

# ARBETET

*dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet  
och dess ersättning*



GUNNAR ELIASSON



INDUSTRIENS UTREDNINGSPENNING

## **ARBETET**

– dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet  
och dess ersättning

Industriens Utredningsinstitut

# ARBETET

*– dess betydelse, dess innehåll,  
dess kvalitet och dess ersättning*

Gunnar Eliasson

Distribution: Almqvist & Wiksell International, Stockholm

© 1992 Industriens Utredningsinstitut

Citering ur denna bok är tillåten om följande uppgifter anges: Gunnar Eliasson, Arbetet – dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm 1992.

Omslag: Liz Johansson

ISBN 91-7204-388-1  
Gotab 95312, Stockholm 1992



”Ehuru ostridigt” dessa skillnader mellan länder än  
”må vara, så tror jag likväl för ingen del, at Svenska  
folkslaget af naturen är mindre benäget til flit och  
idoghet, än något annat, särdeles som ärfarenheten  
uti visse delar af vår Landt-hushållning nogsam t vi-  
sar, at Svenske händer, då de rätteligen blifva an-  
förde och använde, hvarken sakna skickelighet eller  
styrka”.

Johan Westerman, *Svenska Näringarnes Undervigt  
emot de Utländske, förmedelst en trögare Arbets-  
drift.*

Stockholm, 1768 (s.8).

## Förord

Institutet har under senare år ägnat en betydande del av sina forskningsresurser åt företaget, dynamiken i dess inre liv samt dess betydelse för makroekonomin. Denna dynamik spelar självfallet en stor roll även för människornas villkor på arbetsmarknaden. Det har därför många gånger framställts förfrågningar till institutet om en mer systematisk genomgång av arbetsmarknadens prisbildning utifrån företagets synpunkt samt önskemål om studier av arbetets organisation och villkor i den framtida produktionen. Denna skrift utgör ett försök till svar på dessa förfrågningar och en inventering av forskningsläget. Den innehåller även vissa, något personliga tolkningar och slutsatser. Detta har inneburit att skriften blivit betydligt mer omfattande än vad som ursprungligen var tänkt, nämligen den sammanfattning som ingår som ett kapitel i Fridén, L. (red), *Lågutbildade på 1990-talets arbetsmarknad*.

Denna bok har lästs av många under olika stadier av fullbordan. Vad gäller personer utanför IUI vill jag särskilt tacka Jarl Bengtsson, Anders Björklund, Jan Edgren, Lennart Fridén, Karl-Gustaf Löfgren, Rolf Skillner och Rune Åberg. Deras kommentarer har på vissa punkter väsentligt påverkat och även föranlett avsevärda utvidgningar av den slutliga texten.

Stockholm den 15 december 1991  
Gunnar Eliasson

## **Innehåll**

SYSSELSÄTTNINGSPROBLEMET – en personlig sammanfattning om kompetens, konkurrens och arbetets kompensation	18
---	----

### **DEL I – SLUTSATSER**

<b>Kapitel 1 Det moderna industrisamhället och arbetets organisation</b>	33
1.1 Kompetens avgör	36
1.2 Kompetens skapas inte i en handvändning	37
1.3 Industrin större än Du tror	38
1.4 Tjänsteproduktionen alltmer dominant	40
1.5 Strukturomvandling avgör företagets och ekonomins prestanda	42
1.6 Ekonomisk tillväxt är strukturomvandling	43
1.7 Försäkringar efterfrågas	44
<b>Kapitel 2 Arbetets kvalitet och ersättning</b>	46
2.1 Människor olika utbildade	46
2.2 Skolan segregerar	48
2.3 Människor värderas olika	49
2.4 Obalanser förstärks	49
2.5 Mot en kompetensbaserad arbetsmarknad	51
<b>Kapitel 3 Om vi har ett problem, kan vi lösa det med utbildning?</b>	58
3.1 De utbildningsmässigt sämst rustade kommer i kläm	58
3.2 Skolresultatet en inträdesbiljett till bra jobb	60
3.3 De svagas problem	63
3.4 Försäkringsfrågan	64
3.5 Finns det en positiv lösning eller har vi ett vårdproblem?	65

3.6	Kompetens är mycket en fråga om intellektuell kapacitet att hantera förändringar	66
3.7	Lär eleverna klara konkurrens redan i skolan	68
3.8	De första åren på arbetsmarknaden	68
3.9	Är den aktiva arbetsmarknadspolitiken något att satsa på?	69
3.10	Varför satsar företagen på intern utbildning?	70
<b>Kapitel 4 Vad har skolan att bjuda på?</b>		72
4.1	Lärare som kan något betyder något	72
4.2	Förmåga till abstrakt tänkande ger produktivitet	74
4.3	Svåra kurser betalar sig inte, men ger produktivitet	74
4.4	Underbetald kompetens lönar sig inte	75
4.5	Det är gränser för hur imperfekt arbetsmarknaden får bli	76
4.6	Elitskola ställer rimliga krav	77
4.7	Skolbyråkrati förstör elevernas framtid	78
4.8	Intern utbildning alltid elitistisk	79
4.9	Överbetald ungdom betalar sig inte	80
4.10	Teorin om arbetets utarmning glömmar prispbildningen på arbetskraft	81
4.11	Skolans förfall	82
4.12	Är det ekonomiskt meningsfullt att allt fler går vidare mot högre utbildning?	83
4.13	Håller tillverkningsindustrin på att utarmas på kompetens?	85
4.14	Mottagarkompetensens betydelse	86
<b>DEL II – KOMPETENS, PRODUKTIVITET OCH ARBETSERSÄTTNING</b>		
<b>– Vad vet vi om företaget?</b>		
<b>Kapitel 5 Kompetensens betydelse i produktionen</b>		93
5.1	Kompetenskapitalet i ekonomisk teori	93
5.2	Företaget som en kompetensdriven experimentmaskin	100
5.3	Komplexitet löses med hierarki	101
<b>Kapitel 6 Vad består kompetens av?</b>		103
6.1	Företaget som ett kompetent arbetslag	104
6.2	Anställningsbeslutet	105
6.3	Arbetaren som ”inspektionsvara”	106



6.4	Anställningskontraktet som en metod att stimulera produktiviteten	106
6.5	Företaget som en försäkringsinrättning	107
6.6	On-the-job training – företaget som skola	110
6.7	Underutbildning på jobbet?	112
6.8	Konkurrens och karriär på jobbet (tournaments)	113
6.9	Företaget som ett kompetent team	114
6.10	Arbetskontraktets optimala utformning	116
6.11	Företagets organisation och kompetens	118
6.12	Kompetens och företagets optimala storlek	121
6.13	Hur organiserar sig företaget för både effektivt utnyttjande av information och effektiv drift?	122
6.14	Sammanfattning	125

### **DEL III – HUR PÅVERKAR KOMPETENS OCH KONKURRENS INDIVIDENS ARBETSSITUATION?**

#### **Kapitel 7 Vad vet vi om effekterna av utbildning?** 129

7.1	Skolan och jobbet – allmänt	130
7.2	Skolans produktivets- och inkomsteffekter	132
7.3	Testerna	137
7.4	Kompetensuppbyggnad på jobbet (mottagarkompetensens betydelse)	138
7.5	Elitskola nödvändig	139
7.6	Engagemang och betalningsvilja för utbildning	141
7.7	Kompetensens betydelse och kompensation	142
7.8	Utbildning lönar sig igen	142
7.9	Ungdomsarbetslöshet – en effektiv sökmetod eller ett socialt problem?	144

#### **Kapitel 8 Dynamisk allokering på arbetsmarknaden och makroeffekter** 146

8.1	Ny teori ställer gamla sanningar på huvudet	147
8.2	Förmågan att klara förändring avgör produktiviteten	148
8.3	De tre grundläggande kompetensproblemen	149
8.4	Problem 1 – mis-matchproblemet	149
8.5	Problem 2 – sorteringsproblemet	150
8.6	Kan man försortera människor efter kompetens?	153
8.7	Ger effektivare arbetsmarknader en snedare fördelning?	155
8.8	Problem 3 – behovet av försäkringslösningar	157
8.9	Några ord om familjen	158
8.10	Staten som familjefar	160

8.11	Den gamla svenska policymodellen	161
8.12	Kan avancerad tjänsteproduktion ersätta tillverkningsindustrin?	162
8.13	Avkastningen på kompetens går i framtiden till kompetensinnehavaren	163
<b>Kapitel 9 De svaga på arbetsmarknaden</b>		167
9.1	Hur bedrövlig är skolan?	169
9.2	En dålig skolerfarenhet drabbar de svaga med hävstång	170
9.3	Företagen letar efter kompetens	172
9.4	Utbildade arbetare klarar sig bra även när de får problem	173
9.5	Är ofta sjuka sämre betalda, men ändå för dyra?	175
9.6	Uthållig, hög arbetslöshet	175
9.7	Arbetsmarknadsutbildning – amerikanska erfarenheter	179
9.8	Svenska erfarenheter från arbetsmarknadspolitik	180
9.9	Några sammanfattande ord om skolan	186
9.10	Prisbildningen på arbetskraft avgör	190
9.11	Det lönar sig att söka bättre jobb – och det är mycket lärorikt	191
9.12	Problemet i ett nötskal	193
9.13	Vad kan göras för att förbättra de svagas läge – sammanfattning	195
<b>Kapitel 10 Är arbetsfördelningen rätt på arbetsmarknaden?</b>		198
Referenser		201

Viktor Rydbergs Grottekvarn speglade samhällets syn på arbetet. Människan trälar motvilligt vid maskinen och hänger på dörrlåset strax före klockan fem. En sådan syn går igen i litteraturen. Den är förankrad i den nationalekonomiska teorin och – allvarligast av allt – den har rotat sig i arbetets organisation i industriländerna. I allt väsentligt är detta en spegling av det förgångna, en illustration av hur samhällets intellektuella arv kan härledas ur någonting som *kanske* var historiskt sant. Förmodligen spelar, tyvärr, detta intellektuella arv en betydelsefull roll för såväl människans uppfattning av sin roll på arbetsmarknaden som hennes situation i samhället och i ekonomin.

I denna bok tar jag samhällets produktionsorganisation som utgångspunkt för en diskussion om människans möjligheter och villkor på arbetsplatsen. Jag anlägger en Marxistisk syn i så måtto att jag låter företaget och teknologin bestämma dessa möjligheter och villkor. Men samtidigt utvecklas teknologin av människan; av hennes kompetens och de resurser hon förfogar över. Teknologin är internationell och skapas i en fortgående, experimentellt organiserad ekonomisk process. Den sätter gränser för vad ekonomin förmår prestera. Över denna process råder inte enstaka individer, företag eller länder.

Det avancerade industrilandets produkter kännetecknas av ett växande kvalitetsinnehåll, såväl vad gäller produktionen som produkternas egenskaper. Dessa kvaliteter skapas av människor och utgör tillsammans ekonomins teknologi. Detta innebär att människans kvalitet, en kvalitet som hon själv bygger upp genom utbildning, erfarenhet och arbete, kommer att spela en allt större roll såväl för henne själv som för ekonomin.

Ett lands ekonomiska välfärd beror därför av kvaliteten hos dess befolkning, kompetensen att aktivt kunna bidra till den samlade produktionens storlek. Det finns ingen anledning tro att de ursprungliga förutsättningarna att ta till sig utbildning och erfarenhet skilde sig nämnvärt mellan länder. Men det föreligger idag enorma skillnader i utbildningens och särskilt erfarenhetens kvalitet mellan länder på olika utvecklingsnivå. Den kvalitetsinvestering i mänsklig kompetens som gjorts i de rika industriländerna är enorm. Det är naivt att tro att ett underutvecklat land ens över flera generationer skall kunna hämta in ett sådant försprång.

Rika industriländer kan därför leva länge på sitt försprång när det

gäller mänskligt baserad industriell kompetens och vidmakthålla en hög levnadsstandard i förhållande till de mindre lyckligt lottade länderna. Men sänker man kvaliteten på landets kompetensutveckling (skola och erfarenhetsuppbyggnad) kommer man snart att se hur ekonomier som bättre skött sin kompetensutveckling rusar förbi. Inte heller kan man slå sig till ro och nöja sig med den nivå man redan uppnått. Den egna kompetensens ekonomiska värde beror på hur bra andra är. Industrier grundade på gammal kompetens slås ut. *Lugn och skydd från konkurrens får man bara så länge man är bäst.* Detta är ett av marknadsekonomin grundvillkor. För företaget gäller därför som livsregel att undvika att bli bemannat med lågkompetenta människor.

Det moderna industrilandets ekonomiska organisation kännetecknas av ökande (internationell) *specialisering*, som höjer produktiviteten och driver tillväxten, men som samtidigt utsätter individer och företag för ökad risk för efterfråge- och inkomstbortfall. Som klart framgår av E (1991a)<sup>1</sup> handlar såväl produktivetsökning som ekonomisk tillväxt och lönsamhet i ett 20-årsperspektiv väsentligen om hur effektivt investeringar och arbetskraft (med tillhörande kompetens) via marknader fördelas om till de bästa existerande produktionsenheterna, och inom produktionsenheterna, samt om hur snabbt illa skötta och ekonomiskt inte bärkraftiga verksamheter avvecklas. *Affärsmisstag blir en naturlig kostnad för ekonomisk tillväxt.* På makronivå är dessa kostnader förhållandevis små. Det som drar stora resurser är att bedriva fortsatt produktion i felinvesterade anläggningar. Lokalt för företaget och de anställda kan felinvesteringar dock vara en katastrof.

Den ökade internationella specialiseringen innebär också en ökad *rörlighet* i produktionsfaktorernas allokering. Detta gäller speciellt kompetens knuten till människor och det tillhörande fysiska kapitalet. Dessa förhållanden, som under senare år i ökande grad kommit att känneteckna industriländernas organisation, har radikalt förändrat statsmaktens roll i det ekonomiska skeendet. Från att ha styrt och ställt ganska enväldigt i mer eller mindre slutna ekonomier har uppgiften blivit den tjänandes; avgörande för ekonomins tillväxt och ekonomiska välfärd har blivit att ett produktionsvänligt marknadsklimat skapas som lockar produktionsfaktorer, företag och kompetenta människor att etablera sig i landet, och framför allt att stanna kvar i

---

<sup>1</sup> Denna skrift sammanfattar i betydande utsträckning resultat som jag redan publicerat i andra sammanhang. Därför kommer referenser till mitt eget namn ideligen att dyka upp i texten. Jag har valt att skriva alla referenser till Eliasson och år som E och år.



landet. Även av politikerna krävs en ny kompetens, om de skall få sitta kvar.

Den moderna produktionen kännetecknas av såväl ständig förändring som en växande integration och koncentration (till storstäder), där ett brett utbud av arbetsmöjligheter inom ett begränsat geografiskt område möjliggör flexibilitet. Ökade resurser satsas på att utveckla just förmågan att vara flexibel. Teknologisk utveckling och konkurrens driver på förändringen. Därför blir samhällets förmåga att utveckla samt effektivt utnyttja (via arbetsmarknaden) sin kompetensbas avgörande för landets konkurrenskraft. Kompetensutvecklingen innefattar för människorna såväl förmågan att *skapa nytt (innovation)* som att kunna *lära nytt (mottagarkompetens)*, att *kunna arbeta* och fungera *i ett större ekonomiskt sammanhang*, samt att kunna *hantera just förändring*. En framgångsrik ekonomi måste därför kunna lösa tre problem effektivt; sitt *kompetensproblem*, sitt *arbetsmarknadsproblem* samt sitt *socialförsäkringsproblem*.

Ett viktigt inslag i mänsklig kvalitet är just individens *mottagarkompetens*, dvs förmåga att lära, att lära om, att ta till sig, och i sina yrkesuppgifter göra något av det nya som strömmar till. Någon form av kreativ problemlösning förekommer på alla jobb, även de enklaste. I alla dessa sammanhang innehåller mottagarkompetensen även förmågan att utveckla sin förmåga att lära, en förmåga som i sin tur kan läras ut. Det faktum att *arbetslivet ställer allt större krav på förmågan att självständigt lösa problem på arbetsplatserna* gör den grundläggande utbildningen i skolan allt viktigare för individens framgång eller misslyckande i arbetslivet, en uppgift som det är tveksamt om välfärdssamhällets byråkrater uppfattat på rätt sätt.

Hela detta problemkomplex är för stort för att kunna presenteras på ett traditionellt vetenskapligt sätt. Men det kan belysas med resultat från en väldefinierad forskning och ramas in av en välgrundad hypotes, som bör kunna vägleda dem som har ambitionen att föra politik.

Vad gäller kunskapen om företaget bygger denna skrift väsentligen på studier utförda vid IUI. Vad gäller människor i skolan och på arbetsmarknaden kommer en mycket stor del av det empiriska materialet från USA. Jag har överhuvudtaget haft svårt att integrera den stora mängden empirisk forskning från USA med resultaten från de få studier som gjorts i Sverige. De svenska studierna är stöpta i den svenska arbetsmarknadsmodellens form, vars relevans för en modern industriell ekonomi är tveksam. De amerikanska studierna har under senare år snabbt tagit till sig den moderna "industrial organization (IO)"-litteraturens sätt att närma sig problemen. Det handlar om två intellektuella världar som i alltför stor utsträckning står bredvid varandra. Det amerikanska synsättet passar mitt angreppssätt, nämligen

att se företagets organisation och arbetskraftens problem i ett sammanhang, samt att fästa större vikt vid individens förmåga att lösa sina egna problem än vid statens förmåga att lösa individens problem.

Detta motiverar uppläggningsen av min bok. De amerikanska resultaten bygger på en blandning av antaganden från IO-litteraturen och empiriska observationer. Detta är ett mycket sofistikerat angreppssätt, som tillåter starka slutsatser. För min del är denna teori en betydligt rimligare utgångspunkt än de hos oss etablerade metoderna. För att göra detta begripligt har jag valt att i Del II relativt noggrant presentera IO-litteraturens synsätt. Även om denna litteratur är abstrakt och till synes verklighetsfrämmande, finns där ett antal pedagogiskt viktiga resultat som är värda att ta till sig i den "praktiska" analysen, debatten och politiken.

Jag kommer därför i denna skrift att på grundval av en rad studier om utbildningens – i bred bemärkelse – betydelse för arbetsprestationen sammanfatta just hur arbetsmarknadens problem ser ut, samt antyda på vilka sätt de möjligen kan lösas. Det som är nytt, förutom översikten av studierna, är att *individ*, *arbetstagaren*, *betraktas ur företagets synvinkel*, dvs den typ av arbete som bedrivs i ett modernt industriföretag, samt företagsledningens ständiga försök att undvika att få företaget bemannat med människor med låg kompetens. Den utgångspunkten kommer också att sätta sin prägel på uppläggningsen av denna skrift. Mitt vetenskapliga problem kan sägas vara att studera företaget för vad det är och bör vara: ett lag (ett team) av kompetenta människor. Detta synsätt sätter människan i centrum, givet företagets vinstmål.

Först kommer en summarisk, personlig och punktvis redogörelse för mina resultat. Därefter presenteras helhetsbilden i Del I. Delarna II och III innehåller teknisk dokumentation av samma resultat. Del II handlar om företaget. Del III betraktar människornas roll i ett vinststyrt företag, som i sin tur agerar i en *experimentellt organiserad och konkurrensdominerad marknadsmiljö*. Som alltid består den akademiska forskningens resultat av en rad bitar i ett pussel, som sällan kan läggas exakt. Slutsatser om helheten kräver att bitarna modifieras och passas ihop efter en a priori-teori om hur verkligheten fungerar. En sådan teori är nödvändig om man vill ordna både fakta och tankar till ett färdiglagt pussel med en helhetsbild som är någorlunda tydlig. Utan helhetsbild finns det inget vetenskapligt underlag som vägledning för en utbildnings- och arbetsmarknadspolitik. De slutsatser som dras kräver dock ett visst inslag av gissningar om hur verkligheten ser ut.

I denna skrift kommer jag att presentera tankar, fakta och omständigheter av betydelse för människans plats i arbetslivet. Individens och företagets kompetens står i centrum för denna diskussion. Kom-

petenskapitalet dominerar alla övriga produktionsfaktorer. Kompetensen kommer via företagen till uttryck i form av framgångsrik konkurrens. Jag har arbetat in vissa resultat från den litteratur som behandlar de "svagas" situation på arbetsmarknaden och diskuterar dem utifrån företagets vinstmål och val av effektiv organisationsform för att uppnå dessa mål, samt de kriterier som tillämpas vid rekrytering av arbetskraft. Del I är en någorlunda lättillgänglig syntes av fakta och resonemang från delarna II och III. Den som vill *förstå* och kritiskt granska denna syntes måste dock läsa dessa båda delar noggrant. De har skrivits för en akademisk läsekrets, som förutsätts vara någorlunda förtrogen med litteraturen på området. Jag har valt att inte krångla till den inledande texten med många referenser. Läsarna finner desto fler referenser i de senare delarna.

Det är helhetsbilden i Del I, som jag kallar en hypotes och som *jag anser* någorlunda korrekt återger verkligheten. För att åstadkomma denna helhetsbild måste jag dock gå utanför de beprövade metoder vetenskapen har att bjuda på. Det blir en fråga om känsla för sammanhang, gissningar, somliga skulle kalla det spekulat. Men om resultatet är korrekt har det svenska samhället, framför allt skolan, ett stort socialt problem att ta sig an. Jag skulle inte skriva detta om jag inte ansåg att vi har detta problem. Om det är en tröst, kan jag tillägga att det amerikanska samhället, från vilket större delen av forskningsresultaten kommer, verkar ha exakt samma problem. Skillnaden är den att den individualistiska samhällssyn som råder där (Var och en ansvarar för sig själv. Var och en gör sina egna misstag) gör att man politiskt inte tar många av de sociala problem jag här tonar fram på samma allvar som vi gör i Sverige.

## **SYSSLESÄTTNINGSPROBLEMET – en personlig sammanfattning om kompetens, konkurrens och arbetets kompensation**

Jag konstaterar inledningsvis att snabb ekonomisk tillväxt i Sverige alltid är förenad med ökad internationell specialisering och (snabb) strukturomvandling. Företag slås ut i konkurrensen och jobb försvinner. Snabb tillväxt innebär därför en ökad risk för arbetstagarna. Samtidigt ökar dock möjligheterna att få nya, intressanta och bättre betalda, men mer kompetenskrävande jobb.<sup>2</sup>

Sedan den industriella revolutionens början – i vårt land under 1800-talets första hälft – har människorna kunnat skörda frukterna av ett ökat produktionsvärde per anställd. Detta välstånd har skapats genom specialisering av produktionen och stordriftsfördelar i varje enskilt arbetsmoment.

De räntor som storskalig produktion, ofta byggd på naturtillgångar och hög kapitalintensitet, skapat har i hög och kanske ökande utsträckning kommit den anställda arbetskraften till del. En ökande trend för den lågavlönade och lågutbildade arbetskraftens relativlöner har kunnat konstateras sedan industrialismens början. Den ökade internationella specialiseringen och konkurrensen ökade visserligen också inkomsternas osäkerhet men detta komparerades med att de blev desto högre. Anställning mot kontrakterad lön ökade i omfattning, egenföretagandet minskade. Företaget kom dessutom alltmer att fungera som en social försäkringsinrättning.

Under de senaste ett à två decennierna har trenderna brutits och vänt. De rika ländernas monopol på teknologi har gradvis konkurrerats bort. Räntan från industriell stordrift i traditionella industrier har minskat och värdet på den typ av naturresurser Sverige tidigare byggt en välfärdsekonomi på har drastiskt reducerats eller försvunnit. Den

---

<sup>2</sup> Detta är en sammanfattande slutsats i *Produktivitet, vinster och ekonomisk välfärd – hur ser sambanden ut?*, IUI, Stockholm 1991.



framtida välfärden måste därför byggas på kompetensintensiv, i ökande utsträckning småskalig produktion, särskilt tjänsteproduktion, där egenföretagande ofta är den lämpliga arbetsformen. Avkastningen på kompetens är i en sådan ekonomi inte lika tillgänglig för politisk omfördelning som räntan från naturresurser eller tillverkning i stor skala. I denna utveckling leder den amerikanska ekonomin. Enkla lönejobb har i snabbare takt än tidigare börjat slås ut. Den lågavlönade, lågutbildade arbetskraften har sedan mitten av 70-talet registrerat en stadig sänkning av sin relativlön, ett brott i en 100-årig trend och en förändring som hittills gått långsamt i Sverige på grund av den traditionella storindustrins framgångar under 80-talet. Egenföretagandet är på stadig framväxt, efter ett trendbrott i början av 70-talet. Alla signaler om den framtida ekonomiska strukturen pekar på att denna vändning är permanent och att trenden kommer att förstärkas. Dessutom kommer kraven på strukturanpassning av produktionssystemet att förstärkas, varför företagets förmåga och möjligheter att anpassa sig kommer att avgöra ekonomins totala produktivitetstillväxt. Detta innebär att företagets roll som social försäkringsinrättning måste minska och motsvarande försäkringar lyftas över till mer ändamålsenliga försäkringsarrangemang, som skapas i marknaden.

Man kan konstatera, att de omständigheter som tidigare verkat för en privilegierad ställning på arbetsmarknaden för den lågavlönade och lågutbildade arbetskraften inte längre är för handen. Den ”rika” välfärdsekonomin har dessutom genom överexpansion delvis förlorat sin ekonomiska kapacitet att genom progressiv beskattning och offentlig sektor fortsätta att omfördela inkomster till de ”svagas” fördel. Denna skrift sammanfattar sysselsättningsproblemet under tre teman: *kompetensutveckling som den framtida kapitalbildningen, arbetsmarknadens kapacitet att matcha individer med jobb* som passar dem, samt *socialförsäkringssystemets effektivitet* när det gäller att skydda individerna från arbetsmarknadens risker. Dessa problem hänger intimt samman.

Utbildnings-, arbetsmarknads- och försäkringspolitik blir *därför* i denna skrift de viktigaste ekonomisk-politiska uppgifterna, om målet för politiken är att skapa ekonomisk tillväxt. Detta betyder, uttryckt i klartext, att en effektiv ekonomisk ordning kräver att det ekonomiska risktagandet i ökad utsträckning lyfts ut ur företagen och över till arbetstagarna: därför behovet av ett fungerande försäkringssystem för normala arbetsmarknadsrisker. De tre uppgifterna måste alltså lösas i ett sammanhang och den lösningen är en av de få uppgifter där ekonomisk politik fortfarande kan göra någonting klart positivt för ekonomin. Men det måste ske på ett kompetent sätt och den bästa lösningen för välfärden verkar vara att statsmakten låter mark-

naderna sköta betydande delar av de utbildnings-, arbetsmarknads- och försäkringsuppgifter som den tidigare med lagstiftningsmaktens hjälp monopoliserat. Här kommer först en punktvis presentation av mina resultat, delvis i påståendeform. Del I är ett försök att populärt förklara sammanhangen. Delarna II och III går igenom den vetenskapliga dokumentationen.

Denna pedagogiska problematik aktualiserar till sist en annan viktig fråga för varje land, nämligen politikernas kompetens att veta vad de gör när de för ekonomisk politik. Det kan inte nog understrykas att den ekonomiska vetenskapen har en utomordentligt begränsad kunskap om de tillväxtmekanismer politikerna vill påverka och att stora, icke avsedda störningar lätt kan åstadkommas, när flera procent av BNP rullar i ett policyprogram.

