

Decentral lønfastsættelse, lønsystemer og makroøkonomisk stabilitet

Lektor Flemming Ibsen, Aalborg Universitet

1. Indledning

Det har været et klart arbejdsgivermål at decentralisere beslutningsprocessen i det danske aftale- og overenskomstsysteem, og artiklen indledes med en analyse af decentraliseringens forskellige faser. Udviklingen af nye lønsystemer betegner den seneste fase i decentraliseringsprocessen og det diskuteres, hvorledes »90'ernes lønsystem« vil påvirke arbejdsmarkedets funktionsmåde og dermed den makroøkonomiske stabilitet, defineret som konkurrenceevne og beskæftigelse. Artiklen afsluttes med at diskutere arbejdsgiverens lønpolitiske dilemma.

2. Baggrunden for decentraliseringen af den danske løndannelse

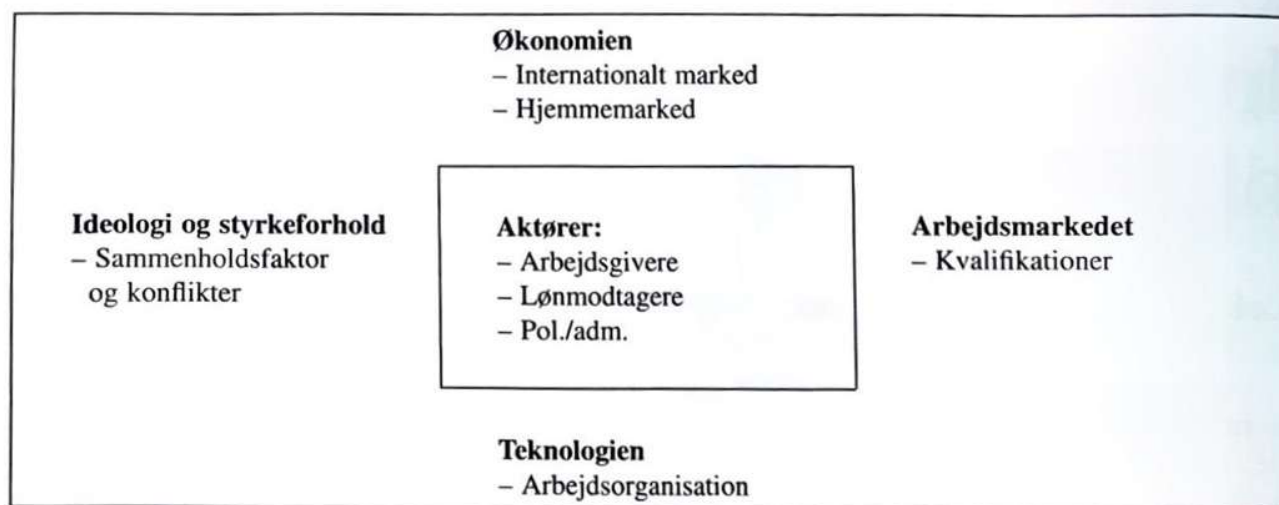
Det kan være vanskeligt for den traditionelle neoklassiske arbejdsmarkedsteori at forklare decentraliseringen af den danske løndannelsesproces. Udgangspunktet er en økonomi præget af fuldkommen konkurrence på både vare- og faktormarkedet og et arbejdsmarked, hvor arbejdskraften er homogen. Her er løndannelsen pr. definition »decentral«, idet den enkelte lønmodtager nyttemaksimerer ud fra egne præferencer og nyttefunktioner, medens den enkelte virksomhed profitmaksimerer ud fra givne produktpriser og omkostningsfunktioner. Alle markeder clearer ved hjælp af priserne, og arbejdsmarkedets ligevægt sikres ved en for alle ens lønrate, der bestemmes af et samspil mellem varemarkedets produktpris og arbejdskraftens grænseproduktivitet. Når

markederne ikke fungerer »perfekt«, dvs. clearer, forklares det v.h.a. »imperfektioner«, der kan være alt lige fra heterogene delmarkeder, organisationernes indblanding, regeringens og administrationens intervention til manglende faglig og geografisk mobilitet.

I en videreudvikling af neoklassisk arbejdsmarkedsteori, jfr. Oswald (1985), udbygges arbejdsmarkedetsforståelsen til at omfatte organisationernes og overenskomsternes påvirkning af løndannelsen v.h.a. forskellige forhandlingsmodeller. Specielt »Right to Manage«-modellen tager positivt udgangspunkt i organisationernes præferencer og forhandling af lønnen. Modellen er imidlertid »uspecificeret« med hensyn til forhandlingsniveauet, den kan anvendes på både virksomhedsniveauet, brancheniveauet og på det centrale makroniveau. »Right to Manage«-modellen giver således ikke nogen vejledning om, hvilke niveauer forhandlerne ville foretrække under bestemte betingelser, og hvorfor man bevæger sig mellem niveauerne over tid.

