

BERTIL LINDSTRÖM

Lönebildningens funktioner

Ett pris fungerar som morot för den som får betalt, som käpp för den som betalar och bla i dessa egenskaper som vägvisare för alla som skall fatta beslut om hur knappa tillgångar skall användas. Löner skiljer sig därvidlag inte från andra priser. De fungerar alltså som incitament och informationsbärare. Löner och löneskillnader lockar och vägleder den enskilde när han skall välja mellan arbete och fritid, ointressanta och intressanta uppgifter, tunga och lätta jobb eller kort och lång utbildning. De enskilda människorna får via lönerna information om hur deras verkliga eller potentiella insatser direkt eller via utbildning värdesätts på arbetsplatserna.

Samtidigt får arbetsgivarna incitament och information när de skall bestämma om de själva skall anställa vissa arbetstagare eller om de skall överlåta åt andra att göra det. I gamla tider fanns det föreställningar om att arbetstagare skulle visa förnöjsamhet och att arbetsgivarna inte skulle sabotera detta tex genom att bjuda över andra arbetsgivare.

Ekonom BERTIL LINDSTRÖM är forskare vid Industriens Utredningsinstitut, där han för närvarande håller på med en studie om bestämningsfaktorer bakom efterfrågan på den grafiska industrins produkter. Han har också skrivit några artiklar som berör prissystemets och särskilt lönebildningens roll i ekonomin.

Dessa föreställningar fanns till och med kodifierade som lag i den svenska tjänstehjonsstadgan och de uppfattades — med rätt eller orätt — av många som en sann tolkning av tionde budet. I vår tid framstår sannolikt konkurrens mellan arbetsgivare om arbetskraften som tilltalande. Dessutom kan det visas att en sådan konkurrens är ett medel att få rätt man på rätt plats.

Låt oss tänka oss att en anställd får ett mycket bra anbud från en annan arbetsgivare och på grundval av detta begär höjd lön hos sin nuvarande arbetsgivare som villkor för att stanna hos denne. Om den nuvarande arbetsgivaren inte är villig att betala tillräckligt hög lön för att behålla den anställda anser vi en flyttning vara uttryck för att arbetstagaren ifråga används på ett effektivare sätt hos den nye arbetsgivaren än hos den nuvarande.

En flexibel lönebildning fyller funktionen att kanalisera arbetskraft till jobb som vi är angelägna att få utförda. Alternativet till att locka arbetskraft till vissa jobb med goda anställningsvillkor är tvångskommendering [Lindbeck 1973]. En sådan kan kanske te sig naturlig för poliser som inte frivilligt vill tjänstgöra i Stockholm. Poliser tjänstgör ju i allmänhet klädda i uniform och arbetar dessutom i en organisation som liknar den militära. Antagligen skulle inte lika många finna det naturligt att tvångskommendera gruvarbetare till Lapplandsfälten för att inte tala om att tvångskommendera människor att bli gruvarbetare.

På samma sätt tycker vi att det är bra att lönerna vägleder det enskilda företaget när det väljer mellan produktionsprocesser med dyra maskiner bemanna-

de med få människor och produktionsprocesser med billiga maskiner bemanade med många människor. Om det är ont om arbetskraft dvs om andra företag kan använda arbetskraft på ett effektivt sätt skall detta ta sig uttryck i höga löner. Detta skall i sin tur göra det enskilda företaget mer benäget att välja produktionsprocesser i vilka litet arbetskraft används tillsammans med dyra maskiner än om lönerna är låga. Lönerna informerar alltså det enskilda företaget om hur effektiva andra företag är när det gäller att sysselsätta den arbetskraft som företaget redan sysselsätter eller funderar på att sysselsätta. Samtidigt fungerar lönerna som incitament när det gäller att få företagen att anpassa sig till den grad av knapphet på arbetskraft som andra företags effektivitet för med sig.

I ekonomisk analys kommer man fram till att prisbildningen på en fri marknad med många köpare och många säljare under vissa villkor fyller funktionen att styra knappa resurser till de ställen där de används på effektivast möjliga sätt. Som framgår av denna artikel skulle lönebildningen därvidlag inte utgöra något undantag. Om lönerna skulle bestämmas på en fri marknad med många köpare och många säljare som var helt fria från historiskt och på annat sätt betingade fördomar om hur höga löner får eller måste vara, skulle inte bara arbetskraften komma dit där den är effektivast. Personer som stod i begrepp att utbilda sig skulle också via lönerna få information om hur samhället värdesatte olika sorters kunskaper. Dessutom skulle arbetsmarknaden fungera på ett sådant sätt att även "udda" människor lätt kunde finna jobb som passade dem och som de kunde trivas med. De människor som hade lättast att anpassa sig till specifika svåra anställningskrav skulle också göra detta medan de människor som hade svårast att anpassa sig skulle slippa [Leion 1974, s. 130 ff].

Att det är så svårt för många att se på lönebildningen från ovan angivna synpunkter beror på att lönerna — liksom t ex priserna på baslivsmedel och husrum — berör vitala delar av vår livssituation. I den mån stora löneskillnader uppstår, kommer detta att innebära stora skillnader i levnadsstandard inte

bara mellan olika arbetande människor utan också mellan deras barn. Individernas hela personlighetsutveckling påverkas och vi får ett annat slags samhälle än vid en jämnare lönestruktur.

I en fritt fungerande marknad av ovan angivet slag skulle löneskillnaderna å andra sidan till en del tendera att bli utjämnade.¹ Höga löner skulle attrahera arbetskraft och det ökade utbudet skulle pressa lönerna på dessa områden samtidigt som låga löner skulle leda till motsatta reaktioner. I en del fall skulle anpassningen emellertid ta lång tid och därmed skulle en del människor kunna dra fördel av ett gynnsamt marknadsläge under hela sin livstid samtidigt som andra fick lida hela livstiden av ett ogynnsamt marknadsläge. Skillnader skulle också finnas till följd av att vissa människor fick begåvningsräntor, dvs tjänade extra pengar till följd av gynnsamma arvsanlag. Detta kunde ytterligare förstärkas av att de hade fått växa upp i en stimulerande hemmiljö och att de fått större resurser än andra till följd av att deras föräldrar hade högre löner än andras föräldrar.

Löneskillnader skulle emellertid finnas även om arbetskraften var perfekt rörlig, alla människor hade samma smak och inga begåvningsräntor fanns. Olika jobb är nämligen olika attraktiva från andra synpunkter. Löneskillnader behövs då för att locka människor från mer angenäma till mindre angenäma jobb. I en del fall rangordnar människor emellertid olika jobb olika från trevnadssynpunkt. Denna omständighet — att människor har olika smak — kan göra att löneskillnaderna i en del fall blir mindre än de annars skulle ha varit.

Om vi tillåter en fri lönebildning men ändå har kvar våra jämlikhetsambitioner ställs stora anspråk på att med andra medel minska standardskillnaderna. Bland sådana åtgärder kan nämnas sådana som går ut på att så långt som möjligt ge barn från mindre välsituerade hem lika god utbildningsstart som barn från mer välsituerade hem. Andra åtgärder går ut på att påskynda utbildning av arbetskraft som röner stor efter-

¹ I en dynamisk ekonomi skulle de sannolikt också bli ersatta med andra — i vissa fall omkastade — löneskillnader.

frågan.² Att helt skapa harmoni mellan målet att få fungerande marknader med effektiv resursanvändning och jämlikhetsmålet går nog inte. Vi vet t ex vilka problem vi hamnar i när vi försöker förverkliga jämlikhetsmålen via skatter och bidrag. Förr eller senare kommer vi alltså till en punkt där vi tvingas göra en avvägning mellan jämlikhetsmålet och andra mål.

