflationen. Då tenderar den högre inflationstakten att minska reallönen, vilket motverkar fallet i sysselsättningen. En stabilisering av sysselsättningen kan då kräva en lägre grad av indexering än vid efterfrågestörningar eller rentav ingen

indexering alls, så att den nominella lönenivån ligger fast.⁶ Eftersom både efterfråge- och utbudsstörningar förekommer i verkligheten, innebär detta att sysselsättningens variabilitet kan minimeras genom *partiell indexering*, dvs genom indexeringsklausuler som innebär att en procentenhets förändring av inflationstakten utlöser en förändring av den nominella lönestegringstakten någonstans mellan 0 och 1 procentenhet. Indexeringsgraden bör vara högre, ju vanligare efterfrågestörningar är i förhållande till utbudsstörningar.

Samtidigt som det således finns stabiliseringsvinster av partiell indexering, så är det troligt att sådan är förenad med betydande avtalskostnader, eftersom indexeringsarrangemang gör avtalen mer komplicerade. Det kan uppenbarligen vara svårt att bilda sig en uppfattning om vilken indexeringsgrad som är den lämpliga. Såväl löntagare som arbetsgivare måste sinsemellan komma överens om lämplig indexeringsgrad, och sedan ska fack och arbetsgivarorganisationer träffa avtal om detta. Administrativa kostnader kan också uppstå därför att indexering innebär att löneförändringar görs oftare än som annars skulle vara fallet (Ball & Cechetti, 1991). Följden blir att fördelarna med indexering i form av mindre variabilitet i sysselsättning, reallöner och vinster måste överstiga en viss nivå för att sådana arrangemang ska löna sig (Gray, 1978; Ball, 1988; Calmfors & Johansson, 2001). Man kan tolka avskaffandet av löneindexering i en del länder under 1980-talet som att stabiliseringsvinsterna minskade så mycket att de inte längre översteg indexeringskostnaderna. En tänkbar förklaring är att 1970-talets oljeprisstegringar och minskning av produktivitetstillväxten fick till följd att sådana utbudsstörningar kom att betraktas som mer betydelsefulla. En annan tänkbar förklaring är att prisstabilitetsmålet kom att prioriteras i den ekonomiska politiken: det fanns därför ett intresse från regeringarnas sida att eliminera löneindexering, eftersom den bidrar till att inflationen blir mer variabel. Samtidigt innebar en mer stabil inflationstakt att löneförhandlarnas incitament att indexera lönerna för att stabilisera reallönerna minskade (Ragan & Bratsberg, 2000; Calmfors & Johansson, 2001).

Frågan i detta sammanhang är om ett EMU-medlemskap skulle kunna innebära att vi på sikt får tillbaka inslag av löneindexering som en metod att skapa mer nominell löneflexibilitet. Detta har analyserats av Leichter (1998) och Calmfors & Johansson (2001). Båda analyserna pekar på att sådana incitament kan uppstå.

⁶ Också fallet att den nominella lönenivån bör sjunka, vilket skulle kräva negativ indexering, är teoretiskt möjligt. Se Ball (1988) eller Calmfors & Johansson (2001).

Intuitionen är följande. Utanför EMU försöker Riksbanken motverka efterfrågestörningar, eftersom dessa leder till variationer i både inflationstakt och sysselsättning. I EMU, där penningpolitiken inte längre kommer att reagera på asymmetriska störningar, leder efterfrågestörningarna till större variationer i sysselsättning och reallöner. Följaktligen finns det incitament att indexera lönerna till prisnivån, eftersom det motverkar dessa variationer. Också vid utbudsstörningar bör incitamenten för löneindexering bli starkare i än utanför EMU. Eftersom det vid ett EMU-medlemskap inte längre finns någon inhemsk centralbank som stabiliserar inflationen, så förstärks incitamenten att indexera för att stabilisera reallönen. Samtidigt blir det vid utbudsstörningar mindre negativt från sysselsättningssynpunkt med löneindexering i EMU än utanför, eftersom de större prisvariationerna i sig tenderar att stabilisera sysselsättningen.

Calmfors & Johansson (2001) har gjort teoretiska modellberäkningar också av hur ett EMU-medlemskap skulle kunna påverka incitamenten för löneindexering. Dessa redovisas i Appendix A.3. Generellt gäller att en enskild avtalsparts incitament påverkas av förväntningarna om andras beteende. Det är alltid mer fördelaktigt för en enskild avtalspart att välja indexering när också andra gör det. Skälet är att mer indexering i resten av ekonomin gör inflationen mer variabel, vilket ökar fördelarna av att gardera sig mot reallönesvängningar genom mer indexering också på det enskilda avtalsområdet. Modellberäkningarna i Appendix A.3 ger vid handen att vinsterna för det enskilda avtalsområdet av att stabilisera sysselsättning och reallöner genom löneindexering under stiliserade antaganden tycks vara större vid medlemskap i EMU än vid icke-medlemskap. Det är därför möjligt att stabiliseringsvinsterna av indexering överstiger indexeringskostnaderna i EMU men inte utanför. I så fall skulle man kunna få indexering i EMU, trots att man inte haft det utanför. Samtidigt är ett annat möjligt utfall att stabiliseringsvinsterna av att indexera lönerna också i EMU är mindre än indexeringskostnaderna. I så fall leder ett EMU-inträde inte till någon ökad nominell löneflexibilitet i form av löneindexering.

Även om ett EMU-medlemskap skulle innebära starkare incitament att indexera lönerna, behöver detta – liksom kortare avtalsperioder – inte nödvändigtvis vara samhällsekonomiskt eftersträvansvärt. Å ena sidan kan löneindexering minska sysselsättningens och realövernans variabilitet. Men å andra sidan ökar precis som i fallet med kortare avtalsperioder inflationens variabilitet. Frågan om löneindexering vid ett EMU-medlemskap är samhällsekonomiskt eftersträvansvärd beror därför

återigen på hur man väger olika mål mot varandra. Det går också att visa att den indexeringsgrad som självständiga avtalsparter kan komma att välja när de agerar var och en för sig är avsevärt högre än den samhällsekonomiskt eftersträvansvärda indexeringsgraden (se Appendix A.3). Under vissa förutsättningar kan det också vara samhällsekonomiskt optimalt att inte indexera, trots att det kan framstå som fördelaktigt för parterna på ett enskilt avtalsområde. Förklaringen är att icke-samarbetande avtalsparter inte kommer att ta hänsyn till att deras indexeringsbeslut ökar inflationens variabilitet.

EMU har än så länge funnits alltför kort tid för att man ska kunna dra några slutsatser från utvecklingen där. Förändringen av avtalskonstruktioner av indexeringsstyp sker i regel mycket långsamt (jfr den gradvisa avvecklingen av indexeringen i flera länder under 1980-talet efter 1970-talets utbudsstörningar). Det förtjänar dock att påpekas att de EU-länder som fortfarande har kvar löneindexering är Belgien, Finland, Luxemburg och Spanien, som alla är medlemmar i EMU. I Spanien har indexeringsinslagen ökat under de allra senaste åren i samband med en kraftigare konjunkturuppgång än i de flesta andra EMU-länderna och en därmed förknippad uppgång i inflationen (Economic Survey of Spain, 2001). I Finland infördes en indexeringsklausul i det inkomstpolitiska avtal som slöts för 2001-02 (Inkomstpolitiskt avtal för åren 2001-02).

Koordinationsproblem

Ett tredje sätt att analysera nominell löneflexibilitet tar fasta på möjligheterna att åstadkomma löneanpassningar antingen via omförhandlingar av löpande avtal (t ex därför att avtalen innehåller uppsägningsklausuler) eller i förhandlingar om nya avtal när de tidigare löpt ut. Forskningen har pekat på svårigheterna att ändra nominallönerna (nominallönernas stegringstakt) också i dessa fall på grund av bristande koordination mellan olika avtal.

Detta argument brukar ofta återföras på Keynes (1936). Denne hävdade att löntagarna i första hand är intresserade av att bevara rådande lönerelationer, och att detta är huvudskälet till motståndet mot nominella lönesänkningar: om inte sådana kan samordnas mellan olika avtalsområden, kommer nämligen lönerelationerna mellan olika grupper att förändras. Keynes argument har ifrågasatts för USA med argumentet att anställda där tycks ha "liten systematisk kunskap om lönerna vid andra företag" (Bewley, 1998). Men enkätstudier för Sverige pekar på att jämförelser med

andra företag spelar en viktig roll (Agell & Lundborg, 1995; 1999). Skillnaden mellan dessa resultat för USA och Sverige förklaras förmodligen av den roll som facket spelar i Sverige för att förmedla information om lönesättningen mellan olika arbetsplatser.

En modernare version av Keynes argument har formulerats av Ball & Romer (1991). De betonar att det finns kostnader med att ändra lönerna (den rådande löneökningstakten). Skälet kan vara besluts- och förhandlingskostnader för att enas om nya nivåer i stället för att behålla status quo, risken för arbetsmarknadskonflikter, administrativa kostnader osv. Mot detta ska ställas de vinster av att kunna ändra lönenivåer/löneökningstakt som uppstår vid makroekonomiska störningar. Hur stora dessa vinster är på ett enskilt avtalsområde beror emellertid på om lönerna ändras också på andra håll, eftersom detta påverkar prisnivån i hela ekonomin och därmed också reallöner och sysselsättning på avtalsområdet i fråga (jfr diskussionen om indexering i föregående avsnitt). Om det är fråga om små makroekonomiska störningar, så kan förekomsten av anpassningskostnader innebära att det inte lönar sig att ändra lönen på ett enskilt avtalsområde även om andra gör det. Vid mycket stora störningar, kan det däremot löna sig att ändra lönenivån oberoende av vad andra gör. Däremellan kan det finnas ett intervall av medelstora störningar, där lönsamheten av löneförändringar beror på hur andra reagerar. I detta intervall finns det därför flera möjliga utfall (s k *multipla jämvikter*). Vilket utfall som realiseras beror på förväntningarna om hur andra kommer att reagera. Om ingen tror att någon annan kommer att anpassa sin lönenivå, så gör man det inte heller själv. Tror däremot alla att en allmän löneanpassning kommer att ske, anpassar man också den egna lönenivån. Svårigheterna att samordna löneanpassningar på olika avtalsområden kan därför medföra att några sådana inte kommer till stånd även vid betydande makroekonomiska störningar.

Betydelsen av tidigare löneavtal

Ett ytterligare sätt att analysera nominell lönestelhet fokuserar direkt på förhandlingsspelet mellan fack och arbetsgivare (Holden, 1994; 1997; 2001a). Utgångspunkten är att en öppen arbetsmarknadskonflikt inte är det enda alternativet till att sluta ett nytt avtal. En annan möjlighet är att verksamheten fortsätter med samma löner som enligt tidigare avtal till dess ett nytt har ingåtts. Detta är ju vad som ofta sker under en ganska lång period innan alla förhandlingsmöjligheter är uttömda. I

en del länder regleras detta via lagstiftningen; tidigare avtal betraktas som legalt bindande och kan bara ändras med båda parter samtycke. I andra länder är det snarare fråga om en social norm. Ensidiga förändringar av anställningsvillkoren från arbetsgivarnas sida under ett avtalslöst tillstånd riskerar också att utlösa kostsamma motreaktioner från de anställdas sida (Holden, 2001a).

Det faktum att tidigare avtalad lön gäller tills det finns ett nytt avtal kan leda till nominell lönestelhet. Vid en begränsad minskning av efterfrågan, lönar det sig inte för en arbetsgivare att initiera en lock-out för att få till stånd en sänkning av lönenivån. Vid en begränsad ökning av efterfrågan lönar det sig inte för löntagarsidan att strejka för att få arbetsgivaren att höja lönerna. Eftersom sådana hot därför inte blir trovärdiga, uppstår en tendens att bibehålla status quo. Lönenivån kommer endast att ändras vid stora makroekonomiska störningar (Holden, 1994).

Resonemangen ovan kan användas för att förklara nominell lönestelhet såväl uppåt som nedåt. Men de kan också förklara varför lönerna är mer stela nedåt än uppåt om arbetstagarna har större möjligheter att skada arbetsgivarna än tvärtom vid ett avtalslöst tillstånd. Så är sannolikt fallet, eftersom löntagarna i en situation utan öppen konflikt kan tillgripa informella stridsmetoder ("att arbeta efter regelboken", massjukskrivningar och "allmänt strul") utan att arbetsgivaren kan svara med att sänka lönen. Det innebär en bättre förhandlingsposition för löntagarsidan än för arbetsgivarsidan, vilket leder till att dessa alltid kan uppnå åtminstone en viss höjning av lönen i förhållande till den tidigare gällande (Holden, 1997).

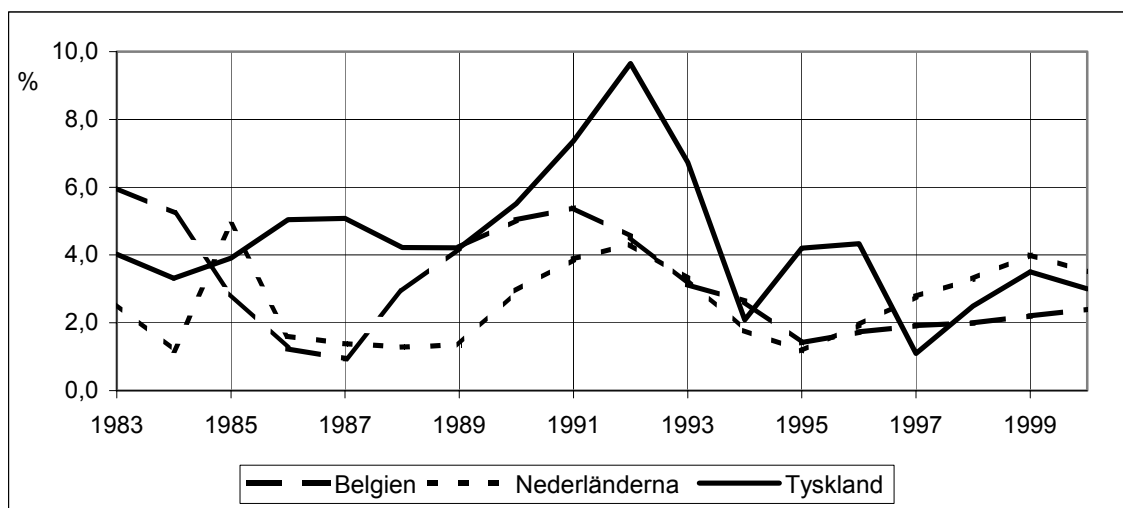
Också resonemangen i detta avsnitt kan således förklara nominell lönestelhet, och då särskilt svårigheter i nya avtal att sänka nominallöner eller reducera den nominella lönestegringstakten under en viss miniminivå. Om de makroekonomiska störningarna inte är tillräckligt stora, behöver det inte uppkomma några anpassningar alls.

Sociala normer mot lönesänkningar

Ett ytterligare synsätt betonar förekomsten av *sociala rättvisenormer* om att man inte sänker nominallöner och kanske också att alla ska ha åtminstone vissa nominella löneökningar. Sådana sociala normer kan leda till att inte heller arbetsgivarsidan finner det vara i sitt intresse att försöka genomdriva nominella lönesänkningar eller neddragningar av löneökningstakten, eftersom det kan få negativa effekter på arbetsmoralen och därmed minska produktiviteten (Solow, 1979; Akerlof, 1982;

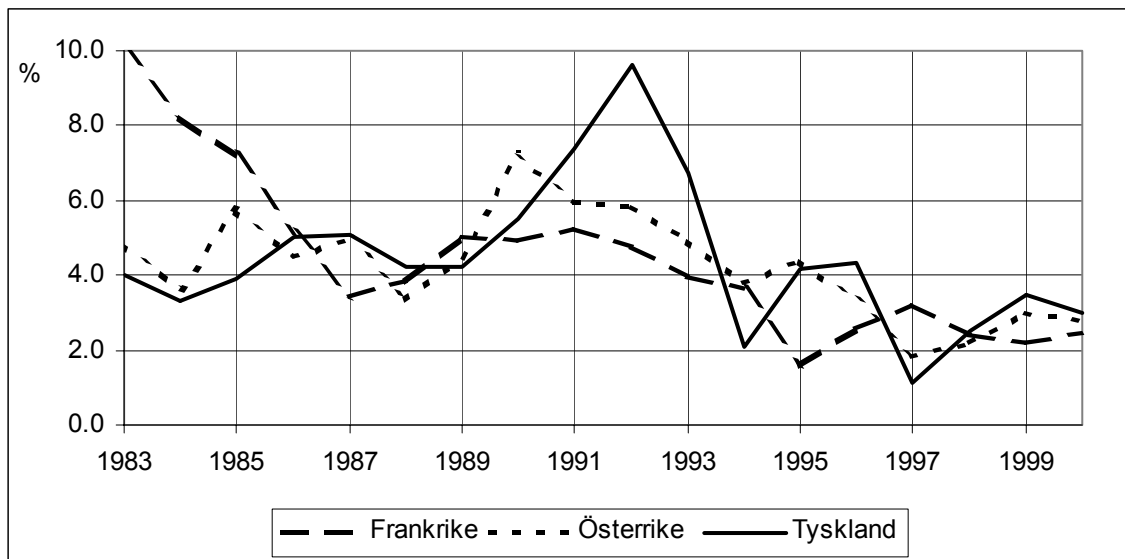
Akerlof & Yellen, 1990; Bewley, 1999). Även om det kan vara svårt att ge rationella förklaringar till sådana normer, så är det icke desto mindre välbelagt från många enkätstudier – inte minst från USA – att lönesänkningar inte uppfattas som acceptabla (se t ex Blinder & Choi, 1990; Bewley, 1995; Campbell & Kamlani, 1997). Bewley (1998) uttrycker detta som att ”de anställda betraktar lönesänkningar som en förolämpning, även om lönen sänks för alla, eftersom det faktum att man brukar belöna ansträngning och lojalitet med löneökningar leder till att folk förknippar dessa med företagets värdering av dem”. Även om också friställningar kan leda till negativa effekter på arbetsmoralen, så är dessa förmodligen mindre och mer kortvariga, eftersom de ”flyttar eländet utanför dörren” (Bewley, 1998).

Figur 1a: Nominella löneökningar i industrin i Belgien, Nederländerna och Tyskland



Källa: OECD

Figur 1b: Nominella löneökningar i industrin i Frankrike, Österrike och Tyskland



Källa: OECD

Om EMU innebär tendenser till större sysselsättningssvängningar, så ökar kostnaden för sociala normer som begränsar nominallönernas flexibilitet. Men eftersom det är svårt att förklara hur dessa normer bildas, blir varje diskussion om hur de kan komma att förändras vid ett EMU-medlemskap spekulativ. Erfarenheterna tyder emellertid på att det krävs extrema situationer – som att ett företags överlevnad står på spel – för att lönesänkningar ska accepteras. Det är därför en rimlig hypotes att ett EMU-medlemskap kanske inte utgör en tillräckligt stor regimförändring för att på ett grundläggande sätt ändra dessa attityder. Hypotesen får visst stöd av två svenska studier. Agell & Lundborg (1995) undersökte hur ett urval av svenska personalchefer år 1991 bedömde möjligheterna till nominella lönesänkningar. Agell & Lundborg (1999) gjorde om samma undersökning för år 1998. De kunde inte finna att möjligheterna till lönesänkningar bedömdes mer positivt i den senare enkäten trots att det skett en dramatisk ökning av arbetslösheten och minskning av inflationstakten mellan de två studierna. Det tyder på att även mycket stora förändringar i den makroekonomiska miljön inte behöver ändra attityderna till lönesänkningar. I varje fall kan det ta mycket lång tid innan detta sker.

Empiriska observationer

Viss empirisk vägledning om EMUs effekter på lönebildningen kan fås från de EU-länder (Belgien, Frankrike, Nederländerna och Österrike) som under de två senaste decennierna knutit sina valutor hårdast till D-marken. Dessa länder som haft hårda växelkursbindningar till D-marken har uppnått låga nominallöneökningar också i förhållande till Tyskland (se Figur 1). Men inte ens i Belgien och Nederländerna, som haft lägst löneökningar, föll löneökningstakten något år på 1980- och 1990-talen under 1 procent. I Frankrike och Österrike har de lägsta årliga löneökningarna (med endast något enstaka undantag) legat över 2 procent.

Man har också försökt studera hur tidigare deltagande i ERM påverkat lönebildningssambanden. Här är resultaten delvis motstridande. Vissa studier pekar på att ERM-deltagandet kan ha lett till större löneflexibilitet i en del länder, medan andra inte finner någon sådan effekt (Eichengreen, 1998). Det har vidare inte gått att visa att länder med större variationer i efterfrågan genomgående har större pris- och löneflexibilitet än andra (Ball m fl, 1988; Layard m fl, 1991).

Det finns anledning tro att möjligheterna till nominell flexibilitet i lönebildningen i stor utsträckning beror på hur hög inflationen är. Det finns åtminstone två skäl till detta. För det första är sannolikheten för att det i en lågkonjunktur ska krävas sänkningar av den nominella lönenivån högre ju lägre inflationen och den nominella lönestegringstakten är i genomsnitt över konjunkturcykeln. Detta gör motståndet mot sänkningar av den nominella lönenivån till en mer bindande restriktion. För det andra innebär lägre inflation i sig starkare incitament för långa avtalsperioder, eftersom nominallönerna då behöver ändras mindre ofta och lägre inflation i regel tycks leda till mindre variabilitet i inflationstakten. Ball m fl (1988) fann starkt empiriskt stöd för hypotesen att lägre inflation leder till att nominella störningar får större reala effekter på produktionen, vilket tyder på större nominell stelhet i lönebildningen. Fregert (1994) fann att avtalsperioderna i Sverige under 1900-talet varit kortare under perioder med hög och variabel inflation än annars.

Calmfors (1998) jämförde den nominella flexibiliteten i lönebildningen under den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet mellan hårdvalutaländer inom EU (de länder som upprätthöll sina valutabindningar till D-marken) och ”mjukvalutaländer” (de länder som övergav sina bindningar och lät sina valutor depreciera). Resultatet av jämförelsen visas i Tabell 1. Den visar att den största

nedgången av den nominella lönestegringstakten skedde i mjukvalutaländerna (Finland, Italien, Spanien, Storbritannien och Sverige). Eftersom dessa länder hade högre nominella löneökningstal under föregående högkonjunktur, ger tabellen visst stöd för hypotesen att det är inflationstakten – snarare än den penningpolitiska regimen – som är avgörande för graden av nominell flexibilitet i lönebildningen. Man bör emellertid beakta att arbetslösheten ökade mycket mer i Finland, Spanien och Sverige än i de flesta andra EU-länder. Detta gällde emellertid inte för Storbritannien (där arbetslösheten ökade ungefär lika mycket som i Belgien, Frankrike och Tyskland) och Italien (där arbetslösheten föll). Ett grovt sätt att kontrollera för skillnaderna i ökningen av arbetslösheten är att beräkna den s k ”uppofferingskvoten” (”sacrifice ratio”), dvs kvoten mellan ökningen av arbetslösheten och minskningen av den nominella lönestegringstakten. Det ser inte ut att finnas något samband mellan den penningpolitiska regimen och uppofferingskvoten: kvoten är högst i Tyskland (ett hårdvalutaland) samt i Spanien och Finland (mjukvalutaländer), medan den är lägst i Storbritannien (ett mjukvalutaland) och Österrike (ett hårdvalutaland). Den genomsnittliga uppofferingskvoten för de två grupperna av länder är ungefär densamma.

Slutsatser

Om man sammanfattar de teoretiska resonemangen och modellberäkningarna, så tyder dessa på att ett svenskt EMU-medlemskap som innebär mer av makroekonomisk variabilitet också skapar starkare incitament för nominell flexibilitet i lönebildningen. Men det finns goda skäl att vänta sig att förändringarna inte behöver bli särskilt stora. Flera av resonemangen (angående indexering, samordningsproblem, betydelsen av tidigare löneavtal och sociala normer) pekar på att eventuella tendenser till större makroekonomisk variabilitet förmodligen inte ”räcker till” för att åstadkomma mer betydande förändringar. Och inte heller mer betydande förändringar kan väntas mer än delvis motverka eventuella tendenser till större variabilitet i produktion och sysselsättning. Till detta kommer att en lägre och mer stabil inflationstakt än tidigare tenderar att minska den nominella flexibiliteten i lönebildningen.