En systemteoretisk institutionelt orienteret model har lettere ved at forklare skift i organisationernes præferencer i relation til forhandlingsniveau omkring løndannelsen. J.T. Dunlops Industrial Relations System betragtning, jfr. Dunlop (1977) vil eksempelvis kunne give et meningsfuldt bud på årsagen til det danske overenskomstsysteemets decentralisering i 80'erne og 90'erne. I skematisk form ser IRS-modellen ud som vist i figur 1.

Figur 1. Løndannelsen i et Industrial Relations System



Modellen er en aktørmodel, jfr. Ibsen (1990), der involverer tre grupper af aktører:

- et hierarki af lønmodtagere og deres organisationer
- et hierarki af ledere/arbejdsgivere og deres organisationer og
- specialiserede regerings- og administrationskontorer, beskæftiget med arbejdspladsen og arbejdslivet.

Aktørerne i et IRS antages til enhver tid at fungere inden for og konfronteres med en *omgivelsesramme*, bestående af tre sammenhængende elementer:

- teknologien
- markedet eller budgetrestriktionen og
- styrkeforholdene mellem aktørerne.

Systemet er desuden bundet sammen af en ideologi, der deles af aktørerne. Herved forstås et sæt af holdninger og ideer, der er fælles for aktørerne og hjælper til at binde IRS sammen og integrere det til en helhed.

Systemets »output« er et komplekst sæt af regler, der hersker over arbejdspladsen og arbejdslivet. I forhold til den neoklassiske

arbejdsmarkedsteori kan man således konkludere, at der er tale om »Rules versus competition«. Regelsættet kan tage form af:

- Overenskomster, aftalesystemer, konflikt-løsningssystemer.
- Sædvaner, kutymmer, normer.
- Love, bekendtgørelser, cirkulærer.
- Ledelseshierarkiets politikker og regulativer og
- Lønmodtagerhierarkiets politikker og regulativer.

Hvorledes regelsættet i et bestemt IRS kommer til at se ud, og hvordan det udvikler sig, afhænger af den teknologiske udvikling, markedsudviklingen og fordelingen af magt i samfundet som helhed. Ændres der markant på omgivelsesfaktorerne, vil det også på sigt betyde ændringer i det regelsæt, der determinerer udviklingen i løn- og arbejdsvilkår, herunder også parternes præferencer med hensyn til, om overenskomstforhandlingerne skal være centraliserede eller decentrale.

Flere af hinanden uafhængige studier af det danske arbejdsmarkeds udvikling op igennem 80'erne og begyndelsen af 90'erne peger på, at det var *arbejdsgiverparten*, der skiftede

institutionelle præferencer i retning af en decentralisering af aftale- og overenskomstsyste-
met og at de havde magten til at gennemføre det, jfr. Iversen (1992), Scheuer (1992), Due og Madsen (1993) og Ibsen og Stamhus (1993,a). Anvender man IRS-modellens analyseramme, er det ikke vanskeligt at forstå hvorfor. Flere samtidige faktorer ændrede sig i det danske IRS' omgivelser, hvilket underminerede den eksisterende centralistiske forhandlingsmodels materielle forudsætninger og magtbase og banede vej for en ny koalition af lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, hvis institutionelle præferencer gik i retning af en mere decentral lønfastsættelsesmodel. De omgivelsesfaktorer, der i det danske IRS ændrede sig i løbet af 80'erne, var primært følgende, jfr. Ibsen og Stamhus (1993,a):

- internationaliseringen af varemarkederne, ændrede konkurrencevilkår,
- internationaliseringen af kapitalmarkederne og markederne for teknologi,
- ændrede styrkepositioner til fordel for arbejdsgiverne,
- en mindskelse af det økonomisk-politiske råderum og
- en ændring af det ideologiske niveau.

Internationaliseringen af produkt- og kapitalmarkederne op igennem 80'erne betød radikalt ændrede konkurrencebetingelser for danske virksomheder. Alle læhegn forsvinder og begrebet »hjemmemarked« ændrer sin betydning. Desuden ændrer efterspørgselsstrukturen karakter, den bliver mere flygtig og ustabil. Kundernes præferencer skifter hurtigere end tidligere og er mere differentieret. Da mange danske virksomheder desuden er henvist til underleverandørstatus – for jern- og metalindustriens vedkommende gælder det ca. 60 pct. af virksomhederne, jfr. Ibsen og Stamhus (1993,b) – er efterspørgselsfunktionen endnu mere labil. Konkurrenceevneparametrene er primært kvalitet og leveringssikkerhed, og den troværdige danske underle-

verandør skal i fremtiden leve af en enorm *omstillingsparathed* og *fleksibilitet*, hvilket kalder på flere handlemuligheder og frihedsgrader end under den tidligere »fordistiske« produktionsmåde. Samlebetegnelsen for den skitserede udvikling er blevet teorien om »fleksibel specialisering« og den nye produktionsmåde benævnes »diversified quality production«, jfr. W. Streeck og Hyman (1988).