### **Endast effektiva marknader kan mobilisera ekonomins totala kompetens**

1. Ekonomisk utveckling är ett resultat av att affärsproblem löses på ett framgångsrikt sätt. Sådana lösningar handlar lika mycket om att välja rätt produkter som om att introducera ny tillverkningsteknik eller att finna en bättre organisation för att bedriva samma produktion som tidigare. Individuell och organisatorisk kompetens kännetecknas därför av en förmåga att *finna* sådana lösningar och/eller att framgångsrikt *klara* de förändringar i arbetsmiljön och i marknaderna som därmed uppstår. Hur denna kompetens utvecklas, aktiveras och prövas i konkurrensmarknader bestämmer landets ekonomiska tillväxt.
2. Kompetens är något man bygger under hela livet; i hemmet, i skolan och framför allt på jobbet. Kompetens- eller kunskapskapitalet är i många avseenden unikt och bundet till individen. Dess ekonomiska värde bestäms i hög grad av vilket arbete individen har. För att individer skall finna rätt jobb och för att samhällets totala kunskapsmassa skall utnyttjas effektivt krävs en någorlunda fri arbetsmarknad. Reglerade och dåligt fungerande arbetsmarknader gör att den förändring som konkurrenskraftig produktion kräver inte kommer till stånd. Ekonomisk tillväxt uteblir. När hänsyn tas till det kompetenskapital som är knutet till människan, inte bara hennes arbetstimmar, framstår därför arbetsmarknadens effektivitet som kompetensallokerare som mycket viktigare än tidigare. När vi därför i Sverige frågar, huruvida svensk produktion vuxit lika fort som industriländernas genomsnitt eller någon procent långsammare, ställer vi frågan fel. Otillfredsställande kvalitet på den statistik som finns gör det omöjligt att besvara en sådan fråga. Den intressanta frågan är varför produk-

tionen i svensk industri, givet den industriella kompetens som finns i Sverige och i svensk industri, inte vuxit *mycket* fortare än genomsnittet bland industriländerna.

3. Begränsar man individers och företags möjligheter att "efter eget huvud" pröva sig fram till egna lösningar, begränsar man också utnyttjandet av kompetens i samhället. Därför är centrala regleringar nästan alltid välfärdssänkande. *Sannolikheten att den väg som beslutas centralt är den bästa vägen är minimal, just därför att ekonomins totala kunskaps- och kompetensmassa ej utnyttjas effektivt.* Detta innebär att den effektiva produktionsorganisationen i en tillväxtekonomi måste vara en ekonomi i ständig omvandling, styrd av oförutsebara agenters ofta nyckfulla agerande på marknaderna. Inte sällan begås rejäla affärsmisslag. Detta är en otrygg värld för både företag och människor.

#### **Ökad ekonomisk osäkerhet kräver bättre försäkringar**

4. Varken individer eller företag uppskattar den *lokala osäkerhet* som råder på fungerande marknader i en *experimentellt organiserad* ekonomi. Företagen i de fria marknadsekonomierna förutsätts dock kunna hantera osäkerheten på egen hand. Individerna har däremot små möjligheter att göra detta och undviker därför att utsätta sig för risker. Detta är till men för ekonomins effektivitet. Individernas försäkringsproblem måste därför lösas för att marknadsekonomin skall fungera effektivt.

5. Snabb ekonomisk tillväxt förutsätter att strukturomvandlingen fungerar på ett socialt och ekonomiskt tillfredsställande sätt, dvs

I *att kompetent arbetskraft finns tillgänglig när den efterfrågas (utbildningsproblemet);*

II *att rätt kompetens finns på de platser där den kommer till bästa ekonomiska användning (arbetsmarknadsproblemet);*

III *att socialförsäkringssystemet fungerar så att individernas naturliga obenägenhet att utsätta sig för risker motverkas och att de vågar satsa, byta jobb och göra långsiktiga åtaganden (försäkringsproblemet).*

Dessa tre verksamheter, utbildning, arbetsmarknadspolitik och försäkringar, drar tillsammans betydande resurser; lågt räknat 10 procent av BNP, eller mer än hela verkstadsindustrins förädlingsvärde. Omfattningen på denna storskaliga tjänsteproduktion motiverar att dess organisation och effektivitet uppmärksammas, samt då även *hur de produkter* som offereras ser ut. Utformningen av dessa tjänster på-

verkar nämligen ekonomins totala prestanda, dvs den ekonomiska tillväxten, på ett mycket påtagligt sätt. De påverkar arbetskraftens kvalitet. De är förmodligen alldeles för standardiserade och produceras i alldeles för stor skala för att kunna tillgodose den variation i produkternas utformning som krävs för ett gott resultat. En mycket anorlunda fördelning av ansvaret för produkternas utformning och produktionens organisation skulle förbättra ekonomins flexibilitet och prestanda.

6. Den industriella utvecklingen förväntas accentuera betydelsen av dessa tre problem. Produktion i mindre skala, särskilt kompetensintensiv tjänsteproduktion, har blivit teknologiskt-ekonomiskt möjlig och allt vanligare. Som en konsekvens har det *egna företaget* ökat. Likaså har människans kompetens (jämförd med maskinkapitalets prestanda) kommit mer i centrum av företagets verksamhet än tidigare. Detta innebär att företagsledningens ständiga strävan att undvika att få sitt företag bemannat med låg kompetens fått en ökad både social och real ekonomisk betydelse. Denna teknologiska förändring är global och erbjuder individer, företag och länder stora möjligheter att skapa nationell tillväxt. Det land som lyckas organisera sina institutioner så att de tre problemen ovan löses effektivt kommer därför att ha en konkurrensfördel jämfört med andra länder. De länder som inte lyckas kommer att utsättas för ökad konkurrens.

### **Utbildning skall skapa variation**

*Jag konstaterar:*

7. att produktionens teknologi och struktur utvecklas till fördel för den utbildade och kompetenta arbetskraften;

8. att sambanden mellan utbildning och arbetsmarknadens krav inte är entydiga. Den avancerade industriella ekonomin erbjuder ett brett utbud av olika specificerade, oftast individuellt anpassbara och hela tiden föränderliga jobb. Det är viktigt att behärska de generella kommunikativa färdigheter som gör inskolningen på nya arbetsuppgifter snabb och effektiv;

9. att den grundläggande skolutbildningen inte direkt påverkar individens arbetsprestation. Däremot är en *välskött skolgång en inträdesbiljett till en livslång vidareutbildning på jobbet*. Denna utbildning påverkar individen med hävstång över hela hans arbetsliv. Varje steg bestämmer hans eller hennes möjligheter att med framgång ta nästa steg och arbetsgivarens benägenhet att satsa resurser på arbetstagarens vidareutveckling. Möjligheten att senare i livet hämta in det man



inte lärde sig i skolan och under de tidiga åren på arbetsmarknaden är begränsad;

10. *att* fortsatt utbildning i anslutning till jobbet är nödvändig för framgång på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren satsar dock resurser endast på dem som har *förmåga* och *engagemang* nog att tillgodogöra sig intern utbildning (*mottagarkompetens*). Att släppa fram andra i interna utvecklingsprogram ökar *dessutom* risken att få företaget fel bemannat på höga nivåer;

11. *att* kompetensutveckling på alla nivåer måste vara ekonomiskt attraktiv. Det räcker i vissa speciella sammanhang (t ex akademisk verksamhet) med en fri och intressant arbetsmiljö. I de allra flesta fall krävs dock ekonomisk stimulans, dvs stor lönespridning till fördel för kompetens;

12. *att* utbildningen om den skall bli ekonomiskt attraktiv måste ge kompetens som arbetsgivaren värderar. Skolan måste därför inte bara erbjuda kunskap utan även bygga personlighet, i första hand förmåga att organisera och disciplinera sig själv, utveckla kommunikativa färdigheter osv, det vill säga egenskaper där en stor spridning i förmåga kommer att kunna observeras;

13. *att* effektiv inläring kräver engagemang och tävlan, dvs en organisation av undervisningen så att *alla får en möjlighet att visa sig duktiga*. Utbildning skall utnyttja konkurrens som stimulans, inte hindra konkurrens, och vara organiserad därefter. Ett effektivt skolresultat förutsätter därför differentierade klasser. Det finns inget belegg för att *differentierade klasser leder till en ojämnare inkomstfördelning*. Resultatet kan lika väl bli det omvända;

14. *att* de svåra kurserna i kommunikativa färdigheter (språk, matematik, naturvetenskap) är de som höjer individens *produktivitet* på arbetsplatsen. Men framför allt höjer de individens *mottagarkompetens* att lära vidare på jobbet. De stora produktivitetseffekterna kommer med tiden. Arbetsgivaren behöver ta tid på sig för att förstå hur bra Du är. Han underbetalar Dig under inspektionstiden och vill bli av med Dig, om Du inte motsvarar hans förväntningar;

15. *att* utbildning lönar sig. Efter ett par årtionden med avtagande avkastning på investeringar har läget svängt. Sedan mitten på 70-talet har relativlönen i USA för de lågutbildade sjunkit. Amerikanskt privat näringsliv har under 80-talet betalat allt högre relativlöner för högutbildad arbetskraft. Denna utveckling förväntas vara på väg i Sverige;

16. *att* underutbildning på jobbet inte är problemet. Däremot är det

ett problem att utbildning på jobbet ofta inte lönat sig, varken för arbetskraften eller för arbetsgivarna, och att detta ofta berott på att den utbildade arbetskraften inte fått tillräckligt bra betalt i förhållande till utbildad arbetskraft eller att förutsättningarna att effektivt tillgodogöra sig utbildning på jobbet saknats.

### **Arbetsmarknadspolitik bedrivs bäst i liten skala**

Jag konstaterar:

17. *att en framgångsrik industriell ekonomi förutsätter specialisering, samt att kompetens kan mobiliseras och allokeras effektivt. En negativ sida är att kompetensen är mångsidig och mycket svår att utvärdera. Arbetskraften, särskilt den kompetenta arbetskraften, blir därför en inspektionsvara, som för att komma till sin rätt först måste prövas och utvärderas. Kompetensen kommer därför alltid att vara undervärderad på arbetsmarknaden, medan låg kvalitet på arbetsinsatsen kommer att överbetalas. Rationella, ekonomiska krafter strävar dock ständigt efter att undanröja denna felvärdering. Företagsledningen vill bli av med den lågkompetenta arbetskraften och befordra den kompetenta. Det pågår ständigt en strävan att eliminera produktion, där produktionsvärdet understiger kostnaden för arbetsinsatsen;*

18. *att arbetsinsatsens ekonomiska värde beror mycket av om arbetstagaren befinner sig på rätt jobb. Aktivt sökande på arbetsmarknaden är därför nödvändigt för såväl individuell arbetstillfredsställelse som ekonomisk framgång. Vi kan konstatera att arbetsmarknaden är insnärjd i ett nät av regleringar och lagar, som hindrar individen från att finna det arbete som passar bäst. I många fall har dessa hinder motiverats av sociala skäl. Ofta har regleringar kommit till för att skydda privilegier för vissa yrkesgrupper. De fackliga organisationerna svarar för flertalet sådana hinder mot arbetskraftens rörlighet. En reglerad arbetsmarknad som hindrar de arbetssökande att finna de jobb som passar dem är därför inte bara ineffektiv, utan även socialt farlig och tillväxthämmande;*

19. *att kompetens i allmänhet är, och kommer att vara, underbetald på arbetsmarknaden, något som hämmar individens egna initiativ att utveckla sin kompetens;*

20. *att lågkompetenta i allmänhet betalas över sitt värde för arbetsgivaren och därför löper de största riskerna att bli utan jobb, om inte politiken medvetet inriktas på att sprida inkomsterna i samhället;*

21. *att överbetald ungdom lätt hamnar i en kompetensfälla. Sökandet efter rätt jobb skall ske tidigt; i skolan och under de första åren på*

arbetsmarknaden. Överbetald, oerfaren ungdom med ett kortsiktigt perspektiv har inte incitament att vare sig aktivt söka vidare eller ta omedelbara uppoffringar för att öka sin kompetens. Arbetsgivaren försöker så snabbt som möjligt få den produktiv och värd sin lön. Den blir därför fast på enkla jobb med små möjligheter till vidareutbildning. Denna kompetensfälla är svår att komma ur;

22. *att internutbildningen är elitistisk, men då betalar den sig.* Arbetsgivaren satsar utbildning på de individer som har förutsättning att öka sin kompetens i sitt arbete, dvs normalt individer som redan har god utbildning. Arbetsgivaren känner dessa individer och han betalar dem bättre än marknaden. De stannar därför i allmänhet på de arbetsplatser där de får vidareutbildning;

23. *att nya kontraktsformer möjliggör egenarbete som ökar effektiviteten.* Lönekontraktet innehåller en försäkring, dels mot arbetstagarens normala yrkesrisker, dels mot arbetsgivarens missbedömning av hans kapacitet. En premie i form av en lön som understiger värdet av arbetsinsatsen tas ut av de mycket kompetenta, som därmed subventionerar den produktion i företaget som inte går ihop ekonomiskt. De högkompetenta söker därför efter bättre arbetskontrakt men ryggar i allmänhet för de höga riskerna med att starta eget. Tekniken medger nu i ökande grad arbete i liten skala. Samtidigt kan vi se en stadig förbättring av de lösningar försäkringssystemet erbjuder icke löntagare. De egna företagen tar hand om avkastningen på sin kompetens själva och motsvarande subventioner till övrig arbetskraft dras in;

24. *att en förändring mot småskalig och mer kompetensintensiv produktion i USA sedan mitten av 70-talet har vänt den ökning av de löneanställdas andel av den totala arbetskraften som registrerats sedan den industriella revolutionen.* Högkompetent arbetskraft visar den största benägenheten att starta eget. Den högre risken gör dock att den ur effektivitetssynpunkt önskvärda ökningen av egenföretagandet förutsätter en bättre utformning av det regelsystem som begränsar såväl kontraktsformerna på arbetsmarknaden som de *försäkringar* som skyddar individerna mot arbetsmarknadens risker.

### **Företagen och det offentliga har tagit på sig för stort försäkringsansvar**

Jag konstaterar:

25. *att företaget inte är en lämplig organisation att sköta de anställdas sociala försäkringsskydd;*

26. *att ett offentligt skött socialförsäkringssystem, skyddat från kon-*

kurrens dels aldrig kommer att kunna erbjuda den variation av försäkringstjänster som en avancerad ekonomi efterfrågar, dels kommer att bli byråkratiserat och ineffektivt;

27. *att en effektiv organisation av ekonomins produktion förutsätter att arbetsmarknaden avregleras och att en ökad andel av den ekonomiska risken lyfts ut ur företagen och över på individerna själva. Detta förutsätter, för att bli socialt och politiskt accepterat, att den privata marknaden erbjuder tillfredsställande försäkringslösningar;*

28. *att utbildning är den bästa privata försäkringen mot arbetsmarknadens risker. Utbildningskapitalet är såväl ett försäkringskapital som ett förmögenhetsobjekt för familjen, som dessutom skattefritt i stora delar kan föras vidare mellan generationerna;*

29. *att det totala utbildnings-, arbetsmarknads- och försäkringsproblemet aldrig kan särskiljas från familjens privata förmögenhetsbildning. Teoretisk analys visar dessutom att försök att göra detta endast skapar ineffektiviteter, som i första hand går ut över de svaga i samhället. Den privata förmögenheten kan i princip ersätta större delen av individens och familjens försäkringsproblem, om fungerande marknader existerar för *normala risker* som olyckor, sjukdom och tidpunkt för dödsfall. Det är återigen fördelningsmotivet som gjort att stora delar av detta skydd buntats ihop i ett ineffektivt organiserat kollektivt försäkringsskydd;*

30. *att ett effektivt utnyttjande av ekonomins heterogena kompetenskapital kräver att de *kontrakt som reglerar arbetsinsatserna och deras kompensation* får en ändamålsenlig och varierad utformning. Löntagaren och egenföretagaren arbetar under både olika och speciella villkor. Däremellan finns ett otal variationer på möjliga kontraktsformer. Den effektiva kontraktsstrukturen måste få fritt experimenteras fram i marknaden. För att detta skall ske spontant måste ett fungerande, marknadsmässigt utprovat socialförsäkringssystem finnas;*

31. *att individens eller familjens totala försäkringsskydd bör ses som en portfölj av förmögenhetsvärden, som samtidigt påverkar individens prestanda på arbetsplatsen och ger ett försäkringsskydd mot otur, arbetslöshet och ålderdom. Denna portfölj har en komplicerad sammansättning och varje individ kan ha sina egna synpunkter på hur han eller hon vill disponera sina tillgångar under livstiden. Eftersom kompetenta och begåvade individer dessutom löper mindre risk än andra att bli utan jobb, bör en fungerande försäkringsmarknad erbjuda stora möjligheter för individer att välja mellan att minska sina jobbrisker genom utbildning och att försäkra sig mot inkomstbortfall.*

All erfarenhet talar mot det offentligt monopoliserade försäkringssystem som dominerar försäkringsmarknaderna i de flesta välfärds-ekonomier och som är skyddat från konkurrens. Däremot säger också erfarenheten att en privat marknadslösning som är effektiv kommer att selektera bort dåliga försäkringsfall, dvs de som inte kan betala sina premier;

32. *att* en effektiv försäkringslösning kräver både att socialförsäkringssystemet sätts i marknaden och att fördelningspolitiska och försäkringstekniska frågor hålls isär i den lagstiftning som reglerar försäkringarnas uppläggning. På samma grund bör en rationell försäkringslösning göra valet mellan traditionell försäkring, utbildning och privat förmögenhetsbildning neutralt.

### **De svaga på arbetsmarknaden**

33. Arbetsmarknaden och skolan är typiskt selekterande institutioner. Denna selektion syftar till att identifiera de kompetenta och förstärker därför, ju effektivare den är, de svagas problem på arbetsmarknaden. Försök att reducera de sociala konsekvenserna av denna selektion på ett sätt som är rimligt i ett rikt land är kostsamma, därför att om de inte organiseras väl går de ut över den totala ekonomins effektivitet och tillväxt. Det är samtidigt mycket kostsamt för samhället *om sådan politik inte organiseras så att även de svagas produktiva förmåga tillvaratas effektivt*. Jag har närmat mig arbetsmarknadspolitiken, särskilt omskolningsverksamheten, i positiv anda i denna bok, men jag baxnar inför de resurser som satsas och de små resultat som verkar ha uppnåtts.

De svagas problem kan formuleras i termer av de tre tillväxtbefrämjande faktorerna under punkt 5; *kompetens, arbetsmarknad* och *försäkring*. De svaga saknar kompetensen och arbetsmarknaden har inte plats för dem till de löner som ett liv i en rik ekonomi förespeglar alla individer. De svaga utgör ofta "dåliga risker", varför försäkringssystemet tenderar att sortera ut dem för särbehandling. Samhället har därför hamnat i ett besvärligt politiskt dilemma när det gäller att välja mellan, som man tror, stora inkomstskillnader i samhället, kostsamma inkomstutjämnande program och en konstruktiv kompetensutvecklande politik.

Jag konstaterar:

34. *att* en betydande spridning i inkomstfördelningen kommer att existera i samhället vilken politik man än för, och *att* det inte alls är självklart att en fri marknadslösning ger ett ojämnare fördelningsresultat än omfattande och oöverskådliga sociala program, om man ser i ett längre tidsperspektiv;

35. *att de svaga i samhället inte är särskilt väl betjänta av de standardiserade, storskaliga lösningar på utbildning, arbetsmarknadspolitik och socialförsäkringar det offentliga erbjuder;*
36. *att det stora misstaget med dagens politiska socialförsäkringssystem är att det inte utnyttjar marknadens mekanismer och individens incitament;*
37. *att en välfärdspolitik, där såväl utbildning som socialförsäkringar så långt möjligt sätts i marknaden och där arbetsmarknaden avregleras, kommer att ge positiva välfärdseffekter;*
38. *att vissa inslag av stigmatisering är oundvikliga när individer tas om hand av det offentliga. Det är viktigare att minimera antalet individer som utsätts för denna stigmatisering än att försöka skydda alla;*
39. *att arbetsmarknadspolitikens enda klart dokumenterade effekt har varit att hålla nere den öppna arbetslösheten. Inga klara produktivitetseffekter har kunnat spåras i svensk forskning. Detta är särskilt anmärkningsvärt när man studerar den mycket omfattande omskolningsverksamhet som bedrivs i Sverige. Amerikansk forskning pekar på att produktivitetseffekter kan uppnås när omskolning är delvis privat finansierad och eleven motiverad. Positiva effekter av en intensifierad individuell arbetsförmedling kan registreras. Det går att påvisa positiva erfarenheter av att den arbetslöse hålls aktiverad. En aktiv sökprocess på arbetsmarknaden förutsätter dock såväl att möjligheter att lyckas finns, som att ekonomiska omständigheter är tvingande. Det stora problemet med hela det enorma, arbetsmarknadspolitiska programmet är dock att man inte vet vad det ger för resultat. Bristen på kunskap måste utgöra ett allvarligt administrativt problem. Detta är inte bara en fråga om mer forskning. Många forskare hävdar (se bl a avsnitt 9.8), att det förmodligen inte går att utvärdera arbetsmarknadspolitikkens effekter utan att genomföra direkta experiment. Jag vill då tillägga och understryka att denna synpunkt är ännu väsentligare när det gäller organisationen av arbetsmarknadspolitiken. Att bryta sönder den centrala arbetsmarknadspolitiska apparaten på *flera fristående konkurrerande enheter med fria händer att utforma och prova nya lösningar på arbetsförmedling, omskolning* m m är samma sak som att genomföra experiment. Detta är förmodligen det enda sättet för ansvariga arbetsmarknadsmyndigheter att lära sig att effektivt förvalta de väldiga resurser som ställts till deras förfogande.*

#### **Håller tillverkningsindustrin på att utarmas på kompetens?**

40. Den enklare tillverkningsindustrin, som sysselsätter lågutbildade arbetare, utsätts i de rika industriländerna för intensifierad kon-

kurrens från de ”nya industriländerna”. Kompetent arbetskraft lockas till de jobb där kompetens betalas bäst. I USA har detta i första hand varit elektronik-, dator- och flygindustrierna samt väsentliga delar av den privata tjänsteindustrin. Den högkompetenta arbetskraften har därmed filterats bort från den traditionella tillverkningsindustrin, samtidigt som påfyllningen nedifrån varit dålig, bl a därför att det offentliga skolsystemet inte fungerat bra. Bilden är inte lika tydlig i Sverige. Dessutom har Sverige *inte* en lika vital och avancerad tjänstesektor som USA. Därför finns fortfarande en betydande yrkesarbetarkompetens i svensk industri, liksom i japansk och tysk. Tecknen från USA börjar dock visa sig även i Sverige, men orsaken verkar delvis ha varit att de filtermekanismer som lockat unga att studera sedan i första hand lockat dem att arbeta i den offentliga sektorn.

### **Internationell konkurrens och de nya friheterna sätter de enkla jobben under press**

41. Situationen för människorna i Sverige håller på att förändras. Framför allt har landets ekonomi vidgats radikalt. Svenskarna har minskat sitt beroende av den svenska ekonomin.

De rika har fått större möjligheter att flytta sitt kapital, om tillfredsställande förräntning inte kan uppnås i Sverige.

Pensionärer med privata pensioner har sin avkastning delvis garde-rad i utländska valutor.

Om Sverige går dåligt, kan kompetent arbetskraft numera i allmänhet röra sig ganska fritt internationellt, särskilt på de internationella företagens interna arbetsmarknader. Medlemskap i EG kommer att kraftigt öka dessa möjligheter.

Modern industriell teknologi, i kombination med ökad internationalisering av marknaderna, hotar de enkla, överbetalda jobben i de mogna industriländerna. Starka ekonomiska krafter överför därför i dag, och i framtiden mer än tidigare, ansvaret för de mindre väl lot-tade i samhället till deras egen förmåga. Samtidigt ökar den interna-tionella konkurrensen, särskilt i de segment där enkel konkurrensut-satt tillverkning bedrivs. *En ekonomisk politik som ser till de svagas problem i Sverige måste därför gå ut på att göra landet attraktivt för produktion och dra till sig resurser, både svenska och utländska.* Detta innebär en helomvändning i den välfärdspolitik som under mycket lång tid varit den svenska modellen och som gått ut på att stänga in resurser i landet och omfördela dem politiskt.

**DEL I**  
**SLUTSATSER**



## KAPITEL 1

# Det moderna industrisamhället och arbetets organisation

Den ökade specialiseringen av produktionen, särskilt den ökade internationella specialiseringen, och konkurrensen har utsatt arbetskraften i alla länder för en ökad risk för jobb- och inkomstbortfall och (allt annat lika) för en minskad kontroll av den egna arbetssituationen. Hög arbetsspecialisering, och en dominans av lönearbete i storskalig varuproduktion, kännetecknade länge industriländernas arbetsorganisation. Efterfrågan på försäkringar mot arbetslöshet och mot otrygghet på ålderdomen ökade ständigt, allteftersom landets ekonomiska välbefinnande ökade. Tjänsteproduktionen har under efterkrigstiden vuxit i betydelse. Skalan i produktionen har inom många områden minskat och en ökad andel av total produktion har förts in under offentlig förvaltning, där den skyddas från konkurrens. En uppdelning av produktionen i en växande skyddad och en krympande, konkurrensutsatt sektor har, särskilt under efterkrigstiden, skapat stora spänningar i de mogna industriländernas ekonomier.

Den småskaliga, kompetensintensiva tjänsteproduktionens växande betydelse, den hårdnande internationella konkurrensen på såväl produktmarknader som finansmarknader och de ökade möjligheterna till lukrativt *egenarbete* i liten skala håller just nu på att förändra de avancerade industriländernas produktionsstrukturer. Det enkla lönearbetet har blivit och kommer i framtiden att bli en mer utsatt arbetsform än tidigare. Efter ett drygt sekel (efter den industriella revolutionen) har trenden vänt och egenarbetets omfattning börjat öka. Om betydelsen av dessa förändringar av produktionens teknologi och arbetets organisation och villkor handlar också denna bok.