Tabell 1: Nominell löneökning och arbetslöshet

	Genomsnittlig nominallöneökning			Genomsnittlig arbetslöshet			Uppoffringskvot
	1988-91	1992-95	Förändring	1988-91	1992-95	Förändring	
Belgien	4,4	3,2	-1,2	9,4	11,8	2,4	2,0
Frankrike	4,7	3,5	-1,2	9,4	11,6	2,2	1,8
Nederländerna	2,4	2,8	0,4	6,5	6,7	0,2	-
Tyskland	5,3	4,5	-0,8	6,8	8,8	2,0	2,5
Österrike	5,3	4,6	-0,7	3,3	4,1	0,8	1,1
<i>Genomsnitt hårdvalutaländer</i>	<i>4,4</i>	<i>3,7</i>	<i>-0,7</i>	<i>7,1</i>	<i>8,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,9</i>
Finland	8,3	3,4	-4,9	4,7	16,4	11,7	2,4
Italien	8,8	5,3	-3,5	11,7	11,1	-0,6	-
Storbritannien	8,7	5,1	-3,6	7,0	9,4	2,4	0,7
Spanien	7,6	5,6	-2,0	17,3	22,3	5,0	2,5
Sverige	8,0	4,4	-3,6	1,8	7,1	5,3	1,5
<i>Genomsnitt mjukvalutaländer</i>	<i>8,3</i>	<i>4,8</i>	<i>-3,5</i>	<i>8,5</i>	<i>13,3</i>	<i>4,8</i>	<i>1,8</i>

Anmärkning: Uppoffringskvoten är kvoten mellan ökningen av arbetslösheten och minskningen av den nominella lönestegringstakten.

Källa: Calmfors (1998)

Det bör i detta sammanhang uppmärksammas att just förekomsten av nominell lönestelhet nedåt i sig kan utgöra ett incitament för ECB att eftersträva låg inflation, som sedan i sin tur förstärker den nominella lönestelheten (Holden, 2001a). Orsaken är att centralbanken sannolikt i första hand bedöms utifrån hur väl den stabiliserar inflationen. Vid en låg inflationstakt blir restriktionen att sänkningar av den nominella lönenivån inte är möjliga oftare bindande. Det innebär att löneökningarna kommer att variera mindre vid makroekonomiska störningar, vilket gör det lättare för centralbanken att stabilisera inflationstakten.

Kombinationen av nominell lönestelhet nedåt och låg inflation kan vidare öka risken för negativa asymmetriska efterfrågestörningar. I den mån överhettning i vissa EMU-länder driver upp euroområdets genomsnittliga inflationstakt, måste ECB motverka detta genom en restriktiv penningpolitik som leder till minskningar av efterfrågan i de andra EMU-länderna. Men på grund av lönestelhet nedåt kommer det att krävas kraftiga efterfråge- och därmed också produktions- och sysselsättningsminskningar i dessa länder för att kompensera för den högre inflationen i länderna med överhettning.

Min allmänna slutsats är att med nuvarande institutionella ram för lönebildningen kommer eventuella tendenser till större makroekonomisk variabilitet vid ett EMU-medlemskap inte i någon högre grad att motverkas av mer nominell flexibilitet. En central fråga är emellertid om EMU kan väntas förändra denna institutionella ram och om detta kan påverka analysen. Detta kommer att diskuteras i avsnitt 3, efter det att jag i nästa avsnitt först diskuterar hur ett EMU-medlemskap kan komma att påverka den genomsnittliga sysselsättningen över konjunkturcykeln (jämviktssysselsättningen).

2.2. EMU och jämviktssysselsättningen

Forskningen har betonat två olika mekanismer för hur ett EMU-medlemskap kan påverka jämviktsnivåerna för reallöner och sysselsättning, dvs de genomsnittsnivåer som konjunkturfluktuationerna sker omkring. Den första mekanismen tar fasta på att en gemensam valuta kan antas öka integrationen på produktmarknaderna. Den andra mekanismen är att samspelet mellan penningpolitik och löneförhandlingar kan komma att ändras. Dessa båda mekanismer analyseras i detta avsnitt. Liksom i

föregående avsnitt förs diskussionen under förutsättningen att nuvarande institutionella ram för lönebildningen blir bestående.

2.2.1. EMU och integrationen på produktmarknaderna

Ett vanligt resonemang är att ett EMU-medlemskap ökar konkurrenstrycket på produktmarknaderna (se t ex *Utanförskapets konsekvenser*, 1998; eller Buti & Sapir, 2001). Detta kan vara en följd av att en gemensam valuta minskar såväl transaktionskostnaderna som valutariskerna vid internationella affärer och därför leder till mer handel och utländska direktinvesteringar. En gemensam valuta gör det också lättare att göra internationella prisjämförelser. En trolig konsekvens är att efterfrågan på det enskilda företags produkter blir mer priskänslig (elastisk). Enligt vedertagen teori bör detta påverka jämviktssysselsättningen positivt av två skäl (se t ex Nickell m fl, 1994; eller Nickell & Layard, 1999).

För det första innebär en mer priskänslig produkt efterfrågan att företagen tvingas sänka sina prispålägg på marginalkostnaderna. Detta tenderar att öka både produktionen och efterfrågan på arbetskraft, vilket i sin tur leder till högre sysselsättning och reallöner. För det andra innebär en mer priskänslig produkt efterfrågan att det enskilda företags efterfrågan på arbetskraft blir mer lönekänslig. Detta skapar starkare incitament att hålla tillbaka lönerna, vilket också det har en positiv effekt på sysselsättningen. Det är således teoretiskt klart att en ökad priskänslighet för produkt efterfrågan leder till högre sysselsättning, eftersom båda de beskrivna mekanismerna här verkar i samma riktning. Däremot är nettoeffekten på reallönenivån oklar, eftersom effekterna där går åt olika håll.

Hur ska man bedöma sannolikheten att ett EMU-medlemskap får positiva sysselsättningseffekter till följd av ett ökat konkurrenstryck? Uppenbarligen måste man analysera alla led i kedjan: EMU → integrationen på produktmarknaderna → konkurrensen på produktmarknaderna → reallönenivån och sysselsättningen.

Vad gäller först länken mellan EMU-medlemskap och integrationen på produktmarknaderna, så är problemet vilken *kvantitativ* effekt som en gemensam valuta har på den integrationsprocess som ändå pågår. Här finns inga entydiga forskningsresultat. Teoretiskt kan det inte uteslutas att växelkursvariationer kan leda till mer utrikeshandel och utländska direktinvesteringar, eftersom växelkursosäkerhet kan öka avkastningen på marginalen av dessa aktiviteter (DeGrauwe, 1988; Flam &

Jansson, 2000; Rose, 2001).⁷ En hel del studier har funnit empiriska belägg för att minskade växelkursvariationer har positiva effekter på utrikeshandeln, men förvånansvärt många studier har inte funnit några sådana effekter (se t ex Flam & Jansson, 2000; eller Rose, 2000). Det är dock möjligt att en gemensam valuta, som helt eliminerar all växelkursrisk vid handel inom ett valutaområde, har avsevärt större effekter än en minskning av växelkursvariationerna mellan olika valutor. Studier av Rose (2000, 2001) tycks ge stöd för detta.⁸

För det andra behöver inte ökad integration på produktmarknaderna nödvändigtvis innebära mer konkurrens. När produktmarknaderna i olika länder blir mer integrerade, så kan det underlätta för multinationella koncerner att på sikt uppnå marknadsdominans, vilket i så fall minskar konkurrensen (Calmfors m fl, 2001, kap. 3). Ett sätt att undersöka betydelsen av denna faktor är att studera hur prisskillnaderna mellan olika länder utvecklats. En nyligen gjord studie (Nicoletti m fl, 2001) kan inte finna att priserna för olika produktgrupper konvergerat signifikant mer mellan de EU-länder som lyckats bäst med att upprätthålla sinsemellan stabila växelkurser (Belgien, Luxemburg, Nederländerna, Tyskland och Österrike) än mellan EU-länderna generellt. Också ökad produktmarknadsintegration i form av en expansion av multinationella koncerner kommer emellertid att förstärka incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen, eftersom dessa företag på ett trovärdigt sätt kan hota med att flytta produktion till länder med lägre lönenivåer.

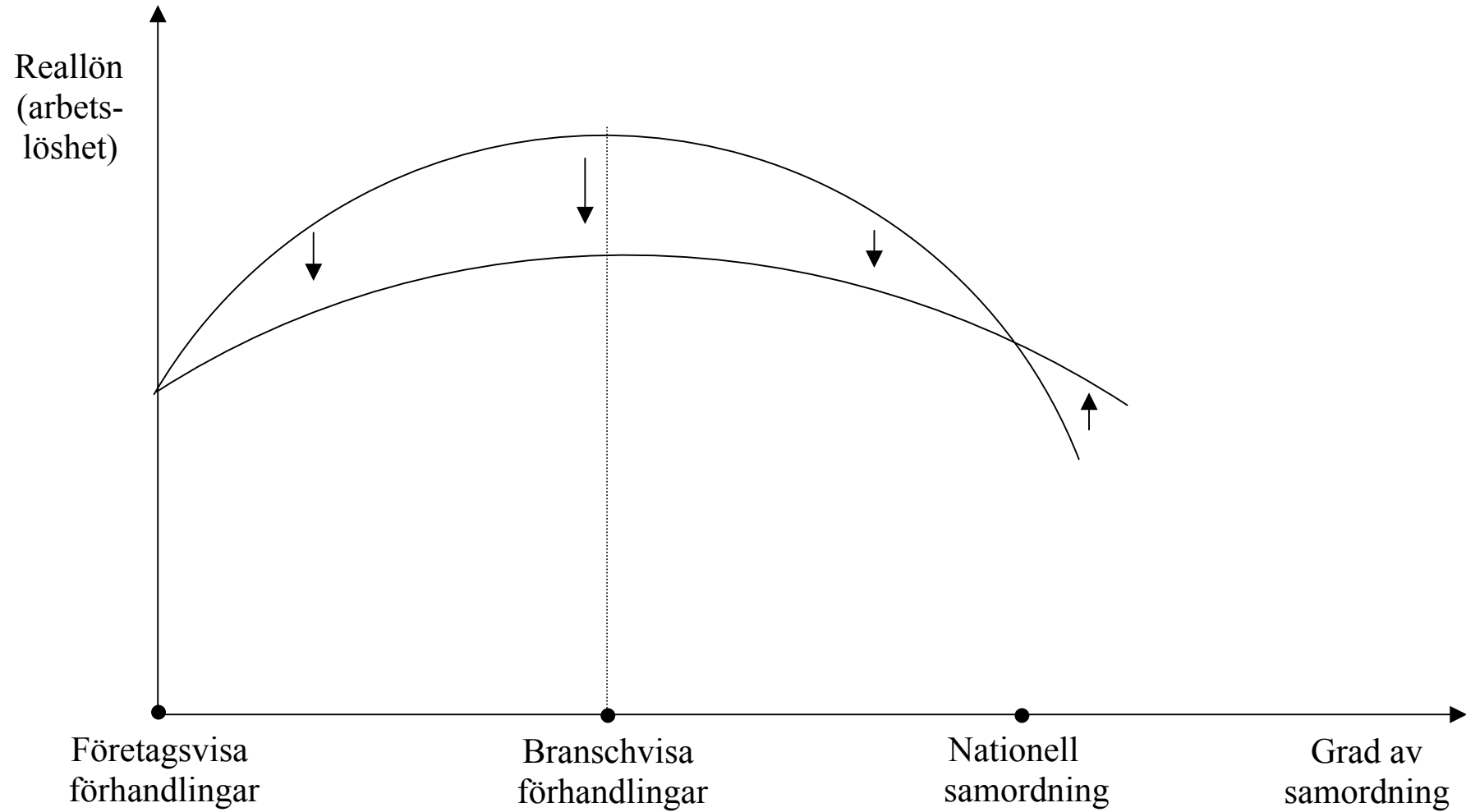
Vad slutligen gäller sambandet mellan konkurrensen på produktmarknaderna och lönebildningen, så kan detta antas bero på hur samordnade löneförhandlingarna i landet är. Enligt den s k puckelhypotesen finns det ett – under i övrigt oförändrade förhållanden – puckelformigt samband mellan graden av samordning å ena sidan och reallönenivån och arbetslösheten å den andra (Calmfors & Driffill, 1988; Calmfors,

⁷ Det är m o teoretiskt möjligt att den förväntade vinsten av en utrikeshandelstransaktion eller en utländsk direktinvestering är högre om växelkursen varierar än om den ligger stilla.

⁸ Det är emellertid svårt att bedöma hur starka slutsatser som ska dras från dessa studier, eftersom de flesta länder som valt att använda ett annat lands valuta är mycket atypiska: de är i regel små och ofta tidigare kolonier. Persson (2001) har också kritiserat metodiken i Roses studie och med en annan

1993a). Tanken är att såväl en hög grad av samordning som en långt driven decentralisering av förhandlingarna till företagsnivå kan leda till återhållsamhet i lönebildningen och låg arbetslöshet (se Figur 2).

metod funnit betydligt mindre och ibland insignifikanta effekter. EMU har varit i gång så kort tid att effekterna av valutaunionen inte kunnat beaktas i studierna.

Figur 2: Effekten av ökad utländsk konkurrens

Vid en hög grad av samordning blir löneavtalen återhållsamma därför att de avtalslutande parterna är så stora att de tvingas ta samhällsekonomiska hänsyn till effekterna av höga löneökningar på inflation, skattebaser, kostnaderna för arbetslöshetsersättning och arbetsmarknadspolitik osv. Vid långt driven decentralisering leder i stället marknadskrafterna (risken att sysselsättning och vinster i ett företag minskar kraftigt om lönerna stiger mer än för konkurrenterna) till återhållsamhet. Men vid icke samordnade förhandlingar på branschnivå är risken stor för att lönenivån pressas kraftigt uppåt: skälet är att varken marknadskrafterna (det är inte så farligt om lönerna ökar mycket när det sker för alla konkurrenter i branschen) eller de samhällsekonomiska hänsynstagandena (varje avtalspart är för liten för att sådana hänsyn ska spela någon större roll) då är tillräckligt starka återhållande faktorer.

Det är troligt att ökad internationell konkurrens har störst effekt på lönebildningen när avtalsförhandlingarna bedrivs på branschnivå och inte samordnas (Danthine & Hunt, 1994; Driffill & van der Ploeg, 1993). Mer internationell konkurrens minskar då avsevärt möjligheterna till höga löneökningar, eftersom riskerna för förluster av marknadsandelar till utländska konkurrenter ökar. Den internationella konkurrensen är emellertid av mindre betydelse för graden av återhållsamhet i löneförhandlingarna vid en hög grad av samordning eller vid långt driven decentralisering, därför att incitamenten för återhållsamhet då ändå är mycket starka. Det finns därför skäl att tro att lönebildning och arbetslöshet påverkas av ökad utländsk konkurrens på det sätt som illustreras i Figur 2.

Om man beaktar resonemangen i detta avsnitt, så är det svårt att ha någon mer bestämd uppfattning om hur viktiga sambanden mellan EMU-medlemskap, integration, konkurrens och lönebildning är. Effekterna kan vara betydande, men detta är långt ifrån så självklart som det ofta framställs i den svenska debatten.

2.2.2. Samspelet mellan penningpolitik och avtalsförhandlingar

I senare tids internationella makroekonomiska forskning har också en helt annan hypotes om att ett EMU-medlemskap tvärtemot resonemangen i föregående avsnitt kan leda till högre reallöner och därmed lägre sysselsättning förts fram. Detta resonemang ser lönebildning och penningpolitik som ett *spel* mellan arbetsmarknadens parter och centralbanken. Utgångspunkten är att löneförhandlingarna på nationell nivå bedrivs i relativt samordnade former, så att

förhandlarna, så länge som landet står utanför EMU, måste ta hänsyn till hur deras avtal kommer att påverka penningpolitiken. Två olika mekanismer har diskuterats. Enligt den första, som enligt min mening inte är särskilt sannolik, kan arbetsmarknadens parter vilja minska risken för inflation. Enligt den andra mekanismen tar arbetsmarknadsparterna i stället hänsyn till risken för att höga löneökningar kan leda till att centralbanken stramar åt penningpolitiken så mycket att det går ut över sysselsättningen.

Penningpolitiken och inflationen

Enligt ett vedertaget resonemang finns det en risk för att penningpolitiken tillåter alltför hög inflation om man inte bygger in tillräckliga institutionella hinder mot detta (Barro & Gordon, 1983). Orsaken är att penningpolitiska beslutsfattare kan frestas att föra en inflationsdrivande penningpolitik i syfte att minska arbetslösheten. Denna frestelse är större ju högre jämviktsarbetslösheten (den genomsnittliga arbetslösheten över konjunkturcykeln) är. Ett argument som har förts fram i EMU-sammanhang är att arbetsmarknadsparterna i ett land utanför EMU kan minska risken för en inflationistisk penningpolitik genom att välja en måttfull reallönenivå som leder till låg arbetslöshet (Skott, 1997; Cukierman & Lippi, 1999; Velasco & Guzzo, 1999). Då minskar nämligen enligt resonemanget frestelsen för de penningpolitiska beslutsfattarna att föra en alltför expansiv politik. Detta resonemang förutsätter att fackföreningsrörelsen betraktar låg inflation som ett viktigt mål i sig. Utanför EMU skulle m a o fackföreningsrörelsen vara beredd att hålla tillbaka reallönerna för att dämpa inflationen. En annan förutsättning för resonemanget är att de nationella avtalsförhandlingarna äger rum i så samordnade former att avtalsparterna kan räkna med att påverka arbetslöshetsnivån i landet och därmed den nationella centralbankens politik. Vid ett EMU-medlemskap bortfaller emellertid detta incitament för återhållsamhet i lönebildningen i det enskilda landet, eftersom avtalsparterna på nationell nivå alltid kommer att vara alltför små för att kunna räkna med att påverka ECBs penningpolitik. Slutsatsen blir att reallönenivåer och arbetslöshet därför blir högre vid medlemskap i EMU än när man står utanför.

Frågan är vilken relevans detta argument har. Det skulle möjligen kunna förklara kombinationen av återhållsamhet i lönebildningen (sänkta eller endast långsamt ökande reallöner) och hög inflation i Sverige (och de andra nordiska länderna) under andra hälften av 1970-talet och under 1980-talet: den dåtida

devalveringspolitiken kan ha fått fackföreningsrörelsen att acceptera lägre reallöner än man annars skulle ha gjort därför att man ville undvika att ytterligare öka inflationen (Calmfors & Forslund, 1990; Calmfors, 1993b). Men i dagens läge med en självständig Riksbank som prioriterar ett inflationsmål förefaller resonemanget mindre rimligt. Det tycks förutsätta ett normaltillstånd med en fackföreningsrörelse som kräver att Riksbanken ska föra en stramare penningpolitik än man gör, eftersom detta skulle göra det möjligt att höja reallönerna utan att skapa inflation. Detta är uppenbarligen inte den situation som vanligen råder.

Centralbanken som avskräckande faktor

En alternativ och mer relevant hypotes tar fasta på att centralbankens prisstabiliseringspolitik utanför EMU kan *avskräcka* arbetsmarknadens parter från höga löneökningar (Hall & Franzese, 1998; Iversen, 1998; Soskice & Iversen, 1998, 2000; Corricelli m fl, 2000; Holden, 2001b). Höga löneökningar har i sig negativa effekter på sysselsättning och vinster. Om man utanför EMU har en centralbank med ett inflationsmål, så kan arbetsmarknadens parter dessutom räkna med att löneökningar som hotar detta kommer att utlösa räntehöjningar (och eventuellt också en appreciering av valutan). Detta förstärker de negativa effekterna på sysselsättning och vinster av höga löneökningar. Uttryckt på annat sätt ökar ”priset” för stora lönelöft, därför att arbetskraftsefterfrågan blir mer lönekänslig (elastisk). Detta förstärker incitamenten att hålla tillbaka löneökningarna och leder därför till lägre reallönenivåer och högre sysselsättning än som annars skulle ha blivit fallet. Vid ett EMU-medlemskap finns inte längre detta extra incitament för återhållsamhet i lönebildningen, därför att det enskilda landet är så litet att ECB inte kommer att reagera på höga löneökningar där. De negativa konsekvenserna av kraftiga lönehöjningar i ett enskilt land bör därför framstå som betydligt mindre för arbetsmarknadens parter vid ett medlemskap i EMU än när man står utanför. Slutsatsen blir att ett EMU-medlemskap försvagar incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen och därför leder till högre arbetslöshet.

Detta resonemang har tillämpats inte minst på Tyskland. Man har sett det som att hotet från Bundesbank att reagera på höga löneökningar med en restriktiv penningpolitik tidigare bidrog till ansvarsfulla löneuppgörelser som främjade sysselsättningen (Soskice & Iversen, 1998; Hall & Franzese, 1998). Det finns också

empiriskt stöd för att den tyska penningpolitiken före inträdet i EMU systematiskt stramades åt vid tendenser till höga löneökningar (Cukierman m fl, 1998).

Det finns anledning tro att centralbankens roll som avskräckande faktor utanför EMU beror på hur samordnade avtalsförhandlingarna är. Detta illustreras i Figur 3, som visar hur effekten på reallönenivån (och arbetslösheten) av att ge högre prioritet åt inflationsbekämpningen i penningpolitiken kan antas bero på graden av samordning i avtalsförhandlingarna. Om löneförhandlingarna – som i Storbritannien – förs decentraliserat på företagsnivå är argumentet om centralbanken som avskräckande faktor inte tillämpligt. Då är nämligen varje avtalsslutande part för liten också utanför EMU för att kunna utlösa några reaktioner från centralbankens sida. I så fall innebär inte ett EMU-medlemskap någon förändring av penningpolitikens avskräckningseffekt. Också avskräckningsargumentet förutsätter att avtalsförhandlingarna är relativt samordnade, så att de avtalsslutande parterna kan räkna med att påverka centralbankens politik. Det har hävdats att centralbankens avskräckningseffekt utanför EMU skulle vara större vid endast delvis samordnade förhandlingar än vid mycket långt driven nationell samordning (Soskice & Iversen, 1998). Orsaken är att incitamenten till återhållsamhet under alla omständigheter är stora vid långt driven samordning, så att valet av penningpolitisk regim då gör mindre skillnad (kurva I) eller rentav ingen skillnad alls (kurva II) än vid en lägre grad av samordning. I så fall skulle en inflationsmålsregim utanför EMU och långt driven samordning kunna uppfattas som substitut för varandra (Holden, 2001b; se också avsnitt 3.1.2).

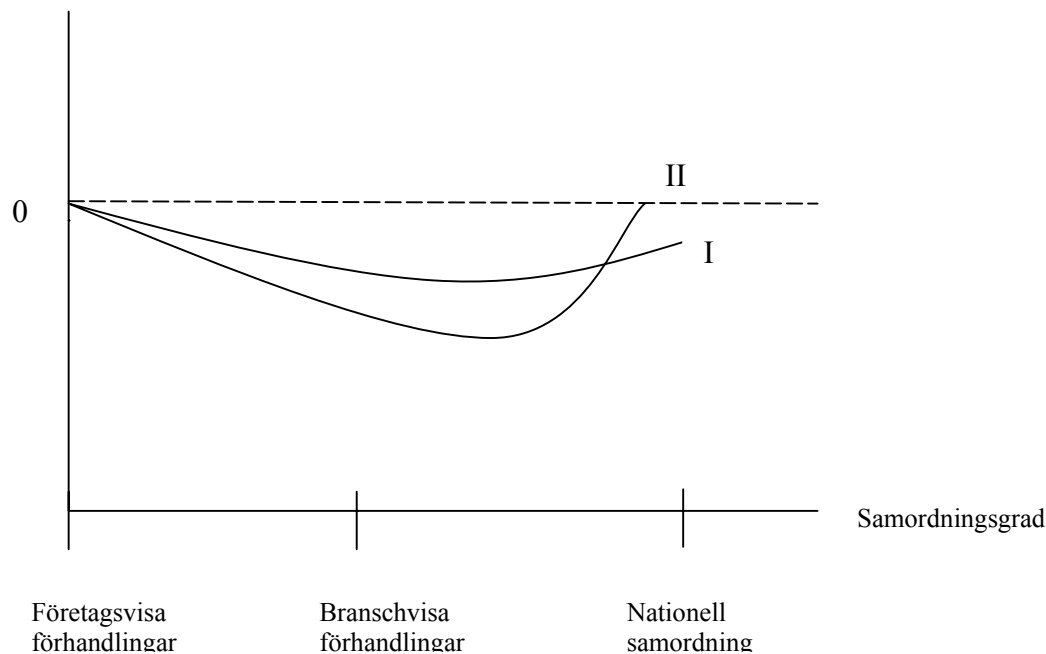
Enligt min mening är hypotesen om centralbanken som avskräckningsfaktor utanför EMU mycket rimlig. Hypotesen stämmer väl med de roller som fackföreningsrörelse och centralbank traditionellt intar i den ekonomisk-politiska debatten, där fackföreningsrörelsen systematiskt brukar argumentera för en mer expansiv penningpolitik än den som centralbanken för. Slutsatsen att ett EMU-medlemskap kan försvaga incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen går emellertid på tvärs mot den uppfattning som i varje fall tidigare dominerade i svensk debatt. Enligt denna riskerar ett utanförskap att leda till en ackommoderande penningpolitik med valutadeprecieringar och inflation som följd (se t ex Åberg, 1999). Denna syn förefaller bygga på bedömningen att den nuvarande inflationsmålsregimen inte är trovärdig. Det kan naturligtvis inte uteslutas att Riksbanken vid höga löneökningar skulle kunna utsättas och ge efter för starka

politiska påtryckningar att föra en mer expansiv penningpolitik (t ex därför att mer inflationsbenägna direktionsmedlemmar utnämns) för att därmed motverka en ökning av arbetslösheten. Bankens självständighet skulle också kunna inskränkas. Men med den acceptans som idag tycks finnas i det svenska samhället för målet att upprätthålla låg inflation förefaller en sådan utveckling mindre sannolik. Denna acceptans speglas inte minst av det opinionsarbete som såväl LO (det s k Lisaprojektet 1995-98) som dess förbund, särskilt på industrisidan, internt bedrivit i syfte att övertyga medlemmarna om behovet av att anpassa sig till låg inflation och av den mer positiva inställning till inflationsmålet som olika LO-företrädare gett uttryck för (se t ex Björklund, 2001).