3. Faser i decentraliseringsprocessen

Ved »decentral lønfastsættelse« forstås en decentralisering af beslutningskompetencen omkring tilpasning af lønnen. Der har været tale om en proces over flere overenskomstperioder, som har været i gang siden 1981-forhandlingerne. Den har været initieret af arbejdsgiverne og er ikke tilendebragt endnu. Man kan – med lidt god vilje – tale om tre sammenhængende, delvis overlappende faser i decentraliseringsprocessen:

Første fase:

decentralisering af *forhandlingskompetence* og tilpasning af *organisationsstrukturen*,

Anden fase:

ændring af *overenskomststrukturen*, udbredelse af *mindstebetalingsoverenskomster*,

Tredie fase:

ændring af *lønsystemer*, kvalifikationsløn og resultatløn, *individualisering* af løndannelsen

Processen har været kontinuerlig og sammenhængende, men opdelingen i de tre faser giver alligevel mening i analytisk forstand, fordi den giver mulighed for at analysere hver fase for sig og forklare baggrunden for hver enkelt brik i decentraliseringsspillet.

3.1 Første fase i decentraliseringsprocessen – tilpasning af organisationsstrukturen

Virksomhedernes behov for *flere frihedsgrader i lønpolitikken* betød, at fraktioner inden for arbejdsgiverhierarkiet – primært de inter-

nationalt konkurrerende arbejdsgivere i jern- og metalindustrien – ændrede institutionelle præferencer i retning af et mere decentralt overenskomssystem. De nye konkurrencevilkår forudsatte en høj grad af *fleksibilitet* i både arbejdsorganisationen og i lønstrukturen, og en nødvendig forudsætning herfor var *direkte forhandlinger med modparten* på lønmodtagersiden om fundamentale ændringer i overenskomssystemets og lønssystemernes indretning, hvilket den centralistiske forhandlingsmodel ikke kunne levere.

Den første fase i decentraliseringsprocessen blev derfor en arbejdsgiverinitieret ændring af de institutionelle rammer omkring løndannelsen. De mest internationaliserede og konkurrenceudsatte virksomheder i jern- og metalindustrien ønskede direkte decentrale forhandlinger med deres modpart CO-Metal, hvilket krævede et brud med den centralistiske LO-DA-model. Tidspunktet for krav om ændringer af aftalesystemet var gunstigt for arbejdsgiverne, fordi *styrkepositionerne* i det danske IRS havde ændret sig til fordel for arbejdsgiverne i slutningen af 80'erne. Ledigheden var igen begyndt at stige voldsomt, og det *politisk-ideologiske miljø* var ligeledes gunstigt med en borgerlig regering i ryggen, der for alvor havde bidt sig fast i folketinget. Jernets Arbejdsgivere fik oven på det ultracentralistiske forhandlingsforløb i 1985 gennemtruffet et helt decentralt forløb i 1987 med en 4-årig overenskomst med ret til midtvejsforhandlinger i 1989. Samtidigt ændrede man strukturen på arbejdsgiversiden med dannelsen af Industriens Arbejdsgiverforening, IA, der var en sammenslutning af Jernets Arbejdsgivere, JA, og Industrifagenes Arbejdsgivere. Denne fusionering var en meget væsentlig *forudsætning* for den næste fase i decentraliseringsprocessen, nemlig rene virksomhedsbaserede, *lokale lønforhandlinger*. Virksomhederne under JA's overenskomst arbejdede med en *minimallønsoverenskomst*, medens Industrifagenes overenskomst

var en *normallønsoverenskomst*. Medens minimallønsoverenskomsten er en mindstebetalingsoverenskomst, hvor organisationerne alene forhandler ændringer af mindstebetalingen, fastsætter organisationerne normal-lønssatser, som gælder i hele overenskomstperioden uden ret til efterfølgende lokale forhandlinger. Fagbevægelsens centralt dirigerede solidariske lønpolitik opererede netop over normallønssatserne, idet mange ufaglærte lavtlønnede mænd og kvinder, fortrinsvis fra SID og KAD, arbejdede på normallønssystemet. Først hævdede man bunden i lønstrukturen ved de centrale forhandlinger, og normal-lønssstigningerne for de ufaglærte blev så efterfølgende brugt som *løftestang* for de faglærtes lokale forhandlinger ude på virksomhederne. Minimallønssystemet indeholder en »løfteparagraf«, som giver ret til lokale forhandlinger i løbet af overenskomstperioden (en gang om året), og denne ret blev brugt til at genoprette lønforskellene mellem de faglærte og de ufaglærte. Resultatet var »harmonikabevægelser« i lønstrukturen, hvor nettore-sultatet blev uforandret lønstruktur, men på et stadigt højere niveau.

Det var dette løftestangsprincip, som arbejdsgiverne ønskede at bryde, og det krævede en decentral forhandlingsstruktur, hvor den nødvendige betingelse for operationens succes var et farvel til LO-DA-modellens solidariske lønpolitik og en fusionering af JA og Industrifagenes Arbejdsgivere til IA. Den nødvendige og tilstrækkelige betingelse var dels dannelsen af IA, dels afskaffelsen af normal-lønssystemet.