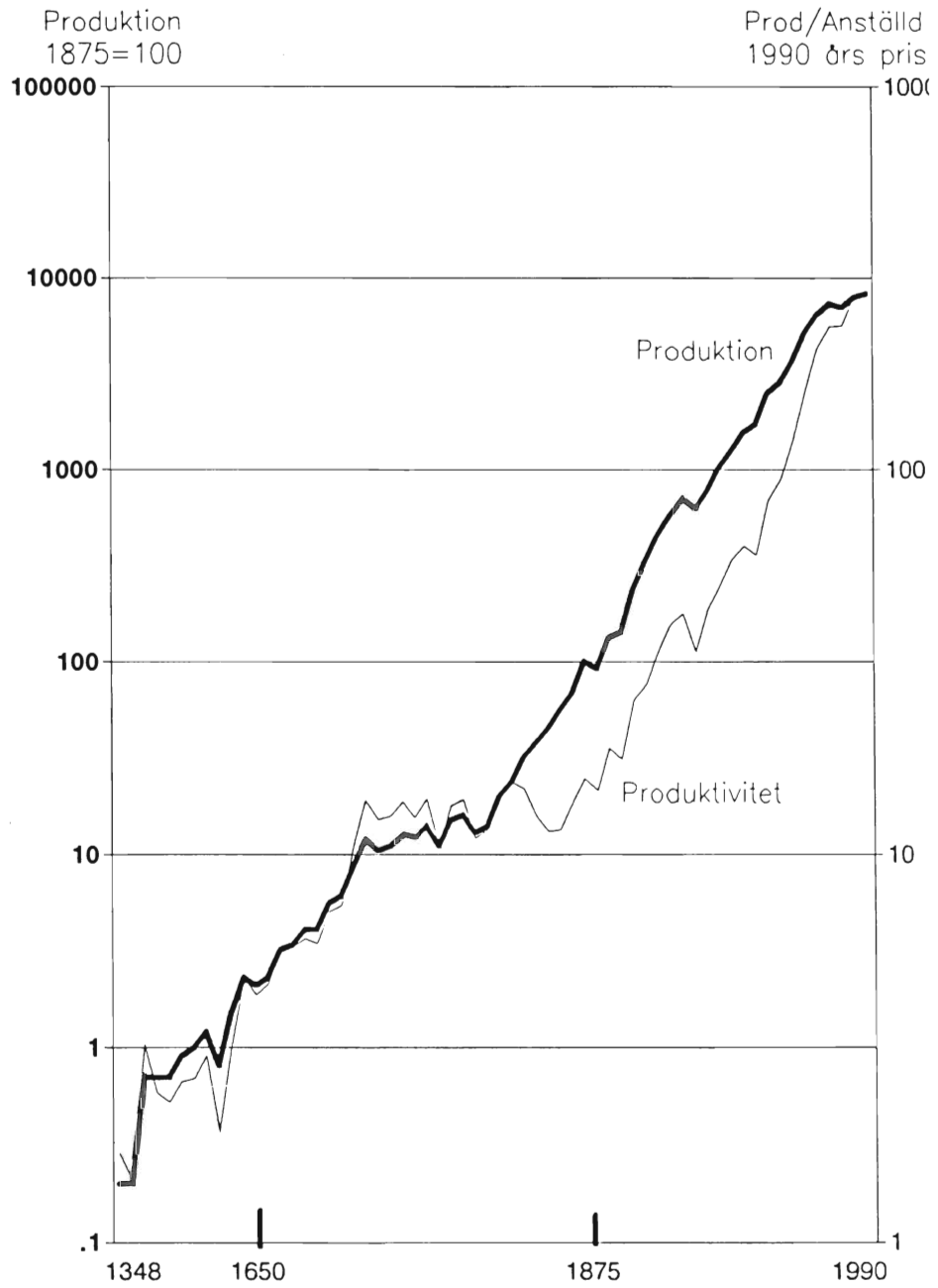
Detta kapitel presenterar arbetsmiljön, produktionens organisation och företaget i teori och praktik. Företaget definierar jag medvetet mycket brett, därför att företagens (organisationens) konturer håller på att bli allt suddigare. Med företag menar jag en organisation inom vilken produktion samordnas effektivare av ett administrativt

system än av prisstyrning via marknader (enligt Coases (1937) ursprungliga definition). Det under senare år ökade *egna företagandet*, där familj och arbete blir allt svårare att hålla isär, är därför lika mycket ett företag som de välbekanta aktiebolagen på börsen. Att dra statistiska gränser mellan tjänsteföretag och industriföretag är i dag mindre meningsfullt, ofta rent missvisande. Att kalla offentlig produktion för offentlig konsumtion och tro att den lyder andra lagar än privat produktion har blivit ett slags accepterat språkbruk, som är direkt felaktigt. Jag vill framhålla detta även om de fakta och de hård-data jag skall presentera till större delen avser stora industriföretag.

Den teori om företaget som nu håller på att växa fram, och som jag tänker utnyttja för att beskriva produktionens organisation och miljö betraktar företaget som ett jättelikt filter av människor utrustade med kunskapskapital, sammanhållna inom en finansiellt definierad, vinststyrd affärsorganisation (E 1976, 1989, 1990b). Ågarnas och den högsta ledningens centrala problem är att undvika att företaget blir bemannat med människor med fel eller låg kompetens. Detta gäller självfallet särskilt på hög ledningsnivå, men ingen bör blunda för det faktum att kompetens är vad som avgör prestationen på alla nivåer på en arbetsplats. Företagets samlade kompetens speglas i såväl prestandamått (produktivitet, lönsamhet) som aktiemarknadens värdering av företaget. Bilden av företaget som en kompetensorganisation är den korrekta och den passar dessutom exakt det problem som skall diskuteras i denna skrift, nämligen människans centrala uppgift i produktionssystemet.

Grottekvarnens företag bestod å andra sidan av jättelika maskiner bemannade med utslagna människor, som inte kunde mycket annat än bidra med handkraft. Det är intressant att studera hur sådana föreställningar kunde spridas genom den skolade "elitens" försorg, särskilt under 1800-talets slut och 1900-talets början (se t ex Kylhammar 1985 eller läs Strindberg direkt) vid en tidpunkt när den svenska ekonomin hade bakom sig minst ett halvt sekel av framgångsrik ekonomisk utveckling (se Figur 1). Men det är kanske just detta förhållande som förklarar litteraturens vanföreställningar. Ekonomin var på väg mot någonting nytt. Kulturen dominerades av det förgångna. 1800-talet var ett århundrade av våldsamma förändringar i den invanda ekonomiska och kulturella miljön. Ett sådant skeende skapade visserligen möjligheter för många, men det utgjorde samtidigt ett hot och medförde umbäranden för dem som inte var intellektuellt utrustade att klara förändringarna. Krav på anpassning var en sådan påfrestning. Krav på kommunikativa färdigheter, förmåga att arbeta i grupp osv var en annan påfrestning för människor som invandrat till städerna från ett tidigare liv i isolering och "frid" på en tom landsbygd. Dessa krav på individen att klara förändringar i sin arbetsmiljö

**Figur 1 Svensk industriproduktion och arbetsproduktivitet under mer än 500 år**



*Källa:* Lars Jagrén, Svenska Handelsbanken, har hjälpt mig att ställa samman dessa data.

gör sig än mer gällande i dagens samhälle.

Förmågan att kommunicera tar sig idag uttrycket att människorna kommer på allt större avstånd från den fysiska tillverkningen. Den isolerade människa-maskinrelationen är inte alls den typiska arbetsplatsrelationen i det moderna industrisamhället. *Arbetslivet* blir så att säga alltmer *abstrakt* allteftersom allt fler kommer på allt större avstånd från den fysiska tillverkningen. De nya arbetsuppgifterna blir dessutom paradoxalt nog alltmer en fråga om relationer mellan människor, ofta till ständigt nya människor, något som alltför många har mycket svårt för. Kraven på att kunna trivas, samarbeta och kommunicera i en föränderlig arbetsmiljö kommer att öka i framtiden. Här har skolan en viktig arbetsuppgift, som den är dåligt förberedd för.

## 1.1 Kompetens avgör

Att ekonomins utveckling har en intellektuell dimension stod klart redan för 1700-talets ekonomer. I vår första "långtidsutredning" (Westerman 1768) påpekades tydligt vad kompetensen på alla nivåer betydde för de framgångsrika engelska och holländska ekonomierna.

Att maskinparken, inte mänsklig kompetens, fått representera det industriella framåtskridandet får betraktas som en intellektuell akademisk lapsus av stort format, med icke obetydliga konsekvenser för det sätt produktionen organiserats i många länder. Mänsklig kompetens bestämde såväl då som nu maskinernas och de "arbetande händernas" (för att använda Westermans (1768) ord) produktivitet. Utan kompetens som bestämmer hur människor och maskiner samordnas i ett effektivt och kompetent lag, eller i ett företag, blir det ingen produktion av värde.

Produktionens mjuka sida har alltid underskattats eller till och med helt tappats bort i den ekonomiska analysen. Det beror naturligtvis på att detta "mänskliga kapital" är svårt att observera och mäta. Det är *heterogent* och i många avseenden unikt. Det är dock denna heterogenitet som är själva grunden för innovationer, förändringar och utveckling. Det är som redan påpekats *organisationen av kompetenta människor, som bestämmer företagets produktivitet och lönsamhet*.

Under 1800-talets första hälft avreglerades de länder som sedermera kom att bli västvärldens avancerade industriländer (Lundell 1846, E 1991a). Dörrarna öppnades på vid gavel för individuella initiativ och den enorma ekonomiska utvecklingskraft som kom att kallas den *industriella revolutionen* släpptes loss. I dag är förmodligen förändringskraften relativt sett ännu större och kompetensen ännu mer betydelsefull. Den internationellt tillgängliga kunskapsmassan är ofantlig och helt oöverskådlig från endast en utkikspunkt.

På global nivå finns det ingen anledning att sätta några gränser för de industriella utvecklingsmöjligheter ett företag eller ett land har. Men det är *kompetensen att på lokal nivå skapa industriell produktion och göra affärer som avgör hur det går för enskilda företag och länder*. Denna kompetens består av individer, deras talang, utbildning och erfarenhet samt av företagsledningens organisatoriska kompetens att effektivt utnyttja samt vidareutveckla samma kompetens på alla nivåer i företaget. Hos såväl individer som företag finns även en *mottagarkompetens* som jag kommer att betona mycket i denna skrift, nämligen förmågan att ta till sig och på arbetsplatsen utnyttja kunskap och erfarenhet. Det finns en allmänt utbredd missuppfattning i det svenska samhället som går ut på att ansvaret för individens kompetensutveckling ligger hos företagen och samhället. Ansvaret ligger, av min analys att döma, i första hand hos individen själv, men möjligheterna bestäms av företagets organisation (se avsnitt 6.11).

I dagens industriföretag dominerar *kunskapsintensiv informationshantering* som produktionsform, dvs produktutveckling, marknadsföring samt organisation och styrning av tillverkningen (se Figur 2). Detta innebär att industriföretaget, den "maskin" som ekonomisk teori presenterar, i grund och botten är ett tjänsteföretag. Produkten är fysiskt definierad, men produktens värde bestäms av de "tjänster", den kvalitet, den laddats med.

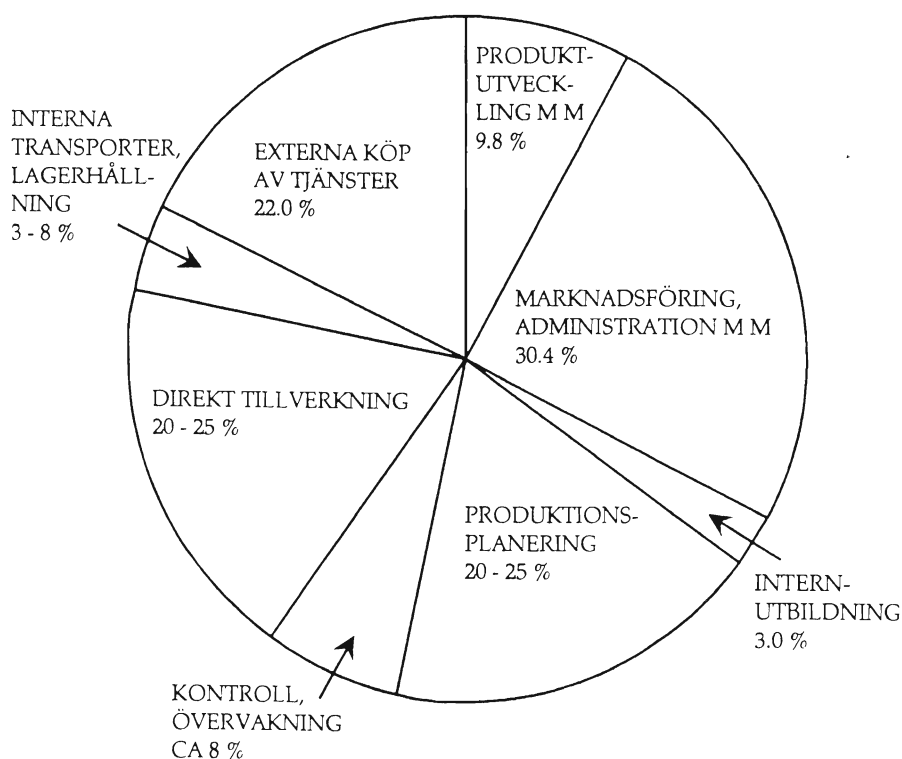
## 1.2 Kompetens skapas inte i en handvändning

Samtidigt som de kunskapsintensiva delarna av storföretagen i dag tycks avgöra deras internationella konkurrenskraft och förmåga att tjäna pengar, är detta kunskapskapital inte något man skaffar sig i en handvändning. Kompetensen har byggts upp i företagen under många år och handlar väsentligen om hur människor med kunskap och talang rekryteras och genom karriärer filtreras upp till lämpliga positioner i företagen. Fördelningen av intern utbildning på rätt personer har därför blivit en allt viktigare del av företagets organisatoriska kompetens. En intervjuad företagsledare uttryckte saken på följande vis: "Att bygga upp och underhålla kunskapskapitalet i ett företag är som att nyplantera skog. Den skog företaget lever på i dag planterades för mycket länge sedan". Det finns inga snabba sätt att korrigera tidigare misskötsel av kompetensutvecklingen i ett företag. Det finns heller inget enkelt, smärfritt sätt att i efterhand rätta till en illa skött skogsgång.

De nytillkommande arbetsuppgifterna kommer också att ställa allt större krav på kompetens och förmåga till omlärning. Denna utveckling speglar återigen vad som är typiskt i den nya växande industrin,

som konkurrerar med kvalitet hos produkterna. Det är bara för kvalitet som företagen kan ta bra betalt och bära de höga svenska eller amerikanska löner<sup>3</sup>. Sådan kvalitet kan vanligtvis inte produceras med hjälp av okvalificerad arbetskraft.

**Figur 2 Det tjänsteintensiva industriföretaget**



Totalt: 122 %. 100 procent är företagets interna arbetskraftskostnader.

Källa: *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm 1990, s 68.

### 1.3 Industrin större än Du tror

En viktig del av den varuanknutna tjänsteproduktionen som höjer produkternas kvalitet sker i den ”privata tjänstesektorn”. Om dessa tjänster renodlas – så gott det går med hjälp av den grova statistik som finns – och läggs till industriproduktionen, kommer industrin att

<sup>3</sup> Det kan vara intressant att observera att medan Västtyskland tidigare hade en lägre genomsnittlig industriarbetarkostnad (=kostnad per arbetad timme) än Sverige, var motsatsen fallet i bilindustrin, som domineras av kvalitets- eller lyxbilar.

nästan fördubblas, och i stället för att utgöra mindre än 25 procent av BNP uppgå till nästan 50 procent (se Tabell 1).<sup>4</sup> Beräknad på detta sätt har industrin *inte* minskat under efterkrigstiden, utan legat konstant. Adderas svensk industris snabbt växande utlandsproduktion har andelen dessutom ökat. Vad som minskat är det manuella arbetet vid maskiner i varutillverkningen, särskilt okvalificerat sådant arbete. För ett avancerat industriland är det dock en positiv signal att denna typ av jobb försvinner. Det skall i sammanhanget påpekas att högst 15 procent av den svenska ekonomins totala resursanvändning eller sysselsättning avser manuell tillverkning.

Den konventionella synen på industrin ändras radikalt av denna enkla omräkning av statistiken. Industrin, eller snarare varuproduktionen, är större och viktigare än vi tror men speglas felaktigt som liten och krympande i statistiken. Det är de kvaliteter som är inbyggda i varorna som tappats bort. Orsaken till svensk ekonomis makroobalanser måste därför sökas på annat håll än i en "för liten industri", nämligen i den förda ekonomiska politiken och produktions värde kommer i ökande grad att underskattas, därför att kvalitetsförbättringar ser ut som prishöjningar.

**Tabell 1 Den stora, omräknade industrisektorn**  
Producentpriser i procent av BNP

	1950	1970	1980	1985
1 Jord- och skogsbruk samt gruvhantering	13.0	5.6	4.1	4.1
2 Industri och relaterad tjänsteproduktion	45.3	49.6	47.0	48.7
a) Industri enligt nationalräkenskaperna (3000)	30.3	28.0	23.7	24.8
b) Relaterade tjänster	15.0	21.6	23.3	23.9
3 Allmännyttiga företag samt byggsamverksamhet	10.5	11.3	11.0	10.7
4 Direkta privata konsumtionstjänster	(14.9)	13.9	12.3	12.7
5 Infrastruktur (sjukvård, forskning, utbildning och försäkring)	–	13.5	17.2	15.3
6 Opinionspåverkan och liknande	–	6.1	8.4	8.5
<b>7 Total BNP till producentpriser</b>				
a) procent	100.0	100.0	100.0	100.0
b) miljarder SEK	30.4	154.0	469.3	748.9

Källa: *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm 1990, s 79.

<sup>4</sup>Se *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm 1990, s 79.

## 1.4 Tjänsteproduktionen alltmer dominant

Den växande tjänsteproduktionen speglas av en sjunkande andel fysiskt kapital och ett kraftigt växande kunskapskapital i produktionen. Det senare är svårt att mäta. Det faktum att produktiviteten växer motsvaras av att en allt större andel av ekonomins resurser läggs ned på att förbereda den fysiska tillverkningen. Människor kommer på allt större avstånd från den handgripliga, fysiska tillverkningen och arbetsmiljön blir för allt fler alltmer abstrakt, något som ställer allt högre krav på intellektuell förmåga hos arbetskraften.

Utvecklingen i de framgångsrika industriländerna kännetecknas av att kompetensintensiv produktion växer, medan enkel tillverkning krymper. På detta sätt skall man se problemet *avindustrialisering*, nämligen att enkla tillverkningsjobb försvinner, medan andelen kompetenskrävande jobb ökar. Detta skall naturligtvis inte betraktas som ett problem utan som en möjlighet, som det gäller för i första hand företag och människor, men även för samhället, att ta till vara.

Den amerikanska ekonomin sysselsätter i dag 1,2 miljoner programmerare och mjukvaruingenjörer, dvs en procent av den totala arbetskraften (*Business Week*, March 11, 1991). De flesta känner inte till att Massachusetts, en stat med inte fullt 6 miljoner invånare, har en mjukvaruindustri som sysselsätter 46 000 människor i Massachusetts och 300 000 människor globalt, dvs en tillräcklig ekonomisk bas för en dubbelt så stor stad som Stockholm. Vad som begränsar den lokala expansionen av denna "high value added" industri är tillgången på kompetent arbetskraft (se *Datamation*, 1 augusti, 1990).

När människor med olika sammansatt kompetens skall samarbeta i arbetslag, måste vissa villkor om närhet vara uppfyllda. Det är därför inte en tillfällighet att modern industri under alla tider inneburit ökad koncentration av människor till stadsmiljöer. Detta har ingenting med den samtidigt fortgående decentraliseringen av industriell produktion à la Adam Smith att göra. Decentralisering gäller i första hand beslutsfattande och organisationsform, inte geografiska avstånd. Det är visserligen så att transportkostnadernas sänkning knutit världens produktionssystem hårdare samman och att transporttekniken i dag möjliggör en geografiskt specialiserad tillverkning. Det faktum jag vill framhålla är, att avancerad produktion i alla avseenden styrs av en överordnad, mänskligt bunden kompetens, som trots många idealiserade föreställningar inte tål isolering, åtminstone inte om kompetensen skall komma till uttryck i internationellt konkurrenskraftig produktion.

Det är snarare så, att den kunskapsbaserade industri som i ökande grad konstituerar de rika ländernas framtida konkurrenskraft och som utgör grunden för dessa länders ekonomiska välfärd i ökande



grad också är rörlig, liksom bärarna av kompetensen, människorna. Varken företag eller kompetenta människor kommer lika lätt som tidigare att kunna låsas in i en nationell miljö och exploateras av andra intressen i samhället. Kompetensen tenderar dessutom att vara mest produktiv i elitistiska storstadsmiljöer.<sup>5</sup> Annetorp-Hörnsten (1992) konstaterar också att den genomsnittliga inflyttaren till Stockholm är ung och välutbildad, medan den som flyttar ut har lägre utbildningsnivå än genomsnittet. Skälet för att flytta till Stockholm är goda arbetsmöjligheter. Skälet för att flytta ut ur Stockholm är höga boendekostnader. Till yttermera visso verkar de kompetensbärande människorna i minskande utsträckning vara bundna till den storskaliga företagsmiljö de råkar arbeta i. Högproduktiva individer och arbetslag kommer alltså i minskande utsträckning att kunna exploateras av den organisation de är anställda av för att genom sin höga produktivitet subventionera de icke lönsamma verksamheter som finns i alla storföretag. Vi bör därför realistiskt räkna med att den oavsiktliga inkomstjämnings som förekommer inom alla stora företagsorganisationer, och som förmodligen haft avsevärt större inkomstutjämnande effekter än de som åstadkommits genom skatter och politik, i framtiden kommer att reduceras kraftigt (se E 1985, s 270 ff). De nu rika ländernas ekonomiska välfärd kommer i framtiden inte heller att kunna byggas på lätt tillgängliga och centralt kontrollerade råvarutillgångar och/eller kompetens hos några få, en mindre elit, vars produktionsresultat sedan kan fördelas om politiskt. *En ökande andel av befolkningen kommer att avkrävas bidrag i form av arbetsinsats och kompetens för att bli delaktiga i produktionsresultatet.* Ett ökande antal människor kommer med andra ord att tvingas ställa sig frågan: Vem skulle vara beredd att betala min lön för min arbetsinsats om marknaden fick avgöra? Konsekvenserna för fördelningen kommer att bli formidabla om inte politiken läggs upp rätt.

Den omständighet som driver på en utveckling i denna, ovan nämnda riktning är det ökade tjänsteinnehållet i den totala produktionen samt att teknologin i ökande grad möjliggör produktion i liten skala. Detta kommer att stimulera små- och egenföretagandet. Det gäller i första hand de kunskapsintensiva och snabbast växande delarna av industrin, dvs de delar som de stora industriföretagen i dag

---

<sup>5</sup> Eller för att använda Westermans (1768, s 11ff) ord: Det kan jämväl härtil läggas, at det ringa antal af arbetande händer, som i Sverige finnas kringspridde på en vidlyftig omkrets och derigenom ej äro i tilstånd at vid alla tilfällen vara hvarannan til inbördes biträde, eller sig imellan göra en sådan otvungen arbets-fördelning, hvarigenom en hvar undgår at blanda sig i flere olika sysslor, utan endast håller sig vid dess rätta och egentliga göromål, hvaruti han på sådant sätt måste vinna all möjlig öfning och färdighet, ej kan i enahanda mån uträtta så mycket eller åstadkomma så stor tilgång af varor, som en större och tilsammans boende folkhop.

tjänar pengar på. Den förändring mot en ökad fragmentering av industristrukturen mot ökat små- och egenföretagande i de avancerade delarna av industrin, där tjänsteproduktion dominerar (som observerades redan i IUIs studie *Kunskap, information och tjänster*, 1986, s 19f), kommer att sätta den enkla, storskaliga tillverkningen och lönearbetet under ekonomisk press. Som jag kommer att utveckla närmare i Del II innebär detta att Solows (1990) idé om "The labor market as a social institution" är en vacker tanke som tillhör det förflutna liksom, på samma grunder, väsentliga delar av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## **1.5 Strukturomvandling avgör företagets och ekonomins prestanda**

Ekonomisk utveckling, som vi mäter den på makronivån, drivs fram av kompetens och konkurrens i en decentraliserad marknadsekonomi. En fungerande ekonomi förutsätter vissa centralistiska inslag av ordning och regler, men samtidigt den frihet och de incitament som krävs för att den mänskliga kompetensen skall mobiliseras effektivt. Lösningen heter konkurrens och organisation. De länder som funnit rätt balans mellan konkurrens och ordning (organisation) är de länder som i dag tillhör de rika industriländerna.

Grunden för denna slutsats är storleken på den mängd affärsmöjligheter som en avancerad ekonomi erbjuder sina invånare. Man skulle kunna säga att dagens möjligheter alltid existerat, men att 1800-talets människor inte var kunniga nog att utnyttja dem. Den kunskap dagens utbildade och erfarna människor besitter ökar därför antalet möjligheter att bygga industri och göra affärer. Samma kompetenskapital finns inte i ett underutvecklat land, varför möjligheterna i ett sådant land är betydligt mindre. Samtidigt kan vi konstatera att industriländer, och det gäller även stora industriländer som USA, är mycket olika utrustade vad gäller industriell kompetens, en kompetens som byggs upp (eller slås ut) genom deltagande i den internationella konkurrensen.

Om möjligheterna att bygga industri, driva produktion och göra affärer är begränsade och inte särskilt varierade, skulle man teoretiskt kunna tänka sig att en grupp duktiga människor från *en* punkt kunde få en total överblick över alla möjligheter som finns och att därför en centralt samordnad lösning (en centralplan) skulle ge ett bättre produktions- och välfärdsresultat än en decentraliserad, stökig marknadslösning. Den traditionella nationalekonomin liknar mer centralplanerarens modell än en teori för en marknadsekonomi. Den optimala planeringslösningen försätter ekonomin i "önskad" jämvikt.

Denna bild av en dynamisk ekonomi är totalt felaktig. Under en lång period har ett antal länder, framför allt i Östeuropa och Afrika, med hjälp av sådant tänkande försökt planera sig fram till välfärd. Utvecklingen har till sist visat att detta ej varit möjligt.

## 1.6 Ekonomisk tillväxt är strukturomvandling

Företagens och människornas ekonomiska omvärld är enormt komplicerad och i princip oförutsebar. För att kunna tolka sin omvärld och kunna uppnå den subjektiva ordning som krävs för att fatta beslut begränsar företag och individer sin uppfattning av sin omvärld eller sitt synfält. *Hur* denna begränsning görs bestämmer företagets och individens *kompetens* (E 1990b). Varje företag och varje människa betar sig därför som den nationalekonomiska centralplanerarmodellen föreskriver och strävar efter att finna en bästa lösning, en optimal plan som ex ante minimerar de outnyttjade resurserna och eliminerar misstagen. Men möjligheterna att *på olika sätt* hitta sin plats och göra sig gällande i den ekonomiska tillvaron är i det närmaste obegränsade. *Individer och företag gör därför ständigt fel*, och sällan helt rätt. Det är inte alls självklart att den bästa strategin är att minimera misstagen. Möjligheterna att själv, efter bästa förmåga, söka efter den bästa möjliga affärslösningen bland en i det närmaste oändlig mängd möjligheter är grunden för vad jag kallar den *experimentellt organiserade ekonomin* (EOE; E 1987, 1988b, 1991c). Den experimentellt organiserade ekonomin är *den helt överlägsna metoden att genom konkurrens mobilisera och via marknader effektivt allokera samhällets totala kompetenskapital*. I denna process kommer många fel att begås. Orsaken till att de effektiva ekonomiska lösningarna förutsätter experiment och kostnader i form av affärsmisslag är just storleken och variationsrikedomen hos den totala mängd affärsmöjligheter som varje företag och varje individ ständigt står inför.

Begränsar man individens och företagets möjlighet att "efter eget huvud" pröva sig fram till sin egen lösning, begränsar man samtidigt utnyttjandet av kompetens i samhället. Därför är centrala regleringar nästan alltid välfärdssänkande. *Sannolikheten att den väg som beslutas centralt är den bästa vägen är minimal, just därför att ekonomins totala kunskaps- och kompetensmassa ej utnyttjas effektivt*. Man förstör, snarare än bygger, industri och välfärd. Detta innebär att den effektiva produktionsorganisationen i en tillväxtekonomi med nödvändighet måste vara en ekonomi i ständig förändring, en otrygg värld för både företag och människor.