Den forskning som diskuteras i detta avsnitt är i första hand teoretisk. Det finns visst empiriskt stöd för att sambandet mellan centralbankens avskräckningseffekt och graden av samordning i avtalsförhandlingarna ser ut som kurvorna i Figur 3, men de empiriska resultaten är inte entydiga. Iversen (1998a,b) fann sådana samband, men resultaten i Hall & Franzese (1998), Cukierman & Lippi (1999) och Traxler m fl (2001) stämmer endast delvis med de teoretiska hypoteserna.⁹

⁹ Hall & Franzese (1998) fann att en högre grad av oberoende för centralbanken (vilket de tolkar som en kraftigare betoning av prisstabilitetsmålet) leder till högre arbetslöshet vid en låg grad av samordning av avtalsförhandlingarna, men att denna effekt blir mindre vid en högre grad av samordning (och att en högre grad av oberoende för centralbanken eventuellt minskar arbetslösheten vid en mycket hög grad av samordning). Cukierman & Lippi (1999) fann att en högre grad av oberoende för centralbanken minskar arbetslösheten vid delvis samordnade förhandlingar men höjer den vid långt driven decentralisering.

Figur 3: Effekten på reallönenivån (arbetslösheten) av en högre prioritering av inflationsmålet i penningpolitiken.



3. EMU och förhandlingssystemet

Avsnitt 2 analyserade vilka effekter ett EMU-medlemskap kan få på lönebildningen under förutsättningen att arbetsmarknadens institutioner (regel- och förhandlingssystem) förblir ungefär desamma som idag. Men ett medlemskap kan också förändra dessa institutioner. Avsnitt 4 ska diskutera hur de politiska incitamenten för olika utformning av arbetslöshetsförsäkring, arbetsrätt, skattesystem osv kan komma att påverkas. Detta avsnitt behandlar effekterna på själva löneförhandlingssystemet, och då främst graden av samordning i avtalsförhandlingarna. I någon mån beror också dessa effekter på politiska beslut, men det är främst en fråga om hur parterna på arbetsmarknaden reagerar. Avsnitt 3.1 analyserar olika möjliga utvecklingstendenser för det nationella förhandlingssystemet, medan avsnitt 3.2 i stället fokuserar på sannolikheten för transnationell samordning av lönebildningen på EU-nivå.

3.1. EMU och det nationella förhandlingssystemet

Liksom i avsnitt 2 kommer jag att skilja mellan de incitament som har att göra med nominell löneflexibilitet och dem som har att göra med lönenivån och sysselsättningen i genomsnitt över konjunkturcykeln (jämviktsnivåerna för reallöner och sysselsättning). Avsnitt 3.1.1 behandlar de förändringar av lönebildningssystemet som kan uppkomma till följd av att EMU förstärker incitamenten för nominell löneflexibilitet, medan avsnitt 3.1.2 analyserar de förändringar som är förknippade med eventuella effekter på jämviktsnivåerna för reallöner och sysselsättning. Avsnitten 3.1.3 och 3.1.4 konfronterar de teoretiska resonemangen med den faktiska utveckling som ägt rum i EU-länderna.

3.1.1. Graden av samordning i avtalsförhandlingarna och nominell löneflexibilitet

Huvudslutsatsen i avsnitt 2.1.2 var att ett EMU-medlemskap skapar incitament för mer av nominell löneflexibilitet, men att man med existerande institutionella system inte bör vänta sig några stora förändringar. En naturlig fråga är därför om ett EMU-medlemskap kan leda till sådana institutionella förändringar att löneflexibiliteten påverkas den vägen. En sådan institutionell förändring kan vara att graden av samordning i avtalsförhandlingarna förändras.

Decentralisering och nominell löneflexibilitet

Det brukar ibland framföras från arbetsgivarhåll att en decentralisering av avtalsförhandlingarna till företagsnivå skulle öka den nominella flexibiliteten i lönebildningen. Om man har den uppfattningen, ligger det nära till hands att tro att de krav på mer nominell löneflexibilitet som kan komma att ställas vid ett EMU-medlemskap också kan stärka incitamenten för en sådan decentralisering. Det finns emellertid inte särskilt mycket stöd i forskningen för att decentraliserade löneförhandlingar verkligen skulle öka den nominella löneflexibiliteten.

Ett möjligt argument baserar sig på den i avsnitt 2.1.2 redovisade slutsatsen att nominella lönesänkningar bara accepteras när det enskilda företags överlevnad står på spel (Agell & Lundborg, 1995, 1999; Bewley, 1998, 1999). Det finns också ett antal konkreta exempel från olika länder på sådana lönesänkningar i krisföretag, s k "concession bargaining". Vid en mycket kraftig asymmetrisk recessionsstörning i Sverige skulle därför den allmänna lönenivån kunna dras ned av lönesänkningar i ett

antal krisföretag om man har företagsvisa löneförhandlingar. En sådan process skulle förmodligen aldrig komma igång med mer av samordnade förhandlingar (Calmfors m fl, 2001); det är ju välkänt att den svenska fackföreningsrörelsen i regel motsatt sig att man i sådana lägen får avvika från de centrala (förbundsvisa) avtalen. (Däremot finns möjligheter till detta genom i förväg stipulerade undantagsklausuler – ”exit clauses” – i en del andra länder, t ex Tyskland och Spanien.)¹⁰

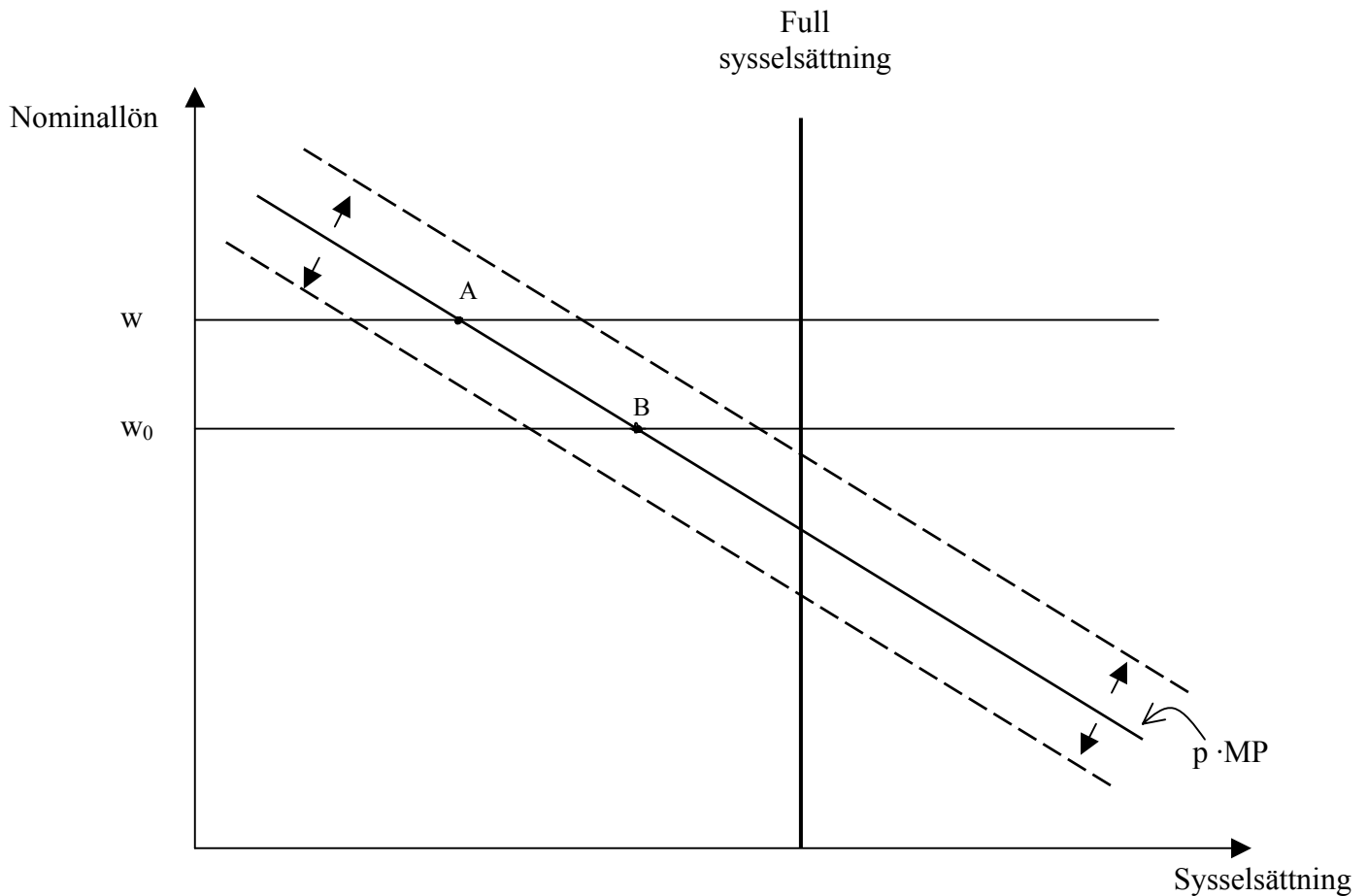
Ett annat argument är att decentraliserade löneavtal kan främja mer prestationsrelaterade lönesystem i företagen (bonussystem, resultatlön osv) som kan göra det lättare att i en lågkonjunktur med lägre produktion och försäljning reducera lönenivåerna. Det är sannolikt mycket enklare att införa sådana lokala system om också de vanliga avtalsförhandlingarna bedrivs på företagsnivå, eftersom man då lättare kan samordna de avtalade lönerna med de andra belöningsystemen.

Men det är inte självklart att resultatberoende belöningsystem alltid behöver bidra till mer makroekonomisk stabilitet. Så är t ex inte fallet med enkla *vinstandelssystem*, där en fast nominallön ersätts av en kombination av lägre baslön och vinstandel (Weitzman, 1985). Om baslönen sätts lägre än den fasta lönen, så kan man visa att produktion och sysselsättning i genomsnitt över konjunkturcykeln – jämviktsproduktion och jämviktssysselsättning – kommer att öka. Däremot kommer inte konjunktursvängningarna att bli mindre.

Resonemanget är följande. Vi brukar anta att ett företag bestämmer sysselsättningen genom att jämföra värdet av marginalprodukten för en ytterligare anställd med lönen. Om produktpriset är p , marginalprodukten MP och den fasta lönen är w , så bestäms sysselsättningen av likheten $p \cdot MP = w$. Anta först att vi har en given prisnivå i ekonomin. Marginalproduktens värde illustreras då av den heldragna lutande linjen i Figur 4. Jämvikten utgörs av punkten A .

¹⁰ Se Traxler m fl (2001).

Figur 4: Effekterna av vinstdelning



Hur ser det ut med ett vinstdelningssystem? Kalla baslönen för w_0 och den andel av vinsten som går till de anställda för k . När ett företag funderar över om man ska anställa en person till, så ser man på den ökade intäkten av detta. Den blir $(1 - k) \cdot p \cdot MP$, dvs värdet av produktionsökningen justerat med den andel som tillfaller de anställda. Kostnaden för ytterligare en anställd blir $(1 - k) \cdot w_0$, eftersom arbetsgivaren bara bär en del av kostnaden – resten bär de tidigare anställda genom att det som utbetalas i vinstandel blir lägre. I jämvikt bestäms sysselsättningen så att $(1 - k) \cdot p \cdot MP = (1 - k) \cdot w_0$, vilket är detsamma som $p \cdot MP = w_0$. Villkoret ser således likadant ut som förut med den skillnaden att det nu står w_0 i stället för w . Den nya jämvikten illustreras av punkten B i figuren.

Vad blir slutsatsen? Om w_0 är lägre än w , blir sysselsättningen i ett normalläge högre med ett vinstandelssystem. Men konjunkturfluktuationer, som man här kan tänka sig som variationer i prisnivån, kommer att ge upphov till lika stora svängningar

i sysselsättningen som tidigare. Fluktuationerna illustreras i figuren av de streckade linjerna. Det framgår att variationerna i sysselsättning är lika stora runt punkten *B* som runt punkten *A*. Fördelen med ett vinstdelningssystem är att svängningarna äger rum runt en i genomsnitt högre sysselsättningsnivå. Vinstdelning av detta slag är därför ett sätt att öka jämviktssysselsättningen. Men den är inte en metod att stabilisera variationerna runt denna jämviktssysselsättning.

Samordning och nominell löneflexibilitet

Den mesta teoretiska forskningen tyder i stället på att en hög grad av samordning av avtalsförhandlingarna främjar nominell löneflexibilitet. Denna slutsats följer av analysen av nominell lönestelhet i avsnitt 2.1.2, eftersom denna ofta förklaras just med att incitamenten för löneförändringar (särskilt anpassningar nedåt) är svaga om dessa inte kan samordnas.

- (i) Keynes (1936) argument om att löntagarna motsätter sig nominella lönesänkningar av rädsla för att lönerelationerna mellan olika grupper ska förändras bygger just på att lönebildningen sker decentraliserat. Samordning av lönebildningen är ett sätt att undvika detta problem.
- (ii) Ett liknande argument gäller den i avsnitt 2.1.2 refererade litteraturen om *multipla jämvikter*, enligt vilken det förväntade värdet av att anpassa lönerna vid en makroekonomisk störning beror på förväntningarna om vad andra kommer att göra (Ball & Romer, 1991). Samordning är ett sätt att koordinera förväntningarna. Om alla tror att alla andra kommer att ändra sina lönenivåer, så framstår detta som mer fördelaktigt för varje enskild avtalspart och en anpassning som är i allas intresse kan därför komma till stånd.
- (iii) Ett ytterligare argument tar fasta på att decentralisering ofta leder till att olika avtal blir osynkroniserade i tiden. Just denna brist på tidsmässig synkronisering gör det svårare att anpassa lönerna till makroekonomiska störningar i nya avtal, eftersom det kan finnas en motvilja att i dessa avlägsna sig alltför mycket från nivåerna i tidigare ingångna avtal för andra grupper (Taylor, 1980; Jackman, 1985; Blanchard, 1986). I den mån samordnade avtal innebär en tidsmässig synkronisering, uppstår inte detta problem.
- (iv) Om man i stället betonar betydelsen av avtalsperiodernas längd för den nominella löneflexibiliteten, så kan decentraliserade avtal leda till samhällsekonomiskt alltför långa avtalsperioder (Ball, 1987). Skälet är att de

enskilda löneförhandlingarna inte tar hänsyn till att långa avtalsperioder kan ha negativa effekter på andra avtalsområden (s k negativa externaliteter). Orsaken är att långa avtalsperioder på ett avtalsområde, som omöjliggör anpassningar av lönenivån där vid makroekonomiska störningar, innebär en mindre anpassning av den allmänna prisnivån och därmed större svängningar i den samlade efterfrågan i ekonomin. Detta kan man ta hänsyn till vid samordning, som därför kan leda till kortare avtalsperioder.

- (v) Slutligen kan samordnade avtalsförhandlingar innebära att större hänsyn tas till det intresse som "outsiders" på arbetsmarknaden (de grupper som har svagast förankring) har av löneanpassningar vid konjunkturedgångar, eftersom det i första hand är denna grupp som drabbas av variationerna i sysselsättningen.

Det finns således ett antal teoretiska argument för att en högre grad av samordning av lönebildningen kan leda till mer av nominell flexibilitet. Men förvånansvärt nog finns det inte särskilt mycket empirisk forskning om sambandet mellan samordning och nominell löneflexibilitet. En studie av Thomas (2001) har dock funnit att de nominella löneförändringarnas känslighet för variationer i arbetslösheten har minskat i länder som gått från mycket samordnade avtal till förbundsvisa förhandlingar (Finland, Spanien och Sverige), medan den har ökat i länder där graden av samordning blivit högre (Norge och Italien). Groth & Johansson (2001) fann att en övergång från mycket decentraliserade avtal till delvis samordning tycks leda till kortare avtal, men att en förändring från delvis till hög samordning ökar avtalslängden.¹¹

EMU och graden av samordning

Slutsatsen av diskussionen ovan blir att starkare incitament för nominell löneflexibilitet vid ett EMU-medlemskap snarast bör skapa incitament också för mer av nationell samordning av avtalen, eftersom en sådan kan antas göra lönerna mer flexibla. Styrkan i dessa incitament kan väntas hänga samman med den faktiska

¹¹ Dessa resultat skiljer sig från tidigare resultat i Alogoskoufis & Manning (1988) och Layard m fl (1991), enligt vilka nominallönerna reagerade mindre på förändringar i inflationstakten i "korporativistiska" länder (t ex Finland, Norge, Sverige och Österrike) än i andra. Dessa tidigare resultat kan ha speglat att det var lättare i de "korporativistiska" länderna att genom devalveringar och

makroekonomiska utvecklingen. Ju mer den makroekonomiska utvecklingen skiljer sig åt mellan euroländerna, med kraftiga recessionsstörningar i vissa, desto starkare kan de krafter som verkar i riktning mot en hög grad av samordning i de drabbade länderna antas bli.

Men det kan finnas starka drivkrafter för mer samordning även om det inte uppstår stora makroekonomiska obalanser. Ett skäl kan vara en önskan att undvika att löneutvecklingen skenar iväg "av misstag", eftersom detta blir mycket svårare att rätta till i EMU än tidigare då Anpassningar av växelkursen kunde ske. Ett annat skäl kan vara osäkerheten om den makroekonomiska utvecklingen i EMU och risken för mycket stora obalanser vid enstaka tillfällen. Dessa faktorer kan skapa *försiktighetsmotiv* för samordnade avtal. Det är nämligen mycket enklare att samordna löneavtalen i krissituationer – när detta kan behövas – om avtalsförhandlingarna redan i mer normala situationer bedrivs samordnat. Om detta inte är fallet, kan det vara mycket kostsamt att i en konkret situation skapa de institutionella förutsättningarna för samordning. Denna synpunkt stöds av observationen att förändringar i förhandlingssystemen, och då inte minst i graden av samordning, i regel sker endast långsamt (Traxler m fl, 2001). I så fall kan samordning i normala situationer ses som en "beredskapsåtgärd" för krissituationer.

Man kan också tänka sig att ett EMU-medlemskap underlättar nationell samordning. Skälet skulle vara att de genomsnittliga löneökningarna i de övriga euroländerna blir en mer naturlig referenspunkt för alla avtalsområden (att lägga sig över eller under beroende på den inhemska konjunktursituationen) när man har en gemensam valuta.

Buffertfonder

Ett uppmärksammat exempel på hur man genom samordning i förväg kan skapa förutsättningar för nominell lönekostnadsflexibilitet i framtida lågkonjunkturer är de finska buffertfonderna. Dessa upprättades 1997 som ett inslag i en social pakt (se avsnitt 3.1.3) mellan arbetsmarknadens parter och regeringen i syfte att förbättra förutsättningarna för makroekonomisk stabilitet vid inträdet i EMU.¹²

inflation anpassa reallönerna nedåt till de utbudshocker som ägde rum under andra hälften av 1970-talet än i andra länder med mer decentraliserad lönebildning.

¹² Buffertfondernas konstruktion beskrivs mer utförligt i t ex Boldt (1998), Holm m fl (1999) och Pekkarinen (2001).

Bakgrunden till buffertfondssystemet i Finland är de tidigare erfarenheterna av att socialförsäkringsavgifterna utvecklats kontracykliskt, dvs höjts i lågkonjunkturer och sänkts i högkonjunkturer, vilket tenderat att förstärka konjunktursvängningarna. Kostnaderna för pensioner, arbetslöshetsförsäkring och sjukförsäkring finansieras i Finland i betydande utsträckning av arbetsgivaravgifter och egenavgifter på löntagarna, som ska täcka en viss del av de löpande kostnaderna (och i fråga om pensionerna av en fonduppbyggnad för att bekosta framtida utbetalningar). En följd av dessa finansieringsregler var att arbetsgivaravgifter och egenavgifter sammantaget kom att höjas med ca 5 procentenheter under 1990-talets lågkonjunktur (Pekkarinen, 2001).

Syftet med de finska buffertfonderna är i första hand att utjämna socialförsäkringsavgifterna över konjunkturcykeln. Tanken är att i lågkonjunkturer, då avgiftsbaserna minskar och kostnaderna för arbetslöshetsersättningar ökar, kunna ta fondernas medel i anspråk för att undvika avgiftshöjningar. Två olika fonder har tillskapats: en för att stabilisera avgifterna till pensionssystemet och en för att stabilisera avgifterna till arbetslöshetsförsäkringen. Fondernas sammanlagda storlek är ca 4 procent av lönesumman i privat sektor. Fonderna har dessutom getts rätt att låna ytterligare upp till 2 procent av lönesumman. Buffertfonderna administreras gemensamt av arbetsmarknadens parter och regeringen (och i fråga om pensionsfonden också av de förvaltande försäkringsbolagen). Det är regeringen som slutligt fattar beslut om huruvida fonderna ska användas, men detta sker på grundval av förslag från arbetsmarknadens organisationer.

I den finska debatten har man också ventilerat möjligheten av att använda fonderna för att *sänka* arbetsgivaravgifterna (åstadkomma en s k intern devalvering) i en lågkonjunktur. I så fall kan buffertfonderna ses som en metod att i förväg skapa institutioner för att öka lönekostnadernas nominella flexibilitet utan att behöva tillgripa nominella lönesänkningar. Detta är också den användning som skulle vara intressant ifall ett buffertfondssystem skulle aktualiseras för svensk del, eftersom vi inte har något problem med socialförsäkringsavgifter som varierar kontracykliskt.

På Svenskt Näringslivs område uppgår de avtalsbestämda avgifterna till olika partsbestämda försäkringssystem till ca 5 procent av lönesumman för arbetare och ca 12,5 procent för tjänstemän. Här skulle man i princip kunna göra ett överuttag av avgifterna i förhållande till utgifterna under konjunkturuppgångar för att sedan använda detta för att sänka avgifterna i nedgångar. Mer precist kunde man tänka sig

att arbetsmarknadsparterna i en konjunkturuppgång träffar avtal om att göra avsättningar till särskilda fonder. I en konjunkturedgång kan man sedan träffa avtal om att sätta ner de avtalade arbetsgivaravgifterna och i stället använda fonderna till att finansiera utbetalningarna från försäkringssystemen. Dessa avgiftsvariationer kan ske utan att förmånerna i försäkringssystemen påverkas.

Hur ska man se på ett buffertfonds-system i syfte att öka de nominella lönekostnadernas flexibilitet? Det finns ett antal olika aspekter att beakta.