Et farvel til en centralt dirigeret solidarisk lønpolitik betød en reel svækkelse af hovedorganisationerne LO og DA og en forskydning af magten til primært IA. Men magt til IA betød desuden en (utilsigtet) forskydning af magthierarkiet på fagbevægelsessiden, idet IA's modpart CO-Metal naturligt blev styrket, da IA-CO-Metal alliancen nu blev det nye

magtcentrum i det danske IRS. CO-Metal blev derefter til CO-Industri, primært fordi dannelsen af IA krævede et handlekraftigt modspil fra fagbevægelsen, sekundært fordi LO's industrikarteltanke brød sammen på grund af modstand fra SID.

Institutionelle forandringer på arbejdsgiversiden fører således til forandringer på lønmodtagersiden og bekræfter den gamle tese om, at organisationsstrukturerne på arbejdsgiver- og lønmodtagerside gensidigt udvikler hinanden, jfr. eksempelvis Ibsen og Jørgensen (1979).

3.2 Anden fase i decentraliseringsprocessen – sanering af overenskomsterne

Medens første fase i decentraliseringen af den danske løndannelsesproces er en tilpasning af de institutionelle rammer omkring løndannelsen primært i organisationsstrukturen og forhandlingssystemet, er anden fases tyngdepunkt en sanering og *ændring af overenskomstsyste*met, således at lønforhandlinger og løntilpasning alene skal foregå på virksomhedsniveauet. Arbejdsgiverne i industrien var igen i offensiven, og det lykkedes i overenskomstperioderne 1987-91, 1991-93 og 1993-dels at omlægge normallønsoverenskomster til minimallønsoverenskomster, dels at sammenlægge 6 store overenskomster til *een samlende industrioverenskomst*, som blev en egentlig *mindstebetalingsoverenskomst*. Herved skal forstås, at nogle minimallønsoverenskomster i praksis fungerede som normallønsoverenskomster, hvor en stigning i mindstebetalingerne smittede af hele vejen op i lønhierarkiet. Med ændringerne af overenskomsterne blev det fastslået, at en stigning i mindstebetalingssatserne alene kommer de grupper til gode, som arbejder på de laveste satser. Da ganske få procent rent faktisk gør det, betød ændringen, at løndannelsen i hovedparten af danske industrivirksomheder nu reelt er 100 procent decentral, forstået som lokal, virksomhedsbaseret løntilpasning. Både arbejdere og funktionærer kan nu kun hente

lønforbedringer hjem via de lokale lønforhandlinger een gang om året på virksomhederne. I dag er ca. 70 procent af alle overenskomster inden for industri, byggeri og service mindstebetalingsoverenskomster. Kun i nærings- og nydelsesmiddelindustrien og i tekstil- og beklædningsindustrien holder man stadig fast ved normallønssystemet.

Sammenlægningen af 6 store overenskomstområder inden for dansk industris område skete samtidig med, at Industriens Arbejdsgiverforening, IA, blev til Dansk Industri, DI. Det betød ikke de store ændringer bortset fra en indmeldelse af Plastindustriens arbejdsgiverforening i IA og en fusionering med Industrirådet, som var en erhvervsorganisation for storindustrien. DI definerer sig nu som en egentlig hovedorganisation, der ønsker at forhandle alle spørgsmål inden for sit eget område. Dansk Arbejdsgiverforenings status blev derfor ændret fra en egentlig hovedorganisation til en slags »organisationernes organisation«, der alene skal servicere sine medlemsorganisationer, men ikke have den direkte kontakt til virksomhederne. Den varetages nu alene af virksomhedernes egne arbejdsgiverorganisationer, og alle overenskomstspørgsmål, holddriftaftaler undtaget, henhører nu under disse organisationer. LO's rolle er på denne måde tilsvarende ændret – og svækket – idet LO i fremtiden alene vil være tiltænkt en koordinerende rolle i overenskomstforhandlingsforløbet.

3.3 Tredie fase i decentraliseringsprocessen – nye lønsystemer

Medens anden fase i decentraliseringsprocessen primært var en ændring og sammenlægning af overenskomstområder til een samlende mindstelønsoverenskomst inden for DI's og CO-Industriens område, vil den næste fase være domineret af *nye markedsorienterede lønsystemer* på den enkelte virksomhed og et opgør med de traditionelle kollektive forhandlingsrutiner. Processen er allerede i fuld

gang, den har kørt sideløbende med både første og anden fase i decentraliseringsprocessen under betegnelsen »90'ernes lønsystem«, men den vil først slå igennem med fuld styrke i anden halvdel af 90'erne.