Det går att demonstrera teoretiskt att den långsiktiga tillväxten i produktion och produktivitet är direkt beroende av hur snabbt före-

tag eller verksamheter med låg lönsamhet och produktivitet avvecklas, samt hur snabbt kvarvarande verksamheter ”lär sig” att prestera lika bra som de bästa. På mycket lång sikt, 20 år eller längre, börjar de nyetablerade företagens bidrag till den totala produktionen att spela en kvantitativ roll. Men hela tiden har friheten för alla att etablera sig i konkurrens med existerande producenter spelat en viktig roll, när det gällt att tvinga existerande företag att skärpa sig (konkurrens), och att höja prestandanivån hos ”de bästa företagen” (E 1991a).

Produktivitetstillväxt, som vi mäter den på makronivån, uppstår till övervägande del genom organisatoriska förändringar inom företagen och mellan företagen och ställer i ökande grad krav på anpassning och omlärning hos individerna. Det är därför lätt att förstå att det är svårt att med hjälp av konventionell analys komma fram till intressanta resultat om vad som bestämmer makroekonomins prestanda.

## 1.7 Försäkringar efterfrågas

En allmänt omfattad erfarenhet av företagsledning är, att en ekonomisk kris sällan kan lösas i den miljö där den uppstår. Ett företag i nöd måste förändra sin kompetens. Detta är inte en fråga om utbildning. Det är vanligtvis en fråga om byte av människor, särskilt ledningen. Ett effektivt sätt att åstadkomma denna förändring är att försätta affärsverksamheten i konkurs och låta marknaden avgöra hur, av vem eller om den skall drivas vidare. Även om det i enstaka fall kan hända att företag i kris kan rekonstrueras av de människor som ansvarat för den situation företaget hamnat i, är detta inte den normala lösningen, och framför allt inte den lösning man på rationella grunder skall eftersträva. I en fungerande marknadsekonomi kommer individer och företag ständigt att råka ut för omöjliga affärssituationer som de inte själva kan lösa. En fungerande marknadsekonomi förutsätter därför en arbetsmarknad som på ett smidigt sätt kan hantera den mångfald och den flexibilitet som en lösning av krisen kräver. Detta är till stora delar ett försäkringsproblem. I en sådan ”otrygg” värld kommer därför försäkringar att efterfrågas. Min bedömning är att den internationella specialiseringen kommer att fortsätta och att strukturomvandlingen och den individuella otryggheten därför kommer att öka. En av det kapitalistiska systemets grundprinciper – som förstods väl redan av Bismarck – är därför att försäkring mot ekonomisk otrygghet måste finnas för individen, arbetstagaren, för att undvika att sociala hinder mot ekonomisk förändring och tillväxt reses. Det är därför samhällsekonomiskt effektivt att ett rikt utbud av försäkringslösningar finns, som gör att individen vågar satsa på arbets-

platsen. Samtidigt som marknaden sällan spontant skapar de försäkringslösningar som efterfrågas, särskilt inte för de i samhället mest utsatta individerna, kommer den offentliga sektorn på grund av sin organisation inte att vara kompetent att ordna kostnadseffektiva försäkringar. Skälet är framför allt att offentliga, politiskt styrda försäkringslösningar inte bara drar synliga kostnader utan även är organiserade så att den ekonomiska tillväxten minskar. Denna kostnad mäts normalt ej men kan bli mycket större än de statistiskt registrerade kostnaderna. 70-talets stagnation kan därför till stora delar förklaras av försöken att med enorma subventioner rädda utslagna industrier (se *Att rätt värdera 90-talet*, IUI, 1985, särskilt kapitlen I och VII). Samma ambitioner att rädda jobben, där de tidigare fanns, motiverade devalveringen 1982 som förstärkte den kris svensk industri just nu befinner sig i. Det rika utbud av försäkringar, som passar den variation i efterfrågan som finns i en avancerad ekonomi och som är nödvändiga för att smidigt klara strukturomvandlingens sociala sida, kan bara ordnas i fria konkurrensmarknader. Statsmakten har därför en mycket viktig uppgift, nämligen att ställa upp där marknaden misslyckas, men inte genom att själv driva försäkringsverksamhet utan genom att ordna samhällets institutioner så att marknaderna fungerar bättre. I detta fall gäller detta särskilt de utsatta i samhället, som inte har kapacitet att betala försäkringspremier och där marknaden följaktligen kommer att misslyckas. Att som idag monopolisera vissa typer av försäkringsverksamhet, ge dem sk socialt innehåll och driva dem i egen regi är den sämsta tänkbara lösningen. En enda producent av försäkringar kan aldrig klara den variation i utbudet som marknaden efterfrågar. Avsaknaden av genuin konkurrens gör dessutom den försäkringsverksamhet som finns ineffektiv.

## KAPITEL 2

# Arbetets kvalitet och ersättning

Ett antal studier, särskilt från USA (se t ex Bishop 1987b, 1989c, 1990), dokumenterar entydigt att för varje arbetskategori och arbetsplats är spridningen i arbetsinsatsens kvalitet avsevärt större än spridningen i arbetsersättning. Spridningen (på arbetsplatsen) i ersättningens storlek kan ha sin grund i att arbetstagaren hamnat på fel jobb, ett jobb där hans eller hennes speciella kvaliteter inte värderas rätt. Vi har då att göra med ett *arbetsmarknadsproblem*.

Till kvalitetskillnaderna hos arbetstagaren finns flera förklaringar, som t ex:

- en *försäkringsbar* variation i kvaliteten (ålder, olyckor, sjukdomar) eller
- skillnader i *förvärvad kompetens* (humankapital) eller
- *ursprunglig talangvariation*.

Denna uppdelning i ett arbetsmarknads- och ett kompetensproblem ger i ett nötskal den arbetsmarknadspolitiska situationen som den alltid sett ut, med den skillnaden att den utveckling på arbetsplatserna mot högre intellektuella krav på arbetstagaren, som jag presenterade i föregående avsnitt, accentuerar just kvalitetsproblemet. Med denna formulering kommer vi naturligt in på frågan om *utbildningens* betydelse.

Samtidigt som vi vet att såväl individens lön som hans eller hennes produktivitet beror på vilket arbete han eller hon har, kan vi också konstatera att det totala produktionsresultatet blir störst om individerna verkligen hittar de jobb som passar dem bäst. För ekonomins totala tillväxt är det därför viktigt att motivation och ekonomiska incitament verkligen styr individerna till de arbetsuppgifter som passar dem.

### 2.1 Människor olika utbildade

Den mänskliga arbetsinsatsens kvalitet har länge varit föremål för uppmärksamhet bland ekonomer. Jämförelser har gjorts mellan det

mänskliga kapitalet och maskinkapitalet. Man har försökt att på humankapitalet direkt tillämpa den produktionsfunktionsmetod som utvecklats för maskinkapitalet.

Humankapitalteorin, ursprungligen formulerad vid Chicagouniversitetet (Becker 1962, 1964, Friedman och Kuznets 1945, Mincer 1958, 1962, Schultz 1960), var ett försök att förklara skillnader i människans prestationer på arbetsplatserna (som de kommer till uttryck i löneskillnader) i termer av tidigare investeringar i utbildning.

Vad som kännetecknar mänskligt kapital är dock i första hand *heterogenitet*, vilket gör humankapitalet nästan omöjligt att hantera inom den klassiska nationalekonomiska modellen (Ysander 1978). Heterogenitet kan förutom på utbildning bero på skillnader i ursprunglig talang, samt på i vilken utsträckning individen lyckats hitta ett jobb som passar. Denna skillfarteteori formulerades delvis som kritik mot Chicagoskolan av bl a Stiglitz (1972) och Arrow (1973b). En av de första presentationerna i Sverige av skillfarteteorin, eller utbildning som en "etiketteringsmaskin", gjordes av Kenneth Arrow inför en förstummad skara svenska ekonomer på Ekonomiska Klubben, nobelveckan i december 1972. Det hör till saken att det är nästan omöjligt att empiriskt skilja humankapitalteorin från skillfarteteorin. Har bägge accepterats, måste man också acceptera att skillnader i arbetsersättning kan bero på ursprunglig talang, på utbildning och på allokerings (skillfarteringens) effektivitet, dvs på vilken typ av jobb man råkat hamna. Att studera den ekonomiska betydelsen av heterogenitet i mänskligt kapital hör därför till något av det svåraste man kan ge sig på inom ekonomisk teori. Därför har ekonomerna, särskilt arbetsmarknadsekonomerna, länge graviterat mot antagandet att arbetskraften är homogen och att människorna är lika. Detta synsätt stämmer dessutom med de grundläggande värderingar som lärs ut i skolan, dvs att människorna i grunden är lika, men att han eller hon kommit i åtnjutande av olika utbildning och hittat olika rätt på arbetsmarknaden. Med hjälp av subventionerad utbildning och arbetsmarknadspolitik borde man då kunna rätta till såväl dessa förutsättningar som resultaten i form av framgång på arbetet, och med ett "rättvisare" samhälle som följd (se t ex Okun 1975). Jag kommer att ha denna *föreställning i sikte* vid min fortsatta analys. Men budskapet i denna skrift är också att skillfartet och selektionen är en minst lika viktig, kanske viktigare utbildnings- och arbetsmarknadsfunktion än själva kunskaps- och färdighetsinhämtningen. När jag hävdar att arbetsmarknads- och utbildningspolitik är den enda riktigt angelägna ekonomisk-politiska uppgiften för statsmakten<sup>6</sup>, är en mer marknadsmässig prissättning på arbetskraft och då speciellt på kompetens samt en ökad rörlighet mel-

<sup>6</sup>Se *Kunskap, information och tjänster*, IUI, Stockholm 1986, s 98 ff.

lan arbetsuppgifter en förutsättning för att utbildningspolitiken skall fungera. Orsaken är bl a att den heterogenitet som kännetecknar människor och deras humankapital och de kvaliteter som på alla nivåer utgör denna heterogenitet är praktiskt taget omöjliga att utvärdera i förväg. Människan på jobbet är därför – för att använda en term som börjat förekomma i den teoretiska analysen – en ”inspektionsvara”. Arbetsgivaren måste få utvärdera henne. Hon måste själv pröva sig fram till de uppgifter som passar henne. Människans ekonomiska värde påverkas i hög grad av det jobb hon till sist hamnar på. Dessa kvaliteter, som jag kallar kompetens i bred bemärkelse, är avgörande för företags och hela ekonomiers utveckling. Individuell kompetens är nästan helt avgörande för individens ekonomiska framgång i yrkeslivet. Denna utgångspunkt gör politiken mycket svårare än när bara humankapitalteorin används som vägledning. Det är alltså stora ekonomiska och mänskliga värden som står på spel, när utbildnings- och arbetsmarknadspolitik vägleds av fel teori.

## 2.2 Skolan segregerar

Att hitta rätt jobb är en fråga både om utbildning och framgång på arbetsmarknaden. Här kan vi också från amerikanska studier göra några konstateranden. Den grundskoleutbildning som ger produktivitetseffekter på arbetsplatsen är de svåraste kurserna. Eftersom arbetsgivaren inte i förväg kan bedöma hur bra eleverna är, får bra studenter med svåra kurser sällan någon extra lönefavör på det första jobbet. Däremot måste den grundskoleelev som vill gå vidare till universitet både ta de svåraste kurserna och ha bra betyg för att kunna komma in på de bra universiteten. En bra utbildning innebär en utmärkt start på arbetsmarknaden, en inträdesbiljett till en karriär mot bättre jobb (dvs ännu bättre betalda jobb). Det är i dag nästan omöjligt att göra karriär till toppen i ett storföretag utan en akademisk grundexamen, därför att man utan denna grund normalt inte kommer i fråga för intern utbildning och befodran.

Vad jag just beskrivit är ett typiskt *filter* (skolan och arbetsmarknaden) som från första stund selekterar människor i olika riktning. Blir det fel från början, tyder de amerikanska studierna på att det blir nästan omöjligt att i efterhand rätta till situationen. De amerikanska studierna pekar dessutom på att skolan stimulerar till prestationer hos dem som siktar mot att gå vidare mot välbetalda jobb, men samtidigt inte ger incitament att prestera något (i skolan) hos dem som planerar att gå direkt ut på arbetsmarknaden, dvs i allmänhet de svaga eleverna. Det kan till och med vara så att skolan – som den i dag är organiserad – destimulerar de svaga eleverna och gör dem ännu mindre



skickade att klara arbetslivets krav än vad de skulle ha varit om de gått igenom en kortare, men annorlunda upplagd undervisning (Bishop 1989b).

De rika industriländerna håller sina barn länge i skolan under den mest receptiva perioden i deras liv. Det är tyvärr allför lätt att föreställa sig hur det går för de intellektuellt mindre väl utrustade eleverna som under dessa viktiga år tvingas vistas i en skyddad miljö, under intellektuell konkurrens men utan krav på prestation. En skyddad skolgång leder allför lätt till "skyddad verkstad", en "karriär" för de svaga eleverna, som det bör vara utbildningspolitikens första uppgift att förhindra.

Skolan, och arbetsmarknaden, verkar därför – om de inte är rätt organiserade – lätt segregera till nackdel för de svaga. Det är därför viktigt att förstå hur skolan och arbetsmarknaden fungerar i ett totalekonomiskt perspektiv, om man skall föra politik på dessa områden. Det var därför jag underströk att man kan ha som förhoppning att människor är intellektuellt lika utrustade från början. Men man får inte bygga realpolitik på sådana föreställningar. Denna slutsats blir ännu starkare om vi tar hänsyn till att förutsättningar grundläggs redan före skolan i mycket olika hemmiljöer.

### 2.3 Människor värderas olika

Människor kan värdesättas på många sätt, varvid somliga värdenormer inte betraktas som socialt acceptabla. Arbetsmarknaden är just den plats där ekonomiska och sociala normer lätt kommer i konflikt. Människans ekonomiska kvaliteter går att mäta och mäts, och mätningarna visar på stora olikheter. De flesta vill dock fortfarande hävda att det av sociala skäl är helt i sin ordning att olikheter i människors ekonomiska prestationer bara till en mindre del skall komma till uttryck som skillnader i arbetsersättning. Samma människor kan dock agera efter helt andra principer på arbetsplatsen och anonymt i marknaden.

### 2.4 Obalanser förstärks

De sociala spänningar som uppstår i en ekonomi när marknadskräfterna skall korrigera obalanser mellan utbud och efterfrågan kan bli betydande. Såväl den amerikanska som den svenska arbetsmarknaden har under lång tid kännetecknats av en klar

- *bristsituation*, vad gäller tillgången på högkvalitativ arbetskraft i förhållande till utbudet av jobb, samt ett klart

- *överskott* på utbildad arbetskraft i förhållande till tillgången på motsvarande enkla jobb.

En sådan situation får naturligtvis konsekvenser för individernas värdering på arbetsmarknaden. Om priserna (lönerna) inte fullt ut tillåts justera obalanserna, uppstår samtidigt lokal arbetslöshet och bristsituationer, som kan bli bestående under lång tid. I bägge fallen handlar den positiva lösningen om att förbättra kvaliteten på arbetskraften, en uppgift som är klart långsiktig.<sup>7</sup>

Denna skrift har därför ingenting att bjuda på i form av lösningar på dagens aktuella arbetsmarknadskris, förutom konstaterandet att den utbildning och den kompetensutveckling som skulle ha förhindrat friställningar av arbetskraft i år skulle ha ägt rum för flera år sedan. Om politikerna önskar göra något vettigt i syfte att långsiktigt förhindra att konsekvenserna av dagens utslagning av enkla tillverkningsjobb inte upprepas i nästa konjunktursvacka, måste de även förstå hur företagen, arbetsgivarna och individerna/hushållen fungerar. Som kommer att framgå senare är det tveksamt om statsmakten har den kompetens som krävs för att göra situationen bättre på denna punkt utan att förvärra situationen på annat håll.

I första hand är det *heterogenitetsproblemet* som gör det omöjligt att uppnå den centrala överblick som ambitiös utbildnings- och arbetsmarknadspolitik kräver. Arbetsmarknadens uppgift i en modern industriell ekonomi är inte en fråga om att fylla väldefinierade vakanser med väldefinierade arbetstagare. Utbildningen är ännu mindre en fråga om att av (homogena) elever göra väldefinierade, yrkeskompetenta arbetare. Det ovan nämnda "mis-match"-problemet på arbetsmarknaden är utomordentligt mer komplicerat än så. Vi har att göra med människor som anpassar sig till arbetsuppgifter och arbetsuppgifter som definieras om så att de passar människorna. Kategoridefinitionerna blir mer diffusa ju mer avancerad en industri är. I allt mindre utsträckning kan man, och bör man, definiera enkla och klara samband mellan utbildning, erfarenhet och kompetenskrav på jobb.

För snäva yrkesklassificeringar låser fast arbetskraft i de jobb de en gång, ofta av en slump, råkat hamna i. Det minskar den substituerbarhet mellan utbildningskategorier som finns, trots alla lösningar.<sup>8</sup> Fackföreningarna bär ett betydande ansvar för denna typ av lösningar. Behörighetsregler, där utbildning och jobb kopplas samman, fyller en funktion i några enstaka sammanhang. Behörighetsspecifi-

<sup>7</sup> Den bör inte – för att referera till den aktuella, ekonomisk-politiska debatten – få styras av de akuta krisproblem som uppstått i år (1991/1992) på den svenska arbetsmarknaden.

<sup>8</sup> Se t ex Bornmalm-Jardelöw och Walfridsson (1986) samt *Kunskap, information och tjänster*, IUI, Stockholm 1986, s 94.

kation kan också användas som en kvalitetsbeteckning på utbildning. Men regler som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att bemanna jobb med "formellt icke behöriga personer", som är vanligare i kontinentaleuropeiska länder än i Sverige och USA,<sup>9</sup> är effektivitetsnedsättande regler, som arbetsmarknaden bör skyddas från utom i de mycket få fall, där formell kompetens och yrkesetik verkligen måste upprätthållas lagstiftningsvägen (t ex domare). I de allra flesta sammanhang är det ett samhällsintresse att arbetsgivare har helt fria händer att begå sina egna misstag och att själva avgöra hur misstagen skall rättas till. Medan Osterman (1986) pekar på att snäva jobbklassificeringar minskat rörligheten bland arbetare i den amerikanska industrin jämfört med den svenska, pekar Klevmarken (1983) på motsatsen vad beträffar tjänstemännen. Sådant här förstår man sig inte på, på akademiskt avstånd från företagen. Man måste föra studierna in i företagen utan att tappa helhetsperspektivet.

Jag har själv i första hand studerat hur organisation och teknologi påverkar företagets användning av sin arbetskraft. Utvecklingen går klart mot en ökad andel arbeten, där stora krav på kompetens och utbildning ställs. Jag skulle till och med våga påstå att det inte finns några begränsningar när det gäller antalet sådana jobb. Det kommer att finnas minst så många jobb som det finns kompetenta individer. Problemet för arbetskraften på de "lägre nivåerna" är därför trefaldigt. Dels försvinner enkla jobb. Dels blir den växande kvalitetsskillnaden mellan låg- och högnivåjobb större. Utbildningen i samhället ökar förmodligen skillnaderna. Låt mig utveckla detta.

## 2.5 Mot en kompetensbaserad arbetsmarknad

Strukturutvecklingen i den svenska ekonomin, men ännu tydligare i den amerikanska ekonomin, speglas, som nämnts, på arbetsmarknaden av en sjunkande andel sysselsatta i den enkla varuproduktionen. Denna utveckling ökar kompetenskraven på arbetsplatserna och ökar dessutom de tekniska möjligheterna att bedriva produktion i mindre skala.

Såväl svensk som amerikansk arbetsmarknad kännetecknas av överbetald okvalificerad arbetskraft och underbetald kompetens. En sådan arbetsmarknad är inte i långsiktig balans. Antingen spricker lö-

---

<sup>9</sup>Se t ex *Competition Policy and the Professions*, OECD, Paris 1985. Det är intressant att notera att vissa länder (t ex Tyskland) skyddar användningen av "ingenjörstiteln" utan att formellt hindra duktiga människor att utföra ingenjörjobb i privata företag (op. cit. s 44). För arkitekter däremot förekommer det i kontinentaleuropa att de utan formell kompetens varken får kalla sig arkitekter eller utföra arkitektens uppgifter.

nestrukturen och lönespridningen ökar, vilket redan börjat ske, särskilt i USA. Eller också driver de för höga lönerna ut lågnivåjobben. Detta sker just nu snabbt, särskilt i Sverige. Om priserna inte anpassas påverkas företagsstrukturen. Den fragmenteras med samma konsekvenser. Detta sker just nu inom de områden där tekniken i ökad grad möjliggör produktion i liten skala, t ex inom tekniska tjänster och mjukvaruindustri. Det riktigt allvarliga är dock, att den underbetalning av kompetens som går att konstatera inte stimulerar till fortsatt kompetensuppbyggnad hos individen. Denna fråga ägnar jag särskild uppmärksamhet i Del III.

Låt oss titta närmare på vad statistiken har att säga om kompetensens betydelse och strukturen på arbetsmarknaden.

#### *a) Brist på kompetens i industrin?*

Kutscher (1988) visar att den amerikanska arbetskraften ökade med 27 miljoner jobb, eller med 32 procent, mellan 1972 och 1986 och förväntas fortsätta att öka i nästan samma takt fram till år 2000. Den starkaste ökningen kan konstateras i efterfrågan på högkvalitativ arbetskraft ("professional, technical and managerial"), samtidigt som ökningen varit nästan lika stor för mycket enkla jobb. Denna utveckling väntas fortsätta i USA. Samtidigt krymper snabbt den varuproducerande industrin och därmed andelen icke yrkesutbildade och yrkesutbildade fabriksarbetare, och denna utveckling speglar förändringarna i den amerikanska industristrukturen.

I en studie som genomförts gemensamt av det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet och The Hudson Institute har man klassat den amerikanska arbetskraften i tre kvalitetsnivåer; *hög*, *mellan* och *låg*. Det säger sig självt att en sådan klassificering kan kritiseras på alla möjliga grunder, men resultatet är i all sin grovhet mycket illustrativt (se Tabell 2). En så hög andel som 25 procent av arbetskraften i USA sysselsätts i avancerade och kompetenskrävande jobb. Det är delvis en fråga om skolutbildning men huvudsakligen en fråga om typ av jobb, särskilt jobb som ger möjligheter till vidareutveckling av yrkeskompetensen. En god skolutbildning är enbart inträdesbiljett till den "yrkesskolan". Med en sådan struktur på arbetskraften som i USA borde oron kunna dämpas. Det är dock inte i industrin man i första hand finner "högnivåjobb" utan i den privata tjänstesektorn, ofta som egenföretagare. Diskussionen om avindustrialisering blir mot den bakgrunden rent nonsens, om man inte definierar om industrin till att även innefatta till varuproduktion hörande tjänster. Då syns, som jag redan nämnt, inte längre någon avindustrialisering i vare sig den amerikanska eller den svenska statistiken. Vad som däremot oroar de amerikanska forskarna (Bishop 1991b) är den sänk-

**Tabell 2 Fördelning av arbetskraften på olika kvalitetsnivåer i USA och Sverige. Procent**

	USA 1986	Sverige, hela riket 1985	Sverige, Storstockholm 1985
<b>Klass I: Högnivåjobb</b> Exekutiv, professionell natur- och datorvetenskap	25	15	17
<b>Klass II: Mellannivåjobb</b> Yrkesarbetare, förmän, mekaniker och underhållspersonal, försäljare, middle management	41	47	53
<b>Klass III: Lågnivåjobb</b> Biträdespersonal etc, anställda i lantbruk, skogsarbetare	34	38	30
	100	100	100

*Anm:* Här finns inte utrymme för detaljdefinitioner. För sådana se E (1990a, s 76ff) och där angivna källor. Underlaget för de svenska siffrorna är Folk- och bostadsräkningen 1985. En grov gruppering motsvarande den amerikanska har varit möjlig. Min bedömning är att de möjliga felkällorna endast förstärker skillnaderna mellan Sverige och USA.

ning av kvaliteten på det elevmaterial som kommer ut ur de amerikanska grundskolorna (dvs high school), som man tycker sig kunna konstatera.

I Sverige visar sig andelen högnivåjobb vara klart mindre än i USA. I stället finns en större mellannivå, som visar en mer påtaglig dominans av yrkesarbetare. En intressant fråga är hur länge det dröjer innan den svenska arbetskraftsstrukturen hunnit ifatt den nuvarande amerikanska. Den industriella teknologins förändring pekar nämligen i den riktningen i en framgångsrik ekonomi. Jag vill här understryka att det amerikanska näringslivet varit mycket kompetent när det gällt att utnyttja det ökade utbudet av högutbildad arbetskraft från de högre utbildningsinstitutionerna (college och uppåt) i USA (Kosters 1990, Leonard och Jacobson 1990) och att kunskapskapitalets förräntning som en konsekvens ökat. En väsentlig del av ökningen av högnivåjobb i USA har skett i den privata tjänstesektorn. Att den svenska bilden inte är helt problemfri visar också en studie från dåvarande SIND (Landell och Victorsson 1991). Svensk industri verkar numera ha en lägre utbildningsnivå än vad som gäller i de viktigaste konkurrentländerna, samtidigt som den svenska arbetskraf-

ten – förvånande nog – har en mycket hög utbildningsnivå (Lundberg 1990). Det senare ger dock inga konkurrens fördelar för Sverige, eftersom de högt utbildade (bortsett från ingenjörer) befinner sig i den offentliga sektorn. I övrigt stämmer USA-bilden. USAs högkompetenta arbetskraft befinner sig i högteknologiindustrin, som växer fort, samt i den privata tjänstesektorn. I Sverige befinner sig högkvalificerade människor i industrier med hög andel intern tjänsteproduktion och som dessutom är lönsamma, t ex elektronikindustrin, samt dessutom i privata konsulttjänster. Både i amerikansk och svensk industri har kompetensnivån höjts för tjänstemän och sänkts för arbetare (i genomsnitt).

En intressant fråga är hur den högutbildade arbetskraften är fördelad geografiskt. Samlas de högutbildade i första hand i storstäderna? Speglar Storstockholmsområdet bättre den amerikanska kompetensstruktur mot vilken Sverige bör vara på väg? Så är inte fallet (se Tabell 2). Storstockholm har än så länge enbart en obetydlig övervikt över riket vad gäller högnivåjobben.

#### *b) Liten skala vinner*

Rent allmänt kan vi konstatera att ny teknologi i ökande grad gör det möjligt att driva företag i liten skala; mindre arbetsplatser men med hög intensitet när det gäller kompetenskapital. Uvecklingen mot mindre genomsnittstorlek på såväl arbetsplatsen som företaget kan observeras i de flesta industrigrenar i industriländer. Utvecklingen mot mindre arbetsställen och företag accentueras ytterligare om vi ser till hela det privata näringslivet, inklusive privata tjänster. Endast Sverige har hittills avvikit från den internationella bilden.

Svensk storindustri har kommit ur 70-talet med flaggan i topp och med överlag växande medelstorlek, vad gäller såväl arbetsplatsernas som företagens storlek (Carlsson 1989a).<sup>10</sup> Detta speglar den kompetens att skapa, leda och förvandla stora företagsorganisationer som arbetar på internationella marknader för mogna produkter, som har utvecklats i Sverige och med framgång klarade svensk industri genom 80-talet. Det är dock därför inte självklart att samma kompetens är den bästa grunden för 90-talets internationella marknadsmiljö.<sup>11</sup> Det är till och med sannolikt att storföretagen hämmat utvecklingen av de små eller medelstora företagen, eller de ännu icke startade företag

---

<sup>10</sup>I en ännu ej färdig uppsats (*The Rise of Small Business; Cause and Consequences*) visar dock Bo Carlsson att även de svenska siffrorna under 80-talets andra hälft börjat följa den internationella utvecklingen.