Syftet med denna artikel är tvåfaldigt. I första hand vill jag demonstrera hur utbud och efterfrågan på olika sorters arbetskraft via lönebildningen påverkar olika beslutsfattare — arbetstagare och arbetsgivare — när det gäller val av karriärinriktning³ i arbetslivet respektive rekrytering av olika sorters arbetskraft. För det andra vill jag säga en del om vad som händer om man via lagstiftning eller på annat sätt ingriper i lönebildningen, främst då genom att påverka skillnaderna mellan olika löner.

Den som är väl förtrogen med hur institutionerna på den svenska arbetsmarknaden fungerar kommer antagligen att ha svårt att känna igen sig i början av framställningen. Jag börjar nämligen med att gå igenom hur det skulle se ut på en arbetsmarknad, där enskilda människor och enskilda företag är fria att sluta individuella avtal. Först senare förs lagstiftning och organisationer in i bilden. Om man skulle förstå hur lönebildningen fungerar och verkar i en ekonomi som vår går det emellertid inte att förbigå hur detta kan se ut från den enskilda beslutsfattarens synpunkt.

Löner och löneskillnader från individens synpunkt⁴

En individ kan välja mellan olika anställningar, som var och en utgör ett "paket" av arbetstid och övriga anställnings-

² Se Leion [1974, s 141 f] för en mer omfattande diskussion på denna punkt.

³ Ordet "karriärinriktning" skall här fattas i vidaste mening och således även innefatta alternativet att stanna i samma befattning under hela livet. Avsikten är alltså inte att "karriär" skall föra tanken till ett hierarkiskt samhälle där alla klättrar uppåt så högt de kan, utan ett valfrihetens samhälle där människor byter anställning både från mindre till mera kvalificerade befattningar och tvärtom allteftersom deras erfarenheter, livssituation och preferenser förändras.

villkor. Ett paket kan vara 35 timmar arbetsvecka, 5 veckors semester, pension vid 65 års ålder, arbetsplatsen belägen i Stockholms centrum, stora utvecklingsmöjligheter, små karriärmöjligheter inom företaget, men stora möjligheter att efter några år få hög befattning på annat håll etc. Paketet kan dessutom innehålla möjligheter till begränsad tjänstledighet, begränsat övertidsarbete samt tillåtelse att i viss utsträckning utföra extraarbete åt annan än arbetsgivaren.

Ett annat paket kan innehålla kortare veckoarbetstid och längre semester men samtidigt avvika också i en del andra avseenden. Den enskilda individen kan välja mellan många — dock ej alla — sådana paket av villkor. Till varje anställning är knuten en lön (som kan variera beroende på vilken individ det är som får och tar den). När den enskilde väljer anställning gör han bl a en avvägning mellan lön och övriga anställningsvillkor som vi kallar för kvalitetskaraktistika. Han kan välja en lägre lön för att få en bättre uppsättning kvalitetskaraktistika eller tvärtom en sämre uppsättning av kvalitetskaraktistika för att få en högre lön.⁵

Om den enskilde väljer en anställning med högre lön antar vi att han också producerar mer än om han väljer en anställning med lägre lön. Detta antagande kommer emellertid att preciseras och modifieras senare.

Lönenivåer och löneskillnader är viktiga när individen bestämmer sig för anställning och karriär.⁶ De kan dessutom initiera icke planerade anställningsbyten och ändringar av karriärplanerna. Sådana planändringar är troligen ofta resultat av att själva lönestrukturen ändras. Även i detta avseende fungerar lönerna som övriga delar av prissystemet: En ändrad prisstruktur får individerna att handla på ett annat sätt än de hade tänkt göra vid den gamla prisstrukturen.

⁴ Löneskillnader som incitament för individen att byta arbetsgivare, yrke och verksamhetsort tas upp i avsnittet "Lönebildningen i en dynamisk arbetsmarknad".

⁵ Vi utgår från att han redan har mönstrat ut de självklart underlägsna kombinationerna av lägre lön och sämre villkor för övrigt.

⁶ Individen kan tänkas redan från början planera en karriär med anställnings- och befattningsbyten etc.

Individens val mellan arbete och fritid

Även om vi inte tror särskilt mycket på den enskildes möjligheter att välja arbetstidens längd och placering inom ramen för en given anställning kan en analys i vilken sådana möjligheter förutsätts ha sitt intresse. Analysen kan nämligen lära oss en del om hur individen påverkas i sitt val mellan anställningar med olika lång arbetstid (förutom att den säger en del om incitamenten att extraarbeta eller ta tjänstledigt). Analysen säger också en del om hur

- fackliga förtroendemän påverkas när de förhandlar om kollektivavtal.
- politiker påverkas när de utformar lagstiftning.
- arbetsgivare påverkas när de komponerar sina "paket" av villkor om arbetstidens längd, förlängning, lörens höjd etc.

Den som säger att en analys av hur lönen påverkar den enskildes val mellan arbetstid och fritid är ointressant därför att individen har små möjligheter att välja därvidlag gör antagligen detta därför att han har glömt bort att det ligger i fackföringsfunktionärens, politikerns och arbetsgivarens intresse att gå den enskilde till mötes i detta avseende.

När den enskilde väljer hur han skall disponera sin tid för att främja sina egna intressen eller ändamål som ligger honom varmt om hjärtat kan han i princip välja två olika vägar.

Antingen kan han ägna sig åt *marknadsaktiviteter* av olika slag, dvs utföra arbete som inbringar penninginkomst, t ex genom att vara anställd. Eller också kan han ägna sig åt *fritidsaktiviteter* till vilka i detta sammanhang inte räknas enbart hobbyverksamhet utan också vila respektive mindre lustbetonade sysslor [Becker 1965, Burenstam Linder 1969].

Ett exempel kan klargöra hur individen på olika sätt kan kombinera marknadsaktiviteter och fritidsaktiviteter: Antag att en individ strävar efter målet att ha en trafiksäker och driftsäker bil. Han kan nå detta mål på bl a följande två sätt:

(i) Han ägnar praktiskt taget alla ansträngningar för att nå målet åt marknadsaktiviteter: Han arbetar helt enkelt ihop köpeskillingen till en sådan bil.

(ii) Han ägnar en väsentlig del av ansträngningarna att nå målet åt fritidsak-

tivitet: Han köper en begagnad bil för pengar som han har tjänat ihop (marknadsaktivitet). Bilen rustar han själv upp (fritidsaktivitet) på en verkstadsplats som han hyr för pengar som han tjänat (marknadsaktivitet).

När individen väljer hur han skall kombinera marknadsaktiviteter och fritidsaktiviteter för att nå det uppställda målet tar han givetvis hänsyn till hur han trivs med att ägna sig åt respektive aktiviteter. Hans val påverkas emellertid också i hög grad av hur mycket pengar han får ut genom marknadsaktivitet,⁷ priserna på det som kan köpas i stället för att uppnås genom fritidsaktivitet samt hans egen skicklighet vid fritidsaktivitet. Allmänt kan man säga, att ju mer pengar han får ut från marknadsaktivitet, i desto större utsträckning kommer han att begagna sig av sådan för att nå målet. Ju billigare det är att köpa ett steg mot målet i stället för att ta stegen via fritidsaktivitet, desto mer troligt är det också att han tar steget via marknadsaktivitet. Ju mindre skicklig han är vid fritidsaktivitet, i desto större utsträckning försöker han också nå målet via marknadsaktivitet.