- Det kan finnas en risk att variationer i de avtalade arbetsgivaravgifterna försvagar incitamenten att anpassa de nominella löneökningarna i en lågkonjunktur. Används buffertfonderna för att sänka arbetsgivaravgifterna i normala lågkonjunkturer, gör de förmodligen ingen större nytta, eftersom följderna då antagligen bara blir att löneökningarna anpassar sig i mindre grad. På den punkten förefaller det finska systemet mindre väl konstruerat, eftersom fonderna där är avsedda att balansera endast mindre konjunkturstörningar. Enligt min mening är detta just vad sådana fonder inte bör användas till. De bör reserveras för extrema krislägen då variationer i löneökningstakten inte räcker till.
- En risk med ett buffertfonds-system skulle kunna vara att det ”stör” den ordinarie finanspolitiken genom att det uppstår ett ”dubbelkommando” i stabiliseringspolitiken. Sådana situationer kan naturligtvis uppstå om arbetsmarknadsparterna och regeringen gör olika bedömningar av den makroekonomiska situationen. Men det finns inget som säger att parternas bedömning i en sådan situation behöver vara sämre än regeringens. Man kan emellertid också se det som att det i först hand är aktörerna på arbetsmarknaden som ska sköta anpassningen till makroekonomiska störningar: dessa aktörer kan sedan välja att göra detta antingen genom den ordinarie lönebildningen eller genom att variera avtalsbestämda avgifter. Skillnaden mellan att anpassa de ordinarie lönerna och att utnyttja fonderna för att variera de avtalsbestämda avgifterna är att det senare också innebär en efterfrågeeffekt genom att sparandet i samhället direkt påverkas. Givet att arbetsmarknadsparterna gör en korrekt bedömning av situationen, kommer båda typerna av anpassning att bidra till att stabilisera ekonomin och minska kraven på finanspolitiken.
- En näraliggande synpunkt är att ianspråkstagandet av buffertfonderna i en lågkonjunktur skulle kunna ge upphov till oönskade kapitalmarknadseffekter.

Detta är emellertid ett tveksamt resonemang. Skälet är att kapitalmarknadstransaktioner vid ett EMU-medlemskap inte i någon högre grad kan påverka vare sig räntenivån i Sverige (som kommer att bestämmas av räntenivån i hela euroområdet) eller växelkursen (för euron som då också är vår valuta). Större kapitalmarknadseffekter kan uppkomma endast om fonderna skulle göra så betydande placeringar i inhemska aktier att avyttringar av dessa skulle ge upphov till stora kursrörelser. En sådan placeringspolitik vore därför inte önskvärd.

- En ytterligare aspekt gäller risken för *missbruk* av systemet till följd av att arbetsmarknadens parter utverkar statligt stöd till fonderna. Härigenom skulle statens budgetdisciplin riskera att försvagas. En sådan risk kan finnas. Men man kan också argumentera för att ett buffertfunds-system som administreras enbart av arbetsmarknadens parter bör innebära mindre risker för missbruk än när staten för stabiliseringspolitik. Skälet är att fondernas möjligheter till upplåning rimligen är mycket mindre än statens: parternas budgetrestriktion är mycket ”hårdare”. Om arbetsmarknadens parter själva ansvarar för systemet, har de ett starkt egenintresse av att inte använda fonderna i onödan, eftersom ”de kan ta slut” och i så fall behöver byggas upp på nytt. Detta resonemang talar för att eventuella buffertfonder ska skötas av arbetsmarknadens parter själva helt fristående från statsmakterna. I detta perspektiv förefaller LOs idé om att fonderna ska styras av ett för regeringen och parterna gemensamt strukturråd mindre lämpligt.¹³
- En sista vanlig invändning mot idén om buffertfonder är att de skulle komma att användas som selektiva branschstöd och därför snedvrider resursfördelningen i ekonomin.¹⁴ I det finska fallet får emellertid fonderna endast tas i anspråk för *generella* avgiftssänkningar. Det är viktigt att i möjligaste mån skapa garantier för att fonderna bara ska kunna användas på detta sätt.

Den kanske viktigaste aspekten på ett buffertfunds-system är att det krävs mycket stora fonder för att uppnå några mer betydande effekter på de nominella lönekostnaderna. Vill man sänka de avtalade arbetsgivaravgifterna i hela ekonomin med 5 procentenheter under två år (vilket är en relativt liten förändring av det relativa kostnadsläget gentemot utlandet i förhållande till vad som historiskt uppnåtts genom

¹³ Se t ex Klara, *färdiga, gå!* (2001)

växelkursförändringar), måste fonderna uppgå till ca 90 mdr kronor. Vill man i stället sänka avgifterna på detta sätt enbart i näringslivet (exkl offentlig sektor), krävs fonder av storleksordningen 60-65 mdr kronor. Det är svårt att säga om en sådan fonduppbyggnad är realistisk. En intressant jämförelse är dock att de totala fonderade medlen för olika avtalsförsäkringar på Svenskt Näringslivs område år 2000 uppgick till ca 600 mdr kronor. Det har också tidigare skett ett överuttag av avgifter för tjänstemannapensioner på över 100 mdr kronor, varav ca 2/3 har återbetalats eller ska återbetalas till företagen. I det perspektivet framstår buffertfonder av en betydande storlek inte som någon omöjlighet. Samtidigt förefaller det klart att de kostnadsanpassningar som kan uppnås via buffertfonder alltid kommer att vara begränsade.

En ytterligare synpunkt är att ett buffertfondersystem inte bara har ekonomiska konsekvenser. Sådana fonder i de centrala arbetsmarknadsorganisationernas regi skulle sannolikt öka dessas organisationspolitiska betydelse. Samtidigt är det fullt möjligt att kombinera en decentraliserad lönebildning, där avtalen om de rena lönerna sluts på lägre förhandlingsnivåer, med ett system där de avtalade arbetsgivaravgifterna bestäms på central nivå. Man skulle rentav kunna hävda att ett sådant system kan kombinera de fördelar som en hög grad av samordning tycks ha i fråga om nominell flexibilitet med de fördelar som en decentraliserad lönebildning kan ha utifrån incitaments- och produktivitetsaspekter (Calmfors m fl, 2001). En sista aspekt har att göra med den oro som kan finnas på arbetsgivarsidan för att centrala buffertfonder i någon framtida politisk situation skulle kunna omvandlas till ”löntagarfonder”, vilka kan användas i socialiseringssyfte. För att få acceptans från arbetsgivarsidan för buffertfonder krävs förmodligen en konstruktion som ger så långtgående garantier för att detta inte ska kunna inträffa som är möjligt.

3.1.2. Graden av samordning och jämviktsarbetslösheten

Slutsatsen i min tidigare diskussion av samspelet mellan lönebildning och penningpolitik var att ett EMU-medlemskap kan försvaga incitamenten till återhållsamhet i lönebildningen och därmed leda till en högre jämviktsarbetslöshet (en högre arbetslöshet i genomsnitt över konjunkturcykeln) under förutsättning att avtalsförhandlingarna var relativt samordnade (se avsnitt 2.2.3). Förklaringen är att varje avtalsslutande part skulle bli alltför liten i förhållande till centralbanken i EMU

¹⁴ Se t ex Sandberg (1999) eller *Finansstidningens* huvudledare den 20/1 2000.

för att ta hänsyn till risken för att höga löneökningar ska utlösa räntehöjningar. Detta tvingas man däremot göra utanför EMU. Enligt resonemanget försvagas incitamenten för återhållsamhet vid ett EMU-inträde mest om avtalsförhandlingarna endast är delvis samordnade, eftersom den nationella centralbankens disciplinerande roll utanför EMU då är viktigare än med en hög grad av samordning. I det senare fallet kan avtalsparterna ändå antas ta stora samhällsekonomiska hänsyn.

Utifrån resonemangen ovan ligger det nära till hands att tro att ett EMU-medlemskap kan stärka incitamenten för en hög grad av samordning som ett substitut för den inhemska penningpolitikens disciplinerande roll utanför EMU. Denna synpunkt har framförts av Holden (2001b). Hans argument är att incitamenten för en hög grad av samordning på nationell nivå är förhållandevis svaga utanför EMU, därför att centralbanken i en inflationsmålsregim ändå kommer att utöva ett starkt disciplinerande inflytande på avtalsparterna. En hög grad av samordning gör därför inte så stor skillnad, och det finns därför ingen anledning för fack och arbetsgivare att ta på sig de ”administrativa förhandlingskostnader” som en samordning innebär. Men vid ett medlemskap i EMU ökar risken för höga löneökningar – och därmed hög arbetslöshet – vilket gör det mer ”lönsamt” med en hög grad av samordning.

Resonemangen ovan bygger på förutsättningen att en hög grad av samordning verkligen leder till återhållsamhet i lönebildningen och låg arbetslöshet. Denna fråga har varit föremål för ett stort antal empiriska studier, som har utnyttjat variationer i graden av samordning både mellan länder (i OECD) och över tiden. Dessa studier, som sammanfattas i Tabell 2, ger starkt stöd för att en hög grad av samordning under i övrigt oförändrade förhållanden är förenliga med lägre arbetslöshet än bara delvis samordning (avtal på branschnivå) (Calmfors m fl, 2001; Calmfors, 2001a). Om man kontrollerar för andra faktorer, så är skillnaden i arbetslöshet i storleksordningen 4-8 procentenheter. (Däremot ger studierna inte någon enhetlig bild av huruvida decentralisering till företagsnivå ger högre eller lägre arbetslöshet än delvis samordning. Här finns ungefär lika mycket stöd för båda hypoteserna.

Holdens argument om att deltagande i EMU bör främja en hög grad av samordning fokuserar på incitamenten för sådan samordning i förhållande till incitamenten för bara delvis samordning (förbundsvisa avtal). Hans resonemang är emellertid inte invändningsfritt. Man skulle också kunna jämföra incitamenten för förbundsvisa avtal med incitamenten för decentraliserade avtal på företagsnivå. I en sådan jämförelse framstår förbundsvisa avtal som mer förmånliga i förhållande till

företagsvisa sådana utanför EMU än inom. Skälet är att avtalsparterna så länge man står utanför EMU kan uppnå bättre utfall genom samordning som åtminstone till viss del beaktar hur lönebildningen påverkar den inhemska centralbankens räntepolitik. Detta sker emellertid inte vid ett EMU-medlemskap, eftersom de nationella avtalsparterna då under alla omständigheter är för små för att kunna utlösa några reaktioner från ECB. Därför skulle man också kunna hävda att ett EMU-medlemskap kan stärka incitamenten för decentralisering av avtalen till företagsnivå.

Tabell 2: Arbetslösheten i olika förhandlingssystem (skillnad i procentenheter i förhållande till decentraliserade förhandlingar) enligt olika studier.

A: Studier som finner ett puckelformat samband mellan graden av samordning och arbetslöshet

	Studie	Branschvisa förhandlingar	Hög samordning
1	Zetterberg (1995)	2.6	- 1.5
2	Bleaney (1996)	3.5	- 2.1
3	Scarpetta m fl (1996)	0.9	- 12.0
4	Elmeskov m fl (1998)	1.3	- 2.4
5	Elmeskov m fl (1998)	1.2	- 4.4
6	Elmeskov m fl (1998)	6.9	-4.6
7	Daveri & Tabellini (2000)	5.8	-7.2
	Genomsnitt	3.2	-4.9

B: Studier som finner ett monotont samband mellan graden av samordning och arbetslöshet

	Studie	Branschvisa förhandlingar	Hög samordning
1	Layard m fl (1991)	- 4.7	- 10.4
2	Zetterberg (1995)	- 0.4	- 2.4
3	Scarpetta (1996)	- 6.2	- 12.3
4	Bleaney (1996)	- 2.0	- 3.9
5	Elmeskov m fl (1998)	- 0.8	- 5.7
6	Nickell & Layard (1999)	- 4.6	- 6.0
7	Blanchard & Wolfers (2000)	-4.4	-8.9
	Genomsnitt	-3.3	-7.1

Anmärkning: Tabellen visar skillnaden i arbetslöshet mellan å ena sidan system med branschvisa eller mycket samordnade förhandlingar och å andra sidan system med decentraliserade (företagsvisa) förhandlingar, när man kontrollerat för andra faktorer som kan påverka arbetslösheten.

Källa: Calmfors (2001a)

Ett ytterligare resonemang skulle kunna ta fasta på EMUs effekter på konkurrenstrycket, som diskuterades i avsnitt 2.2.1. Om ett EMU-medlemskap leder till mer utländsk konkurrens, så minskar nackdelarna med avtalsförhandlingar på bransch(förbunds-)nivå, eftersom det ökade konkurrenstrycket i sig leder till mer återhållsamhet i lönebildningen. Det kan tänkas göra det relativt sett mer förmånligt att förhandla på den nivån. En förutsättning är dock att ett EMU-medlemskap verkligen leder till en betydande skärpning av konkurrenstrycket.

Min diskussion visar att man utifrån överväganden om jämviktsarbetslösheten kan dra olika slutsatser om effekterna av ett EMU-medlemskap på löneförhandlingssystemet. Men det går inte att på teoretiska grunder bedöma vilka effekter som är mest sannolika.

3.1.3. Hur har förhandlingssystemen i olika länder utvecklats

Min slutsats från de två föregående avsnitten är att resonemangen om nominell löneflexibilitet ger skäl att tro att ett EMU-medlemskap kan stärka incitamenten för samordning på nationell nivå, medan däremot resonemangen om jämviktsarbetslöshet leder till mer oklara slutsatser. Detta avsnitt diskuterar i stället vilka slutsatser som kan dras från de faktiska erfarenheterna från olika länder.

Det är en vanlig observation att de nivåer på vilka avtalen formellt sluts i Västeuropa har decentraliserats under den senaste tjugoårsperioden (se t ex Calmfors m fl, 2001, eller Traxler m fl, 2001). Sverige utgör ett av de tydligaste exemplen, eftersom de tidigare centraliserade överenskommelserna på nationell nivå mellan SAF och LO övergetts och tyngdpunkten i avtalsförhandlingarna i stället förskjutits till de förbundsvisa avtalen. Samtidigt har de lokala förhandlingarna blivit allt viktigare för hur löneökningarna fördelas mellan individerna. Mest långtgående har decentraliseringen varit i Storbritannien, där företagsvisa avtal numera är helt dominerande och högre förhandlingsnivåer i stort sett saknar betydelse. I de flesta andra västeuropeiska länder har det – liksom i Sverige – varit fråga om mer av en “organiserad decentralisering” där förbundsvisa avtal fortfarande spelar den dominerande rollen. En skillnad gentemot Sverige är dock att de lokala parterna i en del länder har fått större frihet att avvika från de löneökningar som förhandlats fram på förbunds nivå. Detta kan ske genom att avtalen på förbunds nivå endast reglerar minimilöner (t ex Danmark och Tyskland) och/eller genom formella

undantagsklausuler – ”exit clauses” – som tillåter lägre löneökningar i enskilda krisföretag än i förbundsavtalen (t ex Spanien och Tyskland).

Man bör skilja mellan *formell centralisering* och *reell samordning* av avtalsförhandlingarna. Reell samordning kan förekomma mellan formellt fristående parter genom en rad olika mekanismer: en sådan kan vara normbildning och icke-bindande rekommendationer från centralorganisationer och/eller regeringar som kan skapa en samsyn om vilka löneökningar som är rimliga. Detta kan kodifieras genom formella överenskommelser, men det kan också vara fråga om ett rent informellt samförstånd. I litteraturen talas ibland om ”nätverksstyrning” i stället för ”hierarkisk styrning” (Traxler m fl, 2001). I många länder (t ex Sverige, Tyskland och Österrike) sker styrningen i stor utsträckning genom att en grupp, i regel metallarbetarna, fungerar som löneledare. I andra fall har staten direkt försökt reglera löneökningarna (Belgien) eller påverka dem genom ”positiva incitament”, t ex skattesänkningar (Finland och Irland), eller ”negativa” sådana, t ex hot om arbetsmarknadsreformer som försvagar facket ställning (Nederländerna och Sverige).

Tabell 3 från Calmfors m fl (2001), som baserar sig på ett arbete av Visser (2000), utgör ett försök att mäta hur den reella graden av samordning utvecklats i ett antal västeruropeiska länder. Om man jämför 1970- och 1990-talen framgår en tydlig trend mot mer av decentralisering och mindre av samordning. En sådan utveckling har ägt rum i Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Schweiz, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tyskland och Österrike. De enda undantagen är Irland, Nederländerna, Norge och Portugal.

En jämförelse mellan 1980- och 1990-talen ger emellertid en delvis annan bild. Mellan dessa perioder har graden av samordning ökat i Belgien, Irland, Italien, Portugal, Spanien och Österrike. Dessa länder utgör sex av de tio länder i tabellen som blivit medlemmar i EMU. Det ska dock noteras att i de flesta fallen (Belgien, Italien, Spanien och Österrike) har denna återgång till mer av samordning endast delvis kompenserat för den tidigare decentraliseringen.

Tabell 3: Graden av samordning i avtalsförhandlingarna

		Betydelsen för olika förhandlingsnivåer			Samordningsindex
		w_1	w_2	w_3	C
Belgien	1973-77	0.52	0.48	0	0.52
	1983-87	0.36	0.64	0	0.31
	1993-97	0.4	0.56	0.04	0.42
Danmark	1973-77	0.8	0.2	0	0.64
	1983-87	0.56	0.44	0	0.47
	1993-97	0.4	0.4	0.2	0.34
Finland	1973-77	0.72	0.28	0	0.64
	1983-87	0.72	0.28	0	0.58
	1993-97	0.64	0.28	0.08	0.47
Frankrike	1973-77	0.4	0.2	0.4	0.10
	1983-87	0.4	0.04	0.56	0.07
	1993-97	0.4	0.2	0.4	0.08
Irland	1973-77	0.44	0	0.56	0.37
	1983-87	0.32	0	0.68	0.27
	1993-97	0.8	0	0.2	0.76
Italien	1973-77	0.4	0.28	0.32	0.38
	1983-87	0.28	0.32	0.4	0.11
	1993-97	0.4	0.4	0.2	0.32
Nederländerna	1973-77	0.48	0.52	0	0.34
	1983-87	0.6	0.4	0	0.45
	1993-97	0.48	0.4	0.12	0.39
Norge	1973-77	0.76	0.24	0	0.42
	1983-87	0.72	0.28	0	0.43
	1993-97	0.72	0.28	0	0.42
Portugal	1973-77	0.4	0.2	0.4	0.22
	1983-87	0.48	0.2	0.32	0.23
	1993-97	0.6	0.2	0.2	0.28
Schweiz	1973-77	0.2	0.8	0	0.21
	1983-87	0.2	0.8	0	0.20
	1993-97	0.2	0.72	0.08	0.19
Spanien	1975-77	0.6	0.2	0.2	0.40
	1983-87	0.44	0.28	0.28	0.22
	1993-97	0.36	0.24	0.4	0.34
Storbritannien	1973-77	0.44	0.28	0.28	0.37
	1983-87	0.2	0.4	0.4	0.18
	1993-97	0.2	0	0.8	0.14
Sverige	1973-77	0.8	0.2	0	0.75
	1983-87	0.48	0.52	0	0.49
	1993-97	0.4	0.4	0.2	0.39
Tyskland	1973-77	0.36	0.64	0	0.35
	1983-87	0.2	0.8	0	0.26
	1993-97	0.2	0.72	0.08	0.24
Österrike	1973-77	0.8	0.2	0	0.82
	1983-87	0.6	0.2	0	0.62
	1993-97	0.6	0.4	0	0.65

Anmärkning: Samordningsindexet C definieras som $C = \sum (w_j \cdot p_{ij}^2)$, där w_j anger den relativa betydelsen för varje förhandlingsnivå ($\sum_j w_j = 1$), och p_{ij} är den andel av facket medlemmar som organiseras av ett visst fackförbund (eller samverkande fackförbund) på nivå j . w_j mäter den vertikala dimensionen av samordningen och p_{ij} den horisontella dimensionen. Samordningsindexet C mäter båda dimensionerna och varierar mellan 0 och 1. Låt $j = 1$ ange den centrala nivån, $j = 2$ bransch(förbunds-)nivån och $j = 3$ företagsnivån. Om allt inflytande ligger på den centrala nivån och det bara finns en facklig centralorganisation, så blir $w_1 = 1$ och $p_{11} = 1$. Följaktligen blir $C = 1$. Om allt inflytande ligger på branschnivån, så blir $w_2 = 1$, medan alla $0 < p_{i2} < 1$. Då blir $0 < C < 1$. Om allt inflytande ligger på företagsnivån, så blir $w_3 = 1$ och alla $p_{i3} \approx 0$. Följaktligen blir $C \approx 0$.

Källa: Visser (2000) och Calmfors m fl (2001), kap 4.

Med undantag för Finland och Irland har det inte varit fråga om några formellt centraliserade avtal på de högsta förhandlingsnivåerna, utan samordningen har i stället varit av informell "nätverkstyp". Ibland har så kallade *sociala pakter* ingåtts. Dessa har i regel utgjort ramöverenskommelser om normer för lönebildningen. Ibland har dessa sociala pakter endast inkluderat arbetsgivare och fack, ibland har också regeringen ingått som en tredje part. De sociala pakterna kan ses som ett sätt att ersätta formell centralisering med mer av normbildning och "gruppträck" i en situation då de formella avtalen i allt högre grad kommit att slutas på lägre förhandlingsnivåer. (Visser, 1998a,b; Crouch, 2000a,b).

Sociala pakter har förekommit särskilt i de länder som först deltog i ERM och sedan inträdde i valutaunionen EMU. Särskilt tydliga exempel är Nederländerna och Irland. Den holländska Wassenaar-överenskommelsen om återhållsamhet i lönebildningen 1982, liksom senare överenskommelser, har inte formellt inkluderat regeringen, men i varje fall de tidigare överenskommelserna har ingåtts under direkta hot om regeringsingripanden. På Irland har regeringen sedan 1987 varit en direkt part i avtalsförhandlingarna, som erbjudit skattesänkningar i utbyte mot låga avtal. En liknande tradition finns i Finland. Andra exempel på sociala pakter är Grekland, Italien och Portugal, och i viss mån också Belgien, Tyskland och Spanien (se Calmfors m fl, 2001, kap 4; Pochet, 1999a; eller EIROnline, 2000).

De sociala pakterna i de blivande EMU-länderna ingicks när det stod klart att en hög arbetslöshet krävde reallöneanpassningar som i ERM-systemet bara kunde uppnås genom återhållsamma nominella löneökningar. Ett flertal av dessa överenskommelser innehåller direkta hänvisningar till behovet av att förbättra den internationella konkurrenskraften (Traxler m fl, 2001). Ett direkt mål tycks ofta också ha varit att förbereda länderna för ett EMU-inträde (Streeck, 1998). Det är en rimlig förmodan att drivkrafterna bakom dessa sociala pakter var av liknande slag som dem länderna kommer att möta också i EMU om det uppkommer asymmetriska makroekonomiska störningar. De faktiska erfarenheterna från EMU-länderna ger därför visst stöd för slutsatsen att ett EMU-medlemskap verkligen kan förstärka incitamenten för samordning av lönebildningen. Möjligen skulle också de senaste årens tendenser till mer av samordning i Sverige – jfr Industrins samarbetsavtal från 1997 och senare samarbetsavtal på andra avtalsområden – på ett liknande sätt kunna ses som en förberedelse för kommande EMU-medlemskap.

En viktig fråga är hur den mer informella form av samordning som beskrivits här kan fungera utan mer av hierarkisk kontroll inom stora organisationer av det slag som tidigare utövades inom t ex SAF och LO. Existerande forskning ger inte något klart svar på denna fråga. En vanlig synpunkt är dock att normbildning och mer informella överenskommelser kan ha större legitimitet än central hierarkisk kontroll. En annan observation är att sociala pakter förekommit främst i jämförelsevis små länder, där samordningskostnaderna kan antas vara lägre än i stora länder (Traxler m fl, 2001).