<sup>11</sup>Se *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm 1990, s 28ff.

som är så viktiga på mycket lång sikt.<sup>12</sup> Ser vi utvecklingen i den omdefinierade industrin (se ovan), som även innehåller stora delar av de privata tjänsterna, följer också Sverige det internationella mönstret. Av allt att döma är det de svenska storföretagen, framhjälpna av en serie devalveringar under 70- och 80-talen, som hittills räddat de enkla industrijobben i Sverige. Inför 90-talet kan vi konstatera att den tid då devalveringshjälp kunnat erhållas är förbi. Det är osannolikt att de nuvarande svenska storföretagen kommer att upprepa den förnyelseakt som man klarade på 80-talet. Några storföretag kommer att vackla under 90-talet (E 1991g). Finns det små företag och kapacitet redo att fylla ut det tomrum som då uppstår? De svenska storföretagen kommer i hög utsträckning att försöka klara 90-talet genom att avveckla enkla tillverknings- och tjänstejobb, genom att investera utomlands, samt genom att öka satsningar på produktutveckling. Det är inte utbildad, friställd arbetskraft man kommer att utnyttja på de nya, mer kompetenskrävande jobb som skapas. Varför kommer att framgå nedan.

*c) Kompetent arbetskraft subventionerar överbetalda, okvalificerade arbetare...*

Inom de industrirelaterade privata tjänsterna dominerar liten skala och kunskapsintensiv produktion. Denna typ av företag är organiserade på ett helt annat sätt än storföretagen, vilka koordinerar arbetskraft genom sin organisation. I de kunskapsintensiva tjänsteföretagen är produktionen individuellt motiverad, och till stor del icke lönebetald. Det handlar i växande utsträckning om deläggande och eget företagande. Orsaken till denna utveckling är lätt att förstå. Vi återgår till mina inledande konstateranden. Underbetald, kompetent arbetskraft subventionerar inom storföretagen den överbetalda icke kompetenta arbetskraften. Denna icke avsedda interna inkomstutjämnning är förmodligen mycket stor.

*d) ...vilket leder till avknoppning från storföretagen av kompetenta småföretag*

Avknoppning av mindre företag från storföretagen möjliggörs av småskalig teknologi och *drivs på* av interna kompensationssystem och det svenska skattesystemet. Inom dessa företag, eller "kompetenta arbetslag", får medlemmarna betalt i förhållande till det ekonomiska

<sup>12</sup>Se E (1991a). Det kan vara intressant att jämföra dessa "resultat" med den centralistiska industripolitik som bedrevs i vårt land långt in på 70-talet, och som gick ut på att via ett mindre antal storföretag styra strukturutvecklingen i industrin, en tanke som utvecklats bl a i Bray (1982).

värdet av sin arbetsinsats. Samtidigt drar de undan den betydande subvention av övrig verksamhet inom storföretaget som de tidigare bjudit på. Den kvarvarande verksamheten inom storföretagen – särskilt enkel tillverkning – kommer därför att utsättas för ökad ekonomisk press.

De kompetenta arbetslag som knoppas av fungerar på ett helt annat sätt än storföretagen. De är små och betydligt mer riskexponerade än storföretagen. Konkurrensen är hård och varje medarbetare har relativt bra kontroll på vad kollegerna uträttar. Möjligheten till parasitering ("free riding") på kollegernas bekostnad är därför betydligt mindre än inom storföretagen. Man betalas ofta i förhållande till individuell prestation med olika former av bonus. Dessa kompetenta arbetslag formas dessutom – på samma sätt som byggarbetslag och konsultföretag – genom *självselektion*, så att en relativt homogen kvalitetsnivå på lagets medarbetare uppnås. Företagets eller lagets kompetensnivå bestäms därmed av kompetensen att välja rätt medlemmar i laget.

#### e) *Ökande löneskillnader*

Den utveckling som jag beskrivit ovan och som pågått länge, även om vi har svårt att statistiskt konstatera hur snabbt, leder till att individer och mindre arbetslag i produktionen i ökande grad själva kan ta hand om överskottet från sitt kompetenskapital. Denna förändring skall kopplas till det faktum att den svenska ekonomin i allt mindre utsträckning bygger sin kapacitet att skapa ekonomisk välfärd på basindustrins råvaruräntor, som är betydligt lättare att centralt expropriera och politiskt omfördela i samhället än värden som skapas i småskalig, kompetensdominerad produktion. Jag vill till detta konstaterande foga reservationen, att jag bara noterat tendenser. Hur snabb förändring och hur stor vet vi inte, och forskningen har i dag inte kvantitativa och allmänt accepterade metoder att ge besked i denna fråga. Självfallet kommer industriföretagen att fortsätta att utvinna skalfördelar i enkel tillverkning. Men denna typ av produktion blir allt mer utsatt för internationell konkurrens med minskad lönebetalningsförmåga som följd. Den kommer att tappa kompetent arbetskraft och den kvarvarande enkla arbetskraften kommer därför lättare än tidigare att riskera att prissätta sitt företag och sig själva ur marknaden genom att kräva samma relativlöner som tidigare. Slutsatsen blir därför att det svenska samhället har att se fram mot snabbt ökade skillnader i arbetets ersättning.

De individer som saknar ekonomiskt värdefull kompetens kommer – till skillnad från tidigare – att utsättas för den mest intensiva konkurrensen. Den enda långsiktigt fungerande lösningen ligger där-



för i – som jag redan påpekat – att antingen acceptera avsevärt större löneskillnader än i dag och/eller att finna en långsiktigt effektiv lösning på dessa individers kompetensutveckling, så att värdet på deras arbetsinsats bättre motsvarar vad de får betalt. Min slutsats (se nedan) är att denna kompetensutveckling *aldrig kommer att lyckas utan elevens/individens/arbetstagarens* egna aktiva engagemang, och att det redan är för sent att göra något åt saken när dessa individer lämnat skolan utan de rätta kommunikativa färdigheterna och utan den rätta inställningen till arbetslivet.

## KAPITEL 3

# Om vi har ett problem, kan vi lösa det med utbildning?

På olika sätt arbetar starka ekonomiska krafter på att sprida arbetssättningen i förhållanden till prestationen (fördelningen) samt stimulerar till rörlighet på arbetsmarknaden så att individerna finner jobb som passar dem (arbetsmarknadsproblemet). Samtidigt finns i arbets- och arbetsmarknadens organisation och i politikens utformning inslag som motverkar dessa ekonomiska krafter. Konfliktinslag förekommer därför mellan fördelningsambitionen och arbetsmarknadens funktioner. De anpassningar som uppstår vid dessa konflikters lösning kan verka snedvridande på såväl ekonomins struktur som på den förda ekonomiska politikens resultat. I denna bok har jag sett det som min uppgift att peka på dessa spänningar och att formulera lösningar som utnyttjar de ekonomiska krafterna, snarare än försöker dämna upp dem. Jag är naturligtvis medveten om att dessa lösningar förmodligen innebär ändrade mål för den ekonomiska politiken, men samtidigt mer realistiska mål, som därmed är samhällsekonomiskt och socialt att föredra framför högre ställda, orealistiska mål.

### 3.1 De utbildningsmässigt sämst rustade kommer i kläm

Strukturanpassningen drivs på av marknaden. Om inte utbildning och arbetsmarknad får en ändamålsenlig organisation, kommer de utbildningsmässigt och talangmässigt sämst utrustade människorna i första hand i kläm. Det beror *dels* på att det är ont om jobb i deras segment av arbetsmarknaden, till de relativa löner som i dag etablerats i Sverige, *dels* på att dessa människor har sämre förutsättningar (mottagarkompetens) att lära nytt och anpassa sig och därför får en relativt sett mindre del av företagens interna utbildning (se bl a Asp-lund, 1991, Fridén 1992, Fölster 1990). Empiriska fakta dokumenterar betydelsen av förkunskaper hos arbetskraften för att effektivt

kunna utnyttja den utbildning och den erfarenhet som varje arbetsplats erbjuder dem som visar initiativ och förmåga att ta till sig utbildningen.

Företagare och arbetsgivare uppfattar det inte som sin uppgift att lösa denna typ av fördelningsproblem. De uppfattar sig inte som kompetenta för sådana uppgifter. Därför blir det endast i de fall det bidrar till företagets måluppfyllelse intressant för arbetsgivaren att ta sig an de sociala problemen på arbetsplatserna (se dock den teoretiska diskussionen om företaget som försäkringsinrättning i Del II). Att en fortgående ekonomisk segregering av samhället inte är bra, kräver dock inte heller någon ytterligare utredning. Det som är beklagligt är om skolan och arbetsmarknadens organisation tillsammans under många år medverkat till en ökad ekonomisk segregation i samhället. För 30 – 40 år sedan, när produktionen hade ett helt annat innehåll och de högnivåjobb som nu börjat få allt större betydelse bara innehades av en ytterst fåtalig elit, spelade sådana uppdelningar förmodligen ingen större roll. Den förändrade internationella konkurrensen och den industriella teknologin har dock ändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. Svensk välfärd beror allt mindre på råvaror och basindustri och alltmer på arbetskraftens individuella kompetens. Låt oss därför repetera ”kompetensläget”, denna gång från individens utgångspunkt:

Kompetent arbetskraft får relativt sett allt större värde på arbetsmarknaden och har dessutom fått ökade möjligheter att själv ta hand om avkastningen på sitt kunskapskapital. Framtidsutsikterna är goda. Motsatsen gäller för de svaga på arbetsmarknaden.

Den logiska slutsatsen är att statsmakten genom sin politik bör stödja kompetensuppbyggnad. Detta förutsätter dock att man har insikter om vad den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden består av, samt hur den byggs upp hos individen och i organisationer. Att organisera och driva utbildningsverksamhet är en ytterst kompetenskrävande uppgift. Schabloner av typen: *Satsa mer pengar på skolan* duger inte.

Hur organiserar man om utbildningen så att den bidrar till individens framgång på arbetsmarknaden? Vilken kompetens krävs? Sorgligt nog måste vi här konstatera att forskningen har mycket litet att bjuda på som vägledning. För det *första* handlar nästan all kompetensforskning om skola och skolresultat, vilket är en felaktig utgångspunkt för att förstå vad kompetens betyder på arbetsplatserna. Den utbildning och kompetensutveckling vi talar om äger rum under individens hela yrkeskarriär. För det *andra* är utbildningens resultat inte oberoende av hur den organiseras och finansieras. Utan *mottagar-kompetens* och *engagemang* hos individen blir de resurser som satsas

på utbildning mer eller mindre bortkastade, därför att resultatet (=ökad kompetens och produktivitet på arbetsplatsen) uteblir.

### 3.2 Skolresultatet en inträdesbiljett till bra jobb

På något stadium blir även arbetet en form av fortsatt utbildning. Allt beror på hur individen klarat sig under de tidigare stadierna av sin kompetensutveckling, samt hur övergången mellan skolan och arbetsmarknaden sker. Det väsentliga är att mycket snart kommer större delen av en individs kompetenskapital (som det värderas på marknaden) att ha byggts upp på jobbet. Det är därför dubbelt så viktigt att få ett jobb som möjliggör en ständigt fortgående kompetensutveckling. Detta understryks i dag av att det yrkeskunnande man hittills förvärvat på jobbet allt snabbare blir ekonomiskt föråldrat. Till en framgångsrik sådan livsutbildningscykel bidrar den ordinarie skolan *dels* med en *inträdesbiljett*, *dels* med en *grundkompetens att lära vidare på jobbet*. Utan denna grundkompetens är möjligheterna små att i efterhand rätta till situationen genom att arbetstagare som misslyckats skickas tillbaka till skolan eller på kurs.<sup>13</sup>

Den negativa hävstångseffekten för resten av livet av en illa skött tidig skolgång är därmed enorm. Jag vågar nästan påstå (jag känner inte till några vetenskapliga studier att falla tillbaka på) att möjligheten att i efterhand korrigera tidiga felsteg är mindre i dag än tidigare, och mycket mindre för de svagt begåvade eleverna än för de begåvade. Här kan vi därför identifiera skolans kanske viktigaste uppgift: att förhindra små felsteg på ett tidigt stadium. Frågan är vad exakt detta innebär? I brist på bättre kunskap kanske vi som arbetshypotes kan utgå ifrån att det i första hand innebär att eleven både får incitament till och tvingas att sköta sin skolgång.

På vilket sätt tvingas individen att i skolan ta ansvar för sin egen framtid? Är incitamentssystemet i skolan och senare i arbetslivet utformat så att han kommer att göra det? Blir han eller hon personligen belönad när han eller hon sköter sig? Vi har redan konstaterat flera gånger att *kompetens* är ett undervärderat kapital på den svenska arbetsmarknaden. Det är på rent ekonomiska grunder ofta inte rationellt för individen att satsa på sin egen utbildning, särskilt inte om

---

<sup>13</sup> Det kan vara intressant att i sammanhanget notera att Los Angeles skoldistrikt nyligen (*Business Week*, Nov. 25, 1991, s. 34) börjat utfärda garantier till arbetsgivare, som anställer "high school graduates", att de behärskar vissa grundläggande färdigheter (läsa, skriva, matematik etc). Arbetsgivaren kan skicka tillbaka eleverna till skolan på kommunens bekostnad för att de nyanställda skall lära sig det han eller hon inte kunde, samt behöver inte ta honom eller henne tillbaka förrän så skett.

han eller hon inte klarar att ta ett långsiktigt perspektiv på sin egen ekonomi. Detta gäller speciellt om han eller hon inte har som ambition att gå vidare mot högre utbildning och den typ av arbetsuppgifter som då erbjuds. För arbetsgivaren lönar det sig (se avsnitt 6.7) att satsa på intern utbildning, om individen har kompetens att effektivt ta till sig utbildning, samt om arbetsgivaren förstår fördelarna med utbildad arbetskraft. Utbildade, icke produktiva ungdomar, som får betalt långt över värdet av sin arbetsinsats, ser knappast fördelen med ytterligare utbildning. En välskött karriär mot att bli en utbildad, yrkesskicklig arbetare innebär till att börja med bara uppoffringar och på sikt en blygsam förväntad vinning, samtidigt som en karriär bortom arbetarjobbet i praktiken ofta är stängd av barriärer, som de olika yrkesgrupperna ofta själva rest för att skydda sig mot konkurrens.

Den teoretiska och empiriska litteraturgenomgången i de följande kapitlen pekar på hur ineffektiv vår arbetsorganisation är, när det gäller att ge privata initiativ till individuell kompetensutveckling. När jag så ställer samman alla teoretiska och empiriska bitar till en helhet faller några tydliga resultat ut:

- att kompetensutveckling i alla avseenden är en långsiktig investering, i första hand av individen själv. Den löser inte akuta krisproblem på arbetsmarknaden. Den gör dock att man kan undvika att råka i kris;
- att kompetensutveckling vare sig den sker i skolan eller på arbetsmarknaden är effektivast när den sker under *konkurrens*;
- att människans inneboende *riskovilja* utgör ett hinder för honom eller henne att effektivt sköta sin egen kompetensutveckling;
- att företagen satsar sina *interna utbildningsresurser där de ger avkastning* i form av högre produktivitet i arbetet, dvs på dem som har kompetens (mottagarkompetens) att lära sig. Därför är kvaliteten på de grundkunskaper i kommunikativa färdigheter man får med sig från skolan avgörande;
- att *omskolning inte ger avsedda kompetensresultat, om individen inte har förkunskaper och inte satsar något själv* och om han eller hon inte får avsevärt bättre betalt än tidigare. Omskolning, helt subventionerad av staten, är inte en lösning att rekommendera, framför allt inte om han eller hon får lika bra betalt under utbildningen som tidigare, och dessutom en bekvämare, mindre stressande "arbetsmiljö". Då har man effektivt eliminerat incitamenten att återgå till ett normalt jobb. Omskolning under kristider skall kännas akut nödvändig för att vara effektiv;

- att satsningar på egen kompetensutveckling ger dålig avkastning i Sverige. Vi har en överbetald, oskolad arbetskraft. Den jobbar framför allt i de företag som befinner sig i kris. *En ökad lönespridning till förmån för kompetent, utbildad arbetskraft* är därför en avgörande förutsättning för att omskolning skall stimuleras.

Avveckling av företag och utslagning av jobb, samt skapande av nya möjligheter på annat håll är ett normalt inslag i den ekonomiska utvecklingen i rika och växande ekonomier. Förmågan att fungera i en föränderlig arbetsmarknadsmiljö är avgörande för framgång i arbetslivet, och det är just denna kompetens de svaga på arbetsmarknaden saknar. Att hantera förändring kräver intellektuell kapacitet, inte bara yrkesskicklighet. Den intellektuella kapaciteten handlar om förmågan att placera sig själv i ett bredare sammanhang än den egna, kända situationen, så att man kan se en lösning på de problem som uppstår, när den egna kända situationen plötsligt förändras. De människor som inte klarar detta upplever stress, mår inte bra och vet inte vad de skall ta sig till. Den intellektuella förmåga jag talar om borde grundläggas, om inte redan i hemmet så i skolan. Detta är inte fallet i dagens skola.

Vi har konstaterat att marknadssystemet är överlägset alla andra metoder att effektivt utnyttja den kompetensmassa som finns i samhället, så att alla kommer till sin rätt. Vi har också konstaterat att dagens arbetsmarknad och även företagens interna arbetsmarknader är mycket ofullkomliga, när det gäller att effektivt utnyttja den tillgängliga kompetensen, delvis därför att information saknas, men framför allt därför att arbetsmarknaden är något av det mest sonderreglerade man kan tänka sig. Motivet för alla regleringar har varit att de svaga skall skyddas, men resultatet kan mycket väl ha blivit att de är mer utsatta nu än tidigare.

Ett annat motiv, som också ofta anges, är att ett samhälle inte kan tillåta hur stora skillnader i inkomst och förmögenhet som helst, underförstått de som uppstår i en fri marknad (se till exempel Anna Christensens debattinlägg i DN den 21 november 1991). Utgångspunkten för detta påstående är felaktig. Den underförstår att en välvillig, totalt informerad statsmakt kan reglera fram det fördelningsresultat den önskar. Det vi vet i dag (se text Lindström 1991) om regleringars effekter är snarare att regleraren, statsmakten, har en mycket dålig kontroll över konsekvenserna av vad den håller på med, och att det mycket lätt kan skapas större inkomstskillnader, när man försöker minska dem. Om det inte bara är den politiska viljan som räknas, utan resultaten, är fria, dynamiska marknader förmodligen de mest effektiva instrumenten när det gäller att reglera utbud och efterfrågan på kompetens, så att stora, permanenta förmögenhets- och inkomst-

skillnader *inte* uppstår.<sup>14</sup> De stora förmögenheterna har faktiskt skapats i marknader, där individer och företag kontrollerat naturtillgångar (monopol), tillskansat sig privilegier (ofta från statsmakten) eller när marknaden för förmögenhetsobjekt varit helt ur jämvikt (oftast på grund av regleringar, skatter och inflation). Ett enormt lotteri i förmögenhetsvärden har uppstått, när marknadskrafterna har kommit loss och alla agenter försökt finna de rätta priserna. På fungerande marknader skall sådana situationer inte inträffa.

### 3.3 De svagas problem

Arbetsmarknadspolitik kan ha två syften: att hjälpa dem som har det svårt och att bidra till den ekonomiska tillväxten. Jag har närmat mig problemet ungefär så här. Argumenten för offentlig arbetsmarknadspolitik utgår ifrån antagandet att den svaga, lågkompetenta arbetskraften har problem. Utan dessa problem skulle marknadssystemet fungera bäst utan offentlig inblandning, förutsatt att ett effektivt försäkringssystem mot ren otur fanns. Statsmaktens viktigaste uppgift skulle då vara att möjliggöra och underlätta för de institutioner som krävs för ett fungerande försäkringssystem att etablera sig i marknaden. Försäkringssystemet har som främsta uppgift att lätta på den riskmotvilja som nästan alla människor känner. När politik motiveras med de svagas problem har vi att göra med ett fördelningsproblem. Sådan politik har dock en effektivitetssida, nämligen att ej organiseras så att produktionssystemets effektivitet i övrigt sänks. Detta problem kan formuleras som en uppgift att skydda de svaga på arbetsmarknaden för konsekvenserna av den strukturomvandling som en fungerande tillväxtekonomi utsätter dem för, utan att hejda strukturomvandlingen och minska tillväxten.

Vi konstaterar att teknisk utveckling och strukturomvandling har utvecklats, och kommer att utvecklas, till de svagas och lågutbildades nackdel. Det finns två principiella sätt för politiker att hantera detta; att tillåta en växande inkomstspridning eller att försöka förbättra de svagas utgångsläge. En politik som går ut på att utjämna inkomsterna (t ex den solidariska lönepolitiken) driver å andra sidan på strukturomvandlingen och utsätter de svaga för ökade risker. Detta kompenseras så länge välfärdsstaten kunde finansieras via arbetsmarknadspolitik, socialvård och andra transfereringar. Idag har extrema åtgärder på välfärdskontot gjort att ekonomiska krafter i nästan alla industriländer begränsat möjligheterna för denna politik. Kompetensut-

<sup>14</sup> Det är viktigt att komma ihåg att ett korrekt inkomstbegrepp även skall inkludera kapitalvinster, samt att de riktigt stora inkomsterna vanligtvis intjänas via kapitalkontot.

veckling har därför blivit ett arbetsmarknadspolitiskt modeord. Vissa ekon från 70-talets debatt om att försöka stoppa teknikutvecklingen och strukturomvandlingen hörs fortfarande, men de är knappast värda att diskutera. Jag har under alla omständigheter en rationell motvilja mot den politiska idén att välja en lägre ekonomisk tillväxt för att få en jämnare fördelning. Jag tror inte detta val existerar som en långsiktig möjlighet. De rika och väl fungerande ekonomier som accepterat marknadens konkurrensmetod kommer alltid långsiktigt att skapa den jämnaste fördelningen, därför att detta system är effektivast på att *utnyttja människornas diversifierade kompetenskapital* och på att stimulera investeringar i den kompetens som värderas högst i marknaden. Det är en helt annan sak att den ”moderna” välfärdsekonomin och fackföreningsrörelsen tillsammans kan ha förstört marknadens förmåga att effektivt lösa fördelningsproblemet. Därför kommer också en slutsats från min sida vara, att en *avreglering av arbetsmarknaden* måste vara ett led i varje försök att lösa arbetsmarknadens fördelnings- och kompetensproblem.<sup>15</sup>

Kvar står därefter två väldefinierade policyproblem, nämligen för det *första* hur marknadsekonomin socialförsäkringsproblem skall lösas på ett effektivt och marknadsmässigt sätt, samt för det *andra* hur den lilla grupp utsatta människor i en fungerande marknadsekonomi som verkligen behöver hjälp, skall tas om hand på ett för ett rikt land rimligt sätt. Det bör för det första observeras, att om de sociala åtgärderna begränsas till dem som har det svårt blir kostnaderna för ett rikt industriland både måttliga och allmänt accepterade. Det skall också konstateras att denna begränsning gällde för välfärdspolitiken när den så kallade *svenska modellen* fungerade väl, nämligen under 50- och 60-talen, innan de fördelningspolitiska excesserna började. Jag vill upprepa, att den gamla svenska policymodellen ursprungligen hade just socialförsäkringsfrågan och en koncentration av socialvården till en minimal grupp med verkligt stora problem som politisk princip, samt att motstånd mot marknadernas anpassningskrav var individens ensak, som han fick finansiera själv.<sup>16</sup>

### 3.4 Försäkringsfrågan

Ekonomisk tillväxt i takt med, eller snabbare än, de rika industriländerna kräver ständig omstrukturering. Individens motsätter sig detta och av studier att döma (se Del III) mer, ju lägre hans eller hennes utbildning, kompetens och erfarenhet, och på den grunden att han

<sup>15</sup> Jfr på denna punkt Wihlborg (1976).

<sup>16</sup> Se Eliasson och Ysander (1983) samt där angivna referenser.



eller hon klarar sig relativt sämst i ett sådant samhälle, trots att han eller hon får det absolut bättre. Jag har därför definierat förmågan att hantera förändring som en viktig del av individens kompetenskapital. Försäkrade individer som vågar ta risker är bättre rustade för arbetsmarknaden än de som inte har samma försäkringar. Utbildning och privat förmögenhet är en del av försäkringskapitalet, men det viktigaste inslaget är tillgången på ett varierat utbud av försäkringslösningar mot arbetslöshet, olycka, ohälsa och ålderdom (pension). De slutsatser som framkommer ur denna skrift är att det offentliga monopoliserat större delen av denna verksamhet och skött den så ineffektivt att en alltför stor del av det svenska folket blivit rubricerade som socialförsäkringsfall.

### 3.5 Finns det en positiv lösning eller har vi ett vårdproblem?

Försäkringsproblemet innefattar även det sociala problemet, nämligen att en liten grupp människor (de ”dåliga riskerna”) inte kommer att ha ekonomisk kapacitet att försäkra sig i ett på marknadsmässiga grunder organiserat socialförsäkringssystem. Hur stor del av fördelningsproblemet kan försäkras bort utan att de negativa effektivitets-effekterna bryter ned försäkringssystemet? Statsmakten kan naturligtvis i princip utfärda en gratisförsäkring åt varje nyfödd mot de ekonomiska konsekvenserna av att födas med lägre begåvning än genomsnittsindivid. Politiken får därmed två, delvis oförenliga mål att sträva mot, ett etiskt *rättvis*eproblem, som statsmakten försöker lösa med lagar och regleringar, och ett *effektivitets*problem, som marknaden förmodligen löser bäst. Den viktigaste frågan härvidlag gäller hur etik och effektivitet skall balanseras, samt hur stor del av rättvisan som klaras bäst i marknaden, dvs om ett effektivt *socialförsäkringssystem* byggt på marknadsprinciper med fördel kan ersätta en stor del av statens och lagstiftarnas hittillsvarande arbete och det offentligt drivna socialförsäkringssystemet. Svaret på frågan är att statsmakten/regleraren med den omfattning verksamheten numera fått verkligen måste förstå de ekonomiska och teknologiska krafter som styr den ekonomiska utvecklingen mycket väl för att med lagar och regleringar kunna lösa fördelningsproblemet bättre än marknaden, och utan att skapa mycket stora kostnader i form av ineffektiviteter. Den kunskapen har statsmakten inte, varför betydande ekonomisk välfärd skulle skapas om den begränsade sina uppgifter till den mindre grupp socialt utsatta individer, där man har förutsättningar att uppnå avsedda fördelningseffekter utan att ekonomin i sin helhet tar skada. En viss stigmatisering av individer är oundviklig vilken politik

som än förs. Om vi nu väljer att sätta socialförsäkringssystemet i marknaden och drastiskt reducera den grupp som försäkras på det offentligas bekostnad, måste en social målsättning också vara att reducera stigmatiseringen. Det är därvid viktigt att komma ihåg att om de negativa effektivitetseffekterna av en allmän, subventionerad socialförsäkring reduceras och klienterna drastiskt minskas, kommer den privatiserade välfärdsstaten att kunna kosta på sig mer generösa lösningar för de få, som verkligen behöver hjälp. Den första positiva möjligheten att reducera problemet med marknadens bortsortering av dåliga försäkringsfall sammanfaller alltså med uppgiften att finna en effektiv lösning på kompetensproblemet. Det är också ett resultat från den forskning som bedrivits (se Del III), att skraddarsydd och intensifierad såväl arbetsförmedling som omskolning är de enda formerna som fungerat någorlunda bra. *Skraddarsydda lösningar kan bara effektueras i liten skala.*

### **3.6 Kompetens är mycket en fråga om intellektuell kapacitet att hantera förändringar**

Studier av detta slag har i allmänhet tagit som sin uppgift att komma fram till förslag om, hur man genom politik skall lösa det studerade problemet. Jag är ingen vän av sådana utgångspunkter för ekonomisk analys. Efterkrigspolitiken är en lång historia av misslyckade policy-experiment, som ekonomer alltför villigt föreslagit. Utgångspunkten bör i första hand vara att identifiera problemet, avgöra om det överhuvudtaget kan påverkas med politik och bedöma vilka risker för negativa konsekvenser man samtidigt tar. Forskningen ger klara men många besked. Läsare av denna skrift får därför hålla tillgodo med omfattande djupdykningar i problematiska vatten, där det inte alltid verkar säkert att författaren tar med sig läsaren tillbaka till ytan. Den analys jag genomfört i denna bok ger heller inga klara besked om selsättningsproblemet, och det beror på att olika studier med olika utgångspunkter och metoder ger olika svar. Det hade faktiskt varit mycket enkelt att medvetet välja studier, som lett rätt fram till policy-rekommendationer som passat en viss politisk riktning. Problemet är bara att jag lika lätt kan välja några andra studier, som leder till rakt motsatta resultat. Framför allt kan man – även om detta är ovanligt i Sverige – ta fram forskningsresultat som får arbetsmarknadspolitikens negativa effekter att framstå som mycket stora. Precis så är det intellektuella läget inom arbetsmarknadsforskningen. Därför har min slutsats blivit att *innan statsmakten vet mer bör den göra mindre.*

Vi har konstaterat att ekonomisk kompetens väsentligen handlar om förmågan att initiera och hantera förändringar i den ekonomiska

miljön. Den västerländska marknadsetikens grundregel är att företagen skall klara framgångar och motgångar själva. Människan kan dock i ett civiliserat samhälle inte behandlas på samma sätt. Det måste finnas försäkringstjänster som skydd mot otur, olycksfall, sjukdom och ålderdom. Samhället är inte heller betjänt av att ha utslagna människor sovande på gator, även om de själva, genom slarv, kortsiktighet eller okunnighet försatt sig i denna situation. Det finns därför i varje rikt samhälle en betalningsvilja för att slippa se konsekvenserna av individuella misslyckanden. Klarar inte marknaden att bjuda ut försäkringstjänster har statsmakten en uppgift.