Antag att han vid ett tillfälle får förhållandevis mycket pengar per timme vid marknadsaktivitet samtidigt som priserna för komponenter som han köper är förhållandevis låga men vid ett annat tillfälle får förhållandevis litet pengar per timme vid marknadsaktivitet samtidigt som priserna är förhållandevis höga.

Då säger man att hans *reallön* vid det första tillfället var högre än vid det andra. En hög reallön lockar honom att försöka nå sina mål via förhållandevis stor andel marknadsaktivitet. Han är alltså vid en hög reallön beredd att byta ut fritidsaktivitet mot marknadsaktivitet. I ekonomisk teori benämns detta *substitutionseffekten*. Det finns emellertid en annan effekt, *inkomsteffekten*, som verkar i motsatt riktning. Ju högre reallönen per timme är, desto kortare tid behöver individen ägna åt marknadsaktivitet för att nå givna mål och desto mer fritidsaktivitet har han råd med för att nå andra

⁷ Dessa pengar är inte bara omedelbar lön utan också framtida merlön, beroende på att han meriterar sig samt framtida merpension.

mål. Det går inte att säga vilken av dessa båda effekter som är starkast utan att närmare undersöka faktiska omständigheter.

Val mellan arbets kvalitet och lön

När individen väljer eller söker sig fram till en anställning har han vissa föreställningar om vilka kombinationer av arbets kvalitet (dvs uppsättning av kvalitetskaraktäristika) och lön som finns och hur han för egen del rangordnar dem.

Individen tenderar att göra avvägning mellan kvalitetskaraktäristika och lön på olika sätt i olika skeden av sitt liv. På ett tidigt stadium av karriären är han antagligen beredd att avstå förhållandevis mycket lön för att få utvecklingsmöjligheter i stället. (Samtidigt är han kanske beredd att avstå från några andra kvalitetskaraktäristika mot lön.) Under något skede av livet kan han vara särskilt beredd att acceptera dåliga kvalitetskaraktäristika i utbyte mot hög betalning.⁸ Anledningen till detta kan då vara t ex att han vill betala av studjeskulder, skaffa kontantinsats till ett eget hem eller öppna eget. I senare skeden av livet är han mindre beredd att acceptera dålig kvalitet på anställningen i utbyte mot hög betalning. Detta kan för det första vara resultatet av att han lyckats få ordning på sin ekonomi. Inkomsteffekten gör att han når samma konsumtionsmål med mindre uppoffring av kvalitet i arbetet. För det andra har han mindre tid kvar att njuta av de pengar han skulle kunna tjäna genom att avstå från kvalitet i arbetet.

Lön och utbildning⁹

En människa kan ha många motiv för att genomgå utbildning. Man ger sig inte enbart hän åt fria fantasier, när man be-

⁸ Från allmän synpunkt kan man godta detta, om individen inte tar skada av det. Man kan t ex godta att han väljer att inte ha så snyggt i personalmatsalen eller att ha tråkiga arbetsuppgifter. Se avsnittet om fackföreningarnas och lagstiftningens funktioner när det gäller farliga och skadliga inslag i arbetsförhållandena.

⁹ I detta avsnitt behöver vi inte bekymra oss om frågan om utbildning är en från samhällsekonomisk synpunkt produktivitetshöjande investering eller ett medel för den enskilde att informera arbetsgivarna om sin kompetens. Jfr Ståhl [1974 s 64—83].

sjunger det fria studentlivet. Såväl själva studierna som den miljö som finns runt omkring betraktas av många som åtråvärda. De kunskaper som utbildningen ger berikar också hela det återstående privatlivet [Ysander 1973, Magnusson—Tychsen 1973 och Ståhl 1974, s 53 f]. Allt detta kompenserar individen för åtminstone en del av de uppoffringar som han gör för att utbilda sig. Dessa uppoffringar består i att han avstår från lön under utbildningstiden samt köper kurslitteratur och dylikt. Mer sällan avkrävs emellertid individen betalning för de resurser i form av lärare, lokaler etc som används vid hans utbildning.

Vi har nu kommit i ett läge där många välutbildade människor får mindre pengar sammanlagt under livet än andra mindre utbildade människor. Det är mycket möjligt att unga människor som förväntar att detta skall vara typiskt för framtiden ändå väljer lång utbildning med tanke på att utbildningen är en sådan källa till glädje för den som utbildar sig. Det blir ännu mer rimligt med tanke på att en del av återbäringen utgår i form av trivsammare arbetsförhållanden och intressantare arbetsuppgifter under den yrkesverksamma tiden. När individen slutligen pensioneras är han kanske också mindre utsliten och har därmed större möjligheter att njuta sitt otium på ålderdomen.

Många kanske tycker att alla de icke-pekuniära fördelarna borde räcka som kompensation för individens pekuniära uppoffringar under utbildningstiden, med andra ord att inte bara livslönen skulle vara lägre än för mindre utbildade utan också att årslönen i pengar under den yrkesverksamma tiden skulle vara ungefär lika stor för människor med olika lång utbildning. De icke-pekuniära fördelarna skulle alltså utöva en tillräckligt stark lockelse för att utbildningstidens försakelser skulle framstå som lönsamma.

När vi tänker oss tillbaka i tiden till det fattigare samhälle vi då hade, förstår vi att det inte skulle vara många som då hade ansett sig ha råd att göra pekuniära uppoffringar enbart för icke-pekuniära fördelar senare under livet. Detta gäller givetvis i särskilt hög grad människor som icke hade välbärgade föräld-

rar som kunde bistå ekonomiskt och på annat sätt under utbildningstiden. Med den allmänna inkomstnivå som vi nu har nått upp till borde det vara vanligare att människor ansåg sig ha råd att uppoffra pengar tidigt i livet enbart för att få goda arbetsförhållanden senare i livet.

Å andra sidan har arbetsförhållandena i allmänhet blivit mycket bättre också för mindre utbildade människor samtidigt som de ofta har blivit sämre för många högt utbildade (ämbetsmän, läkare, företagsledare). Man kan fråga sig om inte skillnaderna i arbetsförhållandena mellan välutbildade och mindre utbildade var större förr än de är idag.

En summering av resonemanget blir väl att det mycket väl kan tänkas att människor lockas att utbilda sig även om de inte förväntar att detta skall leda till att de får större livsinkomst i pengar än eljest. Det är t o m ganska troligt att de skulle satsa på utbildning även om de dessutom förväntade att deras penninginkomst per år inte skulle bli högre med än utan utbildningen ifråga.¹⁰

Även om det skulle vara en allmän tendens att mer utbildade människor tjänar mer pengar per år än mindre utbildade kan det tänkas att marknadsförhållanden kommer att leda till att en del mindre väl utbildade människor tjänar mer pengar per år än utbildade människor i allmänhet. Det beror i så fall på att deras arbetsuppgifter är så tråkiga eller obehagliga att en hög lön behövs som lockbete.

Sålunda finns det t ex mycket som talar för att renhållningsarbetare kommer att ha mer betalt än de flesta akademiker. Det är inte heller omöjligt att marknadskrafternas spel kommer att leda till att sjukvårdsbiträden med många tjänsteår får mer betalt än nytexaminerade sjuksköterskor trots att de senare är mer utbildade och dessutom kan fungera som de förras arbetsledare. Ekonomisk teori som har utvecklats någorlunda fristående från rådande institutionella förhållanden ger inget stöd för tanken att en fri mark-

¹⁰ Enligt Ståhl [1974 s 48 f] behövs det en relativt liten merinkomst under den yrkesverksamma tiden för att tillfredsställande förränta en utbildningsinvestering inklusive undervisningsavgift även om man helt och hållet bortser från utbildningens icke-pekuniära fördelar.

nadslönebildning leder till att chefer alltid får mer betalt än sina underställda.