Skillnaderna är stora mellan senare års sociala pakter i Västeuropa och den centralisering och de inkomstpolitiska avtal som förekom i många länder på 1970-talet. De tidigare centraliseringsförsöken hade mycket mer långtgående ambitioner och syftade förutom till att hålla nere löneökningstakten ofta också till en långtgående löneutjämning. En förutsättning för detta var sannolikt den då formellt mer centraliserade organisationsstrukturen med mer av hierarkisk kontroll inom organisationerna. Det är förmodligen mycket svårare att nå enighet om förändringar av lönerelationerna vid lösare former av samordning. Det senaste decenniets sociala pakter har enbart gällt de samlade löneökningarna men har i regel inte haft några utjämningsambitioner. En förklaring till dessa skillnader kan vara att facket generellt sett hade en bättre förhandlingsposition i 1970-talets inkomstpolitiska uppgörelser: dessa ingick som en del i en keynesiansk ekonomisk-politisk uppläggning i en

situation med hög sysselsättning, där statsmakterna i första hand strävade efter att hålla nere inflationen. 1990-talets sociala pakter i många länder slöts i stället i situationer då valet för fackföreningsrörelsen stod mellan å ena sidan "frivillig återhållsamhet" och å andra sidan hög arbetslöshet eller långtgående arbetsmarknadsreformer som skulle försvaga fackets ställning.

Det är självklart att olika aktörers incitament för samordning i EMU i hög grad skiljer sig åt. Regeringarna kan antas vara de mest intresserade av att hitta en ersättning för förlusten av penningpolitik som ett nationellt stabiliseringspolitiskt instrument. Arbetsgivarna är de aktörer som är minst intresserade, eftersom de ser decentralisering av avtalsförhandlingarna till företagsnivå som den bästa lösningen (jfr avsnitt 3.1.4). Men sociala pakter kan i vissa lägen framstå som frestande också för dem, eftersom nationell samordning kan ses som en mindre risk- och konfliktfylld metod att uppnå återhållsamhet i lönebildningen än arbetsmarknadsreformer och decentralisering av förhandlingarna till företagsnivå. För fackföreningsrörelsen kan nationell samordning och sociala pakter framstå som en metod både att hålla sysselsättningen uppe och att uppnå inflytande och legitimitet i en situation då man är rädd att förlora mark.

3.1.4. De långsiktiga tendenserna i förhandlingssystemet

Min hypotes är således att ett EMU-medlemskap kan förstärka incitamenten för nationell samordning och korporativism. Detta behöver inte innebära att en hög grad av samordning i längden blir bestående vid ett deltagande i valutaunionen. För att bedöma den långsiktiga utvecklingen av förhandlingssystemet måste också en rad andra faktorer som inte har med EMU att göra värderas.

Det finns uppenbarligen ett antal långsiktigt verkande faktorer som drar i riktning mot mer av decentralisering av lönebildningen. Dessa faktorer verkar framför allt på arbetsgivarsidan. Det brukar hävdas att produktionsprocessen ändrat karaktär med mindre av standardiserad massproduktion och mer av heterogena arbeten och företag än tidigare (på engelska använder man ofta uttrycket att man gått från "Fordism" till "post-Fordism"; se t ex Traxler m fl, 2001). Detta ställer krav på mindre standardiserade lösningar som bättre anpassar lönesystemen till den enskilda arbetsplatsen. Ett annat argument är att moderna "platta organisationer" kräver mer av lönedifferentiering och löneincitament som styrinstrument, vilket också det kan vara

lättare att genomföra vid decentraliserade förhandlingar på företagsnivå (Lindbeck & Snower, 2001).

Det brukar också framhållas att den pågående internationaliseringen minskar företagens intresse av nationell samordning. Så länge konkurrensen i första hand var inhemsk, innebar samordnade (centraliserade) avtal inom en bransch lika villkor för alla och en "konkurrensbegränsning" som förhindrade konkurrenter från att expandera genom låga löner. Värdet av att på detta sätt åstadkomma "en jämn spelplan" i hemmaekonomin är mycket mindre om de främsta konkurrenterna finns utomlands. I så fall blir det viktigare att kunna anpassa löneläget i det egna företaget till det internationella konkurrensläget (Crouch, 2000a,b).

Slutligen kan det finnas ett intresse på arbetsgivarsidan av att försvaga facket politiskt genom att decentralisera löneförhandlingarna och därigenom minska fackets allmänna roll på det nationella planet. Helt klart har det funnits sådana överväganden på arbetsgivarsidan både i Sverige och Storbritannien (Elvander, 1999; Calmfors m fl, 2001).

Man kan se det som att arbetsgivare och fack inte bara förhandlar om avtal om löner och andra anställningsvillkor, utan att man också på ett mer övergripande plan förhandlar om på vilken nivå och hur samordnat man ska bedriva avtalsförhandlingarna. Varje part vill bedriva löneförhandlingarna på en nivå och med en grad av samordning som ger den bäst utfall. Förhandlingsnivån och graden av samordning blir då beroende av respektive parts övergripande förhandlingsstyrka. Man kan hävda att arbetsgivarsidan sedan 1970-talet relativt sett blivit starkare i förhållande till den fackliga sidan i de flesta länder. En viktig förklaring är kapitalets ökade internationella rörlighet som gör hot från arbetsgivarnas sida om att flytta produktion utomlands mer trovärdiga. En annan faktor är att den fackliga organisationsgraden minskat i många länder. I Västeuropa har den fackliga organisationsgraden mellan 1980 och 1998 fallit från 44 till 32 procent i genomsnitt (Ebbinghaus & Visser, 2000; Calmfors m fl, 2001). Med en sådan utveckling har fackets möjligheter att stå emot arbetsgivarsidans krav på mer av decentralisering minskat. Om en sjunkande organisationsgrad som i Storbritannien också leder till att kollektivavtalens täckningsgrad minskar, så reduceras dessutom vinsterna av samordning för den fackliga sidan, eftersom man kommer att ta mindre av samhällsekonomiska hänsyn om avtalen gäller en mindre del av arbetsmarknaden än tidigare.

Calmfors m fl (2001) gör prognosen att den fackliga organisationsgraden kommer att fortsätta att minska i många länder till följd av att sysselsättningsandelarna för industri och offentlig sektor (med traditionellt hög organisationsgrad) kontinuerligt minskar, samtidigt som den privata tjänstesektorn med många småföretag (och traditionellt låg organisationsgrad) expanderar. I samma riktning verkar att andelarna deltidsarbetande och tillfälligt anställda (som är svårare att organisera fackligt) ökar. Detta i förening med de ovan diskuterade fördelarna för arbetsgivarsidan av företagsvisa förhandlingar kan väntas fortsätta att driva utvecklingen mot mer av decentralisering i många länder.

Min gissning är att organisationsgraden också i Sverige på sikt kan komma att minska, men fackets nuvarande starka ställning (inte minst på grund av kopplingen till a-kassan) innebär förmodligen att en sådan process blir långsam. Detta ökar fackets möjligheter att stå emot arbetsgivarsidans krav på mer av decentralisering av löneförhandlingarna. Hittills har man ju också lyckats väl med detta. Den svenska fackföreningsrörelsens motstånd mot decentralisering av avtalsförhandlingarna till företagsnivå och hot om att en sådan utveckling kommer att innebära att också strejkrätten blir lokal, tycks ha fått arbetsgivarsidan att tills vidare acceptera förbunds-nivån som den relevanta förhandlingsnivån. Arbetsgivarnas huvudmål tycks i stället vara att få förhandlingarna på den nivån att fungera så väl som möjligt, t ex genom överenskommelser som Industrins samarbetsavtal. Dessa strävanden kan till stor del ses som ett försök att få till stånd en samordning av olika förbundsavtal (Elvander, 1999; Traxler m fl, 2001).

Eventuella fortsatta tendenser till mer av formell decentralisering av förhandlingsnivåerna kommer att försvåra en informell samordning av nätverkstyp. En sådan utveckling förefaller vara avlägsen för Sveriges del, men den skulle kunna inträffa i en del andra västeuropeiska länder där facket är betydligt svagare. För Sveriges del utgör förmodligen ett sammanbrott av den nuvarande informella samordningen mellan olika förbundsavtal den största risken. En sådan utveckling skulle långsiktigt kunna ske till följd av en tilltagande "heterogenisering" av arbetsmarknaden, som gör det svårare att enas om gemensamma lönepolitiska normer.

Belgien är ett intressant exempel på vad som kan hända i EMU om parterna själva misslyckas med att åstadkomma återhållsamma löneavtal genom nationell samordning. Den belgiska regeringen har vid flera tillfällen ingripit med lagstiftning om högsta tillåtna löneökningar (Pochet, 1999b; Traxler m fl, 2001). Det förefaller

osannolikt att sådana försök i längden kan lyckas, antingen därför att de inte tillåter lönerelationerna mellan olika grupper att förändras eller därför att de inte går att upprätthålla. Inkomstpolitiska regleringar kan emellertid skapa uppslitande politiska och sociala konflikter.

3.2. EMU och incitamenten för transnationell samordning

Föregående avsnitt behandlade incitamenten för nationell samordning av löneavtalen. En annan fråga gäller om vi kan få en utveckling mot mer av transnationell samordning av lönebildningen på EU-nivå och vilket inflytande valutaunionen kan ha på en sådan utveckling. Också transnationell samordning kan få effekter på såväl jämviktsarbetslöshet som möjligheterna till löneflexibilitet på nationell nivå.

3.2.1. Incitamenten för transnationell samordning

Det är lätt att peka ut krafter som verkar i riktning mot mer av transnationell samordning av lönebildningen inom EU.

(i) En ökad internationell konkurrens har, som framhölls i avsnitt 2.2.1, skapat ett konkurrenstryck som främjar återhållsamhet i lönebildningen, särskilt när löneförhandlingarna förs på branschnivå. Detta har ökat arbetsgivarnas förhandlingsstyrka i förhållande till facket. Ett naturligt motdrag från fackets sida är att försöka få till stånd transnationell samverkan på branschnivå, så att löneökningarna inom en bransch kan samordnas över gränserna. Detta är samma slags överväganden som har lett till att branschvisa förhandlingar blivit dominerande i de flesta västeuropeiska länder. Strävanden av detta slag tycks spela en betydande roll inte minst för den tyska fackföreningsrörelsen, där man uttryckt stor oro för att den internationella konkurrensen ska leda till konkurrerande lönesänkningar ("lönedumping") (se t ex Bispinck & Schulten, 1998; och Mermert & Hoffman, 2001).

(ii) Ett liknande argument gäller för de lokala fackklubbarna inom multinationella koncerner med enheter i flera länder. Här har arbetsgivaren en stark förhandlingsposition gentemot facket därför att man på ett trovärdigt sätt kan hota med att flytta verksamhet till existerande enheter i andra länder med lägre kostnader. Om löneförhandlingarna i enheterna i olika länder kan samordnas, kan uppenbarligen den fackliga sidan stärka sin förhandlingsposition.

(iii) Den gemensamma penningpolitiken i EMU kan förstärka incitamenten för transnationell samordning enligt de resonemang som fördes i avsnitten 2.2.2 och 3.1.2. Jag pekade där på hur ett EMU-medlemskap förändrar samspelet mellan löneförhandlingar och penningpolitik, därför att alla enskilda avtalsparter i ett land blir för små i förhållande till (den gemensamma) centralbanken för att kunna räkna med att påverka dess politik. Detta förklarar varför incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen kan försvagas med följd att jämviktsarbetslösheten blir högre. Transnationell samordning av avtalsförhandlingarna kan vara ett sätt att motverka detta. Med en sådan samordning på europainivå skulle avtalsparterna återigen tvingas ta hänsyn till att de kan utlösa penningpolitiska reaktioner. Det tidigare spelet mellan tysk fackföreningsrörelse och Bundesbank skulle m a o kunna återupprättas på europeisk nivå som ett spel mellan den samlade europeiska fackföreningsrörelsen och den Europeiska Centralbanken.

(iv) En ytterligare faktor är den roll som inom EU-systemet tillerkänns "the social partners": att förankra olika beslut i en "dialog" med dessa framhålls i Amsterdamfördraget från 1997 som ett viktigt mål. I denna process deltar framför allt arbetsmarknadsparternas europeiska samarbetsorganisationer (i första hand ETUC på den fackliga sidan, UNICE på den privata och CEEP på den offentliga arbetsgivarsidan. Dessa organisationer verkar också som lobbyorganisationer vid beslutsfattande på EU-nivå. Mer av samordning av lönebildningen på europeisk nivå skulle förmodligen öka arbetsmarknadsparternas politiska inflytande på beslutsfattandet på EU-nivå.

Transnationell samordning av lönebildningen kan ha såväl positiva som negativa samhällsekonomiska effekter. Om sådan samordning innebär ett hänsynstagande till ECBs reaktioner på löneökningarna, främjas återhållsamhet i lönebildningen och därmed sysselsättningen. Men i den mån som samverkan i avtalsförhandlingarna på branschnivå minskar konkurrenstrycket, så försvagas incitamenten för återhållsamhet. Avsnitt 2.2.1 analyserade hur branschvisa förhandlingar på nationell nivå kan medföra höga lönenivåer och hög arbetslöshet, därför att varken konkurrenstryck eller samhällsekonomiskt hänsynstagande då verkar tillräckligt tillbakahållande. Branschvisa förhandlingar på europainivå kan väntas leda till ännu mindre återhållsamhet, eftersom de eliminerar en del av det internationella konkurrenstryck som annars motverkar höga lönenivåer.

En annan risk med transnationell samordning är att alltför liten hänsyn kan komma att tas till de specifika förhållandena för enskilda löntagargrupper. Detta är ett välkänt problem redan vid samordning på nationell nivå, men problemet skulle bli oerhört mycket större vid samordning på europeisk nivå. Det är väl belagt att en högre grad av samordning (centralisering) inom länder tycks främja en sammanpressning av lönestrukturen (Rowthorn, 1992; Wallerstein, 1999). Det är rimligt att vänta sig en liknande tendens vid samordning på europeisk nivå, vilket kan leda till konkurrenskrafts- och sysselsättningsproblem för de länder som har de lägsta produktivitetsnivåerna. Mer av transnationell samordning kan vidare antas göra det svårare för ett land att ändra det relativa löneläget i förhållande till andra länder. Detta står i direkt motsats till de krav på mer nominell löneflexibilitet på nationell nivå som uppkommer vid asymmetriska makroekonomiska störningar i valutaunionen (jfr avsnitten 2.1 och 3.1).

3.2.2. Existerande transnationell samordning på EU-nivå

Hittills har endast begränsade steg i riktning mot samordning av avtalsförhandlingarna på europeisk nivå tagits. Maastrichtfördraget från 1991 gav de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna rätt att förhandla fram avtal på olika områden som sedan kan upphöjas till lag genom direktiv från EU-kommissionen. Förutom ett avtal om europeiska koncernfackliga råd (se avsnitt 3.2.4) har under 1990-talet avtal om föräldraledighet och om rättigheter för deltids- och visstidsanställda slutits på EU-nivå (Marginson & Sisson, 1998; Dölvik, 2000; Calmfors m fl, 2001). Dessa avtal ligger emellertid mycket långt ifrån en samordning av själva löneavtalen; de berör mycket begränsade områden och reglerar då bara vissa minimivillkor.

De europeiska arbetsmarknadsorganisationerna deltar också i den s k Makroekonomiska dialogen inom ramen för den Sysselsättningspakt som på tyskt initiativ etablerades 1999. Den Makroekonomiska dialogen utgör ett forum där representanter för de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna två gånger per år diskuterar makroekonomiska frågor (inklusive penning-, finans- och lönepolitik) med representanter för Ekofinrådet, ECB och EU-kommissionen. Dessa möten har framför allt karaktären av ett allmänt åsikts- och informationsutbyte men har inte någon operationell roll (Heikensten & Ernhagen, 2000).

På den fackliga sidan har vissa försök gjorts att åstadkomma mer av samverkan i de direkta löneförhandlingarna. Detta har skett på olika nivåer: inom

ETUC, på branschnivå och på regional nivå. Det tycks finnas betydande motsättningar inom fackföreningsrörelsen, inte minst mellan ETUC och de europeiska fackliga organisationerna på branschnivå ("industry federations") om på vilka nivåer sådan samordning i första hand bör ske (Dölvik, 2000; Mermet & Hoffman, 2001).

Inom ETUC har inte särskilt mycket hänt. 1999 upprättades en "Kommitté för samordning av politiken i kollektivavtalsförhandlingarna". Man har också enats om "att så långt som möjligt försöka synkronisera avtalsperioder och förhandlingar" (ETUC, 1999) liksom om vissa allmänna principer som ska styra lönebildningen: de nominella lönestegringarna ska överstiga inflationen, och man ska försöka "uppnå en bättre balans mellan vinster och löner" (ETUC, 2000; Mermet & Hoffman, 2001).

På branschnivå har tyska IG Metall tagit initiativ till viss regional samverkan i avtalsförhandlingarna mellan metallfacken i Nordrhein-Westphalen, Belgien och Nederländerna (Bahn Müller & Bispinck, 1999; Dölvik, 2000). Denna samverkan inkluderar informationsutbyte, jämförelser mellan lönekrav och ömsesidig representation i varandras löneförhandlingar. Avsikten är att försöka samordna avtalskrav, avtalsperioder och vilka frågor som ska regleras i avtalen (Dölvik, 2000).

Ett annat regionalt initiativ utgörs av det s k Doorn-samarbetet, som initierades 1998 och utgör en samverkan mellan både centralorganisationer och branschförbund i Belgien, Luxemburg, Nederländerna och Tyskland. Avsikten är att försöka enas om lönepolitiska normer i syfte att undvika lönekonkurrens mellan länderna. De deltagande organisationerna möts regelbundet och utvärderar i vilken mån de faktiska löneökningarna avviker från de uppställda normerna (Dölvik, 2000; Mermet & Janssen, 2000).

På europeisk nivå är EMF (den Europeiska metallarbetarfederationen) den branschorganisation som kommit längst när det gäller samordningsförsök. Man har antagit allmänna principdeklarationer om samordning av lönepolitiken (EMF, 1998). Utgångspunkten har också här varit att försöka förhindra "lönekonkurrens nedåt". Man ska också utveckla gemensamma databaser i syfte att möjliggöra mer rättvisande lönejämförelser mellan länderna och bygga upp regionala nätverk för utbyte av information, jämförelse av lönekrav och ömsesidigt deltagande med representanter i varandras löneförhandlingar (Dölvik, 2000).

3.2.3. Hinder för transnationell samordning

Även om det således finns incitament för transnationell samordning på EU-nivå och vissa tendenser i den riktningen, så blir ändå huvudslutsatsen att det finns mycket betydande hinder. Kostnaderna för transnationell samordning är mycket stora på grund av de stora skillnader i olika avseenden som finns mellan länderna. Det är lätt att ge exempel på detta.

Förhandlingarna i olika länder kan avse helt olika lönebegrepp: i vissa länder förhandlar man om faktiskt utgående löner (t ex Sverige och Finland), i andra (t ex Danmark och Tyskland) reglerar avtalen i stället minimilöner. Det kan ofta vara svårt att jämföra lönerna i olika länder på grund av olika statistiska definitioner.

Relationerna mellan fack och arbetsgivare kan vidare skilja sig kraftigt åt, liksom förhandlingsarrangemangen. De traditionella normer som styr lönekrav och avtal kan vara mycket olika. Arbetsmarknadsorganisationerna har olika struktur i olika länder. Det kan gälla den relativa betydelsen för olika organisationsnivåer (centralorganisation, förbund och lokala fackklubbar). I en del länder organiserar samma fackliga organisationer både arbetare och tjänstemän, medan dessa har separata organisationer i andra. I en del länder (som Belgien, Nederländerna och de latinska länderna) finns parallella löntagarorganisationer med olika politisk, religiös och språklig bakgrund.

Tradition och normer för hur avtalskonflikter ska lösas kan vidare vara mycket olika i olika länder liksom parternas relativa förhandlingsstyrka (t ex på grund av olika storlek på konfliktfonderna och att kontrollen över dessa ligger på olika organisationsnivåer). Slutligen skiljer sig den roll regeringarna traditionellt spelat för avtalsförhandlingarna kraftigt åt mellan EU-länderna.

Ett sätt att se på försöken till transnationell samverkan mellan de fackliga organisationerna i olika EU-länder är att som Pochet (1999c) konstatera att den främsta effekten kan väntas bli att ”organisationerna blir mer medvetna om hur olika de är”.

Jämfört med andra samhällsområden släpar de fackliga organisationerna långt efter i internationaliseringsprocessen. Inom länderna har det ägt rum fackliga strukturomvandlingsprocesser, där olika fackförbund slagits ihop i syfte att möta ökade kostnader och minskande medlemsantal. Men än så länge har det inte skett några sådana fusioner över gränserna, trots att företagsfusioner över gränserna numera är vardagsmat (Calmfors m fl, 2001). Den uppenbara förklaringen är att kunskap om

arbetsmarknadsrelationer är mycket landspecifik. Ett annat uppenbart hinder för transnationell facklig samordning är i varje fall än så länge bristande språkkunskaper (särskilt på arbetarsidan).

Transnationell samordning av avtalsförhandlingarna motverkas vidare i hög grad av det starka motstånd som finns på arbetsgivarsidan (se t ex UNICE, 1999). Arbetsgivarsidans motstånd mot samordning på transnationell nivå tycks vara ännu starkare än mot samordning på nationell nivå. Det uppenbara skälet är att transnationell samordning ligger ännu längre från den decentralisering till företagsnivå som arbetsgivarsidan i första hand tycks eftersträva (se avsnitt 3.1.4).

En sista fråga gäller hur stora vinsterna är för den fackliga sidan av transnationell samordning på EU-nivå. Ju mer av den internationella konkurrensen på produkt- och tjänstemarknaderna som kommer från länder utanför EU, desto mindre blir vinsterna av transnationell samordning på europainivå.

3.2.4. Informell samordning

Diskussionen ovan leder fram till slutsatsen att en utveckling mot formell europeisk samordning av löneavtalen (med centraliserade avtal på europainivå eller gemensamma bindande riktlinjer) är mycket osannolik. I den mån mer av transnationell samordning utvecklas, så blir denna förmodligen av informell ”nätverkskaraktär” precis som skett inom enskilda länder (Dölvik, 2000). Det är dock betydligt mindre sannolikt med en fungerande informell normbildning på europeisk nivå än inom enskilda länder, eftersom olikheterna mellan länderna gör det svårare att nå fram till en samsyn. Detta bestyrks av att det generellt varit mycket lättare för små än för stora länder att åstadkomma sådan informell samordning av ”nätverkskaraktär” mellan fristående avtalsparter (Traxler m fl, 2001).

Den form av samordning som borde vara lättast att åstadkomma på europeisk nivå är att något fackförbund i ett enskilt land fungerar som löneledare. Tyska IG Metall, som fram till i år har varit Europas största fackförbund, har uppenbarligen sådana ambitioner (Bispinck & Schulten, 1999; Hege, 1999). Men också här finns mycket stora hinder.

För det första måste andra fackförbund acceptera IG Metall som löneledare. Det kan vara naturligt för fackförbund i Belgien, Luxemburg, Nederländerna och Österrike, där jämförelser med löneutvecklingen i Tyskland traditionellt spelat en

viktig roll. Men fackförbund i Frankrike, Spanien och Italien – för att inte tala om Storbritannien - har förmodligen svårare att acceptera tysk dominans (Burda, 1999).

För det andra kan ett löneledarskap utsätta löneledaren för svåra påfrestningar. Det uppkommer lätt konflikter mellan de egna medlemmarnas intressen och fackföreningsmedlemmarnas intressen i andra länder om konjunkturutvecklingen skiljer sig kraftigt åt mellan länderna. I sådana lägen kan det bli svårt att övertyga IG Metalls medlemmar om att man ska beakta den europeiska snarare än den specifikt tyska situationen.

För det tredje utgör den gradvis minskande betydelsen för industrisektorn ett problem. Den gör det mindre självklart att just IG Metall ska fungera som löneledare. Problemet illustreras av att IG Metall inte längre utgör det största fackförbundet i Europa, utan detta är sedan 2001 Verdi, som är en sammanslagning av ett antal tyska fackförbund i privat och offentlig tjänstesektor.

3.2.5. Samordning inom multinationella koncerner

Man skulle kunna hävda att den mest naturliga nivån för transnationell samordning av löneförhandlingarna är inom multinationella koncerner. Här bör nämligen samordningskostnaderna vara mycket mindre än på högre förhandlingsnivåer. Det finns flera skäl för detta. Likheter i produktion betyder att enheter i olika länder sannolikt utsätts för liknande utbuds- och efterfrågestörningar. Det är också troligt att löne- och andra belöningsystem utformas på ett likartat sätt i produktionsenheter i olika länder inom en och samma koncern, som försöker tillämpa en enhetlig ”managementfilosofi”. Facklig samverkan underlättas också av att de anställda i olika länder inom en koncern i ökande omfattning kan väntas samverka i sitt reguljära arbete.