Industriens Arbejdsgivere var igen i frontlinien, selv om »90'ernes lønsystem« oprindeligt blev lanceret som et fællesprojekt, udviklet af arbejdsgivere og fagbevægelse i forening, jfr. »90'ernes lønsystem – kvalifikationsløn og resultatløn«, IA og CO-Metal, (1990). Arbejdsgivernes strategi var at knytte lønbevægelser til udviklingen i arbejdskraftens kvalifikationer og virksomhedens indtjening. Den ny markedsorienterede løndannelse skulle bryde med tidligere kollektive forhandlingsrutiner, hvortillidsrepræsentanten for de forskellige faggrupper forhandlede sig frem til *ensartede* lønstigninger til *alle* i den pågældende faggruppe. Lønstrukturen skulle fremover afspejle arbejdskraftens kvalifikationsstruktur ud fra parolen: »Løn efter kvalifikationer«. Arbejdsgivernes lønpolitiske præferencer var at kunne give enkelte ansatte lønforbedringer, begrundet i deres særlige indsats eller kvalifikationsudvikling, uden at skulle give den samme lønforhøjelse til hele faggruppen. Samtidig ønskede man at løsrive løndannelsen fra andre virksomheder og/eller overenskomstområder. Sociale normer, jfr. Ibsen og Stamhus (1993,a) har altid spillede en dominerende rolle i løndannelsesprocessen, idet fagbevægelsen som begrundelse for fremsatte lønkrav har henvist til lønstigninger i enten andre virksomheder i lokalområdet eller lønforbedringer i andre brancher eller regioner. *Lønførerskab* og *lønafsmitning* har gennem årene kunnet forklare en stor del af lønstrukturudviklingen på det danske arbejdsmarked, jfr. Scheuer, (1990), og Ibsen og Stamhus (1993,a).

Et brud med disse forhandlingsrutiner og sociale normer krævede udviklingen af et nyt lønsystem, der funderede sig på udviklingen

i det enkelte individs kvalifikationer, og resultatet blev *kvalifikationslønsystemet*, som oprindeligt blev udviklet og implementeret i svensk industri, jfr. IA og CO-Metal, (1990). Den sidste fase i decentraliseringen af den danske lønforhandlingsproces blev således en *individualisering af løndannelsen* på den enkelte virksomhed.

Svaret på »løn efter virksomhedens indtjening« blev *resultatlønsystemet*, der knytter lønforbedringer til bestemte resultatforbedrende faktorer i virksomheden. Lønændringer funderes her i »produktivitetsforbedringer«, og da voksende kvalifikationer ud fra en Human Capital betragtning også kan betragtes som en stigning i arbejdskraftens grænseproduktivitet, forsøger både resultatløns- og kvalifikationslønsystemet at knytte lønforbedringer til produktivitetsforbedringer i bred forstand.

Sammenfattende har decentraliseringen af den danske løndannelsesproces forløbet over tre sammenhængende og delvis overlappende faser, hvor både organisationsstruktur, forhandlingskompetence, overenskomststruktur og lønsystemer er blevet tilpasset til decentraliseringsmålet. Arbejdsgiverne i industrien har været drivkraften, og dele af fagbevægelsen i jern- og metalindustrien har spillet med ud fra devisen: kan man ikke undgå skandalen, må man stille sig i spidsen for den!

Baggrunden for industriarbejdsgivernes skift af institutionelle præferencer i retning af en decentral forhandlingsform var den kombinerede effekt af internationaliseringen af markederne og nye konkurrencebetingelser, der kaldte på flere frihedsgrader i lønpolitikken på den enkelte virksomhed i et lavinflationssamfund med meget små lønrammer.

4. Decentralisering og makroøkonomisk stabilitet

Hvad er *effekten* af decentraliseringen af den danske løndannelsesproces? Spørgsmålet kan først besvares, når det er præciseret, hvilke variable effekten skal måles på. Følgende variable er udvalgt, idet det dog understreges, at decentraliseringsprocessen endnu ikke er fuldt tilendebragt, og i sin ufuldendte udgave kun har virket fra overenskomståret 1987:

- lønniveau og lønstruktur,
- konkurrenceevne,
- beskæftigelsen

Den følgende analyse trækker i al væsentlighed på et forskningsprojekt, DELFA-projektet om decentral lønfastsættelse, gennemført i perioden 1990-92, der bl.a. omfattede en *virksomhedsundersøgelse inden for jern- og metalindustrien*, jfr. Ibsen og Stamhus (1993,b). Undersøgelsen omfattede 600 virksomheder, og dens formål var at analysere sammenhængen mellem virksomhedernes lønbevægelser i en bestemt periode og en lang række baggrundsvariable af institutionel og markedsmæssig karakter. I undersøgelsen var udvalgt virksomheder inden for det daværende DA-CO Metals overenskomstområde, altså et delmarked, hvor de institutionelle rammer omkring løndannelsen er blevet decentraliseret i alle processens tre faser, jfr. ovenfor. Virksomhederne i survey-undersøgelsen blev bedt om at opgive lønbevægelser for deres ansatte arbejdere og funktionærer i overenskomstperioden 1987-91, og det har derfor været muligt at »krydse« lønoplysningerne med lønsystemer, som faggrupperne arbejdede på og faggruppernes beskæftigelse.

Undersøgelsen peger på, at kun ca. 20 procent af virksomhederne på undersøgelsestidspunktet havde indført enten kvalifikationsløn eller resultatløn, at kun ca. 10 procent havde indført begge lønsystemer. Virksomhederne anførte imidlertid også, at de for ca.