För att undvika individuella misslyckanden i en föränderlig ekonomisk miljö krävs *intellektuell kapacitet* att kunna klara förändringar. Den kompetens jag talar om handlar om förmågan till abstraktion, att ständigt kunna placera in sig själv i ett vidare sammanhang än den aktuella arbetsmiljön, ett sammanhang i vilket även den nya arbetsmiljö som tvingas på individen ingår. Denna typ av intellektuell förmåga är nödvändig för att kunna se en lösning på det personliga problem som uppstår, t ex när det egna företaget och jobbet slås ut. De flesta människor klarar inte denna uppgift. Därför är de osäkra och hyser en inneboende motvilja mot att ta risker på arbetsmarknaden. Denna intellektuella oförmåga innebär också att de människor som ändå slås ut har en reducerad förmåga att komma tillbaka, därför att de saknar den erfarenhet som krävs för att hantera sådana situationer.

Vad jag hävdar är att det framtida och mer konkurrensutsatta samhället kommer att förutsätta att denna intellektuella förmåga höjs, eftersom en stökig arbetsmiljö med höga intellektuella krav kommer att känneteckna en växande andel av det totala antalet jobb. Denna intellektuella förmåga övas i dag inte i det reguljära skolsystemet, som snarare lär ut eviga sanningar. Den tränas i första hand under de första åren på arbetsmarknaden. Men inte om individen snabbt hamnar i ett enkelt jobb och inte utvecklas vidare. Om arbetsmarknaden dessutom är organiserad så att den belönar trofasthet, försvårar rörlighet och utsätter dem som rör sig, och misslyckas, för extra höga risker, får vi snart en arbetskraft utan intellektuell träning för den arbetsmarknad som kommer under 90-talet. Det är därför jag har betonat skolans nya uppgifter, att arbetsmarknaden måste avregleras och att försäkringsfrågan måste lösas.

Kompetens i den mening jag definierat begreppet utövar ett betydande inflytande på den ekonomiska tillväxten. Denna kompetens grundläggs i familjen, i skolan och på de första jobben. Kompetensutveckling är en i allra högsta grad kumulativ process, där tidigare steg avgör möjligheterna att ta nästa steg och gör det svårt eller omöjligt att korrigera tidiga missar i efterhand. Men detta innebär samtidigt

att de individer i industriländerna som misskött sin kompetensutveckling ganska snart hamnar för sig i särskilda låg-lag, med begränsade möjligheter att utvecklas vidare.

Ju bättre ett lands invånare sköter sin kompetensutveckling, desto mindre blir kontrasterna mellan de bästa och de svagaste och desto mer har samhället samtidigt råd att kosta på de få som hamnat utanför spelplanen. Detta gör det naturligt att se kompetensproblemet som en utvecklingsuppgift och att de svaga, i synnerhet de unga svaga, inte skall vårdas utan i första hand sättas under krav att prestera. Detta måste dock för att lyckas börjas mycket tidigt, dvs i skolan, på grund av den väldiga hävstångseffekt den tidiga utbildningen utövar över individens hela livscykel

Hur kan det offentliga bidra till att sätta de unga i industriländerna på rätt spår? Så bör frågan inte ställas, eftersom det offentliga i Sverige redan har ett extremt engagemang i individernas utveckling. Frågan, som bör ställas, är: Hur kommer det sig att Sverige, trots allt som gjorts, fortfarande har ett betydande sysselsättningsproblem som under de närmaste åren hotar att växa oss över huvudet? Eller har vi inte ett sådant problem?

### **3.7 Lär eleverna klara konkurrens redan i skolan**

Företaget lär sig hur bra konkurrenterna är genom att delta i konkurrensen. De har inget annat val än att bli lika bra eller bättre. Individen lär sig genom att delta i produktionen och ju mer tävlan (konkurrens), desto intensivare engagemang. Det är därför viktigt att individerna redan i skolan får träna för den konkurrensmiljö de möter på arbetsmarknaden, och därigenom sporras till bättre prestation i skolan. Sådant konkurrens i skolan måste vara konstruktiv, dvs organiserad på sådant sätt att varje individ får en chans att då och då visa sig duktig. Detta förutsätter differentierade klasser. Eleverna bör i ökande grad tränas att hantera förändring, dvs nya ämnen, nya kamrater, nya lärare och ideligen nya intellektuella problem att lösa, som i ökande grad kräver intellektuellt rimliga, men arbetsmässigt hårda insatser.

### **3.8 De första åren på arbetsmarknaden**

Slutsatsen är lika klar för de första åren på arbetsmarknaden. Betalningen bör vara lägre snarare än högre än arbetsproduktiviteten. Arbetsituationen får inte vara för trygg. Rimliga men hårda krav på prestation bör kunna ställas och individen bör ha ambitionen att aktivt söka sig mot uppgifter som passar hans eller hennes talanger. Det

är också lika viktigt att lära sig att intellektuellt reda ut personliga misslyckanden på jobbet och aktivt lära sig att åtgärda dessa, som att få beröm. Denna utvärdering förutsätter engagemang och arbetsinsats. Livet på arbetsplatsen blir ett liv utan lärare, i allmänhet med frekventa umgängesproblem i alla riktningar och många personliga misslyckanden. För att fungera i en sådan miljö krävs erfarenhet.

### **3.9 Är den aktiva arbetsmarknadspolitiken något att satsa på?**

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har länge varit ett flaggskepp i svensk ekonomisk politik. Arbetsmarknadsinsatserna har varit omfattande och vissa år uppgått till nära fyra procent av BNP. Den svenska förebilden har manat till efterföljd i många industriländer. Man hade därför väntat sig att politiken följts av en betydande utvärderingsforskning, konstaterar Björklund (1989a, b). Det mesta vi vet om arbetsmarknadspolitiken kommer tyvärr från USA, och tillsammans med den svenska forskningen uppmuntrar resultaten inte till fortsatta satsningar, om inte ambitionen begränsas till att statistiskt hålla nere den uppmätta, öppna arbetslösheten. Det som framförallt bör bekymra är att arbetsmarknadspolitiken ofta uppfattas på arbetsmarknaden som vård av människor som det är något fel på, och ger signaler (stigmatiseringseffekter) till arbetsgivaren att vara extra försiktig vid anställning av dessa människor. När fullt friska och arbetslösa individer omfattas av samhällets vård blir den destruktiv. Det finns studier som visar hur arbetslöshet kan börja gå i familjer. Om fadern i familjen tar emot understöd, blir det i familjen socialt acceptabelt också för barnen att ta emot understöd, och så vidare. Magnusson (1980) har talat om den ”inlärda hjälplöshet” som kan utvecklas om man för lätt underkastar sig social omvårdnad. Denna bild kontrasterar skarpt mot läget i Schweiz, där individen själv uppfattar det som stigmatiserande att vara arbetslös och därför hellre lämnar arbetskraften. Detta är (Sheldon 1988) en mycket viktigare förklaring till den låga schweiziska arbetslösheten än hemvändande immigranter. Arbetsmarknadsutbildningens resultat redogörs för i Kapitel 9. De är anmärkningsvärda. Det är inte klart att vare sig sysselsättning eller inkomster har påverkats positivt. Den viktigaste effekten av alla, nämligen omskolningens effekter på individens produktivitet på jobbet, verkar inte ens ha studerats i Sverige. Till en del handlar dessa uteblivna resultat förmodligen om selektionseffekter. Omskolningen har i hög grad gått till lågutbildade och invandrare, dvs till dem som haft sämst förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Men det är klart att en sådan selektion förstärker de negativa signaler

som sänds ut och som bör innehålla en varning för ”normala” individer att hålla sig borta från denna typ av program. Vissa amerikanska resultat är intressanta härvidlag (se avsnitt 9.7). Helt offentligt subventionerad utbildning ger negativa signaler. Men utbildning där arbetstagaren själv betalar en del av kostnaden signalerar driftighet snarare än hjälplöshet. Positiva produktivitetseffekter kan noteras, även om arbetsgivaren verkar ha svårt att uppfatta och belöna individuella förbättringar.

Om vi utgår ifrån att positiva produktivets- och inkomsteffekter är syftet med omskolning, snarare än att på ett konstlat sätt hålla nere den öppna arbetslösheten och låsa upp arbetskraften i utbildningsprogram, verkar forskningen i första hand tala för en mer intensifierad arbetsförmedling och ett större eget engagemang hos de arbetslösa för att resultatet skall bli positiva effekter på sysselsättning, produktivitet och inkomster (se kapitel 9). Resultatet verkar bero starkt på vilka incitament som byggs in i politiken. Arbetet som sådant verkar för övrigt vara den överlägset bästa ”utbildningen” för alla typer av jobb. Därför bör det, som ett minimum, vara stora skillnader i ekonomisk ersättning om man går på omskolning i stället för att sköta ett jobb. Detta innebär att organisationer som *Trygghetsrådet* bör erbjuda den bästa lösningen för människor med problem på arbetsmarknaden. Om Trygghetsrådets arbete har mycket litet forskning publicerats. Det är poängfullt att observera att den svenska organisationen med en monopoliserad offentlig arbetsförmedling är den sämsta tänkbara organisationsformen, därför att den förhindrar att varierade och skraddarsyddade förmedlingstjänster med positiva effekter på de sysslösa experimenteras fram i marknaden.

### **3.10 Varför satsar företagen på intern utbildning?**

Allteftersom betydelsen av kompetensutveckling uppmärksammats av politiker har dessa börjat klaga, inte på den av dem själva skötta skolan utan på att företagen inte känner sitt ansvar för att utveckla kompetensen hos sina anställda. Företagen satsar för lite på utbildning hörs allt oftare i den ekonomisk-politiska debatten.

Det enda korrekta svaret på sådana påståenden är en motfråga: Ligger det i företagets intresse att satsa på intern kompetensutveckling och i så fall på vilka anställda? Svaret är inte självklart. Ett bland ekonomer vanligt argument är, att det inte är någon idé för företaget att satsa på utbildning, eftersom individen efter utbildningen snabbt söker sig till andra arbetsgivare, som kan betala bättre, därför att de inte behövt bekosta hans utbildning. Därför satsar företaget på specifik yrkesutbildning som bara har ett värde för det egna företaget (Ka-

zamaki 1991a ger exempel på sådana argument). Därför bör det offentliga subventionera – så blir logiken – allmän yrkesinriktad utbildning. Som vi skall visa i Del II håller inte dessa argument ens teoretiskt. Sakligt är de förmodligen helt fel.

Företagens interna utbildning är rationell och elitistisk. Den går till de anställda som har kompetens att ta till sig utbildning och därför ger en hög förräntning på insatta utbildningsresurser. Bra anställda med god intern utbildning betalas ofta bra, även om företaget bekostat utbildningen. Ett välskött, lönsamt företag betalar i allmänhet högre löner för bra personal än konkurrenterna, eftersom de känner sina anställdas kapacitet bättre än marknaden. Denna slutsats gäller i högre grad högre tjänstemän än lägre tjänstemän och arbetare, därför att lönebildningen på högre nivå är betydligt friare. På lägre nivå, där fackliga utjämningsambitioner skyddar arbetskraft med låg kvalitet, kan man inte i samma utsträckning kompensera kompetens. Risken är hög att arbetskraften därför inte heller får någon intern utbildning. Den svenska låglönepolitiken har förmodligen liknande destimulerande effekter, dels på individens incitament att se om sin egen kompetensutveckling, dels på arbetsgivarens benägenhet att satsa resurser på människor som sysslar med olönsam produktion. Helt offentligt subventionerad företagsutbildning blir å andra sidan inte effektivt organiserad. De studerande betraktar utbildningen som en förmån. Den logiska slutsatsen, om man anser att internutbildningen är för låg, vore därför att underlätta för de anställda att själva finansiera sin utbildning. Men då vet vi att de anställda ryggar tillbaka för uppoffringen och risken, även om kalkylen för den som själv vet att han behöver utbildning ser bra ut. Den naturliga lösningen blir därför en kompromiss med ett betydande inslag av egenfinansiering.

Den logiska slutsatsen blir att svenska företag kanske satsar mindre än vad som är lönsamt på intern utbildning av sina anställda, eftersom man samtidigt inte kan premiera individerna så att de duktiga stannar kvar. Om detta är en korrekt slutsats är offentliga subventioner till ökad intern utbildning ingen lösning. Det är den svenska arbetsmarknadens organisation som utgör ett handikapp inför det framtida kunskapssamhället. Dess organisation hämmar såväl individens benägenhet att satsa på egen kompetensutveckling som utvecklingen av en sådan organisation av företagen att kompetensutveckling blir ett naturligt inslag i produktionen. Kan detta vara en bidragande orsak till att svenska storföretag företrädesvis producerar i stor skala för marknader med mogna och inte särskilt avancerade produkter?

## KAPITEL 4

### Vad har skolan att bjuda på?

Hur ser nu en bra inträdesbiljett till arbetsmarknaden ut? Forskningen har här något litet att bjuda på. Svaret beror på vilken ambition en elev har, vilken sikt han eller hon har, samt vems intressen vi ser till. Det hör dessutom till saken att ju längre i utbildningen en individ kommit, desto diffusare blir övergången mellan skola och arbete. Många utbildningar, särskilt den yrkesinriktade, akademiska elitutbildningen i USA (Harvard Business School), är mer en selektiv kanal för begåvade ungdomar att snabbt komma ut på jobb med goda karriärmöjligheter än en investering i kunskap. I någon mån handlar utbildning på alla nivåer om att köpa en sådan inträdesbiljett.

Ett mycket stort antal studier av utbildningsproduktionen i skolan har utförts, till största delen av icke-ekonomer.<sup>17</sup> Många av dessa studier innehåller material av intresse, även om de problem som tas upp inte handlar om konsekvenserna för individens, företagets eller landets ekonomi. Att täcka in denna forskning här är omöjligt. I mitten på 60-talet kom en chockrapport ut i USA (The Coleman Report), som konstaterade att resursinsatsens storlek i skolan inte förklarade någonting av elevernas skolresultat. Med skolresultat menade man här, och i nästan alla studier, "scholastic achievement", vilket i första hand är ett mått på elevens förmåga att klara vidareutbildning bra.

#### 4.1 Lärare som kan något betyder något

Senare studier har dock något modifierat bilden. Bra lärare och bra skolor visar sig ge bättre utbildningsresultat än sämre lärare och sämre skolor. Skalan på utbildningen verkar betyda någonting. Mindre skala och större möjligheter att ta hänsyn till heterogenitet i elevmaterialet ger bättre kvalitet på resultatet. Det krävs dock en särskild uppsats för att reda ut vad som skall menas med "bra" och "sämre". Även här bör man räkna med typiska selektionseffekter i så

---

<sup>17</sup>För en översikt se bl a Hanushek (1986).



måtto att bra lärare ger en bra skola och lockar begåvade elever, som i sin tur lockar bra lärare och så vidare. Nästa steg blir att gå från "skolresultat" till "arbetsresultat". Detta kräver en diskussion av såväl *arbetets ersättning* (lön) som den anställdes *produktivitet* på arbetsplatsen. Den ekonomiska analys som genomförts i humankapitalteorins anda antar nästan genomgående att produktivitets- och löneeffekter är samma sak. Detta är dock icke acceptabelt, och i allmänhet helt felaktigt. Jag håller isär de två effekterna men finner då, att nästan inga försök har gjorts att komma åt utbildningens produktivitetseffekter på arbetsplatserna.

Om vi först koncentrerar oss på individens intresse, nämligen lönen, så går en klar skiljelinje mellan dem som siktar mot högre studier och dem som avser att gå direkt ut på arbetsmarknaden efter grundskola.

För de förra krävs svåra kurser, särskilt i kommunikativa färdigheter (matematik, språk), för att kunna studera vidare, och dessutom bra betyg för att komma in på bra skolor (det senare särskilt i USA), som i sin tur ger de bästa förutsättningarna att få ett bra första jobb med de bästa möjligheterna till vidareutveckling i karriären.<sup>18</sup> Detta val lönar sig klart ekonomiskt i form av högre lön. Från denna framgångsstege kliver de ned som inte har begåvning eller ork att gå vidare, men *framgång* i ett tidigare steg är en förutsättning för nästa steg.

Den andra gruppen avsäger sig med sitt val av utbildning (bara grundskola) i praktiken möjligheten att gå vidare i en reguljär karriär som löneanställd med möjlighet till kompetensutveckling. Arbetsmarknaden i de flesta länder är dessutom organiserad så, att försök till karriärbyten ofta i praktiken omöjliggörs.

För individer som går direkt ut på arbetsmarknaden efter grundskolan lönar det sig inte att i skolan ta svåra kurser i kommunikativa färdigheter (matematik, språk). De ger ingen fördel i form av högre begynnelselön. Vad som lönar sig är att lära sig yrkesfärdigheter, som ger individen omedelbar produktivitet på jobbet. Arbetsgivaren behöver från denna grupp inte mer avancerad intellektuell kompetens, förstår sig inte på den eller kan inte utvärdera arbetssökanden, därför att betygen av i dag inte säger särskilt mycket om individens kompetens. Detta tyder på en imperfektion hos arbetsmarknaden, en förmodan som stöds av ett antal (särskilt amerikanska) studier.

---

<sup>18</sup>Det är intressant att notera från Rosenbaum och Kariya (1987) hur de japanska utbildningsanstalterna etablerar goda relationer med storföretagen, som därmed får tillgång till det bästa elevmaterialet, som i sin tur får omedelbar tillgång till karriärmöjligheter. Såväl riskerna som de direkta informationskostnaderna vid rekryteringar minskar radikalt, och de "viktiga" storföretagen behöver inte riskera att anställa människor med en kompetens under företagets standard.

## 4.2 Förmåga till abstrakt tänkande ger produktivitet

Om vi så ser till produktivitetseffekterna på arbetsplatsen av utbildning, så går det att konstatera att förmåga till abstrakt tänkande och kommunikativa färdigheter (matematik, språk) ökar individens produktivitet på alla nivåer. Framför allt höjer dessa färdigheter individens förmåga att lösa problem, att få överblick och att lära sig nya komplexa uppgifter. Kommunikativa färdigheter gör dessutom individen mer flexibel vid byte av uppgifter eller jobb. Även hans förmåga att glömma och att lära nytt ökar, dvs just den förmåga som tränas i den högre utbildningen. På yrkesarbetarens nivå fungerar denna förmåga i första hand som en försäkring, i så måtto att han eller hon lättare kan klara omställningar när jobben försvinner.

Ännu viktigare på arbetsplatsen är andra kommunikativa färdigheter, som förmågan *att arbeta i grupp* (arbetslag). De studier som gjorts på IUI pekar alltmer mot betydelsen (för produktiviteten) av fungerande kompetenta arbetslag.

Amerikanska studier visar dock att utbildning i denna typ av abstrakta färdigheter inte lönar sig för elever med en *kort planeringshorisont*. Den ger först så småningom utdelning i form av högre lön. Den innebär svårare och mer arbetsamma kurser med risk för lägre betyg. Den ger inte högre begynnelselön, men – och detta är viktigt att poängtera – den ger högre produktivitet på jobbet. Men det senare uppfattar inte arbetsgivaren, åtminstone inte på en gång, och det är detta första intryck som bestämmer lönesättningen i början. Jag har, tyvärr, inte funnit några studier som belyser det motsvarande, långsiktiga sambandet.

Vad dessa studier pekar på kan grovt sammanfattas på följande sätt.

## 4.3 Svåra kurser betalar sig inte, men ger produktivitet

När det gäller den lägre utbildningen (grundskola, high school) premierar arbetsgivarna de kurser som ger snabba yrkesfärdigheter och som innebär att arbetstagarna snabbt kan bli produktiva på arbetsplatsen. Andra mer intellektuella tillskott från utbildningen, särskilt svåra naturvetenskapliga kunskaper, kommunikativa färdigheter (språk, matematik) eller allmänbildning, ger produktivitetseffekter på jobben, men arbetsgivaren tycks inte förstå produktivitetseffekternas ursprung. De ger under alla omständigheter inte högre lön i början, och elever som inte tar ett längre perspektiv på sin framtid,

dvs förmodligen de svaga, har därför ingen anledning att ge sig på en svår skolgång. Detta är en imperfektion på arbetsmarknaden, som man för närvarande inte har vare sig en bra förklaring till, eller en fungerande lösning på.

Däremot pekar forskningsresultaten på, att den typ av utbildning eller överutbildning i ämnen, som inte ”betalar sig på en gång”, fungerar som en *försäkring* för individen. Hans kompetens visar sig så småningom. Han har lättare att klara omställningar på arbetsplatsen etc. Han har lättare att tillgodogöra sig internutbildning och får därför fler tillfällen härtill än de som inte visar sig ha den *mottagarkompetens* som krävs för intern utbildning. Men individen får stå för försäkringskostnaden själv, nämligen genom att själv stå för utbildningen och/eller genom att inte få (högre) betalt för den överutbildning arbetsgivaren inte omedelbart kan utnyttja.

#### **4.4 Underbetald kompetens lönar sig inte**

Det finns avslutningsvis några problem som jag vill betona särskilt. De kommer att behandlas utförligare senare i texten. Det *första* handlar om belöningen för en kompetent och produktiv arbetsinsats. Den typiska situationen på en arbetsplats är att kompetens är underbetald, medan enkelt tillverkningsarbete är överbetalt. Denna felaktiga prissättning på arbete förstärks ju mer kompetent och ju mer lågproduktiv individen är. Delvis är detta ett oundvikligt problem. Individen är normalt riskovillig och vågar inte tro fullt ut på sin egen kompetens. Lågproduktiva individer håller inne information och drar sig undan jämförelser. En människan kan ha otur och är därför, även om hon är kompetent, villig att betala en försäkringspremie i form av lägre lön.

Synergier kan dock uppstå när många individer arbetar i lag. Var och en för sig är lågproduktiv men i en rätt komponerad grupp med bra ledning kan det totala resultatet bli mycket bättre än summan av varje individs resultat. Företagsledningens effektivitet ligger just i att komponera effektiva och kompetenta arbetslag. En företagsledare får betalt i proportion till sin kompetens att vinna synergier ur ett arbetslag. Om han startar eget, får han hela vinsten av den skaleffekt (synergi) han åstadkommer. Om han är anställd (som VD) får han betalt i förhållande till sin kompetens enbart om han har en egen, betydande andel i företaget. Detta innebär att kompetenta företagsledare normalt kommer att underbetalas i förhållande till värdet av sin insats om han eller hon är anställd i företaget. Detta i sin tur innebär att en mycket kompetent individ för att få ”skäligt” betalt måste starta eget, eller bli en tung delägare i en affärsverksamhet som han eller

hon på ett väsentligt sätt kan påverka.

Ekonomisk teori bjuder som vanligt, på grund av sina traditionellt starka förenklingar, på en meny av mer eller mindre "lustiga" förklaringar till den felaktiga prissättningen. Den raka förklaringen kommer ur finasteorin. Marknaden antas där vara effektiv, och värderar kompetensen så rätt som är möjligt, givet den information som finns tillgänglig. Därför bör företagsledaren få betalt i proportion till de kapitalvinster han skapar åt ägarna i företaget, dvs ibland miljarder dollar. Han får då i verkligheten i allmänhet för litet betalt (se t ex Baker, Jensen och Murphy 1988 samt Jensen och Murphy 1990). Rosen (1981, 1982) vänder dock på formuleringen genom att rucka något på förutsättningarna. Skaleffekter genom hierarkin i ett företag finns inbyggda i organisationen, alldeles oavsett vem som sitter i toppen. Om hela röntan från dessa skaleffekter skulle ges åt företagsledaren, skulle han få helt orimligt betalt (jämför här Leonard 1990).

Den icke förklarade variationen i ersättning för till synes samma jobb har lockat fram många försök till förklaringar. Detta fenomen, som på annan plats i denna skrift betraktats som ett naturligt resultat av företagets förutsättningar och naturliga beteende, har varit särskilt frustrerande för humankapitalteorins företrädare. På en gammal idé om "equalizing wage differences" i *The Wealth of Nations* (Smith 1776) har man byggt upp en marknadsviktsförklaring till fenomenet (för en översikt se Rosen 1986), i vilken variationen tolkas som under- eller överkompensation för icke mätbara jobbattribut: ren arbetsplats (lägre lön), möjlighet till intern utbildning (lägre lön), farligt arbete (högre lön) osv. Nästan hela denna litteratur bygger dock på *antagandet* om lika och full information på bägge sidor i den sålunda perfekta marknaden, vilket gör teorin av tveksamt intresse. Denna litteratur är nära besläktad, ibland identisk, med litteraturen om sk efficiency wages, vars ursprung också återförs på Adam Smith.

#### **4.5 Det är gränser för hur imperfekt arbetsmarknaden får bli**

En växande litteratur studerar hur kontrakt eller normer delvis försätter marknadsmekanismerna ur spel (skapar imperfektioner) och gör att skillnaden mellan produktionsbidrag och arbetsersättning förstoras och/eller permanentas, med en total neddragning av ekonomins effektivitet som följd. En ineffektiv användning av samhällets totala kompetensmassa är kanske det viktigaste problemet av detta slag, men inte det enda. Lindbeck och Snower (1986) bygger med sin insider-outsider-teori upp en transaktionskostnadsförklaring till det faktum att arbetslösa inte kan köpa sig jobb genom att "bjuda un-

der”. Förklaringen är att det är kostsamt för företagen att byta folk, särskilt om företaget har fungerande arbetslag (ett team) av ”insiders”. (Jämför på denna punkt Bishops (1990) sorteringsförklaring i avsnitt 9.3).