I en del fall kan en utveckling mot lägre löner för utbildade människor förhindras av utbildningsspärrar. De människor som utan alltför stora resursinsatser lyckas forcera dessa spärrar får då en av knapp tillgång på utbildade av denna kategori betingad merlön, "spärränta" [Ståhl 1974, 88]. I den mån löner mäter produktivitet borde förekomsten av spärräntor informera dem som dimensionerar utbildning på olika områden om att man underdimensionerat utbildningskapaciteten på de områden där spärräntor förekommer. Man borde på så sätt vara informerad t ex om att man antagligen under lång tid har underdimensionerat läkarutbildningen [Ståhl 1974, s 97 ff].

Alla beslut fattas på basis av *förväntningar* om beslutens konsekvenser.¹¹ När man bestämmer sig för att utbilda sig på visst sätt gör man alltså detta därför att man har förväntan att kombinationen av t ex förhållanden under utbildningstiden, lön och arbetsförhållanden blir mer fördelaktig för en själv om man väljer denna utbildning än om man väljer en annan utbildning eller väljer att avbryta utbildningen och gå ut i arbetslivet.¹²

Att göra goda prognoser om löner, arbetsförhållanden osv för människor med olika utbildning är nog minst lika svårt som det låter. I många fall bildas förväntningarna också på ett mycket primitivt sätt. Man utgår helt enkelt från de lönerelationer som råder vid beslutstillfället och säger sig att dessa kommer att bestå under den framtid som man intresserar sig för när man fattar beslut. Det kan t o m hända att man räknar med att skattereglerna kommer att bestå.

Om förväntningar bildas på detta sätt är det ganska lätt att uttala sig om hur rådande förhållanden påverkar utbildningsbesluten sammanlagt. När en viss yrkeskategori har höga inkomster efter skatt kommer den utbildning som leder fram till detta yrke att te sig attraktiv,

¹¹ Se Ståhl [1974 s 84—111] för en utförlig diskussion av de problem som behandlas i resten av detta avsnitt.

¹² Egentligen avbryter man sällan utbildningen helt, eftersom även de flesta jobb innehåller utbildningsmoment. Jfr Becker [1964, ch II].

vilket leder till att många söker sig till denna utbildning. Därmed kommer — om utbildningen inte är hårt spärrad — utbudet av människor med denna utbildning att öka efter en tid, vilket tenderar att pressa lönerna (och även försvaga de utbildades möjligheter att få goda arbetsförhållanden).¹³ I detta läge ter sig utbildningen i fråga mindre lönsam, vilket medför att färre unga människor söker sig till utbildningen i fråga. Längre fram medför detta en minskning av utbudet i förhållande till efterfrågan och därmed mer fördelaktiga villkor för de utbildade.

Om mekanismen är den beskrivna kan man t ex tala om adjunktscykler lika väl som svincykler (utan alla jämförelser i övrigt). Även adjunktscyklerna kan initiera stora samhällsproblem utöver de personliga problem som drabbar de människor som fattar "fel" investeringsbeslut. Därför kan det vara skäl för stat och kommuner att på olika sätt korrigera den osynliga handen. Detta kan ske genom att sprida information eller införa spärrar.

Det kan också ske genom att stat och kommun avstår från att fullt utnyttja sin starka köparposition i de lägen då tillgången på utbildade är relativt god. Om de offentliga organen begagnar ett sådant läge till att pressa fram låga löner och dåliga villkor i övrigt för de utbildade, kan detta leda till stora kvantitativa och kvalitativa rekryteringsproblem längre fram. Stat och kommuner kan alltså inte bortse från att de genom sitt sätt att betala och på annat sätt behandla sina anställda *informerar* unga människor som står i begrepp att välja livsbana.

¹³ Försämringen av anställningsförhållandena (inklusive lön) kan emellertid inte gå längre än att villkoren är minst lika bra som i alternativ sysselsättning. En historia kan vara belysande: En hjärnkirurg anlitar vid ett tillfälle en rörmokare som genomför en reparation på två minuter för 100 kr. Hjärnkirurgen räknar snabbt ut att rörmokarens timpenning väsentligt överstiger hans egen även om man beaktar restider o dyl. När han påpekar att han själv inte har så hög timpenning som rörmokaren svarar denne: "Det hade inte jag heller när jag var hjärnkirurg."

Lön och arbetsvärdering¹⁴

Om ekonomin under en lång tid vore helt fri från "chocker" i form av tekniska nyheter, ändrade internationella prisrelationer etc skulle löner och övriga arbetsvillkor småningom anpassa sig till ett läge där ingen skulle tycka sig ha något att vinna genom att byta jobb. I ett sådant läge skulle alltså löneskillnaden mellan två jobb för vissa arbetstagare ("marginella arbetstagare") precis kompensera skillnaden i utbildningsinvesteringar, skillnaden i trivsel etc. Andra arbetstagare ("de intramarginella") skulle tycka sig förlora på att byta jobb. Observera att detta gäller för arbetstagare på båda jobben beroende på att olika människor har olika smak, olika hård anknytning till olika hembygd osv.

Från de "marginella" arbetstagarnas synpunkt skulle lönestrukturen i ett sådant läge vara densamma som skulle framkomma vid en "rimlig arbetsvärdering". Borde man då inte direkt kunna få en sådan lönestruktur genom att låta den bestämmas av ett poängberäknings-system i vilket man tog hänsyn till utbildning, stress, ansvar etc? Det finns åtminstone två skäl mot en sådan propå. För det första skulle lönestrukturen förlora mycket av sin incitamentsfunktion och sin vägledande funktion om man försökte och lyckades med att bringa den till sitt långsiktiga jämviktsläge innan arbetskraften var fördelad på det sätt den skulle vara i det långsiktiga jämviktsläget [Lundberg 1953, s 482 f]. Antag att man hittade olja i Östersjön och att det därför uppstod efterfrågan på arbetskraft som under två- eller treveckorsperioder skulle vistas till havs på oljeplattformar. På lång sikt skulle det kanske etableras löner för sådan arbetskraft vid samma nivå som för icke värnpliktiga besättningsmän på isbrytare. Om man på en gång bestämde lönerna till denna nivå med hjälp av ett arbetsvärderingssystem skulle det emellertid vara svårare att rekrytera folk till oljeplattformarna än om man började med att erbjuda högre löner (som betingades av arbetskraftens höga gränsprodukt så länge som olje-

¹⁴ En utförlig analys av detta problem finns också hos Leion [1974, s 62 f.]

borrningen hade endast liten omfattning).¹⁵

För det andra är det svårt att med aldrig så förfinade poängberäkningssystem komma fram till samma arbetsvärdering som marknaden på lång sikt. Det handlar här om problemet att centralt insamla och värdera all den information som finns utspridd hos olika beslutsfattare. Marknadens relativa värdering är följande inte nödvändigtvis oberoende av arbetskraftens fördelning på olika jobb i det långsiktiga jämviktsläget.

Löner från arbetskamraternas synpunkt

En viktig förutsättning för att ett företag skall kunna producera med lönsamhet är att de olika människor som arbetar i företaget fungerar bra tillsammans. Att en anställd gör ett bra jobb är beroende av att hans arbetskamrater finns på plats och gör sina jobb och vice versa. De olika människorna influerar alltså varandras produktivitet.

