

Orsaker till nominell lönestelhet

Nominell lönestelhet neråt, dvs. hinder mot nominella lönesänkningar, kan förklaras av att både företag och arbetstagare motsätter sig lönesänkningar samt av institutionella faktorer som arbetsrättslagstiftningen och kollektivavtalens utformning.

Nominell lönestelhet neråt förklaras ibland av fackföreningarnas starka ställning. Nominell lönestelhet kan dock även förekomma i ekonomier där lönerna bestäms utan några kollektivavtal. Ett skäl till nominell lönestelhet är att de flesta löneavtal är skrivna i nominella termer, dvs. i kronor och ören, och är tämligen långvariga. Lönerna omförhandlas inte under avtalsperioden även om det ekonomiska läget förändras. En förklaring är att det är svårt att indexera löneavtal på ett effektivt sätt. Därtill ger löneavtal i nominella termer löntagaren en viss kännedom om kommande inkomster.²⁷

Företagen och arbetstagarnas skäl

Det är även sällsynt att lönen sänks mellan två löneavtal. En förklaring till detta är att både företag och arbetstagare har skäl att motsätta sig lönesänkningar.

Ur företagets perspektiv kan lönesänkningar vara ett tveeggat instrument för att minska kostnaderna i en konjunkturedgång. Även om en lönesänkning minskar företagets kostnader på kort sikt kan den medföra andra typer av kostnader på längre sikt. Agell och Bennmarker (2002) visar att många företag tror att lönesänkningar leder till att personalomsättningen ökar till följd av att anställda självmant väljer att sluta.²⁸ Studien bekräftar även andra teorier om att sänkta löner får en negativ inverkan på arbetsmotivationen.²⁹ Resultaten visar även att företagsledningen anser att externa lönejämförelser spelar en viktig roll för arbetsmotivationen. Motivationen påverkas negativt om företagets lönenivå är lägre än i likvärdiga företag.

²⁷ För en mer ingående diskussion se Gottfries, N (1992) "Insiders, outsiders and nominal wage contracts", *Journal of political economy* 100(2), pp.252-270.

²⁸ Agell, J och Bennmarker, H (2002) "Wage policy and endogenous wage rigidity: a representative view from the inside" IFAU working paper 2002:12

²⁹ Teorierna omfattar dels s.k. sociala rättvisenormer, t.ex. gåvot teorin (Akerlof 1982, 1984) och hypotesen om den rättvisa lönen (Akerlof och Yellen, 1990) samt lörens effekt på motivation, t.ex. effektiva löneteorin (Shapiro och Stiglitz, 1984).

För den enskilde arbetstagaren leder sänkt lön inte bara till lägre inkomst vid fortsatt arbete utan även till lägre ersättning vid t.ex. sjukdom, föräldraledighet, arbetslöshet och framtida pension.

Lundborg (2005) visar att anställda i krisdrabbade företag kommer att motsätta sig lönesänkningar för att rädda sina jobb om ersättningsnivåerna i socialförsäkringssystem är höga, om sannolikheten att få ett nytt jobb är hög samt om marginalskatterna är låga.³⁰

Institutionella faktorer

Även institutionella faktorer påverkar förekomsten av lönesänkningar. Att nominella lönesänkningar varit relativt sällsynta under efterkrigstiden kan delvis förklaras av arbetsmarknadspolitikerna i Sverige. Den s.k. Rehn-Meidner modellen utarbetades av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner.³¹ Utgångspunkten för modellen var "lika lön för lika arbete" oberoende av det enskilda företagets eller sektorns bärkraft. Syftet var att skapa ett utslagningstryck bland företag och sektorer med låga vinster. Denna utslagning betraktades som önskvärd, då arbetskraft som frigjorts kunde överföras till mera produktiva verksamheter. Överföringen skulle underlättas genom en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Att lönesänkningar varit relativt sällsynta kan också förklaras av det ramverk som omfattar den svenska arbetsmarknaden. Ramverket består av tre delar; den arbetsrättsliga lagstiftningen, kollektivavtal samt individuella anställningskontrakt. Av dessa är kollektivavtalet viktigast, då den arbetsrättsliga lagstiftningen till viss del är dispositiv samt att villkor i det individuella anställningskontraktet regleras av kollektivavtalet. Ett kollektivavtal kan slutas på lokal eller central nivå mellan en arbetsgivareorganisation eller enskild arbetsgivare och en facklig organisation. Kollektivavtalen medför att företag inte ensidigt kan sänka löner även om avtalet löpt ut. Detta innebär att en lönesänkning endast kan ske under ömsesidighet mellan arbetstagare och arbets-

³⁰ Lundborg, P. (2005) "Wage rigidity and tax structure" *Economic letters* 86, pp. 297-301.

³¹ LO, (1951) "Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen".

givare om sänkningen inte strider mot rådande lägsta lön enligt kollektivavtalet.

Att en lönesänkning endast kan ske under ömsesidighet kan härledas till en fundamental princip inom kontraktsskrivning. Om två parter har ingått ett avtal så kan villkoren i avtalet endast förändras om båda parter samtycker. Denna princip kan även användas för att förklara nominell lönestelhet på arbetsmarknader som har svag arbetsrättslagstiftning eller vid avsaknad av fackliga organisationer. Principen betyder dock inte att ett kontrakt aldrig kan omförhandlas.

Teoretisk analys av förhandlingsspelet mellan arbetsgivare och fackförening har visat att villkoret att rådande lön gäller även om avtalet löpt ut kan leda till nominell lönestelhet.³² Utgångspunkten för resonemanget är att det inte lönar sig för en arbetsgivare att initiera en lockout för att sänka löner vid en begränsad nedgång i efterfrågan. På motsvarande sätt lönar det sig inte för en fackförening att initiera en strejk för att höja löner vid en begränsad uppgång i efterfrågan. Kraven på omförhandling från parterna kommer endast att vara trovärdigt vid stora ekonomiska störningar. En utvidgning av resonemanget ovan visar att lönerna är mer stela neråt än uppåt, om förhandlingspositionen för löntagarsidan är starkare än för arbetsgivarsidan. Förklaringen är att löntagarna kan tillgripa informella stridsmetoder.³³

Sammanfattningsvis kan nominell lönestelhet förklaras av att både företag och arbetstagare har skäl att motsätta sig lönesänkningar samt av institutionella faktorer som arbetsrättslagstiftningen och kollektivavtalens utformning.

³² Holden, S. (1994) "Wage bargaining and nominal rigidities", *European Economic Review* 38, pp. 1021-1039.

³³ Holden, S. (1997) "Wage bargaining, holdout, and inflation", *Oxford Economic paper* 49.