Generellt kan sägas att så snart arbetsgivaren är ofullständigt informerad om arbetssökandens kapacitet och arbetstagaren är ofullständigt informerad om arbetsvillkoren, och detta förhållande beaktas, blir såväl de analytiska som de empiriska resultaten mycket annorlunda och mer varierade än de vi tidigare vant oss vid. Dessa delvis tekniska frågor återkommer jag till i Del II. För stunden räcker det med att konstatera att det normala alltså inte är att arbetsmarknaden är perfekt, som humankapitalteorin förutsätter. Den kännetecknas snarare av systematiska och stora felvärderingar av individernas arbetsinsatser. Dessa imperfektioner kan naturligtvis utnyttjas politiskt. Fackföreningsrörelsen bygger sin existens på denna möjlighet att fördela om värdet av de kompetenta individernas arbetsinsats. Utjämningspolitiken är ett annat exempel.

Varje marknad sätter dock gränser för graden av medvetet skapad imperfektion. Kompetens är ett rörligt kapital. Blir den för exploaterad dras utbudet in eller flyttas till ett annat land. Likaså kan exploateringen av det mänskliga kompetenskapitalet bli av sådan omfattning att kostnaden i form av ineffektiviteter påverkar hela landets ekonomi och därmed även den vanlige arbetstagaren. Stafford (1987b) antyder att vissa ”avancerade” välfärdsekonomier kan ha hamnat i denna situation, som är mycket svår att komma ur. När det gått så långt sker en stor del av fördelningen av ekonomins produktionsvärde politiskt i stället för via marknader. Statsmaktens budget sitter fast i politiska åtaganden att dela ut bidrag utan krav på motsvarande arbetsprestation.

#### **4.6 Elitskola ställer rimliga krav**

Skolan är en inträdesbiljett till fortsatt utbildning, till kompetensutveckling på jobbet och till bättre jobb. Arbetstagaren är dessutom en inspektionsvara, vars kvaliteter först så småningom uppdagas. Inträdesbiljetten (skolbetyget) bör därför vara utformad så, att arbetstagarens och arbetsgivarens intressen sammanfaller, annars kommer inspektionsinslaget att ta överhanden (se vidare diskussionen i avsnitt 8.6). Forskningen är inte klar över utbildningens relativa betydelse som investering och som filter. Men i den mån kunskapen betyder något är det viktigt att skolan organiseras så att utbytet i form av kompetens och effektiv fördelning av individer på jobb som passar dem blir så stort som möjligt. Här skiljer sig inte utbildningsproduktion

från annan produktion. Den är om möjligt mer heterogen, med därmed följande krav på skraddarsydd lösningar och individuellt anpassad kravspecifikation. Den sammanhållna skolan är därför, som jag utvecklar närmare i avsnitt 7.5, den sämsta tänkbara organisationen av effektiv utbildning. Den ger de elever som mest behöver utbildning, de svaga, sämsta tänkbara incitament att lära sig något, eftersom de alltid blir jämförda med de bästa eleverna. Den blandade skolan sänker dessutom kraven på de begåvade så att de presterar under den nivå de är kapabla att nå. I varje nivåskiktad grupp skulle större engagemang och intensitet i utbildningen uppnås genom konkurrens, där de flesta kan få vara bäst någon gång, och för sådan konkurrens behövs naturligtvis betyg. Den märkliga ideologi som ligger till grund för en skolorganisation, där hela årskullar av barn tillåts sitta på ett decennium av de bästa och mest receptiva åren av sitt liv, är närmast att betrakta som grov politisk vårdslöshet med andra människors liv. Såväl effektivitetsskäl som sociala skäl talar för en ny organisation av skolan, med kvalitetsmässigt homogena klasser. Ett ytterligare skäl härför är att eleverna omedelbart kommer att möta denna konkurrensmiljö vid inträdet på arbetsmarknaden, som i alla avseenden har en elitistisk, selekterande organisation.

#### **4.7 Skolbyråkrati förstör elevernas framtid**

Å ena sidan är skolan en vanlig tjänsteproducent, som drar avsevärda resurser, och vars effektivitet därför kommer att diskuteras under senare år. Å andra sidan har skolan, liksom sjukvården, en social dimension. Den påverkar på ett avgörande sätt, och enligt min mening mer än vad litteraturen låter ana, unga individers ekonomiska framtid. Dess betydelse har föranlett att skolproduktionen dels lagts under offentlig kontroll, dels belagts med ideologisk särbehandling, för att "rättvisa" skall råda. Jag har redan konstaterat att den centralisering och standardisering som därmed följt varit den sämsta tänkbara organisationsformen, som sänkt skolans möjligheter att tillgodose det varierade utbud av tjänster som arbetsmarknaden kräver, samt att uppnå de mål skolpolitikerna formulerat.

En annan följd av att barns tidiga intellektuella utveckling lagts under offentlig regim har varit att nya uppgifter utöver att skapa ekonomisk effektivitet styrt utbildningens innehåll. Sålunda har fostrande, förvarande och indoktrinerande undervisning lagts till en "skolprodukt" som redan varit mycket heterogen till sitt innehåll. Denna splittring av produktionens inriktning har i sin tur förorsakat en utökad skoladministration, som minskat den rena lärarstabens andel av skolornas totala bemanning. Den normala erfarenheten från all pro-

duktionsverksamhet är att för stor produktvariation i samma verkstad sänker produktionens effektivitet. Om marknaden efterfrågar och betalar för produktvariation, är detta dock ingen nackdel utöver att statistiken har svårt att mäta den samlade produktionens storlek. Om produktvariationen inte har något ekonomiskt värde, som i detta fall, nämligen att den inte ökar individens arbetsmarknadskompetens, har vi att göra med en kostnad som samhället av något skäl är berett att ta på sig. Det verkar också vara så (Anderson, Shugart och Tollison 1991) att en hög kostnad för "byråkratisering" av skolans verksamhet (andelen icke direkta lärar- och lokalkostnader) sänker elevernas prestationer (betyg och arbetsmarknadsframgång).

Centraliserade, större skolor och skoldistrikt har varit ett medel att standardisera utbildning, något som enligt vad jag sagt tidigare också bör ha sänkt skolans effektivitet som "kunskapsbyggare". Burnell (1991) finner här (på amerikanska data) att det inte verkar finnas någon skalfördel i utbildningsproduktionen. Detta stöder det allmänna resultat som flera studier pekar på, nämligen att utbildning i alla former, liksom arbetsförmedling, mest effektivt sker i liten skala så att hänsyn kan tas till "materialets" speciella förutsättningar genom en anpassad utbildning, eller förmedling. Däremot kan Burnell inte spåra någon (förväntad) byråkratieffekt i så måtto, att växande skoldistrikt oproportionerligt höjer utbildningskostnaden per elev enligt den triviala hypotesen att högre lärarkvalitet (= högre lärarlön) liksom en högre lärartäthet höjer utbildningskostnaden per elev.

#### 4.8 Intern utbildning alltid elitistisk

Den ordinarie skolans betydelse som styrande inträdesbiljett till yrkeslivet blir betydelsefull under elevens första år på arbetsmarknaden. Skolbetyget kan betyda något vid val av första jobb. Utbildningskapitalet (skolkunskaperna) kan betyda något för förmågan att sköta jobbet, men framför allt för möjligheterna att tillgodogöra sig erfarenheter och vidareutbildning på arbetet, och därmed möjligheterna att få sådan utbildning eller att göra karriär. Vidareutbildning på jobben är alltid elitistisk i den bemärkelsen att resurser bara satsas där de ger avkastning, dvs *där mottagarkompetensen* finns. Här har den kunskap man tillägnat sig i skolan en avgörande betydelse, åtminstone under de första yrkesverksamma åren, vilka i sin tur är avgörande för de följande åren osv.

Two omständigheter är viktiga att komma ihåg. Intern utbildning är en delvis driftsfrämmande verksamhet. Företagen skulle gärna se att man slapp organisera sådan verksamhet. Men samtidigt kan den väsentliga, unika kompetens som skapar framgångsrika företag inte hy-

ras in från skolor. Då skulle den ju inte längre vara unik. Kompetensutveckling måste därför – för att vara framgångsrik – betraktas som en del av den normala produktionen. Denna kompetensutveckling är avgörande för företagens långsiktiga överlevnad. Detta gäller på alla nivåer, men särskilt på högre nivå. Välskötta företag kommer därför inte att slarva med sin interna kompetensutveckling, och *framför allt inte ta på sig interna utbildningsuppgifter som inte bidrar till det egna företagets utveckling*. Här finns en klar konflikt mellan det privata och det samhällsekonomiska intresset, som är svår att lösa, därför att en effektiv internutbildning måste skraddarsys och ges ett elitistiskt innehåll. Dessutom blir den internutbildning som mer ser till det samhällsekonomiska intresset än till det privata ett störande inslag för den övriga internutbildningen. Samtidigt kan denna typ av kompetensutveckling inte bedrivas avskild från jobbets utförande. Företagens karriärer är ett bra exempel på hur jobb och kompetensutveckling förenas (se vidare avsnitt 6.8 och framåt).

Den andra omständigheten är också problematisk. Arbetstagaren, särskilt den kompetente arbetstagaren, är en inspektionsvara. Det tar lång tid för arbetsgivaren att utvärdera individens kvaliteter och bestämma sig för hur mycket man skall satsa på honom eller henne. Ju större denna osäkerhet är desto större är risken för underinvesteringar i utbildningen. Denna effekt är viktigare än risken att man underinvesterar, därför att den utbildade springer iväg med sitt av företaget finansierade kompetenskapital. Det ligger alltså i effektivitetens intresse att göra det lätt för företagen att identifiera kompetens, medan försök att förstöra betygens informationsvärde i första hand går ut över utbildningsinvesteringens storlek. Det är här återigen värt att komma ihåg de japanska storföretagens relationer med de japanska universiteten, där de "bästa" företagen får plocka de "bästa" eleverna (se not 18, s. 73).

#### **4.9 Överbetald ungdom betalar sig inte**

Lönesättningen på den unga arbetskraft som går direkt från grundskolan eller gymnasiet till arbetsmarknaden är ett annat liknande problem. Ju högre begynnelselön för sådan oerfaren arbetskraft, desto ovilligare blir arbetsgivaren att anställa ungdomar och, om de blir anställda, desto snabbare vill han få den anställde produktiv och lönsam och desto lägre blir arbetsgivarens benägenhet att satsa på hans eller hennes vidareutbildning på arbetet. Harkman (1987, kapitel IV) finner också att den ökande ungdomsarbetslösheten under perioden 1975/85 sammanfaller i tiden med höjningar av ungdomens relativlöner.



De studenter som går ut för tidigt på arbetsmarknaden, och på en arbetsmarknad som betalar löner över studentens produktivitet det första året i stället för väsentligt under, löper därför stor risk att hamna i en *kompetensfälla* som de senare aldrig kommer ur. De underminerar sin framtida förmåga att ta till sig utbildning på jobbet, och denna utbildning framstår som mindre lönsam för dem själva, jämfört med den högre lön de för tillfället får ut. De blir dessutom mindre produktiva för samhället än de kunde ha blivit. Studier i Japan tyder på att den exakt motsatta situationen föreligger där. Ungdomen börjar med löner långt under sin produktivitet och "betalar" med denna lägre lön själva en del av sin internutbildning.

#### **4.10 Teorin om arbetets utarmning glömmes prusbildningen på arbetskraft**

En vänsterorienterad litteratur, inspirerad av Braverman (1974) och andra, har framhållit möjligheten, redan diskuterad av Smith (1776), att arbetets specialisering leder till allt mindre kompetenskrävande jobb och att teknisk utveckling skyndar på denna "utarmning" av jobben, den så kallade "deskilling"-hypotesen. Rumberger (1987a) sammanfattar med att säga att den utvecklingen är sannolik. Kutscher (1987, 1988) kommer dock till den rakt motsatta slutsatsen. Han finner att de snabbast växande jobbkategorierna (i USA) gäller just de arbeten där utbildning krävs. Åberg (1984) finner inte heller något stöd i svenska data, vare sig för "teorin" om arbetets utarmning eller för den kompletterande idén om den duala arbetsmarknaden. Utarmningen och dualiseringen är densamma nu som förr konstaterar han och förmodar att den aktiva arbetsmarknadens politik i Sverige kan ha ökat möjligheterna för människor att skaffa bättre jobb samt brutit ned hinder mot rörlighet på arbetsmarknaden (jfr dock avsnitt 8.11 samt kapitel 10).

Keefe (1991) har gjort ett ambitiöst försök att på data på arbetsplatsen pröva hypotesen om arbetets utarmning mot dess motsats. Han finner att "30 years of the spread of numerically controlled machine tools have resulted in either a very small (1%) reduction in skill levels or no significant change at all". Han finner också att stora förändringar ägt rum i arbetarnas sammansättning vad gäller kompetens och att graden av komplexitet ökat, särskilt i tillverkningen. En dimension som varit särskilt svår att mäta är den ökade sociala komplexitet som följer av att många fler människor är inblandade i hela jobbet, något som kännetecknar modern tillverkning. Två omständigheter kan konstateras. Den första, nämnd av Keefe, är att de flesta studier enbart gäller den gamla typen av NC-maskiner. Där kan vissa

tendenser till "deskillning" spåras. Den andra omständigheten är att alla studier är begränsade till den tillverkande delen av företaget, nämligen verkstaden, som över tiden blivit en allt mindre del av helheten. De avancerade delarna av modern tillverkning har lyfts ut ur verkstaden och hamnat i produktionsförberedningen och i konstruktionsavdelningarna. Modern tillverkningsteknologi har också möjliggjort en mer avancerad, varierad och flexibel *produkt*teknologi. Om "skillindex" varit oförändrat i de tillverkande delarna av verkstaden, är det självklart, att skillindex för hela konstruktions- och tillverkningsdelen av företaget höjts.

Medan hypoteserna om "deskillning" och avindustrialisering, i sina ursprungliga formuleringar, i dag framstår som dåligt underbyggda och alltför enkla, politiskt inspirerade prognoser, ger den samlade empiriska belysningen av kompetensproblemet på arbetsmarknaden den komplexa bild man har anledning att vänta sig. Kompetenskapi-talet har givits innehåll. Såväl arbetarens förmåga att sköta ett givet jobb, som arbetsgivarens förmåga (kompetens) att ekonomiskt utnyttja kompetent arbetskraft har betonats, åtminstone av mig. Till detta kommer de viktiga fakta som diskvalificerar större delen av ovan nämnda litteratur. Den behandlar inte, utan glömmer, prissättningen på arbetskraft. Med imperfekta arbetsmarknader, som tvingar fram en överbetalning av lågkvalificerad arbetskraft, blir arbetskraft av låg kvalitet antingen utan jobb eller hamnar på just den typ av rutinuppgifter där den kan göras produktiv genom produktionens organisation (det löpande bandet etc). En annan faktor som glömts är att inte bara tekniken utan även strukturen ändrar sig, eller kan ändras. Småskalig kompetensintensiv tjänsteproduktion tycks till exempel ha vuxit mycket snabbt i USA, men inom den privata tjänstesektorn. Detta har dock forskningen ännu inte ägnat någon uppmärksamhet.

#### **4.11 Skolans förfall**

Mera relevant än frågan om arbetets utarmning är den oro över det offentliga skolväsendets förfall i industriländerna som växt sig stark under senare år. Skolans utarmning kanske gör att allt fler inte klarar de mer avancerade jobb som bjuds ut i en modern industri, och som därför inte finner kompetenta sökande. Kan de sökande inte läsa ritningar, göra skriftliga observationer eller kommunicera på arbetsplatsen på ett begripligt sätt har man ingen användning för honom eller henne. Eller också måste tillverkningen organiseras så att lågkompetent arbetskraft kan användas. Det kanske är så problemet skall formuleras och så man skall förklara det ökade inslag av lågkvalitativ arbetskraft i vissa delar av industrins verkstäder som föranlett

deskillingsdebatten. Ett annat exempel, som gjort problemet industripolitiskt akut i de mogna industriländerna, är det faktum att framgångsrika ”nya” industriländer, som Japan, verkar ha klarat kompetensproblemet. Dessa länder har ett ”gammaldags”, hårddisciplinerat skolsystem, men undervisningen har givits ett modernt innehåll. I de gamla industriländerna har undervisningens innehåll visserligen moderniserats, men samtidigt har undervisningsproduktionen också mjukats upp socialt. Kraven på disciplin och arbetsinsats hos eleverna har sänkts.

Bishop (1988a, 1989b, 1991a,b) är en kritiker som studerat detta problem i ett flertal skrifter. Han betonar framför allt de produktivetsbefrämjande effekterna av ”higher order thinking and problem solving skills” som lärs ut inom de kommunikativa, ”akademiska” kurserna på grundskolan (matematik, språk etc). Detta är de svåraste ämnena i grundskolan. De kräver mest av eleverna och ger sämsta betyg, därför att de är svåra och tydligen inte heller leder till bättre ingångslöner på arbetsmarknaden. De väljs bort i grundskolan till förmån för allmänt mjuka, icke krävande ämnen. Tydligen hamnar rika, välmående och socialt släpphänta länder som USA och Sverige i botten när det gäller elevers förmåga att prestera inom svåra, kommunikativa färdigheter enligt de standardiserade, internationella tester som genomförs regelbundet (Bishop 1991a).

Medan en gedigen utbildning i avancerade akademiska kurser på grundskolenivå, som vi skall utveckla senare, ger produktivitetseffekter på arbetsplatserna, blir det inga synliga resultat i lönekuverten (Bishop 1991a, Willis och Rosen 1979 och andra). Denna typ av ”akademiska färdigheter” från grundskolan är dessutom avgörande för individens fortsatta framgång på arbetsmarknaden. Incitamenten att se om sin egen kompetensutveckling är därför minimala, eller som Bishop (1991b) uttrycker sig: ”For 80 percent of youth who are not planning to pursue a career in medicine, science or engineering, there are no immediate labor market rewards for developing these competencies. For the bulk of students, therefore, the incentives to devote time and energy to the often difficult task of learning these subjects are very weak”.

#### **4.12 Är det ekonomiskt meningsfullt att allt fler går vidare mot högre utbildning?**

Uppenbarligen är det de elever som planerar fortsatt utbildning som lägger manken till i skolan. De måste, för annars kommer de inte in vid de bra universiteten eller på de bra utbildningslinjerna. Inför detta perspektiv bör två angelägna frågor ställas:

- Leder fortsatt högre, akademisk utbildning för allt fler till stora positiva produktivitetseffekter för landet? Vad är optimalt?
- Kan det vara så att industrins problem med kvaliteten på arbetskraften är en ”adverse selection”-effekt? De begåvade studenterna har filtrerats ut ur den varuproducerande industrin och sysselsätts antingen i avancerad privat tjänsteproduktion (i USA) eller i den offentliga sektorn (i Sverige)?

För samtliga författare av den gamla skolan har det varit i det närmaste självklart att mer och mer av högre och högre utbildning bara kan öka arbetskraftens prestanda. De beräkningar som visade på utbildningens betydelse var också utförda så att detta skulle bli resultatet (Denison 1967, 1979, Jorgenson och Griliches 1967, Jorgenson och Fraumeni 1989, 1990, etc). Därmed förstärkte dessa studier argumentet för mer offentliga pengar till utbildning på alla nivåer. Vi har redan ställt oss tveksamma till så enkla slutsatser vad gäller den obligatoriska grundutbildningen. Problemet där verkar inte vara för lite pengar utan en dålig produkt.

Pencavel (1990) har gått igenom den litteratur som studerat den högre utbildningens produktivitetseffekter. Han finner att även om det är svårt att med någon precision kvantifiera den högre utbildningens bidrag till produktivitetens utvecklingen i USA så verkar de positiva effekterna finnas där. Det är dock först, fortsätter Pencavel, när forskningen förts ned på mikroplanet som vi kan få en kvantitativ förståelse för detta samband. Detta måste jag naturligtvis hålla med om. Det förvånar mig dock att Pencavel inte på ett positivt sätt citerar de få som verkligen förlagt sin forskning till mikronivån och som kommit fram till ungefär de resultat han formulerar, nämligen Bishop och Osterman. Pencavel noterar att utbildade har en större förmåga än outbildade att lära sig utnyttja och anpassa sig till ny teknologi. Han konstaterar dessutom att det finns klara belägg (se avsnitt 7.8) för att individen i hög grad, och snabbt, reagerat på den stora ökningen av den högre utbildningens lönsamhet under 80-talet genom att skaffa sig mer utbildning, och han varnar för ambitionen att pressa samman lönedifferenserna på arbetsmarknaden så att dessa positiva utbudsreaktioner försvinner och marknaden därför inte klarar ”to deliver scarce resources to those areas of the economy where they are most valued” (op.cit. p.4). Det verkar också som om välutbildad arbetskraft får bättre betalt i industrier med snabb teknisk förändring (Bartel och Lichtenberg 1988, Dickens och Katz 1987 och Davis och Haltiwanger 1991). Detta skulle kunna tolkas som att den kompetens som utvecklats i skolan och i den högre utbildningen kommer till särskilt effektiv användning i dessa industrier. Adams (1990) närmar sig samma problem från ett annat håll och betonar den akademiska verk-

samhetens (utbildning, forskning) betydelse. "How large", frågar han sig, "is the role played by the international differences of basic science in the twisting of the U.S. wage structure in favor of the highly educated?" Han finner att den ackumulerade akademiska kunskapen är en "main contributor to productivity growth", men att det tar omkring 20 år innan forskningsresultat blivit omsatta i form av industriellt kunnande. Det är härvidlag viktigt att komma ihåg att det industriella kunnandet inte nödvändigtvis behöver uppstå i det land där forskningsresultaten tagits fram. Kompetensen att ta till sig USAs forskningsresultat kan vara större i andra länder än USA, t ex i Japan eller Sverige (se E 1991d).

Vi bör dock inte omedelbart acceptera dessa resultat författade av akademiker. Psacharopoulos (1985) gjorde den intressanta observationen att avkastningen på utbildning var högst på lägre nivåer och att därför en överföring av offentliga subventioner från högre till lägre utbildning mycket väl kunde vara samhällsekonomiskt produktiv och tillväxtbefrämjande. Stenkula (1990) verkar vara benägen att hålla med. Denna fråga blir särskilt aktuell mot bakgrund av den diskussion om avindustrialisering som pågår i USA och oron över att dess tillverkningsindustri håller på att konkurreras ut. Har man utbildat så många akademiker att man fått brist på kompetenta arbetare?

#### **4.13 Håller tillverkningsindustrin på att utarmas på kompetens?**

Det är visserligen så att de jobb som ligger i klass I i Tabell 2 inte är definierade efter utbildningens nivå utan efter de kompetenskrav jobbet ställer. Förmågan att motsvara dessa kompetenskrav tillägnar man sig i första hand genom arbetserfarenhet och en varierad karriär. Men inträdesbiljetten till denna karriär får man via en framgångsrik skolkarriär.

Hade högnivåjobben (klass I) varit en liten obetydlig elitgrupp, som i de industriellt mindre utvecklade delarna av världen, hade detta "utbildningsproblem" förmodligen inte spelat någon roll. Men gruppen är stor i USA och andelsmässigt stadigt på väg uppåt. Rekryteringen sker förmodligen i första hand från mellannivån (klass II), som därmed utarmas på talang och kompetens, om inte påfyllnad sker nedifrån, vilket av det ovan sagda inte verkar troligt. Mellannivån förser av tradition tillverkningsindustrin med kompetenta arbetare och tjänstemän.

Vad som hänt i USA är att väsentliga delar av den på yrkesarbete grundade industriella tillverkningen fått allvarliga problem. Det ovan sagda ger en möjlig förklaring till detta, nämligen efterfrågesuget från

övrigt näringsliv med en kompetensutarmning av tillverkningen som följd. Utvecklingen verkar vara på väg åt samma håll i Sverige, även om vi ligger efter USA. Yrkesskiktet på mellannivån och nedåt kommer därför i ökande grad att utsättas för ekonomisk press, om inte samhället väljer att acceptera en kraftigt ökad spridning i arbetets ersättning.

Men det finns ett alternativ till att passivt acceptera en ökad spridning i arbetsinkomsterna, därför att ekonomin fungerar dåligt. Paradoxalt nog innebär detta att överge den inkomst- och fördelningspolitik som förts i Sverige. I stället för att satsa på kakans fördelning skall politiken inriktas på att stimulera och rikligt belöna de krafter som gör att kakan växer, nämligen kompetensuppbyggnad. Den traditionella synen har varit att denna politik ger en ojämn inkomstfördelning. Jag tror den uppfattningen är fel, även om forskningen inte ger något pålitligt stöd för någondera synsättet. Men de forskningsresultat som finns idag talar mot en politik som försöker korrigera marknadsresultaten i efterhand. Forskningsresultaten ger även någon liten vägledning vad gäller organisationen av kompetensuppbyggnad i samhället. De visar till exempel på vikten av att de tidiga utbildningsåren organiseras så, att den framtida kompetensuppbyggnaden på arbetsplatsen förebereds och tas på allvar, i första hand av eleverna själva. Men resultaten visar också att lönesättningen på arbetsmarknaden betyder mycket när det gäller att motivera studenterna att ta ett långsiktigt ansvar för sin egen ekonomiska framtid. Det går inte att i efterhand korrigera en misskött utbildning med utbildning på arbetsplatsen. Det är heller inte människor med problem som får internutbildning. Låglönepolitik är alltså inte något lämpligt komplement till en arbetsmarknadspolitik som syftar till att åstadkomma ökad kompetensutveckling på arbetsplatsen, på annat sätt än att de jobb som de som skött sin skolkarriär illa klarar av slås ut fortare.

#### **4.14 Mottagarkompetensens betydelse**

Jag har konstaterat flera gånger att om något kännetecknar människan och hennes humankapital så är det *heterogenitet*. Varje människa har unika egenskaper av både positivt och negativt slag. Detta gäller även *förmågan att tillgodogöra sig utbildning*. Därav följer att effektiv utbildning – observera att vi ännu inte har definierat vad detta innebär – kräver skraddarsydd utbildningsprogram, om inte för individen så åtminstone för grupper av individer. Att blanda obegåvade och begåvade elever i samma klassrum är en klart ineffektiv undervisningsmetod, om man ser till de svaga elevernas framtida kompetens på arbetsmarknaden. Antingen blir undervisningen för

svår för de svaga eller för lätt och tråkig för de begåvade. Standardiserad utbildning blir acceptabel endast om man *antar* att alla individer är lika eller har samma intellektuella förutsättningar vilket, som jag nämnde, är ett vanligt förekommande antagande inom nationalekonomisk analys. Inom företagens internutbildningsprogram speglas denna insikt av att de utbildningsresurser som kommer arbetstagaren till del beror på hans eller hennes förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. Den nya teorin om konkurrensbaserade incitamentssystem eller ”turneringar”, som under 1980-talet bidragit till en omformulering av den amerikanska arbetsmarknadsforskningen (se avsnitt 6.8) är mycket användbar för en analys av skolans effektivitet. Det visar sig också från de tester som den amerikanska militären utfört (och som redovisas senare) att förmågan till abstrakt och matematiskt tänkande, samt verbal förmåga, inte bara höjer produktiviteten på arbetsplatsen utan även påverkar elevens senare förmåga att tillgodogöra sig yrkesutbildning samt att lära sig nya yrkesfärdigheter.