Det finns en djupt rotad rättviseförställning att två personer som på samma arbetsplats utför samma jobb med samma produktivitet skall ha lika mycket betalt. Det kan emellertid vara skäl att fråga om det alltid ligger i de enskilda arbetstagarnas intresse att denna princip tillämpas. Låt oss anta att ett litet företags existens är beroende av att två anställda stannar vid företaget och samarbetar med varandra där. Den ene personen som av familjescäl etc har lätt att flytta lockas emellertid av högre lön på en annan arbetsplats. För den andre finns också detta alternativ men han finner det inte lockande beroende på att en flyttning skulle innebära större uppföringar för honom. Om företaget höjde lönen för båda de anställda till en så hög nivå att även den förstnämnde föredrog att stanna kvar kan det hända att de totala lönekostnaderna skulle bli så höga att företaget inte klarade dem. Om däremot den mindre rörlige godtog att lönen höjdes endast för den andre kunde

företaget kanske överleva. Detta skulle i så fall kunna te sig fördelaktigt för den mindre rörlige trots att han fick lägre lön än sin kamrat som han gjorde samma jobb som. Han kanske rentav skulle vara villig att avstå en del av sin egen lön till sin mer rörlige kamrat för att få denne att inte flytta.

Nu kan det emellertid hända att människor som själva är obenägna eller har svårt för att byta jobb är så starkt känslomässigt bundna till rättvisepincipen om lika lön för lika arbete att de hellre tar de olägenheter som det för med sig att företag läggs ned än ser sig själva ha lägre lön än de mer flyttningsbenägna arbetskamrater som gör samma jobb som de själva. Dessutom kan det vara svårt att vid en löneförhandling avgöra vilka det är som är mest benägna att flytta.

Lönen från arbetsgivarens synpunkt

För arbetsgivaren är lönen för en person (inbegripet arbetsgivaravgifter av olika slag) en företagsekonomisk kostnad som är förenad med att ha honom anställd. För att det skall vara lönsamt att ha honom anställd måste denna kostnad motsvaras av fördelar för arbetsgivaren som är minst lika stora som lönen.

Det finns tre slag av fördelar med att ha en person anställd och betala honom lön. För det första får arbetsgivaren omedelbara intäkter som resultat av den anställdes arbete. För det andra finns ett nuvärde av förväntade framtida skillnader mellan intäkter till arbetsgivaren som resultat av den anställdes arbete och lönekostnader.¹⁶ För det tredje informerar arbetsgivaren genom sitt sätt att betala den anställda dels de egna anställda, dels personer som kan tänkas ta anställning hos honom.

Summan av dessa tre komponenter skall vara minst lika stor som lönekostnaden.

Därmed kan det i och för sig vara lönsamt för en arbetsgivare att betala mer till en anställd än värdet av hans för tillfället rådande arbetsinsats. Anställningsförhållandet uppfattas då av arbetsgivaren delvis som en investering som

¹⁵ Följande kan det påpekas att hela lönenivån i samhället inklusive lönerna på isbrytare för icke värnpliktiga besättningsmän i det nya långsiktiga jämviktsläget skulle vara högre än i det ursprungliga långsiktiga jämviktsläget.

¹⁶ Jfr Becker [1964, ch II].

förväntas ge framtida avkastning. Ett exempel på detta är så kallad *labour-hoarding* under lågkonjunkturer. Det är under sådana förhållanden ofta fördelaktigt att behålla fler anställda än man skulle behöva ha för att producera så mycket som man väljer att göra. För det första går det bättre att — när företaget väljer att göra så — öka produktionen igen med anställda som är vana vid företagets förhållanden än med nyanställda. Just detta spelar en central roll i moderna teorier för arbetsmarknadens sätt att fungera under konjunkturcykeln.¹⁷ För det andra informerar företaget genom att tillämpa *labour-hoarding*, omvärlden om att det råder förhållandevis stor anställningstrygghet inom företaget. Detta leder till att det i framtiden inte behöver erbjuda lika höga löner för att nå ett givet rekryteringsresultat som om det inte tillämpade *labour-hoarding*.

Ovanstående resonemang är en kvalificering av den enklaste varianten av gränsproduktsteorin [Becker 1964, ch II]. Enligt denna skall det tillskott till produktionen som är resultatet av att en person är anställd jämfört med läget då han inte är anställd men allt i övrigt är lika under varje period kunna säljas för lika mycket som arbetsgivaren betalar för att ha honom anställd. Trots kvalificeringen kvarstår grundprincipen: Arbetsgivaren skall ha en förväntad fördel av att ha personen anställd som — allt annat lika — är minst lika mycket värd för honom som det han själv betalar för att ha honom anställd.

Löneskillnader från arbetsgivarens synpunkt¹⁸

I ett föregående avsnitt kom vi fram till att den enskilde individen antagligen uppfattar stora löneskillnader mellan människor med olika utbildning som signaler att skaffa sig den utbildning som ger de högre lönerna. Läroverksingenjörer finner det alltså mer lönsamt att ut-

bilda sig till civilingenjörer om löneskillnaderna mellan de två kategorierna är stora än om löneskillnaderna är små.

Hur reagerar arbetsgivarna på löneskillnader? Om det är förhållandevis ont om civilingenjörer och dessa därför har höga löner jämfört med läroverksingenjörer, försöker arbetsgivarna i relativt stor utsträckning att klara sig med läroverksingenjörer. Om sedan andelen civilingenjörer ökar, sjunker deras löner i förhållande till läroverksingenjörernas. Detta fungerar som en signal till arbetsgivarna att anställa mer civilingenjörer. Företagen kanske inte får så stora omedelbara tillskott till produktionen som en följd av att anställa civilingenjörer i stället för läroverksingenjörer. Genom att rekrytera civilingenjörer kan det emellertid hända att de i framtiden lyckas producera något som ger dem större intäkter. Den merutgift som är förenad med att anställa en civilingenjör i stället för en läroverksingenjör får under sådana förhållanden ses som en investering från företagets sida. Det är klart att sannolikheten för att denna investering skall bli lönsam ökar, när merutgiften blir mindre, dvs när löneskillnaderna krymper.

Vi ser alltså att lönebildningen bl a har funktionen att styra företagets utvecklingsarbete och därmed den framtida produktionsinriktningen på ett sådant sätt att den anpassas till tillgången på folk med olika utbildning.

Den solidariska lönepolitiken

En av de centrala tankegångarna bakom den solidariska lönepolitiken är att företag som orkar med att betala höga löner är mer effektiva än sådana som inte orkar med detta. I en ekonomi med fri pris- och lönebildning skulle antagligen också låglöne företag i allmänhet förlora i konkurrensen om arbetskraften med höglöne företagen. Det är emellertid vanskligt att ta detta till intäkt för att man centralt skall kunna ställa upp en minsta stipulerad lönebetalningsförmåga som kriterium på lägsta tillåtna effektivitet. Det är emellertid så man har tänkt när man med låglönesatningar syftat till att slå ut företag som inte orkat med att betala de nya lägsta lönerna

¹⁷ Se t ex Söderström [1972] för referenser.

¹⁸ En del av slutsatserna i detta avsnitt bygger på förutsättningen att utbildning är en produktivitetshöjande investering och inte enbart fungerar som filter. Jfr Ståhl [1974, s 64—83].

för att arbetskraften i högre grad skall stå till de expansiva företagens förfogande [*Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen 1951*].

I vad mån fungerar lönen som ett mått på företagets effektivitet? Denna fråga har att göra med i vad mån ett arbete erbjuder sina utövare andra fördelar än omedelbar lön.