30 procents vedkommende (af dem, der ikke havde indført 90'ernes lønsystem) havde planer om at indføre de nye lønsystemer. Over en bred front er man således på vej til at introducere 90'ernes lønsystemer, men hvordan indvirker de på løndannelsen og udvalgte makroøkonomiske variable?

90'ernes lønsystem, lønniveau og lønstruktur
Ser vi først på sammenhængen mellem lønsystem og lønniveau, fremgår det af tabel 1, at lønniveauet er *højest* på de virksomheder, der har indført resultatløn, medens det er *relativt lavt* i virksomhederne med kvalifikationsløn. Det svarer til det forventede, idet resultatløn er forbundet med stedfundne produktivitetsstigninger, der kan absorbere et højt lønniveau, uden at konkurrenceevnen forringes.

Tabel 1 viser, at der er en *større spredning* i lønniveauet på de virksomheder, der har indført *kvalifikationsløn*, end på resultatløns-virksomhederne. Det svarer også til forhåndsforventningerne, idet kvalifikationslønsystemet forsøger at undgå »afsmitningseffekterne« fra de traditionelle lønsystemer. Undersøgelsen bekræfter desuden den velkendte tese om, at overskudsdelingsvirksomheder som hovedregel har en lav grundløn.

Tabel 1: lønniveau og lønsystem

Lønniveau og lønsystemer, faglærte, 1991.						
Lønniveau (øre pr. time)	Lønniveau				I alt	Snit LØN
	1. (≤9290)	2. (9291- 9925)	3. (9953- 10500)	4. (>10500)		
	Række pct.	Række pct.	Række pct.	Række pct.	Række pct.	Pct. basis
Lønsystem						
Resultatløn	12	24	36	27	100	33
Kvalifikationsløn	33	20	13	33	100	15
Overskudsdeling	50	14	29	7	100	14
Tidløn/Præstationsløn	26	27	22	26	100	109
I alt	26	25	25	25	100	171

Signifikansniveau: Frekvensfordeling=**** og gennemsnit=****

Kilde: DELFA-database

Tabel 2: lønsystem og lønstigning

Lønstigninger og lønsystemer, ikke-faglærte mænd, 1987-91.						
Lønstigning (øre pr. time)	Snit					Antal
	1987- 88	1988-89	1989-90	1990-91	1987-91	
Lønsystem						
Resultatløn	505	353	355	457	418	24
Kvalifikationsløn	376	241	308	240	291	10
Overskudsdeling	446	360	380	343	382	10
Tidløn/Præstationsløn	413	328	371	330	360	74
I alt	431	328	363	349	368	118

Signifikansniveau: **

Kilde: DELFA-database

I tabel 2 er vist sammenhængen mellem *lønstigning og lønsystem* i den undersøgte periode.

Det fremgår af tabellen, at lønstigningerne er størst i gennemsnit i resultatlønsvirksomhederne og lavest i kvalifikationslønsvirksomhederne. At kvalifikationslønsystemet fører til i gennemsnit lavere lønstigninger *kan* hænge sammen med, at dette lønsystem mindsker de lønafsmitninger, som tidligere var knyttet til de gamle lønsystemer og forhandlingsrutiner. Resultatlønsystemet er knyttet til resultatforbedringer i virksomheden og dermed virksomhedens indtjening, og de relativt store lønstigninger »betaler derfor sig selv«.

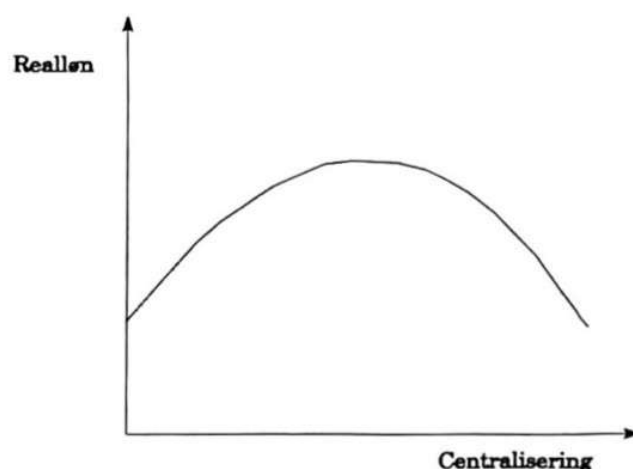
90'ernes lønsystem, konkurrenceevne og beskæftigelse

Ovenstående analyse kunne tyde på en god sammenhæng mellem en decentralisering af lønforhandlingssystemet og »Macroeconomic Performance«, forstået som sammenhængen mellem centraliseringsgrad, inflation og beskæftigelse. Lønstigninger knyttes til virksomhedens indtjening og/eller udviklingen i arbejdskraftens kvalifikationer eller grænseproduktivitet. Lønafsmitningsmekanismer begrænses, hvilket giver et bedre samspil mellem en given lønstigning og produktiviten og dermed konkurrenceevne og beskæftigelse. Dette resultat beskæftes af tidligere internationale undersøgelser, jfr. eksempelvis Calmfors og Driffill (1988). Sammenhængen kan illustreres i fig. 2.