Det är vidare troligt att facklig samverkan mellan olika enheter inom en multinationell koncern kommer att främjas av de europeiska koncernfackliga råden. Dessa tillkom som resultat av ett direktiv från Kommissionen 1994. Enligt detta måste alla multinationella företag i EU över en viss storlek (1000 anställda totalt, och minst 150 i två olika länder) upprätta koncernfackliga råd. Även om dessa inte har någon operationell roll (de utgör främst ett forum för diskussion mellan koncernledning och anställda), så utgör de ändå ett slags institutionaliserade nätverk där fackliga representanter regelbundet möts. De skulle därför kunna bli en bas för att från fackets sida samordna löneförhandlingarna på koncernnivå (Marginson & Sisson, 1998;

Calmfors m fl, 2001). Det är kanske under överskådlig tid mindre sannolikt med transnationella avtal inom multinationella företag, men det skulle så småningom kunna utvecklas gemensamma normer för lönebildningen och vissa enheter skulle kunna fungera som löneledare. En sådan utveckling skulle stå i överensstämmelse med de krafter som verkar i riktning mot mer av decentralisering av löneförhandlingarna till företagsnivå (se avsnitt 3.1.4).

3.2.6. Slutsatser

Min övergripande slutsats blir att det under överskådlig tid är osannolikt med särskilt mycket av reell transnationell samordning av lönebildningen på EU-nivå, även om det finns incitament som verkar i den riktningen. Huvudskälet är att kostnaderna för en sådan samordning, särskilt på högre förhandlingsnivåer, förefaller vara mycket höga. En gemensam valuta kan visserligen i någon mån minska dessa kostnader, bl a därför att det blir lättare att göra lönejämförelser, men det är svårt att tro att detta kommer att göra särskilt mycket skillnad. I den mån det blir mer av transnationell samordning torde denna i första hand omfatta Tyskland, Österrike och Beneluxländerna. Det förefaller osannolikt att den i någon högre grad skulle beröra Sverige (och de övriga nordiska länderna), eftersom fackföreningsrörelsen här intagit en skeptisk attityd till transnationell samordning. De på sikt bästa förutsättningarna för transnationell samordning tycks finnas inom multinationella koncerner.

4. Den ekonomiska politiken och arbetsmarknadens institutioner

Avsnitt 2 analyserade hur lönebildningen kan påverkas av ett EMU-medlemskap givet att de existerande arbetsmarknadsinstitutionerna består. Avsnitt 3 diskuterade hur ett EMU-medlemskap kan förändra det förhandlingssystem som *parterna på arbetsmarknaden* väljer och vilka lönebildningseffekter det i sin tur kan ge upphov till. Detta avsnitt fokuserar på hur de *politiska incitamenten* för *statsmakterna* att lagstiftningsvägen utforma olika arbetsmarknadsinstitutioner kan påverkas och vilka lönebildningseffekter det i sin tur kan leda till.

Frågan är således i vilken utsträckning ett EMU-medlemskap kan få effekter på den politiska viljan att utforma arbetsmarknadsinstitutioner som bidrar till en väl fungerande arbetsmarknad. Det är då fråga om institutioner som arbetslöshetsförsäkringen, de spelregler för avtalsförhandlingarna som ställs upp i

lagstiftningen, lagar som påverkar den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad, lagstiftning om anställningsskydd, den aktiva arbetsmarknadspolitiken och skattesystemet.

Det finns inga uppenbara kopplingar mellan dessa politiskt beslutade arbetsmarknadsinstitutioner och den nominella flexibiliteten i lönebildningen. Det finns nästan inte heller någon forskning på detta område. Däremot finns det en omfattande forskning om hur jämviktsreallöner och jämviktsarbetslöshet påverkas av de arbetsmarknadsinstitutioner som regleras lagstiftningsvägen (se t ex Nickell & Layard, 1999; eller Calmfors & Holmlund, 2000). Denna forskning ger starkt stöd för att hög ersättning och långa ersättningsperioder i arbetslöshetsförsäkringen, hög facklig organisationsgrad samt hög täckningsgrad för kollektivavtalen tenderar att leda till höga reallöner och hög jämviktsarbetslöshet. Forskningen ger visst stöd för att höga skatter och begränsningar av konkurrensen på produkt- och tjänstemarknaderna verkar i samma riktning, medan däremot resultaten med avseende på graden av anställningsskydd och den aktiva arbetsmarknadspolitiken är mer osäkra.

Framställningen nedan inriktas på de politiska incitamenten att utforma arbetsmarknadsinstitutioner som leder till en låg jämviktsarbetslöshet utan att jag i fortsättningen kommer att närmare diskutera exakt vilka institutioner det är fråga om. Den allmänna utgångspunkten är att de politiska besluten om olika arbetsmarknadsinstitutioner speglar en avvägning mellan skilda önskemål. Å ena sidan kan arbetsmarknadsinstitutionerna utformas så att reallöner och reala lönekostnader blir höga i förhållande till produktivitetsnivån och den enskilda arbetstagaren ges ett högt ”försäkringsskydd” mot arbetslöshet (generös arbetslöshetsförsäkring, omfattande Ams-åtgärder, ingen koppling mellan avgifter till a-kassan och arbetslösheten i den enskilda a-kassan, högt anställningsskydd, regelsystem som främjar en hög facklig organisationsgrad och vid täckning för kollektivavtalen samt höga skatter). Å andra sidan innebär detta ett pris i form av lägre sysselsättning än som annars skulle kunna uppnås. Frågan är således hur denna politiska avvägning mellan å ena sidan målet att ge de anställda (”insiders”) höga reallöner och högt skydd mot arbetslöshet och å andra sidan målet att uppnå hög sysselsättning kan komma att påverkas av ett EMU-inträde.

En utgångspunkt för min analys är att de grundläggande politiska besluten om institutionerna på arbetsmarknaden även fortsättningsvis kommer att fattas på

nationell nivå. Det finns visserligen strävanden i riktning mot en samordning av sysselsättningspolitiken på EU-nivå (se t ex Calmfors, 1998; Heikensten & Ernhagen, 2000; eller von Hagen & Mundschenk, 2001). Så t ex slår Amsterdamfördraget fast att EUs medlemsstater ska ”verka för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi” (artikel 125). Sysselsättningspolitiken innefattas numera i de s k Allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken inom EU (Broad Economic Policy Guidelines), vilka antas av Ekofin-rådet (EUs ministerråd i dess sammansättning av finansministrarna). Vidare antas särskilda sysselsättningsriktlinjer och de enskilda länderna utformar nationella handlingsplaner för sysselsättningspolitiken, som sedan granskas av kommissionen och rådet (i dess dubbla sammansättning av finans- och arbetsmarknadsministrar). Rådet kan utfärda rekommendationer till de enskilda länderna. Men dessa rekommendationer är inte bindande och Amsterdamfördraget stipulerar också att samarbetet på arbetsmarknadsområdet ”inte innefattar harmonisering av medlemsstaternas lagar och regleringar” (artikel 128) och att ”medlemsstaternas beslutskompetens ska respekteras” (artikel 127).

Min bedömning är att samarbetet på sysselsättningsområdet visserligen kan innebära ett visst ”gruppträck”, men att regleringar och institutioner på arbetsmarknadsområdet är så centrala inhemska politiska frågor att nationella överväganden ”til syvende og sidst” ändå blir dominerande. De olika ”processerna” på arbetsmarknadsområdet inom EU må vara aldrig så arbetskrävande för de deltagande tjänstemännen men är sannolikt av mycket liten (positiv) reell betydelse. Än så länge tycks diskussionen på EU-nivå och EUs rekommendationer om sysselsättningspolitiken ha haft mycket litet genomslag på debatten och de politiska besluten i Sverige (t ex när det gäller skatterabatter på arbetsinkomster för låginkomsttagare eller utformningen av arbetslöshetsförsäkringen). Detsamma gäller t ex besluten i Frankrike under senare år om arbetstidsförkortningar och förstärkt anställningsskydd.

Flera olika argument om EMU och de politiska incitamenten för arbetsmarknadsreformer har framförts i debatten. Jag ska i tur och ordning diskutera:

- incitamenten att tillåta inflation och arbetsmarknadens institutioner
- försiktighetsmotiv för arbetsmarknadsreformer
- behoven av trygghetssystem

- möjligheterna till institutionell konkurrens
- samspelet mellan arbetsmarknadsreformer och efterfrågepolitiken

4.1. Inflationen och arbetsmarknadens institutioner

Det har varit ett vanligt argument i den ekonomisk-politiska debatten både i Sverige och andra länder att ett EMU-medlemskap kan väntas stärka incitamenten för arbetsmarknadsreformer i det enskilda landet. Detta har ibland kallats för *TINA-argumentet* (There Is No Alternative) och syftar på Margaret Thatchers ekonomisk-politiska strategi i Storbritannien på 1980-talet, då hon motiverade de genomgripande arbetsmarknadsreformerna med att det inte fanns någon alternativ metod att bekämpa arbetslösheten i ett läge när penningpolitiken ensidigt inriktades på att minska inflationen (se t ex Bean, 1998). I EMU-tappning är argumentet att reformer som förbättrar arbetsmarknadens funktionssätt inte är politiskt genomförbara förrän det är uppenbart att möjligheten att depreciera den egna valutan inte längre existerar.

Det finns flera invändningar mot detta argument. En är att en inflationistisk politik utanför EMU inte är förenlig med nuvarande penningpolitiska regim i Sverige, dvs samma argument som framfördes i avsnitt 2.2. Riksbankens nuvarande inflationsmålsregim grundas på uppfattningen att en högre inflation inte kan minska jämviktsarbetslösheten: i bästa fall kan arbetslösheten tillfälligt sänkas under jämviktsnivån. Om man tror att denna penningpolitiska regim kommer att bli bestående i Sverige även om vi fortsätter att stå utanför EMU, så finns det ingen anledning att tro att ett EMU-medlemskap skulle stärka incitamenten för arbetsmarknadsreformer av det skäl som TINA-argumentet betonar. Detta argument förutsätter att den nuvarande inflationsmålsregimen i Sverige skulle komma att överges vid ett bestående utanförskap.

Men det finns också en annan invändning mot TINA-argumentet som vänder på resonemanget (se Calmfors, 1998, 2001b; och Sibert & Sutherland, 2000). Resonemanget är följande. *Om* man tror att det finns en stark frestelse för de ekonomisk-politiska beslutsfattarna att föra en inflationistisk politik utanför EMU för att i varje fall tillfälligt minska arbetslösheten under sin jämviktsnivå, så bör arbetsmarknadsinstitutioner som håller nere jämviktsarbetslösheten minska denna frestelse. Förutseende politiker som vill minska de framtida inflationsriskerna kan därför utanför EMU ha ett extra motiv att utforma arbetsmarknadsinstitutionerna så

att jämviktsarbetslösheten blir låg. Vid ett EMU-medlemskap finns inte längre detta incitament på nationell nivå, eftersom penningpolitiken då utformas av ECB och inte påverkas av arbetslösheten i ett enskilt land. Detta argument talar således för att ett EMU-medlemskap kommer att *försvaga* – och inte som enligt TINA-argumentet förstärka – de politiska incitamenten för att åstadkomma en väl fungerande arbetsmarknad. Detta argument lider dock, precis som TINA-argumentet, av svagheten att det förutsätter starka incitament för en inflationistisk politik utanför EMU i syfte att den vägen pressa ner arbetslösheten, vilket enligt mitt tidigare resonemang är ett mycket tveksamt antagande.

4.2. Försiktighetsmotiv för arbetsmarknadsreformer

Man kan argumentera för att svängningar i arbetslösheten bör betraktas som allvarigare om man redan i utgångsläget har hög arbetslöshet. Då ökar nämligen risken för att arbetslösheten – om man har otur – ska komma upp på socialt helt oacceptabla nivåer. Resonemang av detta slag fördes av EMU-utredningen (*Sverige och EMU*, 1996), enligt vilken ett huvudargument mot ett svenskt EMU-inträde redan i första omgången 1999 var just den ökade risken för svängningar i arbetslösheten runt den höga nivå som rådde i mitten av 1990-talet.

Den logiska förlängningen av EMU-utredningens argument är att ett medlemskap i valutaunionen borde skapa starka incitament för arbetsmarknadsinstitutioner som håller nere jämviktsarbetslösheten (Calmfors, 1998; 2001b). Resonemanget påminner om det som kallas *försiktighetsmotivet* för sparande. Enligt detta leder ökad osäkerhet om framtida inkomster och konsumtion till att hushållen av försiktighetsskäl sparar mer (för att vara säkra på att man i framtiden kan undvika riktigt låga konsumtionsnivåer även om inkomsterna blir mycket låga). På motsvarande sätt kan det finnas ett försiktighetsmotiv för mer av arbetsmarknadsreformer vid ett EMU-inträde. Om man befarar större konjunktursvängningar i EMU än utanför, finns det skäl att genomföra arbetsmarknadsreformer som minskar jämviktsarbetslösheten. Detta minskar nämligen sannolikheten för riktigt dåliga utfall i framtiden.

Resonemanget om ett försiktighetsmotiv för arbetsmarknadsreformer är i första hand en teoretisk hypotes. Det finns mycket litet empirisk forskning på området. En studie av Jordahl & Laséen (2000) ger dock visst stöd för att

försiktighetsmotiv kan vara av betydelse. De undersökte om det finns något samband mellan å ena sidan centralbankens oberoende (en mer oberoende centralbank antas lägga större vikt vid prisstabilitetsmålet) och å andra sidan arbetslösheten eller olika mått på arbetsmarknadens institutioner i ett antal OECD-länder. Enligt deras resultat tycks jämviktsarbetslösheten vara lägre och mer arbetsmarknadsreformer ha genomförts i de länder som haft antingen mycket liten eller mycket stor självständighet för centralbanken än i de länder där graden av oberoende ligger mellan dessa ytterligheter (sambandet mellan graden av oberoende för centralbanken och omfattningen av arbetsmarknadsreformer tycks m a o vara u-format). Jordahls och Laséens tolkning är att försiktighetsmotiv lett till arbetsmarknadsreformer i länder med mycket oberoende centralbanker, eftersom dessa varit obenägna att stabilisera sysselsättningen vid makroekonomiska utbudsstörningar. Anledningen till att reformer också genomförts i länder med låg grad av oberoende är enligt författarna att det då funnits politiska incitament att reducera jämviktsarbetslösheten för att minska frestelsen att tillåta inflation (jfr avsnitt 4.1). I länder där centralbankerna bara varit delvis oberoende kan enligt Jordahl och Laséen såväl prisstabilitets- som försiktighetsmotiven ha varit för svaga för att ge incitament till arbetsmarknadsreformer.

Jordahls och Laséens resonemang leder också till slutsatsen att skillnaden i incitament till arbetsmarknadsreformer inte behöver vara så stor mellan medlemskap och icke-medlemskap i EMU. Om utbudsstörningar dominerar och centralbanken väljer att i första hand stabilisera inflationen, så finns det starka försiktighetsmotiv för arbetsmarknadsreformer även om landet står utanför EMU. Skillnaden i incitament vid utbudsstörningar blir större, ju mer inriktad centralbanken vid ett utanförskap är på att i sådana situationer stabilisera sysselsättningen. Men vid efterfrågestörningar bör ett eventuellt försiktighetsmotiv alltid innebära betydande skillnader i incitamenten för arbetsmarknadsreformer mellan medlemskap och icke-medlemskap. Orsaken är att en centralbank utanför EMU som prioriterar prisstabilitet kommer att motverka också sysselsättningsstörningar, eftersom priser och sysselsättning vid sådana störningar rör sig åt samma håll (jfr avsnitt 2.1.1).

4.3. Större behov av trygghetssystem i EMU?

Ett helt annat resonemang vänder på försiktighetsargumentet (Bean, 1998). Precis som enligt detta utgår man från att ett EMU-medlemskap innebär större konjunktursvängningar. Detta skulle kunna leda till större efterfrågan på trygghetssystem och arbetsmarknadsregleringar som skyddar individerna mot konsekvenserna. Regeringar som ger hög prioritet åt målet att stabilisera sysselsättningen (men bryr sig mindre om variationer i inflationstakten) skulle kunna få incitament att förstärka anställningsskyddet för att skydda de anställda mot större svängningar i sysselsättningen i EMU (Saint-Paul & Bentolila, 2000).

Ett annat resonemang betonar i stället att den ökade osäkerhet för den enskilda individen som kan bli följd av ett starkare konkurrenstryck (jfr avsnitt 2.2.1) kan öka efterfrågan på trygghetssystem (Krueger, 1999). Hypotesen bygger på att man funnit en positiv samvariation mellan graden av internationell öppenhet för en ekonomi (mätt som utrikeshandelns andel av BNP) och sådana variabler som ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen och den fackliga organisationsgraden (Rodrik, 1997; Agell, 1999).

4.4. Institutionell konkurrens

Avsnitt 2.2.1 diskuterade möjligheten att ett ökat konkurrenstryck i EMU kan skapa incitament för löneförhandlarna att hålla tillbaka lönerna, därför att arbetskraftsefterfrågan blir mer lönekänslig. Ett större konkurrenstryck skulle av samma skäl kunna påverka också de politiska incitamenten för hur olika arbetsmarknadsinstitutioner ska utformas. Institutioner som bidrar till en hög lönenivå kostar mer i termer av förlorad sysselsättning om konkurrenstrycket ökar. Följaktligen kan EMU av detta skäl skapa ett starkare incitament för arbetsmarknadsreformer.

De som tycker illa om reformer i syfte att stärka incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen brukar tala om riskerna för en ”kapplöpning mot botten” eller ”social dumping”, medan de som är positiva (liksom författaren) i stället ser möjligheterna till ”sund institutionell konkurrens”. Men liksom i fråga om de direkta effekterna på lönebildningen är det svårt att ha någon uppfattning om den kvantitativa betydelsen. En möjlig indikation på att effekterna kan vara begränsade är att det gått att upprätthålla ganska stora skillnader i de sociala välfärdssystemen mellan olika amerikanska delstater (Krueger, 1999). En annan indikation är att

arbetsmarknadsregleringarna och välfärdssystemen i länderna i det tidigare D-marksblocket med fasta växelkursbindningar (Beneluxländerna, Österrike och Tyskland) knappast visat några tendenser att konvergera mot en gemensam miniminivå (Boeri, 2000).

4.5.Samspelet mellan arbetsmarknadsreformer och efterfrågepolitiken

Ett ytterligare argument gäller samspelet mellan arbetsmarknadsreformer och efterfrågepolitik. Det finns anledning tro att det tar lång tid för arbetsmarknadsreformer att påverka sysselsättningen om de genomförs i en situation med låg aggregerad efterfrågan. Ett exempel är att det tog tio-femton år för Thatchers radikala reformer i Storbritannien på 1980-talet att på ett avgörande sätt påverka arbetslösheten. Också i Nederländerna tog det upp till ett decennium innan reformerna på 1980-talet fick ett mer betydande genomslag (Nickell & Van Ours, 2000).

En orsak till att arbetsmarknadsreformers effekter kan vara beroende av efterfrågeläget är att de till stor del verkar genom att pressa ned reallönenivån. I ett läge med svag efterfrågan kan en sådan reallöneanpassning ta lång tid. Orsaken är den nominallönestelhet som vi diskuterade i avsnitt 2.1.2. Löntagarna kan i och för sig vara beredda att acceptera lägre reallöner (eller en minskad löneandel av nationalinkomsten), men de kan vara ovilliga att göra detta genom nominallönesänkningar eller ens genom mycket låga nominallöneökningar. En reallöneanpassning kan därför påskyndas om penningpolitiken ser till att inflationen inte pressas ned alltför nära noll eller det rentav uppstår deflation.

I ett land utanför EMU där centralbanken har ett inflationsmål kommer eventuella arbetsmarknadsreformer och efterfrågepolitiken att på ett naturligt sätt samordnas. Om reformer genomförs, så uppkommer en tendens till lägre både löne- och prisstegringar. Detta kan tolkas som en utbudschock. Om inflationen sjunker under inflationsmålet, är det centralbankens uppgift att stimulera efterfrågan genom räntesänkningar. Då underlättas en reallöneanpassning, eftersom kravet på mycket låga nominallöneökningar – eller på sänkningar av nominallönerna – blir mindre om inflationen hålls vid inflationsmålet. I EMU kommer den gemensamma penningpolitiken inte att på detta sätt svara på arbetsmarknadsreformer i ett enskilt land, eftersom ECB utformar penningpolitiken utifrån situationen i hela valutaunionen. Om nominallönerna är stela, kommer därför en reallöneanpassning att ta mycket längre tid.

Det är troligt att politikernas vilja att genomföra arbetsmarknadsreformer påverkas av hur fort de kan väntas leda till resultat. I så fall blir slutsatsen att ett EMU-medlemskap av detta skäl kan försvaga incitamenten att sänka jämviktsarbetslösheten genom arbetsmarknadsreformer på nationell nivå (*Sverige och EMU*, 1996; Bean, 1998; Calmfors, 1998; och Saint-Paul & Bentolila, 2000).

Vilken vikt ska man lägga vid detta argument? Detta beror på ett antal faktorer. Ju lägre inflationen är i genomsnitt, desto större risk är det att en nominallönerestriktion verkligen blir bindande vid arbetsmarknadsreformer. ECBs låga mål på en inflation på 0-2 procent – som man dock ännu inte levt upp till – kan utifrån detta perspektiv upplevas som problematiskt. Risken för att nominallönerestriktionen ska bli bindande blir mindre vid en hög produktivitetsökningstakt, eftersom en sådan innebär större möjligheter att uppnå positiva sysselsättningseffekter av arbetsmarknadsreformer utan att reallönernas ökningstakt måste pressas ned mycket lågt eller reallönenivån rentav behöver minska.

De resonemang som förts i detta avsnitt förutsätter att arbetsmarknadsreformer inte samordnas mellan de olika EMU-länderna. Om sådan samordning skulle ske, kan ECB förväntas reagera på dem med räntesänkningar. Men min bedömning är att en sådan samordning av arbetsmarknadsreformer är osannolik (jfr inledningen till avsnitt 4).

4.6. Svårigheterna att dra slutsatser om incitamenten för arbetsmarknadsreformer

Min diskussion visar att det finns flera mekanismer genom vilka ett EMU-medlemskap kan påverka de politiska incitamenten för arbetsmarknadsinstitutioner som leder till låg jämviktsarbetslöshet. Men effekterna går åt olika håll och det är svårt att väga dem mot varandra. Därför kan man på teoretiska grunder knappast bilda sig någon uppfattning om den troliga nettoeffekten.

EMU har också varit igång alldeles för kort tid för att man ska kunna dra några slutsatser från erfarenheterna där. Om man i stället studerar utvecklingen i olika länder under en längre tid och jämför olika växelkursarrangemang (där hårda växelkursbindningar inom ERM-systemet bör ge liknande effekter som ett EMU-medlemskap), går det knappast där heller att se några klara mönster. Å ena sidan kan man lyfta fram Nederländerna, Danmark och Irland som exempel på länder med fasta

växelkursbindningar inom det tidigare ERM-systemet som genomfört betydande arbetsmarknadsreformer. Men å andra sidan har länder som Belgien och Frankrike i mycket liten utsträckning reformerat sina arbetsmarknader och i vissa avseenden snarast tagit steg som motverkar en hög jämviktssysselsättning (arbetstidsförkortning, höjda minimilöner och starkare anställningsskydd i Frankrike). Vidare genomfördes de mest radikala arbetsmarknadsreformerna i OECD-området under 1980- och 1990-talen i Storbritannien och Nya Zeeland som hade penningpolitiska regimer med rörlig växelkurs och interna prisstabilitetsmål av ungefär samma slag som Sverige idag.¹⁵

Den övergripande slutsatsen blir att det knappast går att dra några klara slutsatser om hur ett EMU-medlemskap kan påverka de politiska incitamenten att välja arbetsmarknadsinstitutioner som är gynnsamma ur sysselsättningssynpunkt. Detta innebär enligt min uppfattning att överväganden gällande arbetsmarknadsreformer inte bör spela någon större roll vid en bedömning av ett EMU-medlemskaps konsekvenser.

5. Sammanfattande slutsatser

Min framställning har diskuterat ett EMU-medlemskaps effekter på lönebildningen. Två aspekter har betonats: den nominella lönenivåns flexibilitet vid makroekonomiska störningar och jämviktsnivån för reallöner och sysselsättning (de genomsnittsnivåer runt vilka konjunkturvariationerna sker). Lönebildningen kan påverkas genom tre olika mekanismer: (i) genom förändrade incitament vid rådande institutionella system på arbetsmarknaden (arbetsmarknadsinstitutioner); (ii) genom att arbetsmarknadens parter själva förändrar förhandlingssystemet; och (iii) genom politiska beslut att ändra sådana institutioner som regleras lagstiftningsvägen (arbetslöshetsförsäkring, anställningsskydd, skattesystem osv).