Fallet utan inskränkningar i rätten att träffa enskilda överenskommelser

Låt oss i detta avsnitt anta att lagar och kollektivavtal lämnar arbetstagare och arbetsgivare full frihet att träffa individuella överenskommelser om lön. Låt oss också anta att arbetstagarna får precis lika mycket i lön som arbetsgivarna betalar, dvs att inga skatter på löneinkomster förekommer. I vissa lägen kan en arbetsgivare komma undan med att betala en person endast precis så mycket som behövs för att denne skall ägna sig åt marknadsaktiviteter för arbetsgivarens räkning i stället för att ägna sig åt fritidsaktiviteter. I många fall måste arbetsgivaren emellertid konkurrera med andra arbetsgivare om personen.

I princip konkurrerar olika arbetsgivare med förväntade löner och förväntade arbetsförhållanden under livet. En person, A, väljer arbetsgivare F framför arbetsgivare G om han genom att välja F tror sig få en bättre (= av A föredragen) kombination av löneutveckling och utveckling av arbetsförhållanden än om han väljer G. Kan lönerna under sådana förhållanden sägas mäta de båda företagens effektivitet? Låt oss dela upp värdet för A att ta en given anställning i fyra komponenter som alla omvandlas till värden i kronor. Den första komponenten, f_1 kronor hos arbetsgivare F och g_1 kronor hos arbetsgivare G, består helt enkelt av den första årslönen. Den andra komponenten, f_2 respektive g_2 kronor, är det av A till det första året hänfödda värdet av de framtida inkomster som han förväntar blir resultatet av att han tar anställning hos G respektive F. Observera att A inte nödvändigtvis behöver tjäna dessa framtida inkomster hos G eller F. Den tredje komponenten, f_3 respektive g_3 kronor, är A:s värdering av förväntade arbetsförhållanden under första året. Den

fjärde komponenten, f_4 respektive g_4 kronor, är A:s till första året hänfödda värdering av de framtida arbetsförhållanden som han förväntar blir resultatet av att han tar anställning hos G respektive F. För att A skall föredra anställning hos F framför anställning hos G skall

$$f_1 + f_2 + f_3 + f_4 > (\text{vara större än}) \\ g_1 + g_2 + g_3 + g_4.$$

Olikheten kan också skrivas

$$f_1 > g_1 + (g_2 - f_2) + (g_3 - f_3) + (g_4 - f_4).$$

Lönen hos F under första året skall alltså vara större än summan av fyra komponenter. Den första komponenten är lönen hos alternativ arbetsgivare. Den andra komponent motsvarar arbetsgivare G:s värdering av att lyckas rekrytera A och ha honom anställd hos sig under det första året. Den andra komponenten ($g_2 - f_2$) mäter den av A uppskattade skillnaden i förkovringsmöjligheter mellan anställning hos G och anställning hos F i den mån som dessa påverkar framtida penninginkomster. Den tredje komponenten mäter A:s värdering av de skillnader som han tror skall finnas mellan arbetskvaliteten hos G och arbetskvaliteten hos F under första året. Den fjärde komponenten slutligen mäter hur A värderar skillnaden i framtida arbetskvalitet, om han väljer anställning hos G jämfört med om han väljer anställning hos F.

När det gäller att sysselsätta A är arbetsgivare F effektivare än arbetsgivare G om ovanstående olikhet håller.¹⁹ Observera att detta gäller oavsett om f_1 är större eller mindre än g_1 . (Termerna $g_2 - f_2$, $g_3 - f_3$ och $g_4 - f_4$ kan ju vara negativa.) En arbetsgivare som lyckas rekrytera arbetskraft vid lägre lön än andra arbetsgivare kan sägas ha förmågan att kompensera lönebortfall jämfört med anställning hos andra med bättre arbetsmiljö eller bättre utvecklingsmöjligheter.

Omständigheten att arbetsgivare F är effektivare än arbetsgivare G när det gäller att sysselsätta A betyder inte nödvändigtvis att F generellt sett är effek-

¹⁹ Om inkomstskatter förs in i resonemanget blir slutsatsen osäker. Det är ju i så fall endast komponenterna f_1 och f_2 respektive g_1 och g_2 som beskattas. Detta kan medföra snedvridning.

tivare än G. När det gäller andra individer kanske G konkurrerar ut F. Olika människor är begåvade på olika sätt, har olika smak, har mer eller mindre starka anknytningar till olika hembygder osv. Detta gör att ett företag är mer lämpat än ett annat som arbetsgivare till vissa människor under det att det är tvärtom för andra. Detta gör att företag som betalar olika höga löner, erbjuder olika förkovringsmöjligheter osv även på längre sikt kan existera jämsides.

Fallet med begränsningar i rätten att träffa enskilda överenskommelser

I föregående avsnitt antog vi att arbetsgivare och arbetstagare hade full frihet att enskilt träffa överenskommelser om lön. I verkligheten föreligger emellertid ofta hinder för detta i form av lagstiftning eller kollektivavtal. Sådana lagar eller avtal är avsedda dels att hjälpa den enskilde arbetstagaren till bättre villkor än han annars skulle ha kunnat få dels att (ibland) se till att han flyttar till företag där det anses vara bättre att han arbetar. Vi skall ägna ganska mycket utrymme åt att analysera frågan om man verkligen lyckas i dessa avsikter. Låt oss börja med ett exempel: Antag att lönen f_1 blir 30 000 kr/år och g_1 blir lika med 20 000 kr/år i ett läge utan restriktioner samt att A vid denna konstellation nått och jämnt övertygas om att anställning hos F är att föredra. Om vi nu istället antar att lägsta tillåtna lön g_1 genom lagstiftning sätts till 25 000 kr/år men — för tankeexperimentets skull — att full frihet att träffa överenskommelser fortfarande gäller beträffande f_1 . I och med att g_1 inte får vara mindre än 25 000 kr vill arbetsgivare G överhuvudtaget inte anställa A. Alternativet till anställning F kan då för denne bli arbetslöshet. I detta läge lyckas arbetsgivare F anställa A vid en lön $f_1 = 20\,000$ kr/år.

Exemplet visar att en arbetsgivares förhandlingsposition gentemot arbetstagarna förstärks när man genom regler om minimilön hindrar andra arbetsgivare att konkurrera om arbetskraften. Den här gången var det samma företag som sysselsatte person A som det hade varit om ingen sådan regel hade funnits. Man kan säga att det därför i detta fall inte blev

någon effektivitetsförlust. Det blev endast en inkomstomfördelning från arbetstagare till arbetsgivare. Denna kan i sin tur för arbetstagarna vara en omfördelning av inkomster från nutid till framtid i den mån företagen genom de högre vinsterna får medel och incitament till större investeringar och därmed längre fram visar större efterfrågan på arbetskraft än de annars skulle ha gjort.

Det kan emellertid vara skäl att anföra en del invändningar mot tankegången att det inte blir någon effektivitetsförlust i vårt exempel. En invändning är att vi endast diskuterat person A. Andra människor kan tvingas ta anställning hos F fastän de hade valt G i ett läge utan restriktioner. En annan invändning är att arbetsgivare F har möjlighet att vara mindre effektiv, erbjuda sämre arbets kvalitet etc, när han slipper konkurrera med G om arbetskraften.

Låt oss nu övergå till det mer sannolika fallet att lägsta tillåtna lön genom lagstiftning sätts till 25 000 kr/år för både f_1 och g_1 . Även i detta fall blir det uteslutet att A kan få anställning G. Däremot kan han få anställning F med första årslön lika med 25 000 kr.