I et 100 procent *decentralt forhandlingssystem* kan lønstigninger ikke overvæltet på priserne, fordi det ville føre til en forringelse af konkurrenceevnen for den enkelte virksomhed og dermed påvirke dens beskæftigelse negativt. Det samme gælder i et 100 procent *centralt forhandlingssystem*, hvor en generelt højere lønstigning i Danmark vil føre til konkurrenceevneforringelse og dermed et fald i beskæftigelsen. Hvis fagbevægelsen i sin

præferencefunktion giver beskæftigelsen en vis vægt, vil lønstigningerne i begge tilfælde *internaliseres* i kalkulationerne omkring sammenhængen mellem lønstigningstakt og forventet beskæftigelse, hvilket alt andet lige vil føre til en lavere lønstigningstakt. I en *mellemform* mellem et 100 procent centralt eller decentralt forhandlingssystem vil fagbevægelsen (og virksomhederne) vurdere, at der vil være en større mulighed for at *eksternalisere* lønstigninger, hvilket ceteris paribus vil føre til større lønstigninger og dermed en dårligere »Macroeconomic Performance«. Netop Danmarks mellemlig position i en lønforhandlingsmæssig sammenhæng med både centrale, decentrale og lokale forhandlinger i 60'erne, 70'erne og frem til slutningen af 80'erne *kan* have været en medvirkende årsag til den manglende makroøkonomiske stabilitet.

Figur 2: Lønstigning og centraliseringsgrad



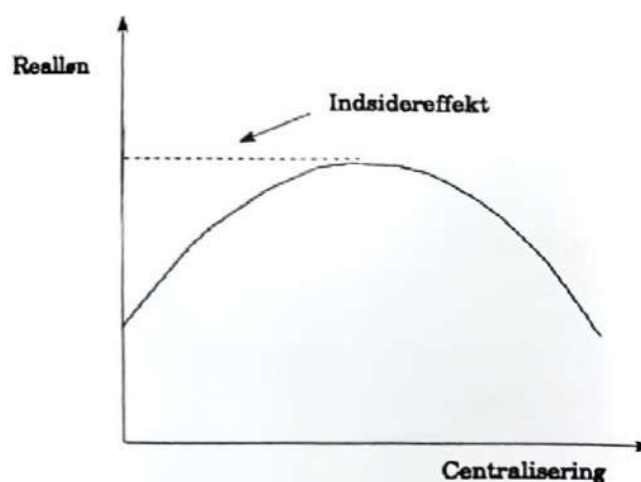
Analysen peger på, at det som et udgangspunkt er rimeligt at antage, at der i et decentralt forhandlingssystem med kvalifikationsløn og resultatløn vil være en god sammenhæng mellem løndannelse, konkurrenceevne og beskæftigelse. Men kan man forestille sig et *alternativt scenarium*, der er mindre tilfredsstillende? Forudsætningerne for det

positive analyseresultat er, at der i fagforeningernes præferencefunktion indgår både reallønsstigninger og beskæftigelseshensyn. Begge hensyn afvejes imod hinanden i forhandlingsspillet, men er det muligt, at beskæftigelseshensynet kan indgå med en meget lille vægt eller i det ekstreme tilfælde være helt fraværende? Det kan man faktisk godt forestille sig, jfr. insider-outsider-teorien i dens forskellige varianter, eksempelvis Blanchflower og Oswald (1988). I sin ekstreme variant er beskæftigelseshensynet helt fraværende, fagforeningernes indifferenskurver er vandrette, og lønkravene varierer omvendt med beskæftigelsen: jo lavere beskæftigelse, jo større lønkrav!

Med andre ord: styrker decentraliseringen insidernes position på virksomhederne, vil en stigende ledighed ikke føre til faldende lønkrav, tværtimod. Teorien bygger på den adfærdsantagelse, at når virksomhederne har fyret de mindst produktive, er den tilbageblevne kerne uundværlig for virksomheden, dens overlevelse hænger på de tilbageblevne, de indtager en monopolstilling i de lokale lønforhandlinger, og kan stort set forlange, hvad de vil.

DELFA-projektets virksomhedsundersøgelse kan til en vis grad bekræfte denne ekstreme insider-variant. For alle faggrupper, men mest udpræget for de ikke-faglærte mænds og kvinders vedkommende, viser undersøgelsen, at *pengelønsstigninger var størst i de virksomheder, hvor beskæftigelsen var faldende!* (Ibsen og Stamhus, 1993,a). Har disse resultater generel gyldighed, vil sammenhængen mellem centraliseringsgrad og lønstigninger se ud som vist i figur 3.