Huvudslutsatserna är följande.

- *Om* ett EMU-medlemskap innebär en tendens till större makroekonomiska svängningar till följd av förlusten av egen penningpolitik som stabiliseringspolitiskt instrument – vilket mycket talar för – så uppkommer incitament för större nominell flexibilitet i lönebildningen. Detta kan ske på olika sätt: kortare avtalsperioder, indexeringsinslag, större möjligheter till

¹⁵ Se t ex Elmeskov m fl (1998) och OECD (1999). Nicoletti m fl (2001) gjorde ett försök att relatera omfattningen av arbetsmarknadsreformerna i olika EU-länder till hur fasta växelkursbindningarna till D-marken varit, men resultaten visar ingen tydlig tendens.

omförhandlingar av gällande avtal och mindre motstånd mot låga nominella löneökningar eller nominella lönesänkningar. Det finns emellertid anledning tro att förändringarna i nominell löneflexibilitet blir ganska begränsade, inte minst därför att en låg inflationstakt gör att svårigheterna i en konjunkturkris att sänka den nominella löneökningstakten, eller de nominella lönenivåerna, blir en bindande restriktion. Och även ganska betydande förändringar i graden av nominell löneflexibilitet kommer endast till viss del att kunna kompensera för förlusten av egen penningpolitik som ett stabiliseringspolitiskt instrument. Slutsatsen måste bli att den stabiliseringspolitiska bördan för finanspolitiken ökar vid ett EMU-medlemskap.

- Det är mer oklart hur ett EMU-medlemskap kan påverka jämviktsnivåerna för reallöner och sysselsättning. Å ena sidan kan en gemensam valuta öka konkurrenstrycket på produktmarknaderna, vilket stärker incitamenten för återhållsamhet i lönebildningen. Denna effekt är starkast om avtalsförhandlingarna bedrivs på branschnivå, men det är svårt att bilda sig en uppfattning om den kvantitativa betydelsen. Å andra sidan kommer penningpolitiken att utöva en mindre återhållande effekt på lönebildningen vid ett EMU-medlemskap: orsaken är att avtalsparterna i Sverige då inte längre behöver befara att höga löneökningar utlöser penningpolitiska räntereaktioner. Också denna effekt kan antas vara starkast då avtalsförhandlingarna som nu karakteriseras av delvis samordning.
- Ett EMU-medlemskap kan väntas stärka incitamenten för samordnade avtalsförhandlingar, eftersom sådana förmodligen gör nominallönenivån mer flexibel. Eventuellt kan samordnade avtal vid ett medlemskap också fungera som ett substitut för penningpolitikens återhållande verkan när man står utanför EMU. En sådan utveckling mot mer av normstyrd samordning av ”nätverkstyp” tycks ha ägt rum i många EMU-länder, där sociala pakter ingåtts mellan parterna på arbetsmarknaden och ibland också med regeringen som deltagare. Det är dock tveksamt om sådana samordningsförsök kan fungera i längden, eftersom starka långsiktiga faktorer verkar i riktning mot en mer decentraliserad lönebildning.
- Buffertfonder, som gör det möjligt att sänka avtalade arbetsgivaravgifter i djupa lågkonjunkturer, kan vara ett sätt att öka de nominella lönekostnadernas flexibilitet utan att fördenskull några nominella löner behöver sänkas. Det finns

uppenbara begränsningar för hur mycket som kan uppnås den vägen, men buffertfonder kan vara värdefulla som komplement till andra åtgärder. Ett eventuellt buffertfondssystem bör konstrueras av parterna själva utan statlig inblandning. Risken att ett sådant buffertfondssystem skulle missbrukas av parterna förefaller relativt liten, eftersom buffertfondernas budgetrestriktion blir ”hårdare” än statens. Det är också fullt möjligt att ha ett centraliserat buffertfondssystem, samtidigt som löneförhandlingarna i övrigt sker mer eller mindre decentraliserat.

- Den gemensamma valutan förstärker de incitament som finns för transnationell samordning av avtalsförhandlingarna på EU-nivå. Vissa små steg i riktning mot sådan transnationell samordning har tagits på den fackliga sidan, men det förefaller osannolikt med en mer långtgående utveckling. Ett skäl är ett starkt motstånd från arbetsgivarsidan. Kostnaderna för transnationell samordning tycks också vara mycket stora. Det är vidare svårt att se några samhällsekonomiska vinster med sådan samordning: den skulle förmodligen i stället leda till högre lönenivåer och större svårigheter att ändra relativa lönenivåer mellan olika grupper och länder. I den mån transnationell samordning utvecklas, kommer det förmodligen främst att ske inom multinationella koncerner, men också detta kan väntas ske ganska långsamt.
- Det finns anledning att tro att ett EMU-medlemskap kan påverka de politiska besluten om de arbetsmarknadsinstitutioner som utformas lagstiftningsvägen. Olika teoretiska resonemang leder emellertid till olika slutsatser om i vilken riktning effekterna kan väntas gå. Det finns inte heller någon klar empirisk bild. Resonemang om hur de politiska incitamenten för arbetsmarknadsreformer kan påverkas ger därför knappast någon vägledning när man ska bedöma effekterna av ett EMU-medlemskap.

Referenser

Agell, J, (1999), "On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance", *Economic Journal*, 109.

Agell, J & Lundborg, P, (1995), "Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms", *Scandinavian Journal of Economics*, 97.

Agell, J & Lundborg, P, (1999), Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s, IFAU, Working Paper 1999:2.

Akerlof, G A, (1982), "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 97.

Akerlof, G A & Yellen, J, (1990), "Fairness and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, 105.

Alogoskoufis, G C & Manning, A, (1988), "On the Persistence of Unemployment", *Economic Policy*, 7.

Artis, M J & Ehrmann, M, (2000), The Exchange Rate - A Shock-Absorber or Source of Shocks? A Study of Four Open Economies, CEPR Discussion Paper 2550, London.

Bahn Müller, R & Bispinck, R, (1999), "Deutschland: Ende der Bescheidenheit in Euroland?", i: Schulten, T & Bispinck, R (red), *Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: Das Beispiel Metallindustrie*, Hamburg: VSA-Verlag.

Ball, L, (1987), "Externalities from Contract Length", *American Economic Review*, 77.

Ball, L, (1988), "Is Equilibrium Indexation Efficient?", *Quarterly Journal of Economics*, 103.

Ball, L, Mankiw, N G & Romer, D, (1988), "The New Keynesian Economics and the Output-Inflation Trade-off", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1.

Ball, L & Cecchetti, S G, (1991), "Wage Indexation and Discretionary Monetary Policy", *American Economic Review*, vol. 81.

Ball, L & Romer, D, (1991), "Sticky Prices As Coordination Failure", *American Economic Review*, 81.

Barro, R & Gordon, D B, (1983), "A Positive Theory of Monetary Policy in a Natural Rate Model", *Journal of Political Economy*, 91.

Bean, C R, (1998), "The Interaction of Aggregate-Demand Policies and Labour-Market Reform", *Swedish Economic Policy Review*, 5.

Bergman, M, (2001), Finanspolitikens roll i en valutaunion, Bilaga 2 till *Stabilitet och stabiliseringspolitik i EMU*, SOU 2001:62.

Bewley, T F, (1995), "A Depressed Labour Market Index as Explained by Participants", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 85.

Bewley, T F, (1998), "Why Not Cut Pay?", *European Economic Review*, 42.

Bewley, T F, (1999), *Why Wages Don't Fall during a Recession*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bispinck, R & Schulten, T, (1998), "Globalisierung und das deutsche Kollektivvertragssystem", *WSI-Mitteilungen*, 4.

Björklund, M, (2001), LO-ekonom berömmer Riksbanken, DN 19/1.

Blanchard, O, (1986), "The Wage-Price Spiral", *Quarterly Journal of Economics*, 101.

Blanchard, O, & Wolfers, J, (2000), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *Economic Journal*, 110.

Bleaney, M, (1996), "Central Bank Independence, Wage-Bargaining Structure, and Macroeconomic Performance in OECD Countries", *Oxford Economic Papers*, 48.

Blinder, A & Choi, D H, (1990), "A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness", *Quarterly Journal of Economics*, 105.

Boeri, T, (2000), "Putting the Debate on a New Footing", i: Boeri, T, Bertola, G & Nicoletti, G, (2000), *Welfare and Employment in a United Europe*, Cambridge, MA: MIT Press.

Boldt, P J, (1998), The Finnish Social Partner Agreement on Counter-Cyclical EMU Buffers, Finnish Confederation of Labour.

Burda, M, (1999), European Labour Markets and the Euro: How Much Flexibility Do We Really Need?, CEPR Discussion Paper No. 2217, London.

Buti, M & Sapir, A, (2001), EMU in the Early Years: Differences and Credibility, CEPR Discussion Paper No. 2832, London.

Calmfors, L, (1993a), Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance - A Survey, *OECD Economic Studies*, No. 21, 1993, Paris.

Calmfors, L, (1993b), "Lessons from the Swedish Macroeconomic Experience", *European Journal of Political Economy*, 9.

Calmfors, L, (1998), "Macroeconomic Policy, Wage Setting, and Employment – What Difference Does the EMU Make? ", *Oxford Review of Economic Policy*, 14.

Calmfors, L, (2000), EMU och arbetslösheten, *Ekonomisk Debatt*, 28.

Calmfors, L, (2001a), Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU – A Survey of the Issues, uppsats för Österreichische Nationalbank Workshop om “Wage Bargaining within EMU”, Wien, 9 oktober 2000, under utgivning i *Empirica*. Också IIES Seminar Paper No. 690, som kan laddas ner från <http://www.iies.su.se/~lcalmfors>.

Calmfors, L, (2001b), “Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union”, *Journal of Labor Economics*, 19.

Calmfors, L & Driffill, J, (1988), “Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, 6.

Calmfors, L & Forslund, A, (1990) Wage Formation in Sweden, i: Calmfors, L (red), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS och Oxford University Press.

Calmfors, L, & Holmlund, B, (2000), “European Unemployment: A Partial Survey”, *Swedish Economic Policy Review*, 7.

Calmfors, L, & Johansson, Å, (2001), Nominal Wage Flexibility, Wage Indexation, and Monetary Union, Institute for International Economic Studies, Stockholm.

Calmfors, L, Booth, A, Burda, M, Checchi, D, Naylor, R & Visser, J, (2001), “The Future of Collective Bargaining in Europe”, i: T. Boeri, A. Brugiavini & L. Calmfors (red), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press.

Campbell, C M III & Kamlani, K S, (1997), “The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firm”, *Quarterly Journal of Economics*, 112.

Canzoneri, M, Valles, J & Vinals, J, (1996), “Do Exchange Rates Move to Address International Macroeconomic Imbalances?”, CEPR Discussion Paper No. 1498, London.

Clarida, R & Gali, J, (1994), "Sources of Real Exchange Rate Fluctuations: How Important Are Nominal Shocks?", CEPR Discussion Paper No. 951, London.

Corricelli, F, Cukierman, A & Dalmazzo, A, (2000), Monetary Institutions, Monopolistic Competition, Unionized Labor Markets and Economic Performance, University of Sienna.

Crouch, C, (2000a), The Snakes and Ladders of Twenty-First-Century Trade Unionism, *Oxford Review of Economic Policy*, 16.

Crouch, C, (2000b), "National Wage Determination and European Monetary Union", i: Crouch, C (red), *After the Euro, Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union*, Oxford: Oxford University Press.

Cukierman, A, Rodriguez, P & Webb, S (1998), "Central Bank Autonomy and Exchange Rate Regimes - Their Effects on Monetary Accommodation and Activism", i: Eijffinger, S & Huizinga, H (red), *Positive Political Economy - Theory and Evidence*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Cukierman, A & Lippi, F, (1999), "Central Bank Independence, Centralisation of Wage Bargaining, Inflation and Unemployment: Theory and Some Evidence", *European Economic Review*, 43.

Danthine, J P & Hunt, J, (1994), "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration", *Economic Journal*, 104.

Daveri, F & Tabellini, G, (2000), "Unemployment, Growth, and Taxation in Industrial Countries", *Economic Policy*, 30.

De Grauwe, P, (1988), Exchange Rate Volatility and the Slowdown in Growth in International Trade, *IMF Staff Papers*, 35.

Dixit, A & Jensen, H, (2000), Equilibrium Contracts for the Central Bank of a Monetary Union, CESifo Working Paper No. 400, München.

Dornbusch, R, Favero, C & Giavazzi, F, (1998), “Immediate Challenges for the European Central Bank”, *Economic Policy*, 26.

Driffill, J & van der Ploeg, F, (1993), “Monopoly Unions and the Liberalisation of International Trade, *Economic Journal*, 103.

Dølvik, J E, (2000), *Economic and Monetary Union: Implications for Industrial Relations and Collective Bargaining in Europe*, European Trade Union Institute (ETUI).

Ebbinghaus, B & Visser, J, (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London: Macmillan.

Economic Survey of Spain, (2001), OECD, Paris.

Eichengreen, B, (1998), “European Monetary Unification: A *Tour d’Horizon*”, *Oxford Review of Economic Policy*, 14.

EIROOnline, (2000), “Wage Policy and EMU”, European Industrial Relations Observatory, Comparative Studies, /<http://www.eiro.eurofound.ie/>, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Elmeskov, J, Martin, J & Scarpetta, S, (1998), “Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences”, *Swedish Economic Policy Review*, 5.

Elvander, N, (1999), *The Industrial Agreement: An Analysis of Its Ideas and Performance*, Sandviken: ALMEGAs förlag.

ETUC, (1999), *Toward a European System of Industrial Relations*, Resolutions adopted by the 9th ETUC Congress in Helsinki 29/6-2/7 1999.

ETUC, (2000), Recommendations on the Coordination of Collective Bargaining, adopted by the Executive Committee, 13 och 14 december 2000.

Finanstidningen, (2000), huvudledare den 20/1.

Flam, H & Jansson, P, (2000), EMU Effects on International Trade and Investment, Seminar Paper No 683, Institute for International Economic Studies, Stockholm University.

Frankel, J & Rose, A, (1997), The Endogeneity of the Optimum Currency-Area Criteria, *Swedish Economic Policy Review*, 4.

Fregert, K, (1994), *Wage Contracts, Policy Regimes and Business Cycles - A Contractual History of Sweden 1908-1990*, Lund Economic Studies, Lund: Studentlitteratur.

Gottfries, N, (1992), "Insiders, Outsiders, and Nominal Wage Contracts", *Journal of Political Economy*, 100.

Gray, J A, (1976), "Wage Indexation: A Macroeconomic Approach", *Journal of Monetary Economics*, 2.

Gray, J A, (1978), "On Indexation and Contract Length", *Journal of Political Economy*, 86.

Groth, C & Johansson, Å, (2001), *Centralization of Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Phillips Curve*, Institute for International Economic Studies, Stockholm University.

Hall, P A & Franzese, R J, (1998), "Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage-Bargaining, and European Monetary Union", *International Organization*, 52.

Hege, A, (1999), "Collective Bargaining in Germany in the Age of Monetary Union", i: Pochet, P (red), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Series Work & Society, 22, Bryssel: P.I.E.-Peter Lang.

Heikensten, L & Ernhagen, T, (2000), Ekonomisk-politisk samordning i EU/EMU, *Penning- och valutapolitik 2000:1*, Sveriges Riksbank, Stockholm.

Holden, S, (1994), "Wage Bargaining and Nominal Rigidities", *European Economic Review*, 38.

Holden, S, (1997), "Wage Bargaining, Holdout, and Inflation", *Oxford Economic Papers*, 49.

Holden, S, (2001a), Monetary Policy and Nominal Rigidities under Low Inflation, CESifo Working Paper No. 481, München.

Holden, S, (2001b), Monetary Regimes and the Co-ordination of Wage Setting, CESifo Working Paper No. 429, München.

Holm, P, Kiander, J & Tossavainen, P, (1999), Social Security Funds, Payroll Tax Adjustment and Real Exchange Rate: The Finnish Model, VATT, Government Institute for Economic Research, Discussion Paper, No 198, Helsingfors.

Hutchison, M M & Walsh, C E, (1998), "The Output-Inflation Trade-Off and Central Bank Reform: Evidence from New Zealand", *The Economic Journal*, 108.

Inkomstpolitiskt avtal för åren 2001-02, (2000), Helsingfors, den 15 december.

Iversen, T, (1998a), "Wage Bargaining, Central Bank Independence, and the Real Effects of Money", *International Organization*, 52.

Iversen, T, (1998b), "Wage Bargaining, Hard Money and Economic Performance: Theory and Evidence for Organized Market Economies", *British Journal of Political Science*, 28.

Jackman, R, (1985), Counterinflationary Policy in a Unionised Economy with Nonsynchronised Wage Setting, *Scandinavian Journal of Economics*, 87.

Jansson, P, (1997), "How Large Is the Risk of Asymmetric Shocks for Sweden", *Swedish Economic Policy Review*, 4.

Jordahl, H & Laséen, S, (2000), Central Bank Conservatism and Labor Market Reform, Department of Economics, Uppsala University.

Keynes, J M, (1936), *The General Theory of Employment, Interest, and Money*, London: Macmillan.

Krueger, A, (1999), From Bismarck to Maastricht: The March to European Union and the Labor Compact, Princeton University.

Layard, R, Nickell, S & Jackman, R, (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.

Leichter, J, (1998), *Optimal Wage Indexation for a Monetary Union with Country Specific Shocks*, University of California, Santa Cruz, Working Paper No 400.

Lindbeck, A & Snower, D J, (2001), "Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible?", *European Economic Review*, 45.

LO, (2001), Klara, färdiga, gå! Kan Sverige förberedas för EMU?, Rapport 2001:3.

Marginson, P & Sisson, K, (1998), "European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?", *Journal of Common Market Studies*, 36.

Mermet, E & Janssen, R, (2000), Doorn Meeting, Benelux-Germany Coordination Group, 7-8 september 2000, Luxemburg.

Mermet, E & Hoffmann, R, (2001), European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining – An Overview, European Trade Union Institute (ETUI), Bryssel.

Milesi-Ferretti, G M, (1994), “Wage Indexation and Time Consistency”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 26.

Mundell, R, (1961), The Theory of Optimal Currency Areas, *American Economic Review*, 51.

Nickell, S, Vainiomaki, J & Wadhvani, S, (1994), Wages and Product Market Power, *Economica*, 61.

Nickell, S J & Layard, R, (1999), “Labor Market Institutions and Economic Performance”, i: Ashenfelter, O & Card, D (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Amsterdam: North Holland.

Nickell, S J & Van Ours, J, (2000), “The Netherlands and the United Kingdom: A European Unemployment Miracle?” *Economic Policy*, 30.

Nicoletti, G, Haffner, R, Nickell, S, Scarpetta, S & Zoega, G, (2001), “European Integration, Liberalization and Labour Market Performance”, i: Bertola, G, Boeri, T & Nicoletti, G, *Welfare and Employment in a United Europe*, Cambridge, MA: MIT Press.

OECD, (1999), *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*, Paris.

Pekkarinen, J, (2001), “Fiscal Policy and EMU: A Finnish Perspective”, i: *Fiscal Policy in EMU*, A Report of the Swedish Committee on Stabilization Policy in the EMU, Finansdepartementet, Stockholm.

Persson, T, (2001), “Currency Unions and Trade: How Large Is the Treatment Effect?”, under utgivning i *Economic Policy*.

Pochet, P, (1999a), "Monetary Union and Collective Bargaining in Europe: An Overview", i: Pochet, P, (red), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Series Work and Society, 22, Bryssel: P.I.E.-Peter Lang.

Pochet, P, (1999b), "Monetary Union and Collective Bargaining in Belgium", i: Pochet, P (red), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Series Work & Society, 22, Bryssel: P.I.E.-Peter Lang.

Pochet, P, (1999c), "Conclusions and Perspectives", i: Pochet, P (red), *Monetary Union and Collective Bargaining in Europe*, Series Work and Society, 22, Bryssel: P.I.E.-Peter Lang.

Ragan, J & Bratsberg, B, (2000), Un-COLA: Why Have Cost-of-Living Clauses Disappeared from Union Contracts and Will They Return?, *Southern Economic Journal*, oktober.

Rodrik, D, (1997), *Has Globalization Gone Too Far?* Institute for International Economics, Washington, DC.

Rose, A, (2000), One Money, One Market: Estimating the Effect of Common Currencies on Trade, *Economic Policy*, 15.

Rose, A, (2001), EMU och svensk utrikeshandel, *Svenskt Näringsliv*, Stockholm.

Rowthorn, R E, (1992), "Centralization, Employment and Wage Dispersion", *Economic Journal*, 102.

Saint-Paul, G & Bentolila, S, (2000), Will EMU Increase Eurosclerosis?, CEPR Discussion Paper 2423, London.

Sandberg, N-E, (1999), "Vårt behov av frälsarkrans", *Dagens Nyheter*, 24 november.

Scarpetta, S, (1996), "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study", *OECD Economic Studies*, 26.

Sibert, A C & Sutherland, A, (2000), "Monetary Union and Labour Market Reform", *Journal of International Economics*, 51.

Skott, P, (1997), "Stagflationary Consequences of Prudent Monetary Policy in a Unionized Economy", *Oxford Economic Papers*, 49.

Solow, R M, (1979), "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, 1.

Soskice, D & Iversen, T, (1998), "Multiple Wage-Bargaining Systems in the Single European Currency Area", *Oxford Review of Economic Policy*, 14.

Soskice, D & Iversen, T, (2000), "The Nonneutrality of Monetary Policy with Large Price or Wage Setters", *Quarterly Journal of Economics*, februari.

Stabilitet och stabiliseringspolitik i EMU, (2001), Delbetänkande av Kommittén för stabiliseringspolitik för full sysselsättning vid svenskt medlemskap i valutaunionen, SOU 2001:62, Finansdepartementet, Stockholm.

Streeck, W, (1998), *The Internationalization of Industrial Relations in Europe*, Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Discussion Paper 98/2, Köln.

Sverige och EMU, (1996), SOU 1996:158, EMU-utredningen, Finansdepartementet, Stockholm.

Taylor, J B, (1980), "Aggregate Dynamics and Staggered Contracts", *Journal of Political Economy*, 88.

Thomas, A, (1997), *Is the Exchange Rate a Shock Absorber? The Case of Sweden*, IMF Working Paper, december, Washington, DC.

Thomas, A, (2001), *The Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structures: An Empirical Exploration*, International Monetary Fund, Washington, DC.

Toolsema, L, Sturm, J-E & de Haan, J, (2001), *Convergence of Monetary Transmission in EMU – New Evidence*, CESifo Working Paper No. 465, München.

Traxler, F, Blaschke, S & Kittel, B, (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford: Oxford University Press.

UNICE, (1999), *Releasing Europe's Employment Potential*, Companies' Views on European Social Policy beyond 2000, Bryssel.

Utanförskapets konsekvenser, (1998), *En rapport från den partsgemensamma EMU-gruppen*, SACO, SAF & TCO.

Velasco, A & Guzzo, V, (1999), "The Case for a Populist Central Banker", *European Economic Review*, 43.

Visser, J (2000), "A Combined Indicator of Union Centralisation and Coordination", Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Working Paper 00/3, Amsterdam.

Visser, J (1998a), "Two Cheers for Corporatism. One for the Market", *British Journal of Industrial Relations*, 36.

Visser, J (1998b), "Concertation – the Art of Making Social Pacts", i: *National Social Pacts, Assessment and Future Prospects*, Notre Europe, Paris.

Wallerstein, M, (1999), "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies," *American Journal of Political Science*, 43.

Walsh, C E, (1995), "Central Bank Independence and the Short-Run Output-Inflation Trade-Off in the European Community", i: Eichengreen, B, Frieden, J & von Hagen, J (red), *Monetary and Fiscal Policy in an Integrated Europe*, New York and London: Springer.

Weitzman, M L, (1985), "The Simple Macroeconomics of Profit Sharing", *American Economic Review*, 75.

von Hagen, J & Mundschenk, S, (2001), The Political Economy of Policy Coordination in the EU, under utgivning i *Swedish Economic Policy Review*.

Zetterberg, J, (1995), "Unemployment, Labour Market Policy and the Wage Bargaining System", i: Johannesson, J, & Wadensjö, E (red), *Labour Market Policy at the Crossroads* EFA, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.