I detta fall gäller — fastän i mindre hög grad — i stort sett samma kommentarer som i föregående exempel. I det här fallet har man givit arbetsgivare F en ensamköparställning på arbetsmarknaden men också mildrat verkningarna av detta genom att begränsa hans möjligheter att utnyttja denna ensamställning när det gäller lönen. Däremot kan han kanske utnyttja ensamställningen fullt ut när det gäller övriga anställningsvillkor. Därmed kan dessa bli sämre än i föregående exempel. Från denna synpunkt kan det vara tveksamt om man gagnar arbetstagarna genom att stipulera lägsta lön vid anställning hos arbetsgivare F utan att samtidigt också mycket ingående reglera övriga anställningsvillkor.

Fackföreningarnas och lagstiftningens funktioner

Den omständigheten att vi kan härleda fall då lagstiftning eller fackligt genomförda avtal skadar enskilda individer genom att försämra deras förhandlingsposition i förhållande till enskilda ar-

betsgivare får inte skymma förhållandet att lagstiftning eller fackföreningar kan spela en viktig positiv roll på lönebildningens område. Fackföreningar eller — kanske i andra hand lagstiftning — kan fylla viktiga funktioner när det gäller att åstadkomma en lönebildning som liknar den som skulle uppkomma på en fri marknad med många köpare och många säljare som var helt fria från historiskt och på annat sätt betingade fördomar om hur höga löner får eller måste vara. Särskilt lokalt kan enskilda arbetsgivare vara dominerande köpare av arbetskraft. Om inte fackföreningar funnes skulle dessa kunna utnyttja sin dominerande ställning till att hålla lönerna nere. De främsta fördomarna utgörs av de lönerelationer som vi har fått i arv från gången tid. Det finns en tendens att uppfatta dessa som både naturgivna och rättfärdiga. Ändringar kan ofta ske endast långsamt genom att den procentuella tillväxten av lönen för olika kategorier arbetstagare går i olika takt. Upplysta arbetstagare- (och arbetsgivare-)organisationer skulle emellertid kunna göra prestationen att genomskåda sådana fördomar och påskynda anpassningsprocessen. Det är emellertid också tänkbart att de bromsar anpassningsprocessen eller att någon organisation driver en linje som går stick i stäv mot det som en fri marknad med många köpare och många säljare skulle leda till.

Det finns också skäl emot att helt och hållet överlåta åt enskilda att avtala om anställningsvillkoren. För det första kan ibland rent förmyndarskap vara befogat: Vi måste skydda unga människor mot möjligheten att med arbetsgivarna avtala om reducerat skydd på arbetsplatsen i utbyte mot högre lön. Vi kan inte tolerera att de på detta sätt säljer sin medelåldershörsele d. För det andra finns informationsekonomiska skäl: Det skulle vara alldeles för dyrt för den enskilde att i detalj hålla sig informerad om olika risker och andra olägenheter i arbetslivet samt om de tekniska möjligheterna att eliminera eller minska sådana olägenheter. Därför är det rationellt att överlåta åt de fackliga organisationerna att hålla sig med expertis på sådana frågor och samtidigt delegera till dessa att förhandla om minimigränser när det gäller säker-

het på arbetsplatsen och arbetsmiljö i övrigt. Av samma skäl kan det vara rationellt att ha en statlig yrkesinspektion som förfogar över experter på arbetsmiljöfrågor och en lagstiftning som inskränker på möjligheterna att träffa avtal.

Lönebildningen i en dynamisk arbetsmarknad

En föränderlig ekonomi karakteriseras av att företag expanderar och ökar antalet anställda samtidigt som andra företag rationaliserar driften eller minskar produktionen och därför minskar antalet anställda. För att en ekonomi skall kunna vara föränderlig på detta sätt måste arbetsmarknaden fungera som ett dynamiskt system.²⁰ Människor måste helt enkelt kunna byta anställning eller byta från status som icke anställda till anställda respektive från anställda till icke anställda.²¹

I en del fall kan en person som lämnar ett krympande företag direkt ta anställning i ett expanderande företag. I andra fall sker överföringen av arbetskraft i flera steg: Ett expanderande företag lockar till sig arbetskraft från ett annat företag som i sin tur lockar till sig folk för att fylla de uppkomna vakanserna osv. I änden på en sådan kedja uppkommer en vakans som fylls med en som tidigare icke var sysselsatt på arbetsmarknaden.

För att redan sysselsatta människor skall byta jobb frivilligt måste detta te sig fördelaktigt för dem. För den skull är det inte nödvändigt att den första årslönen efter flyttning skall vara lika hög som eller högre än närmaste årslön skulle ha varit utan flyttning. Även andra omständigheter som förkovringsmöjligheter och trivsel kan locka till byte.

I många fall är det emellertid just den första årslönen som utövar lockelsen. Ett antal procent av anställningsbytena beror

²⁰ Se Persson [1973] för en beskrivning av arbetsmarknaden som ett dynamiskt system och Siven [1974] för en tillämpning av dessa tankegångar på arbetslöshetsbegreppet och sökprocesserna på arbetsmarknaden.

²¹ Även i en oföränderlig ekonomi skulle en begränsad rörlighet hos arbetskraften fylla en funktion. Människor är ju olika väl anpassade till olika jobb i olika åldrar.

alltså på att de bytande personerna därigenom på en gång får högre lön.

Om man genom avtal eller lagstiftning sätter gränser för skillnaderna mellan lönerna för olika jobb leder detta till att en del av anställningsbytena inte kommer till stånd. Detta i sin tur medför att såväl antalet lediga platser som antalet arbetslösa blir större än som annars skulle vara fallet. Detta är en sida av den solidariska lönepolitiken [Lindström 1973, Leion 1974]. Effekten är mest sannolik om man upprätthåller små löneskillnader genom att inte tillåta vissa löner att bli "för höga".

Vad händer om man istället upprätthåller små skillnader genom att inte tillåta andra löner att vara "för låga"? Ett sannolikt utfall av detta är att jobb försvinner (det blir olönsamt att ha personer anställda) vilket innebär att antalet sysselsatta minskar samtidigt som antalet arbetslösa och/eller personer utanför arbetskraften ökar. En del av de personer som mister sina jobb beroende på politiken att driva upp lönerna kan emellertid i stället besätta lediga platser (eventuellt efter en tid som arbetslösa eller utanför arbetskraften). Enligt resonemanget ovan kan de vara villiga att besätta de lediga platserna mot lägre ersättning än de skulle ha begärt (och kanske fått) om de hade haft möjligheten att stanna på sina tidigare jobb att spela ut i förhandlingen med den nye arbetsgivaren.

Som antyddes ovan är det möjligt att många arbetstagare föredrar att behålla de gamla anställningarna vid de låga lönerna framför att byta till bättre betalda jobb.²² Vad skulle då hända om man inte drev solidarisk lönepolitik? I den mån de mer lönsamma företagens ägare ville expandera sina företags verksamhet och i samband med detta öka antalet anställda skulle de i större utsträckning bli hänvisade till att göra detta med högre löner. Lönehöjningarna skulle leda till att anställda i andra företag och personer utanför arbetskraften skulle lockas över till de expanderande företagen. Till en del skulle därvid folk flytta från företag som slås ut eller krymper vid solidarisk lönepolitik.²³ Till en del skulle emel-

²² Jfr Hansen [1962], s 120 och 124.

lertid även andra företag få släppa till arbetskraft.