Figur 3: Centraliseringsgrad og lønstigninger



Decentraliseringen fører i dette scenarium til en styrkelse af arbejdsmarkedets insidere, og deres forhandlingsadfærd vil gøre det endnu sværere at tilgodese outsidernes beskæftigelsesmuligheder på fremtidens arbejdsmarked. Et forhold, der trækker i modsat retning, dvs. i retning af en større beskæftigelsesgrad, hvis decentraliseringens sidste fase – indførelsen af 90'ernes lønsystem – føres til ende, er en mindskelse af arbejdsmarkedets strukturproblemer. Kvalifikationslønsystemet vil på længere sigt føre til en nedbrydning af faggrænserne. Systemet arbejder med en fælles, *ensartet basisløn* på tværs af faggrupperne, og den tilsigtede sammenhæng mellem lønstigninger og kvalifikationsudvikling vil gøre arbejdskraften *mere fleksibel* og dermed øge den faglige mobilitet både internt i virksomhederne og på det åbne arbejdsmarked. Arbejdsmarkedets funktionsmåde vil derfor forbedres, hvilket vil mindske flaskehals- og strukturproblemerne og dermed alt andet lige trække i retning af en større makroøkonomisk stabilitet. Finanspolitikens råderum øges, og ledigheden kan nedbringes yderligere.

5. Konklusion

Sammenfattende er det derfor vanskeligt at konkludere med hensyn til sammenhængen mellem den decentrale løndannelse og den makroøkonomiske stabilitet. Arbejdsgiverne står givetvis over for et *lønpolitisk dilemma*, der findes muligvis et trade-off mellem fleksibilitet og konkurrenceevne. En central lønstyring kan sikre konkurrenceevnen, men på bekostning af den enkelte virksomheds lønpolitiske fleksibilitet. Omvendt kan en decentralisering af løndannelsen sikre virksomhederne den ønskede fleksibilitet, men på bekostning af en fastholdelse af systemets samlede konkurrenceevne. I perioden fra 1981 til 1993 praktiserede jern- og metalindustriens arbejdsgivere »centraliseret decentralisering«, idet overenskomsten gav dem ret til centralt at styre lønudviklingen helt ude på den enkelte virksomhed. Lønstyringen antog form af *lønrammer* (procentvis eller i kroner og øre), som virksomhederne kunne få bøder for at overtræde. Lønstyringen havde til formål at sikre både konkurrenceevnen og fleksibiliteten, men DELFA-projektets undersøgelse, jfr. Ibsen og Stamhus (1993,b) viste, at centralt udstukne lønrammer fører til en uniformering af løndannelsen. Der sker kun minimale forskydninger i virksomhedernes lønstruktur i den undersøgte periode af den simple grund, at de centralt udstukne lønrammer bliver et vigtigt pejlemærke for de lokale lønforhandlinger: det, man mindst skal opnå.

Med virkning fra 1993 blev DI's ret til lønstyring ophævet og den »gamle« løfteparagraf med tilhørende »frie« lokale forhandlinger genindført. Det var den pris, CO-Industri forlangte for at gå med til en egentlig decentralisering af løndannelsen med en fælles mindstebetalingsoverenskomst for hele DI's område i et 100 procent decentralt forhandlingssystem. Arbejdsgiverne blev tvunget til at vælge, og fremtiden vil vise, om deres lønpolitiske dilemma er reelt eller det rent faktisk er muligt at forene et fleksibelt decen-

tralt lønforhandlingssystem med en fastholdelse af Danmarks internationale konkurrenceevne.

Litteratur

- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J. and Garrett, M. D: (1988). Insider power in wage determination, London School of Economics Centre for Labour Economics, Discussion Paper no. 319, August, p. 45.
- Due, J. og Madsen, J.S., 1993. Den danske model. En historisk sociologisk analyse af de kollektive aftalesystem. København.
- Dunlop, J.T. 1977. Industrial Relations Systems. Corbendale.
- IA og CO-Metal, 1990. 90'ernes lønsystem. Kvalifikations- og resultatløn. København.
- Ibsen, F. 1990. Løndannelse og løntori – nogle teoretiske metodiske refleksioner. Årbog for arbejdsmarkedsforskning 1990. CARMA, Aalborg 1990.
- Ibsen, F. og Jørgensen, H., 1979. Fagbevægelse og Stat, bind I, pp. 125-133. København.
- Ibsen, F. og Stamhus, J., 1993a. Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser, kap. 2, 3, 4 og 5.
- Ibsen, F. og Stamhus, J. 1993b. Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse, kap. 16 og 17. København.
- Iversen, T. 1992. Trends away from corporatist intermediation and the logics of consensual wage regulation. Arbejdspapir, Århus Universitet.
- Oswald, A.J. 1985. The economic theory of trade unions: An introductory survey. The Scandinavian Journal of Economics 87, 160-193.
- Scheuer, S. 1990. Struktur og forhandling. Årbog for arbejderbevægelsens historie. København.
- Scheuer, S. 1992. Denmark: Return to Decentralization. I Ferner og Hyman (ed.): Industrial relations in the new Europe. Oxford.
- Streeck, W. og R. Hyman. 1988. New Technology and Industrial Relations. Oxford.