Åberg, C J, (1999), "Upprepa inte vår felaktiga politik", *Dagens Nyheter*, 30 december.

Appendix: Teoretiska modellberäkningar av nominell löneflexibilitet

A.1. Inledning

Detta appendix redovisar de teoretiska modellberäkningar från Calmfors & Johansson (2001) som ligger till grund för en del av slutsatserna om ett EMU-medlemskaps effekter på graden av nominell löneflexibilitet i avsnitt 2.1.2. Avsnitt A.2 analyserar effekterna på avtalsperiodernas längd och avsnitt A.3 effekterna på incitamenten att indexera lönerna. Avsnitt A.4 redovisar de mer exakta modellantagandena i matematisk form.

Den grundläggande förutsättningen för analysen är att ekonomin utsätts för asymmetriska makroekonomiska störningar. Dessa kan vara reala utbudsstörningar (som förändrar produktionsvolymen vid given sysselsättning), reala efterfrågestörningar (som förändrar efterfrågan på inhemskt producerade varor) eller nominella växelkursstörningar (som förändrar kronans kurs mot euron vid i övrigt givna förhållanden). När ekonomin står utanför EMU, antas den inhemska centralbanken försöka stabilisera både inflationstakt och sysselsättning vid dessa asymmetriska störningar. När parterna på arbetsmarknaden sluter avtal, antas de välja antingen avtalsperiodens längd eller graden av löneindexering i syfte att undvika fluktuationer i såväl reallöner som sysselsättning.

A.2. Avtalsperiodernas längd

Tabell A.1 redovisar beräkningar av avtalslängden i EMU i förhållande till avtalslängden utanför EMU. De olika raderna speglar olika antaganden om de makroekonomiska störningarna. Rad 1 utgör ett basscenario där variabiliteten i efterfråge-, utbuds- och växelkursstörningar är lika stor. På rad 2 är variabiliteten i utbudsstörningar dubbelt så stor som variabiliteten i efterfråge- och växelkursstörningar. På rad 3 antas efterfrågestörningarna ha dubbelt så stor variabilitet som de andra två störningarna, medan i stället växelkursstörningarna antas ha dubbelt så stor variabilitet som de andra störningarna på rad 4. Växelkursstörningarna antas i samtliga fall förekomma endast när landet inte deltar i valutaunionen.¹⁶ I den första kolumnen antas den inhemska centralbanken lägga lika

¹⁶ Antaganden om de olika störningarnas relativa betydelse grundar sig på de empiriska studier som diskuterades i avsnitt 2.1.1. De ger visst stöd för att asymmetriska utbudsstörningar varit något viktigare än efterfrågestörningar för att förklara produktionens variabilitet. Antagandena om nominella växelkursstörningar kan ses om en kompromiss mellan resultatet att dessa varit den viktigaste

stor vikt vid prisstabilitets- som sysselsättningsmålet, medan den i den andra kolumnen lägger dubbelt så stor vikt vid prisstabilitets- som vid sysselsättningsmålet. Avtalsparterna antas i alla räkneexemplen lägga lika stor vikt vid stabil sysselsättning som vid stabila reallöner.

Tabell A.1: Avtalslängden i EMU i förhållande till avtalslängden utanför EMU enligt teoretiska modellberäkningar

	Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 1	Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 2
Lika störningar ^{a)}	0,35	0,37
Stora utbudsstörningar ^{b)}	0,27	0,29
Stora efterfrågestörningar ^{c)}	0,28	0,30
Stora växelkursstörningar ^{d)}	0,56	0,58

Anmärkning: a) Varianserna för utbuds-, efterfråge- och växelkursstörningar är lika stora.
 b) Dubbelt så stor varians för utbudsstörningarna som för de andra störningarna.
 c) Dubbelt så stor varians för efterfrågestörningarna som för de andra störningarna.
 d) Dubbelt så stor varians för växelkursstörningarna som för de andra störningarna.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Tabellen visar att avtalsperioderna enligt dessa modellberäkningar i samtliga fall blir mycket kortare i EMU. Skillnaderna blir störst i fallen med stora utbuds- och efterfrågestörningar (avtalslängden i EMU är då mindre än en tredjedel av avtalslängden utanför) och minst i fallet med stora växelkursstörningar utanför EMU (avtalslängden i EMU är då 55-60 % av avtalslängden utanför). Generellt blir skillnaderna i avtalslängd något mindre om den inhemska centralbanken lägger större vikt vid prisstabilitets- än vid sysselsättningsmålet (den andra kolumnen). Skälet är att den inhemska centralbanken i detta fall vid utbudsstörningar lägger mindre vikt vid sysselsättningsstabilisering, vilket innebär att en större del av anpassningsbördan för att motverka svängningar i sysselsättningen läggs på lönebildningen.

förklaringen för variationerna i den nominella (och reala) växelkursen och resultatet att dessa störningar varit av endast marginell betydelse för variationerna i produktionen. Analysen ovan fokuserar endast på växelkursvariabiliteten gentemot det nuvarande EMU-området men inte gentemot tredje land: växelkursvariabiliteten vid ett utanförskap i räkneexemplen motsvarar således skillnaden i växelkursvariabilitet mellan ett utanförskap (då den inhemska valutans kurs kan röra sig mot såväl euron som valutorna i tredje land) och ett medlemskap (då bara eurons kurs kan röra sig mot valutorna i tredje land).

Den roll som en mer flexibel lönebildning i EMU spelar för sysselsättningens variabilitet illustreras i Tabell A.2. Tabellen visar hur variabiliteten i sysselsättningen enligt modellberäkningarna skiljer sig åt mellan medlemskap och icke-medlemskap i EMU. Kolumnerna 1 och 4 visar sysselsättningens variabilitet utanför EMU. Kolumnerna 2 och 5 visar sysselsättningens variabilitet i EMU om avtalslängden förblir densamma i som utanför EMU. Kolumnerna 3 och 6 visar i stället utfallet när avtalsparterna förkortar avtalsperioderna i EMU på det sätt som angavs i Tabell A.1. I samtliga fall mäts sysselsättningens variabilitet under en tidsperiod som är lika lång som avtalsperioden utanför EMU. En jämförelse mellan kolumnerna 1 och 2 (respektive mellan kolumnerna 4 och 5) visar att ett EMU-inträde leder till en mycket kraftig ökning av sysselsättningens variabilitet om avtalsperiodens längd förblir oförändrad: i de flesta fallen blir variansen 3 - 4 gånger större. Kolumnerna 3 och 6 visar att en förkortning av avtalsperioderna enligt Tabell 1 motverkar ökningen av sysselsättningens variabilitet: i de flesta fallen blir variansen 2 - 3 gånger större vid EMU-medlemskap än vid icke-medlemskap om avtalsperiodens längd förkortas. Enligt beräkningarna kommer emellertid ett EMU-inträde att innebära en betydande ökning av sysselsättningens variabilitet även om avtalsperioderna skulle bli avsevärt kortare och därmed den nominella löneflexibiliteten avsevärt större.

Tabell A.3 visar hur variabiliteten i inflationstakten enligt modellberäkningarna skiljer sig mellan medlemskap och icke-medlemskap. De olika raderna och kolumnerna har i övrigt samma betydelse som i Tabell A.2. Det framgår att också fluktuationerna i inflationen blir större i EMU vid en given avtalslängd (kolumnerna 1 och 2 respektive 4 och 5 ska då jämföras med varandra). En jämförelse mellan kolumnerna 2 och 3 (respektive mellan kolumnerna 5 och 6) visar att en förkortning av avtalsperiodernas längd i EMU förstärker tendenserna till större prisvariabilitet vid medlemskap. Den minskning av sysselsättningsfluktuationerna som kan uppnås genom större nominell löneflexibilitet köps således till priset av större fluktuationer i inflationen. Däremot minskar kortare avtalsperioder reallönernas variabilitet som framgår av Tabell A.4.

Tabell A.2: Sysselsättningens variabilitet

	Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 1			Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 2		
	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)
Lika störningar	0,53	1,99	1,05	0,67	1,90	1,01
Stora utbudsstörningar	1,03	4,27	2,18	1,33	4,03	2,07
Stora efterfrågestörningar	0,49	2,82	1,44	0,67	2,65	1,36
Stora växelkursstörningar	0,58	1,24	0,79	0,66	1,20	0,78

Anmärkning: Angående störningarna, se Tabell A.1. IA = ingen anpassning av avtalsperiodens längd vid EMU-inträde, så att avtalsperioden förblir densamma som utanför EMU. A = avtalsperioden i EMU förkortas enligt Tabell A.1. Sysselsättningens variabilitet (variansen) mäts med kostnaden för att sluta avtal som måttenhet (denna kostnad har således satts lika med ett) och avser en tidsperiod som är lika med avtalsperioden utanför EMU. Denna skiljer sig åt mellan raderna och mellan kolumner med olika relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion. Jämförelser är därför endast meningsfulla mellan celler på samma rad och med samma relativa vikt för inflationen.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Tabell A.3: Inflationens variabilitet

	Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 1			Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 2		
	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)
Lika störningar	0,47	0,85	2,57	0,33	0,81	2,42
Stora utbudsstörningar	0,97	2,91	7,66	1,67	2,75	7,22
Stora efterfrågestörningar	0,51	0,72	2,79	0,33	0,68	2,61
Stora växelkursstörningar	0,42	0,53	1,36	0,33	0,51	1,29

Anmärkning: Angående störningarna, se Tabell A.1. IA = ingen anpassning av avtalsperiodens längd vid EMU-inträde, så att avtalsperioden förblir densamma som utanför EMU. A = avtalsperioden i EMU förkortas enligt Tabell A.1. Sysselsättningens varians mäts med kostnaden för att sluta avtal som måttenhet (denna kostnad har således satts lika med ett) och avser en tidsperiod som är lika med avtalsperioden utanför EMU. Denna skiljer sig åt mellan raderna och mellan kolumnerna med olika relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion. Jämförelser är därför endast meningsfulla mellan celler på samma rad och med samma relativa vikt för inflationen. Inflationens variabilitet i ett givet fall kan också jämföras med sysselsättningens variabilitet enligt Tabell A.2.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Tabell A.4: Reallönens variabilitet

	Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 1			Relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion = 2		
	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)	Utanför EMU	I EMU (IA)	I EMU (A)
Lika störningar	0,47	0,85	0,64	0,33	0,81	0,61
Stora utbudsstörningar	0,97	2,91	1,93	0,67	2,75	1,83
Stora efterfrågestörningar	0,51	0,72	0,63	0,33	0,68	0,59
Stora växelkursstörningar	0,42	0,53	0,43	0,34	0,51	0,42

Anmärkning: Angående störningarna, se Tabell A.1. IA = ingen anpassning av avtalsperiodens längd vid EMU-inträde, så att avtalsperioden förblir densamma som utanför EMU. A = avtalsperioden i förkortas enligt Tabell A.1. Sysselsättningens varians mäts med kostnaden för att sluta avtal som måttenhet (denna kostnad har således satts lika med ett) och avser en tidsperiod som är lika med avtalsperioden utanför EMU. Denna skiljer sig åt mellan raderna och mellan kolumnerna med olika relativ vikt för inflationen i centralbankens målfunktion. Jämförelser är därför endast meningsfulla mellan celler på samma rad och med samma relativa vikt för inflationen. Reallönens variabilitet i ett givet fall kan också jämföras med sysselsättningens och inflationens variabilitet enligt Tabellerna A.2 och A.3.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Räkneexemplen i detta avsnitt bör självfallet inte tolkas bokstavligt, utan de beräknade förkortningarna av avtalsperioderna vid ett EMU-inträde bör ses som ”övre gränser” för hur stora skillnaderna i avtalslängd mellan medlemskap och icke-medlemskap skulle kunna bli. Ett skäl är att beräkningarna förutsätter att alla löntagare har samma intresse av nominell löneflexibilitet och inte beaktar att lönebildningen i första hand styrs av ”insiders” med mindre arbetslöshetsrisk och därför mindre intresse av nominell löneflexibilitet än ”outsiders” (se avsnitt 2.1.2). Ett annat skäl är att beräkningarna inte tar hänsyn till att flexibiliteten kan öka också inom ramen för löpande avtal genom antingen indexeringsarrangemang (se nästa avsnitt) eller omförhandlingsklausuler.

A.3. Incitamenten för löneindexering

Calmfors & Johansson (2001) har gjort teoretiska modellberäkningar också av hur ett EMU-medlemskap skulle kunna påverka incitamenten för löneindexering. Tabell A.5 visar hur stora de beräknade vinsterna för det enskilda avtalsområdet av att stabilisera sysselsättning och reallöner genom löneindexering är när resten av ekonomin inte förväntas indexera respektive när den förväntas göra detta. I beräkningarna antas att löneförhandlarna lägger lika stor vikt vid en stabil sysselsättnings- som en stabil reallöneutveckling.

Tabell A.5: Beräknad stabiliseringsvinst (i form av mer stabil sysselsättnings- och reallöneutveckling) på det enskilda avtalsområdet av indexering under olika antaganden

	Samma vikt för inflation och arbetslöshet i centralbankens målfunktion				Dubbelt så stor vikt för inflation som för arbetslöshet i centralbankens målfunktion			
	U	M	U	M	U	M	U	M
	Andra indexerar inte		Andra indexerar		Andra indexerar inte		Andra indexerar	
Lika störningar	0,10	1,23	2,04	31,82	0,08	1,23	12,11	31,82
Stora utbudsstörningar	0,06	1,84	1,03	47,40	0,04	1,84	12,11	47,40
Stora efterfrågestörningar	0,03	1,95	0,50	50,44	0,01	1,95	0,19	50,44
Stora växelkursstörningar	0,41	1,23	24,22	31,82	0,41	1,23	24,22	31,82

Anmärkning: U = icke-medlemskap i EMU; M = medlemskap i EMU. I basscenariet på rad 1 har varianserna för alla tre störningarna satts till 1. På rad 2 har variansen för utbudsstörningen satts till 2 och de två andra varianserna till 1. På rad 3 har variansen för efterfrågestörningen satts till 2 och de två andra varianserna till 1. På rad 4 har variansen för växelkursstörningen utanför EMU satts till 2 och de två andra varianserna till 1. Stabiliseringsvinsterna av indexering har uttryckts med (den lika) variansen för störningarna i basscenariet på rad 1 som måttenhet. Siffran 0,10 i första radens första kolumn betyder således att stabiliseringsvinsten av indexering är 0,10 x variansen för störningarna i detta fall. Siffran 1,95 i tredje radens andra kolumn betyder att stabiliseringsvinsten i detta fall är 1,95 x variansen för störningarna i basscenariet på rad 1.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Det framgår av Tabell A.5 att stabiliseringsvinsterna av indexering i samtliga fall är större vid medlemskap i EMU än vid icke-medlemskap. Om denna stabiliseringsvinst är större än de ”förhandlingskostnader” som är förknippade med att indexera, antas indexering komma till stånd. Graden av indexering som i så fall enligt modellberäkningarna väljs vid EMU-medlemskap av självständiga avtalsparter som agerar var och en för sig visas av den första kolumnen i Tabell A.6.

Tabell A.6: Beräknad grad av indexering i EMU om sådan väljs

	Jämviktsindexering	Socialt optimal indexering
Lika störningar	0,90	0,41
Stora utbudsstörningar	0,85	0,35
Stora efterfrågestörningar	0,99	0,52
Stora växelkursstörningar	0,90	0,41

Anmärkning: Angående störningarna, se Tabell A.5. Kolumn 1 visar den indexering som självständiga avtalsparter väljer utan samordning. Kolumn 2 visar den indexering som är samhällsekonomiskt optimal. I beräkningarna i kolumn 1 har antagits att sysselsättnings- och reallönemål åsätts samma vikt. I kolumn 2 har antagits att sysselsättnings-, reallöne- och inflationsmål åsätts samma vikt.

Källa: Calmfors & Johansson (2001).

Den andra kolumnen visar vilken indexering som är samhällsekonomiskt eftersträvansvärd om man lägger samma vikt vid sysselsättnings-, reallöne- och prisstabilitet. Denna socialt optimala indexeringsgrad är enligt beräkningarna avsevärt lägre än den indexeringsgrad som självständiga avtalsparter som agerar var och en för sig skulle välja.

A.4. Teoretiska modellantaganden

Produktionsfunktionen på ett enskilt avtalsområde i antas vara:

$$y_i = a l_i + \theta, \quad (1)$$

där y_i är produktionen, l_i sysselsättningen, θ en asymmetrisk produktivitetstörning som är gemensam för hela ekonomin och $0 < a < 1$ produktionens elasticitet m.a.p. sysselsättningen. Alla variabler är logaritmer.

Vinstmaximering under antagande om perfekt konkurrens ger sysselsättningen på avtalsområde i som

$$l_i = -\frac{1}{1-a}(w_i - p - \ln a - \theta), \quad (2)$$

där w_i är nominallönen och p det inhemska produktpriset.

Samma vara antas produceras på alla avtalsområden. Om avtalsområdena indexeras på intervallet $[0, 1]$ blir det aggregerade utbudet av inhemskt producerade varor:

$$y^s = \int_0^1 y_i di, \quad (3)$$

där y^s är aggregerat utbud.

Den aggregerade efterfrågan på inhemskt producerade varor är:

$$y^D = \beta(e - p) + v, \quad (4)$$

där y^D är aggregerad efterfrågan på inhemskt producerade varor, e = nominell växelkurs, v en asymmetrisk efterfrågestörning och β elasticiteten för efterfrågan på inhemskt producerade varor m.a.p. den reala växelkursen $e - p$. Det utländska produktpriset i utländsk valuta har normaliserats till noll.

Jämvikt på produktmarknaden ger:

$$y^s = y^D. \quad (5)$$

Konsumentprisindex ges av:

$$p_c = \alpha p + (1-\alpha)e, \quad (6)$$

där p_c är konsumentprisindex och α de inhemskt producerade varornas vikt i detta.

Den inhemska centralbanken utformar vid ett utanförskap sin penningpolitik i syfte att nå en önskad växelkurs e^{CB} . Men på grund av nominella växelkursstörningar kan centralbanken inte kontrollera den faktiska växelkursen. Den ges i stället av:

$$e = e^{CB} + \xi, \quad (7)$$

där ξ är en nominell växelkursstörning.

Den inhemska centralbanken antas ha information om utbuds- och efterfrågestörningarna θ och v , men inte om växelkursstörningen ξ , när den agerar. Den inhemska centralbanken väljer sitt penningpolitiska "instrument" e^{CB} i syfte att optimera sin målfunktion. Mer precist antas centralbanken minimera sin förväntade "förlust".

$$E(L^{CB}) = E[(l - l^*)^2] + \lambda E(p_c^2), \quad (8)$$

där E är förväntningsoperatoren, L^{CB} centralbankens "förlust", $l = \int_0^1 l_i di$ aggregerad sysselsättning, l^* den förväntade sysselsättningsnivån (jämviktsarbetslösheten) och λ den relativa vikten för prisnivån. Centralbanken försöker således undvika variationer i sysselsättningen runt jämviktsnivån och variationer i prisnivån runt ett mål som normaliserats till noll.¹⁷

Vid medlemskap i EMU antas växelkursen e vara oåterkallelig fast och lika med den förväntade växelkursen vid icke-medlemskap.

Avtalsparterna på ett enskilt avtalsområde agerar i syfte att minimera den förväntade "förlusten":

$$E(L_i^{TU}) = E(l_i^2) + \gamma E[(w_i - p_c - \phi)^2] + E(p_c^2), \quad (9)$$

där L_i^{TU} är förlustfunktionen, ϕ den önskade reallönen (reallönemålet) och γ den relativa vikten för reallönen. Det enskilda avtalsområdet antas vara så litet att händelser där inte påverkar konsumentprisnivån i hela ekonomin p_c . Följaktligen kan p_c tas som exogent givet och avtalsparterna kommer att agera som om de minimerar

$$E(\tilde{L}_i^{TU}) = E(l_i^2) + \gamma E[(w_i - p_c - \phi)^2]. \quad (9')$$

Alla störningar antas vara vitt brus. Varianserna betecknas σ_v^2 , σ_θ^2 och σ_ξ^2 .

A.4.1. Avtalsperiodens längd

I analysen av hur långa avtalsperioderna blir, antas att ekvationerna (1) – (8) gälla i varje tidpunkt och centralbanken således kontinuerligt anpassa sitt penningpolitiska instrument i syfte att minimera sin förlustfunktion. De makroekonomiska störningarna antas följa s k Wienerprocesser (motsvarigheten i kontinuerlig tid till en "random walk"). Det betyder att den vid tidpunkten T prognosticerade variansen för utbudsstörningen vid den senare tidpunkten t är $Var_T(\theta_t) = (t - T)\sigma_\theta^2$, där σ_θ^2 är den momentana variansen. Liknande antaganden görs för de andra störningarna. Innebörden är att osäkerheten om framtida störningar är större ju mer avlägsen den tidpunkt är som bedömningen gäller.

¹⁷ Prisstabilitetsmålet har här formulerats som ett prisnivåmål. Men med en given prisnivå i utgångsläget kan prisnivåmålet tolkas också som ett inflationsmål för den period som studeras.

Det antas att man på varje avtalsområde i förväg, innan man vet vilka störningar som realiserar, bestämmer avtalsperiodens längd och lönen under denna avtalsperiod. Vid t ex tidpunkten 0 görs detta så att den förväntade förlusten per tidsenhet

$$E_0(L_i^{TU}) = \frac{1}{x_i} \left(\int_0^{x_i} E_0[L_i(t)^2] dt + \int_0^{x_i} E_0[(w_i(t) - p_c(t) - \phi)^2] dt \right) + C \quad (10)$$

minimeras. x_i är avtalsperiodens längd och C den förhandlingskostnad som utgår varje gång man sluter ett avtal.

A.4.2. Graden av indexering

I analysen av indexering analyseras bara en given avtalsperiod. Ekvationerna (1) – (9) antas nu gälla för en sådan avtalsperiod. Lönen w_i på ett enskilt avtalsområde ges nu av

$$w_i = w_{io} + b_i(p_c - p_c^e), \quad (11)$$

där w_{io} är baslönen, b_i indexeringsgraden och p_c^e den förväntade konsumentprisnivån. Ekvationen säger att den nominella lönen består av summan av en nominell baslön som utgår oberoende av inflationen och en indexeringskomponent som beror på utvecklingen av konsumentprisindex. Om det inte sker några oväntade prisförändringar utgår endast baslönen, men om sådana sker anpassas lönenivån.

Baslönen w_{io} och indexeringsgraden b_i väljs på varje avtalsområde innan man vet vilka störningar som realiserar. Detta sker så att (9') minimeras.

I en del fall kommer det att finnas flera möjliga indexeringsjämvikter utanför EMU när enskilda avtalsområden väljer graden av indexering. I dessa fall har den jämvikt som innebär partiell indexering ($0 < b_i < 1$) valts i Tabell A.5.¹⁸

Den socialt optimala indexeringsgraden i Tabell A.6 har beräknats genom att välja $b = \int_0^1 b_i di$ så att den aggregerade förlustfunktionen $\int_0^1 E(L_i^{TU}) di$ minimeras.

¹⁸ Se Calmfors & Johansson (2001) för en mer utförlig diskussion.

A.4.3. Parameterantaganden

I räkneexemplen i avsnitten A.2 och A.3 har följande antaganden gjorts:

Produktionens elasticitet m.a.p. sysselsättningen: $a = 0,7$.

Elasticiteten för efterfrågan på inhemskt producerade varor m.a.p. den reala växelkursen: $\beta = 0,5$.

De inhemskt producerade varornas vikt i konsumentprisindex: $\alpha = 0,7$.

Reallönens vikt i parternas förlustfunktioner: $\gamma = 1$.

Inflationens vikt i parternas respektive centralbankens förlustfunktion: $\lambda = 1$ och $\lambda = 2$.

Reallönemålet: $\phi = \ln a = \ln 0,7$.

Störningarnas varianser:

Basscenario: $\sigma_v^2 = \sigma_\theta^2 = \sigma_\xi^2$

Stora utbudsstörningar: $\sigma_\theta^2 = 2\sigma_v^2 = 2\sigma_\xi^2$

Stora efterfrågestörningar: $\sigma_v^2 = 2\sigma_\theta^2 = 2\sigma_\xi^2$

Stora växelkursstörningar: $\sigma_\xi^2 = 2\sigma_v^2 = 2\sigma_\theta^2$