De senare företagen kan antingen ligga geografiskt eller på annat sätt nära de expanderande företagen eller också kan de med medelhög lön kombinera sämre arbetsförhållanden än låglöneföretagen. Om företagen ligger nära blir flyttningskostnaderna förhållandevis låga. Därmed kan en samhällsekonomisk vinst uppstå trots en kanske måttlig ökning av arbetskraftens produktivitet till följd av flyttningen. I den mån det råder jämförelsevis dåliga förhållanden i övrigt i företag med medelhög lön kan man säga att dessa måhända erbjuder sina anställda sämre villkor — totalt sett — än låglöneföretagen. I så fall medför solidarisk lönepolitik att "fel" företag slås ut.

Vad händer i de företag som får släppa från sig arbetskraft till de expanderande företagen i det fall då solidarisk lönepolitik inte tillämpas? En möjlighet är att arbetslösa direkt fyller de uppkomna vakanserna. I den mån detta inte inträffar får man räkna med att företagen på något sätt försöker förbättra villkoren för sina anställda, t ex genom höjda löner. Detta leder till en uppbromsning av strömmen över till höglöneföretagen samt till en rekrytering av folk utanför arbetskraften. I den mån en modest förbättring av anställningsvillkoren får liten rekryteringseffekt kan man tänka sig två alternativ. Det ena är att företagen nöjer sig med att antalet anställda minskar. Det andra är att man ytterligare försöker förbättra anställningsvillkoren.

Även utan solidarisk lönepolitik får man alltså både strukturomvandling och bättre anställningsförhållanden också i de företag som inte ligger i täten. Det är emellertid i viss utsträckning andra företag som får släppa till arbetskraft och kanske också andra företag som tvingas att förbättra förhållandena för sina anställda.

²³ Enligt avsnittet om lön från arbetskamraternas synpunkt finns risk för nedläggning också utan solidarisk lönepolitik genom att stora löneskillnader lockar bort vissa nyckelpersoner från låglöneföretagen. Därmed kan anställda som vill stanna kvar i låglöneföretagen drabbas även om de inte driver upp sina löner.

Några generella synpunkter på selektivt sysselsättningsstöd²⁴

Om lönebildningen skulle fungera på ett sådant sätt att alla människor som ville jobba hade sysselsättning (bortsett från kortare perioder av sökararbetslöshet²⁵ skulle antagligen en del löner bli så låga att vi fann dem socialt oacceptabla. En inkomstfördelning över statsbudgeten skulle kanske få inkomstskillnaderna att framstå som mer godtagbara men skulle samtidigt återinföra många av de små löneskillnadernas problem. Det är ju löneskillnaderna efter skatt och bidrag som är intressanta för den enskilde, t ex när han beslutar om han skall byta anställning eller stanna kvar på sitt gamla jobb.

Med hjälp av selektiva stödåtgärder kan man emellertid eliminera en del inkomstskillnader utan att samtidigt skada lönestrukturen som incitament vare sig för arbetstagarna eller arbetsgivarna. Sådana stödåtgärder går ut på att se till att människor som är handikappade i arbetslivet får en hygglig inkomst utan att företagen skall behöva betala mer för att ha dessa människor anställda än som motsvaras av deras insats i företagen [Leion 1974, s 139 f]. I princip kan man tänka sig tre sätt att utforma ett sådant stöd, nämligen

(i) på visst sätt klassade arbetsgivare som nyanställer folk får subvention, oavsett vilka de nyanställer

(ii) subventioner ges för nyanställning av på visst sätt klassade människor, oavsett vilken arbetsgivare det gäller

(iii) på visst sätt klassade arbetsgivare får subventioner om de nyanställer på visst sätt klassade arbetstagare.

De två första principerna är på var sitt sätt något mer generella än den tredje. Sannolikheten är också i dessa två fall större än i det tredje att man lyckas ge alla jobb till hyggliga löner. En arbetsgivare som får subventioner för att nyanställa arbetskraft kan i någon mån sänka sina anspråk vid rekryteringen. Därmed kommer en del arbetslösa som annars inte hade kommit ifråga att "hålla måttet".

Sannolikheten att så sker är emellertid större, om inga inskränkningar görs vad gäller vilka arbetslösa han får anställa. Sannolikheten ökar givetvis ännu mer om han får subvention även om han anställer redan sysselsatta personer. Dessa personer kan sedan i sin tur lämna anställningar som passar bra för några arbetslösa.

Om subventionen knyts till anställning av vissa personer kan man säga att dessa personer utrustas med en sorts "tillgodokvitton" som de kan lämna sina arbetsgivare i utbyte mot en del av lönen.²⁶ Arbetsgivarna kan i sin tur få pengar för dessa tillgodokvitton och på så sätt sänka lönekostnaderna. Den enskilde person, som är utrustad med ett sådant tillgodokvitto, har naturligtvis lättare att finna en arbetsgivare som vill anställa honom till hygglig lön om inga inskränkningar görs vad gäller urvalet av arbetsgivare.

Systemet med tillgodokvitton, dvs princip (ii) ovan, tycks vara det som är bäst ägnat att hjälpa enskilda handikappade människor utan att försämra lönestrukturens incitamentsfunktion. Systemet skulle dessutom förstärka incitamenten i företagen att utforma arbetsuppgifter på ett sådant sätt att de passade för handikappade. Detta skulle leda till att vi så småningom skulle kunna ta handikappade människors insatser tillvara på ett bättre sätt och samtidigt bereda dessa människor glädjen att vara inlemmade i arbetslivet på ett produktivt sätt. Sådana subventioner skulle antagligen vara självfinansierande i den meningen att subventionsbeloppen motsvarades av inkomstskatter från de handikappade. De handikappades konsumtionsökning till följd av att de blev sysselsatta skulle mer än väl motsvaras av den produktionsökning som deras insatser ledde till. Därmed skulle man kunna betala sådana subventioner utan att höja skatterna och på så sätt försämra incitamenten och lönebildningens funktioner för övriga människor.

²⁴ I detta sammanhang diskuteras inte t ex hur selektivt stöd verkar i olika konjunkturlägen.

²⁵ Jfr Siven [1974].

²⁶ Detta sätt att se på saken har jag fått av Nils Lundgren.

Referenser:

- Becker, G. S., [1964], *Human Capital*, New York
- [1965], "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*, årg 75, nr 299
- Burenstam Linder, S., [1969], *Den rastlösa välfärdsmänniskan*, Stockholm
- Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, [1951], LO, Stockholm
- Hansen, B., [1962], "Löner och priser", *Nationalekonomiska föreningens förhandlingar*, 1961, häfte 4, Stockholm
- Leion, A., [1974], *Den svenska modellen*, Stockholm
- Lindbeck, A., [1973], "Ekonomiska system — ett mångdimensionellt fenomen", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 1
- Lindström, B., [1973], "Lönestrukturen, arbetskraftens rörlighet och arbetslösheten", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 5
- Lundberg, E., [1953], *Konjunkturer och ekonomisk politik*, Stockholm
- Magnusson, L.—Tychsen, S., [1973], "Samhällsekonomska synpunkter på U68:s dimensioneringsförslag", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 7
- Persson, I., [1973], "En arbetsmarknadsteori för 70-talet", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 7
- Siven, C.-H., [1974], "Arbetslösheten och den nya arbetsmarknadsteorin", *Ekonomisk Debatt*, årg 2, nr 1
- Ståhl, I., [1974], *U74 En samhällsekonomska analys*, Stockholm
- Söderström, H. T., [1972], "Cyclical Fluctuations in Labor Productivity and Capacity Utilization Reconsidered", *Swedish Journal of Economics*, årg 74, nr 2
- Ysander, B.-C., [1973], "Varför högre utbildning?", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 6