Genom att börja analysen av arbetstagarens villkor med företagets ekonomiska användning av arbetstagarens insats blir ett antal av den socialt inriktade arbetsmarknadsforskningens resultat av tveksamt värde; inte så mycket därför att dessa studier (givet sina förutsättningar) är felaktiga, utan därför att de inte beaktar de kraftfulla omständigheter som beror på att arbetare anställs av arbetsgivare för att de skall sköta ett jobb och bidra till företagets vinst. När vi skingrat de analytiska dimmor som beror på att arbetsgivare och arbetstagare är olika informerade om varandras kapacitet framträder ett tydligt resultat, nämligen att mänsklig kompetens bestämmer såväl arbetsproduktiviteten som arbetsersättningen. Så långt har forskningen kommit när det gäller att ge empiriskt innehåll åt begreppet kompetens. Kompetens tenderar att vara undervärderad på marknaden. Kompetens handlar om en livslång investering, där i första hand kompetensen att ständigt tillägna sig ny kompetens är av avgörande betydelse. Underbetalningen är därför en negativ faktor bakom ekonomisk kompetensförsörjning. Den tidiga utbildningen i skolan påverkar på ett avgörande sätt den kompetensutveckling som därefter kommer eleverna och arbetstagarna till del. Om jag får höja rösten något här:

Den tidiga skolåldern är den viktigaste och mest receptiva perioden i en människas liv. Om det slarvas med undervisningen under de första skolåren, när eleven inte vill annat än lära sig, och dessutom med disciplinen under de senare skolåren, när eleven får andra intressen och om eleven dessutom är obegåvad, förlorar han eller hon successivt alltmer förmågan (som i ökande grad handlar om kompetens att tillgodogöra sig nya kunskaper) att hämta in de andras försprång. Ganska snart hjälper vare sig utbildnings- eller arbetsmarknadspolitik.

Varje ekonomisk-politisk åtgärd, som har som mål att bidra till landets långsiktiga ekonomiska utveckling, måste därför ta sin början i de faktorer som bestämmer individernas/arbetstagarnas livslånga kompetensutveckling, först i skolan, sedan på arbetsmarknaden. Därför är utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken den viktigaste ekonomiska politiken som, tyvärr för individen, alltför länge fått utvecklas i isolering, i en värderingsmiljö där rationella, ekonomiska hänsyn inte gjort sig gällande.



## **DEL II**

# **KOMPETENS, PRODUKTIVITET OCH ARBETSERSÄTTNING**

*– Vad vet vi om företaget?*

Jag har ställt två frågor: (1) Vad betyder kompetens för företaget och för ekonomisk tillväxt? samt (2) vad betyder kompetens för individens framgång, framför allt i yrkeslivet?

Det viktigaste måttet på individuell framgång, åtminstone som ekonomer ser det, är arbetets ersättning. Denna ersättning har sitt ursprung i de värden som skapas på arbetsplatsen, i första hand av individen själv. Dessa ekonomiska värden bestämmer sedan tillsammans den totala produktionens värde, och över tiden den ekonomiska tillväxten.

Att kompetens avgör ekonomins tillväxt är i det närmaste självklart. Begreppet kompetens är positivt definierat. Det är när vi börjar definiera *kompetensens innehåll* och mäta kompetens som ett slags överordnat kapital som svårigheterna uppstår. Önskar vi dessutom karaktärisera den "utbildning" som skapar kompetens behöver vi ett mått på slutprodukten. Varken ekonomer eller pedagoger har lyckats särskilt bra med uppgiften att konkretisera utbildningens resultat. Det står dock utom allt tvivel klart att utbildning i olika former bidragit till den höga levnadsstandard de rika industriländernas medborgare har. Somliga, t ex Jorgenson och Fraumeri (1989, 1990), hävdar detta kategoriskt och räknar fram hur mycket, medan andra nöjer sig med något vagare resonemang. Jag skall här göra ett försök att precisera de mekanismer genom vilka kompetens ger upphov till ekonomisk tillväxt, utan att ta ställning till frågan hur mycket.

I denna Del II kommer jag i första hand att betrakta kompetensens betydelse för produktivitet och lönsamhet i företaget, och de mest effektiva sätten för företaget att utnyttja kompetent arbetskraft. Jag tar dessa förhållanden som givna och utgår ifrån att det är arbetskraften som får anpassa sig. I Del III ser jag samma problem från arbetskraftens synpunkt, med särskild betoning av problemen för de svaga och för dem som misskött sin utbildning och sin yrkeskarriär. Här kan det bli meningsfullt att diskutera ekonomisk politik.

Den tidigare presentationen tog sin utgångspunkt i den moderna teorin om företaget, samt i den moderna arbetsmarknadsteorin. Individens eller arbetstagarens kompetens lades där till grund för såväl företagets framgång som en finansiellt definierad institution (lönsamhet, produktivitet) som individens framgång på arbetsmarknaden (arbetsersättning, lön). Eftersom individens prestation på jobbet beror

på hans kompetens och på kompetensen hos det team som konstituerar företaget (E 1990b), slår vi med hjälp av produktionsteorin en ytterligare bro mellan individen och företaget. Detta synsätt, eller denna syntes, är inte den gängse men följer naturligt från den nyare teoribildningen på ovan nämnda områden, där imperfektioner (grundade på heterogenitet) i finansmarknaden och på arbetsmarknaden konstituerar såväl företags som individens (familjens) ekonomiska identitet (E 1982, 1989, 1990b). Jag har redan använt mig av denna teoretiska syntes för att bygga ihop bitar av fakta från forskningen till den populärt framställda helhetsbilden i föregående del. I de närmast följande kapitlen skall jag någorlunda fullständigt redovisa nämnda faktaunderlag. Framställningen blir nu abstrakt, men inte teknisk.

## KAPITEL 5

# Kompetensens betydelse i produktionen

I den gamla goda tiden, när ekonomiska mätningar var svåra eller omöjliga, kunde ekonomerna spekulera ganska fritt om den ekonomiska verkligheten. Brist på kunskap, kompetens och yrkesskicklighet var då ytterst påtagliga inslag i den "allmän-ekonomiska" debatten. Industriellt kunnande var något man ansåg sig behöva, inte för att bygga välfärd men väl för att bygga nationell makt. Den svenske kungen gav på 1600-talet generösa privilegier till vallonerna för att emigrera till Sverige och starta järnmanufaktur. Westerman (1768) reste till Holland och England för att lära sig nya tillverkningstekniker.

Ingen skulle heller i dag komma på tanken att ifrågasätta kunskapens och kompetensens betydelse för en individs, ett företags eller ett lands ekonomiska välfärd: kompetens och kunskap har en positiv definition. Det finns en betydande ekonomisk-historisk och populärvetenskaplig litteratur som nära nog som en självklarhet utgår från att naturvetenskaplig forskning och utbildning samt teknisk utbildning är och har varit grundläggande positiva omständigheter bakom den industriella utvecklingen (se Ahlström 1982, E 1986, s 98ff).

### 5.1 Kompetenskapitalet i ekonomisk teori

På ett konkret plan speglas detta synsätt redan i Johan Westermans (1768) "långtidsutredning", *Svenska Naringarnes Undervigt emot de Utländske, förmedelst en trögare Arbets-drift*. Det var inte "de nya maskinerna" som var avgörande utan hur arbetet var organiserat, samt kompetensen att organisera arbetet rätt. John Stuart Mill (1848) gjorde också en stor poäng av kunskapens betydelse för produktionen. Efterhand, och särskilt efter "marginalismens" genombrott, tvättades dock detta kompetenskapital mer eller mindre bort ur den ekonomiska teorin. Det var svårt att hantera matematiskt och det var

nästan omöjligt att mäta. I marginalismens ultimativa manifestation, Walras, Arrow, Debreus allmänna jämviktsmodell, finns faktiskt ingen plats för kunskapskapitalet. Man bör se Chicagoekonomernas (Becker 1962, 1964, Mincer 1958, 1962 etc) humankapitalteori som ett försök att rätta till detta teoretiska missförhållande, ett försök som ännu inte lyckats på ett övertygande sätt (se Ysander 1978<sup>19</sup>).

Kunskap är ett kapital som ligger på gränsen till att överhuvudtaget vara mätbart. Efterkrigstidens ökade tillgång till ekonomisk statistik och utvecklingen av ekonometriska metoder snävade ytterligare in fokus, bort från det som bara var observerbart till det som var mätbart, och kunskapen bakades in i andra faktorer som kapital och människor.

Den klassiska modellen föreskrev avtagande avkastning på insatta faktorer. Hur kunde detta förenas med att de flesta observationer tydde på motsatsen. Knight (1944) föreslog kunskap och kompetens som "the only possible offset to this 'natural' tendency to diminishing returns". I den klassiska modellen antogs att även lönen var lika med arbetets marginella bidrag till produktionen, men inte heller detta antagande kunde bekräftas av observationer och den totala produktionsvärdet ville inte bli tömt av faktorernas ersättning för sina arbetsinsatser. Här föreslog McKenzie (1959) att förklaringen till att det blev produktionsvärde över, efter det att alla synliga faktorer fått sitt, var att ett *osynligt kompetenskapital* också skulle få ut sin ersättning, den s k residuala vinsten. Denna "förklaring" har sedan snyggt arbetats tillbaka in i den neoklassiska jämviktsanalysen. Inom finansteorin har å andra sidan *hela* överförräntningen betraktats som en ersättning för risktagande, som i form av en residual vinst går till de finansiella risktagarna, nämligen ägarna. I finansteorin har också ägarna som enda uppgift att ta finansiella risker. De bidrar där inte med någon kompetens utöver att ta risker (se E 1988b, Pelikan 1989).

Genom att korrigera de synliga faktorerna arbetskraft och fysiskt kapital för kvalitet, som inte syns, lyckades Jorgenson och Griliches (1967) och Denison (1967) trolle bort nästan hela den s k tekniska restposten. I stället för en exogen trend, bestämd utanför det ekonomiska systemet, blev nu produktiviteten ersatt med exogent skapade kvalitetsökningar i faktorinsatserna. Krueger (1968) visade i en liknande beräkning att mer än hälften av skillnaderna mellan olika länder i per capita-inkomst var att hänföra till olikheter i det mänskliga kapitalet, definierat bredare än "educational attainment". Parallellt

---

<sup>19</sup> Vars argument fortfarande står sig efter Willis (1986) försök att komma till rätta med "heterogenitetsproblemet".

hade, som nämnts, vid Chicagouniversitetet den så kallade humankapitalteorin utvecklats. Syftet var denna gång att härleda testbara hypoteser om utbildningens betydelse för produktivitet och ekonomisk tillväxt. Allt var dock fortfarande stöpt i marginalproduktivitetsteorins form. Dessa förklaringar höll därför inte logiskt ihop. De tillät inte heterogenitet och unicitet utan att man samtidigt måste acceptera skalfördelar i produktionen (Ysander 1978).

Romer (1986 och 1990) tog ytterligare ett steg genom att låta kompetensen ge skalfördelar i produktionen. För att tillförsäkra sig en inre jämviktslösning i sin i övrigt statiska modell måste han dock anta starkt avtagande avkastning vad gäller kompetensens uppbyggnad (i första hand i form av FoU-kostnader). Detta innebär helt enkelt att exogenitetsantagandet flyttats framåt till sambandet mellan FoU-insats och produktionsfunktionens skiftande, eller till den exogena tillväxten i ett kollektivt kunskapskapital som ger hävstångseffekter på alla andra funktioner (se även E 1986, 1989). Som i all produktionsfunktionsanalys är vi därför fortfarande kvar på en beskrivande makronivå. Att förklara *hur* kunskap ger ökad tillväxt, samt *hur* denna kunskap skapas är inte möjligt på denna nivå. En förklaring kräver en analys på mikronivå, där de dynamiska marknadssamband som förenar mikro med makro klagörs.

Maglen (1990) når också mer uppmuntrande resultat på mikronivån vad beträffar sambandet mellan utbildning och teknisk förändring. På makronivån är dock sambandet svagt, trots de studier jag redovisat, och som Maglen kritiskt granskar (inte alla). Det är framför allt det rapporterade sambandet mellan utbildning och produktivitet, samt mellan inkomster och produktivitet som inte utan vidare står sig. Knight och Sabot (1987) har följt upp bl a Kruegers (1968) resultat genom att studera utbildningens effekter på löner och produktivitet i Kenya och Tanzania. Dessa länder är mycket lika, utom i ett avseende, nämligen tillgången på utbildad arbetskraft. Så långt jag förstår inför dock K-S den traditionella humankapitalteorins antagande att inkomsterna speglar produktiviteten. De finner då att utbildningen ("secondary education") klart påverkar uppmätta "cognitive skills and reasoning abilities" samt att dessa egenskaper påverkar lönerna, vilket de tolkar som att även produktivitetseffekterna finns.

Parallellt med den neoklassiska makroanalysen har sedan mitten – eller slutet – av 70-talet utvecklats en organisationsteori under rubriken "principal agent"analys eller teorin om asymmetrisk information. Denna teori, som i sin nuvarande utformning är nära besläktad

med "the economics of learning",<sup>20</sup> betraktar kunskap som handelsvara (=information) och har under senare år kommit att dominera finansiell ekonomi och IO-litteraturen. Styckvis är denna litteratur mycket relevant för analys av kompetensens betydelse för företaget och individen på arbetsmarknaden, om man ser till de olika modellernas idéer och inte fastnar i deras tekniska detaljer, eller speciella syften. Särskilt har den av Arrow (1962) inspirerade "learning by doing"-hypotesen lett till konstruktiv forskning. Det handlar dock i huvudsak om den rena teorin för optimala beslut i en ekonomi, om vilken man i princip kan bli fullt informerad. Detta är den klassiska nationalekonomiska modellens antagande. Det intressanta är därför att kunna ge empiriskt kött och blod åt dessa abstraktioner och tolka om dem så att de även gäller för en ekonomi, om vilken fullständig kunskap aldrig kan nås. Det intressanta är nämligen att "learning by doing"-fenomenet, sett som ett specialfall av "bounded rationality", oundvikligen leder till en sådan ekonomi (E 1991c).

Jag kommer därför att här sammanfatta – utan att gå in på detaljer – resultaten från en rad IUI-studier under 80-talet, delvis i termer av denna litteratur. Studierna är i huvudsak empiriska och tecknar en ganska klar bild av hur arbetslivet *är* och kommer att vara organiserat utifrån företagets vinstmål och marknadens konkurrenskrav. De observationer jag gör leder fram till bilden av en svårförutsebar ekonomisk miljö som ständigt befinner sig i ojämvikt, den experimentellt organiserade ekonomin. Denna ekonomis egenskaper bestämmer sedan egenskaperna hos det kompetenskapital som ger framgång hos företag och individer. Denna bild av hur en ekonomi fungerar skall jag sedan försöka förena med den teoretiska och empiriska IO-baserade litteraturen från arbetsmarknadsforskningen och den moderna teorin om företaget. Utan att på ett otillbörligt sätt rådbråka de speciella särdragen och syftena med denna litteratur kommer jag sedan att paketera ihop en helhetsbild, som faktiskt skulle kunna kallas "sysselsättningsproblemet". Jag börjar med fem empiriska observationer.

Den *första* observationen gäller den växande betydelsen av *kvalitet* i såväl produktionsresultatet som i faktorinsatserna. Därmed är det omöjligt att utan långt gående aprioriska förutsättningar säga någonting om produktionens storlek och produktiviteten. Den utveckling

---

<sup>20</sup> För fullständighetens skull bör nämnas att ett betydande och mycket abstrakt teoriområde som går under beteckningen "economic learning" har utvecklats under det senaste decenniet. Denna litteratur, som till namnet verkar ha med kunskapsinhämtning och kompetens att göra, handlar enbart (hittills; se t ex Lindh 1989) om kostnadsfri koordinering i den statiska allmänna jämviktsmodellen. Denna learning-teori kan dock med lite fantasi och någon djärvhet utvecklas till att bli relevant för de frågeställningar jag tar upp här.

mot teknologisk konkurrens<sup>21</sup> med kvalitetshöjningar snarare än pris-sänkningar på oförändrade produkter som kännetecknat marknaderna för industrivaror under efterkrigstiden motsvaras av ett växande inslag av människobundet kunskapskapital i produktionen av varor och tjänster. Detta gör kompetensen till den drivande faktorn bakom företagets framgångar och hela ekonomins tillväxt. Den kunskapsintensiva ekonomin har dokumenterats empiriskt och principiellt i flera IUI-studier (se bl a *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, 1990 och E 1988a, 1990b). Kvalitetens ökade betydelse för såväl produktionens ”riktiga” storlek som för storleken på insatsfaktorernas bidrag är nära besläktad med *heterogenitetsproblemet*. Heterogenitet handlar om mångfalden av dimensioner på produktens och insatsfaktorernas egenskaper samt omöjligheten att på ett entydigt sätt sammanfatta dessa egenskaper efter en skala eller i ett index. Ju större heterogenitet, desto omöjligare att nå ett tillstånd av perfekt information och desto viktigare blir begrepp som begränsad rationalitet (”bounded rationality”) och tyst, svårkommunicerbar kunskap (”tacit knowledge”).

Den kunskapsintensiva produktion som framför allt skapar förädlingsvärden i form av ökad kvalitet hos produkterna äger för det *andra* rum såväl inom de varuproducerande företagen som i tjänstesektorn. Det traditionella statistiska industriebegreppet blir allt diffusare i sina konturer. Den kvalitetsorienterade produktionen är småskalig. Den kräver kompetent arbetskraft och dess tillväxt motsvaras av en minskning av den enkla storskaliga tillverkningens relativa omfattning. Denna kunskapsintensiva tjänsteproduktion inom de varuproducerande företagen, framför allt produktutveckling, marknadsföring, management etc, avgör i allmänhet lönsamheten i den storskaliga, enkla tillverkningen. Det är visserligen så att företagets totala förräntning av det synliga kapitalet beror på synergier mellan alla typer av verksamheter, men det är kompetenskapitalet som dominerar de andra faktorernas produktivitet. Om därför företaget som helhet inte kan förränta sitt kapital, kommer korrigerande åtgärder i första hand att gå ut över den enkla, icke kompetenskrävande tillverkningen. En vanlig åtgärd är att lägga ut sådan tillverkning på underleverantörer.

När tekniken gör effektiv, kompetensintensiv produktion i små arbetslag möjlig, kommer (för det *tredje*) dessutom ekonomiska krafter att i ökande grad driva fram en fragmentering av industristrukturen mot mer företagande i liten skala och/eller i egen regi. Arbetskraften

---

<sup>21</sup> Se E (1987). Det bör observeras att teknologisk konkurrens i litteraturen, företrädesvis den ”nya utrikeshandelsteorin”, handlar om kostnadssänkande teknisk utveckling i tillverkningen.



tar själv hand om röntan på sin kompetens, i stället för att "dela med sig" till ekonomiskt icke bärkraftig produktion i övriga delar av ett storföretag. Denna utveckling har länge varit på gång i de avancerade industriländerna och drivits fram av den ökade internationella konkurrensen (se E 1985, samt *Kunskap, information och tjänster*, IUI, 1986). Ett speciellt skäl till denna utveckling – som återkommer i ett annat sammanhang i den moderna litteraturen – är svårigheten för arbetstagaren att såväl på den egna arbetsplatsen som i marknaden utvärdera kompetens. Enda sättet att få ordentligt betalt för sin kompetens är därför att starta eget.

Detta leder in på den *fjärde* observationen, nämligen produktionsens *experimentella* natur eller den organisation av öppna marknader som kännetecknar industrin i framgångsrika industriländer. Få affärsprojekt kan i förväg beräknas med annat än mycket begränsad säkerhet. Detta beror på den väldiga mängd möjliga lösningar som finns och svårigheterna att bedöma vad konkurrenterna kommer att göra. Affärsprojekt kommer därför alltid att ha karaktären av mer eller mindre väl förberedda *affärsexperiment*. På fria marknader handlar därför en väsentlig del av kostnaderna för ekonomisk tillväxt om affärsmisslag, som oundvikligen då och då inträffar som en normal del av affärsverksamheten. Denna "organisation" av marknadsekonomin går att väl dokumentera i verkligheten men strider fortfarande mot vår (nationalekonomins) dominanta paradig. Överlevnad i den experimentellt organiserade ekonomin förutsätter att såväl framgångsrika företag som människor är organiserade som "experimentmaskiner". Varken företagets ledning eller enskilda individer tycker om den otrygga situation som teknologisk konkurrens på öppna internationella marknader i den experimentellt organiserade ekonomin innebär och försöker på alla sätt skydda sig. Det skulle gå för långt att här bygga upp hela argumentet varför en växande ekonomi måste vara experimentellt organiserad.<sup>22</sup> Denna experimentella organisation uppstår i en ekonomi, där affärsmöjligheterna är *mycket* stora och konkurrensen fri och där det tillstånd av fullständig information som klassisk jämvikt förutsätter är teoretiskt omöjligt att uppnå. I denna ekonomi innebär produktion genomförandet av affärsexperiment, inte verkställande av planer. Den avgörande och mest kompetenskrävande handlingen är att komma på rätt affärsidé. Därefter följer verkställande av affärsidén, vars viktigaste kompetensinslag är dels att våga, dels att hela tiden kolla att man är på rätt väg. Misslyckade affärsförsök är en normal och nödvändig kostnad för makroekonomisk tillväxt och en företeelse som såväl företagsledning som anställda måste lära sig leva med. Effektiv företagsledning förutsätter

---

<sup>22</sup> Se på denna punkt E (1987, 1988b, kapitel II och 1991b,c).

snabb identifiering och korrigerig av misstag (E 1990b). Mycket tyder på att de stora kostnaderna av ett affärsmissstag inte härrör från investeringen utan från att driften tillåts fortsätta i misslyckade investeringsprojekt (Eliasson och Lindberg 1981). Risken kommer därför att förskjutas mot arbetskraften ju effektivare företagen sköter sina uppgifter. En framgångsrik makroekonomi (hög tillväxt) förutsätter därför en otrygg arbetsmiljö för såväl företag som anställda, något som i Del III leder fram till att tillväxt förutsätter att samhällets försäkringsproblem löses (se avsnitt 8.8). Detta dokumenteras inte minst av att produktivitetstillväxt på makronivån väsentligen åstadkoms genom strukturomvandling på alla mikronivåer, bl a genom nystartande och avveckling av verksamheter, och av att möjligheterna att förutse mikroutfallet på företags- och industrinivå är mycket små. Den otrygga mikrovärld som är en förutsättning för makroframgång (E 1983 etc) kommer därför, för det *femte*, att kännetecknas av försök att politiskt *skydda sig mot konkurrens* och av en efterfrågan på *försäkringslösningar*, som i betydande mån tillgodoses genom institutionella arrangemang i marknaderna. Det är dock mycket lätt att åstadkomma ineffektiva sådana försäkringslösningar, som hindrar strukturomvandlingen och därför såväl tillväxten som kapaciteten att vidareutveckla det välfärdsskapande försäkringssystemet. Till detta återkommer jag som sagt i Del III.

Den experimentellt organiserade ekonomins organisationsformer kan härledas ur existensen av tyst kunskap, som i sin tur följer av fenomenet "begränsad rationalitet" eller "bounded rationality" (Simon 1955, E 1990a, b, c, d, 1991c). Begränsad rationalitet är ett fenomen som varje praktiker känner väl till och som psykologer länge studerat. Idén är enkel och självklar. För att kunna fungera i en komplex värld måste både människor och företag finna sin "modell", det vill säga den teori, med vars hjälp man vid varje tillfälle begränsar sin varseblivning för att kunna tolka en annars helt obegriplig verklighet. Denna tolkningsmodell är en del av individens och företagets kompetensspecifikation. Och det viktigaste kompetensinslaget är att göra begränsningen rätt, så att inte det som är väsentligt utesluts ur tolkningen. De konsekvenser för ekonomisk teori som följer av att begränsad rationalitet accepteras är dock långtgående. Eftersom så många möjligheter till tolkningar finns, måste framför allt *heterogenitet* i kompetenskapitalet accepteras. Hela den klassiska analytiska apparaturen kommer i gungning om tyst, heterogen och icke kommunicerbar kunskap släpps in (Ysander 1978). Därför har den klassiska teorin hittills bara gläntat på dörren. Man laborerar i stället i IO-litteraturen med begreppet asymmetriskt fördelad information och definierar begreppet begränsad rationalitet så snävt, att all information är kommunicerbar till beräkningsbara kostnader (se nedan).

## 5.2 Företaget som en kompetensdriven experimentmaskin

Den för ekonomisk teori nya omvärldsbeskrivning som den experimentellt organiserade ekonomin innebär gör att också teorin om företaget måste göras om. Vi har inte längre att göra med den analytiska optimeringsmaskin som ekonomisk mikro teori bjuder på utan med en kompetensdriven experimentmaskin, beredd på att ofta göra fel, och vars centrala uppgift är att bemanna företaget med rätt kompetens *uppifrån* och ned. Den teori om företaget som vi behöver för att belysa kompetensens betydelse (för vinst och tillväxt) samt människans plats i produktionssystemet måste därför formuleras i många dimensioner samtidigt. Eftersom företaget organiserar människor med kompetens på alla nivåer, måste den organisatoriska kompetensen göras till en del av teorin om företaget. Vi måste därutöver i teorin förena det dynamiska problemet (val av affärsinriktning, organisationsform, teknologi) med konsten att uppnå driftseffektivitet. Klassisk ekonomisk teori vill inte acceptera denna distinktion. Men effektivast möjliga drift kräver någorlunda stabila strukturer (E 1976) och står därför i ett motsatsförhållande till innovativa, strukturförändrande beslut. Driftsfolket är därför ofta konservativt och jobbar inte särskilt bra ihop med de strukturförändrande människorna. Lösningen är att hålla de olika grupperna organisatoriskt isär och att lägga de strukturförändrande besluten i högsta ledningen, så att denna typ av beslut kan tvingas på en motvillig driftsledning. Den högsta ledningen måste i den experimentellt organiserade ekonomin i sin tur arbeta i minst två dimensioner samtidigt (E 1990b). Den högsta ledningen (jag återkommer nedan till detta) skall dels hantera beslut om företagets *affärsorientering*, dels sköta den analytiskt inriktade *kontrollfunktionen*, dvs identifiering och korrigerande av de misstag som hela tiden inträffar. Kontrollfunktionen minskar i effektivitet ju mer dynamiskt och förändrande ledningens affärsbeslut är, därför att de strukturer på vilka företagets informationssystem byggts upp ändrar karaktär. Återigen handlar detta om att komponera olika grupper med kompetens, som i sin tur skall samordnas ovanifrån.

Den klassiska nationalekonomin är uppbyggd så att möjlighet finns för alla agenter att i princip bli fullt informerade (perfekt jämvikt). I denna teori sammanfattas alla managementproblem till ett analytiskt problem. Denna modell leder till felaktiga slutsatser i det sammanhang som denna skrift representerar. I den experimentellt organiserade ekonomi som verkligheten utgör kan den ovan nämnda organisatoriska uppdelningen av företagets informationshantering och beslutsfattande klart urskiljas. Denna organisatoriska uppdelning av besluten handlar inte om suboptimering. Den har klara effekter på

företagens beteende, särskilt deras sätt att hantera arbetskraft.

Konstigt nog lyser denna typ av företagsorganisatoriskt medvetande nästan helt med sin frånvaro i arbetsmarknadsforskningen. Det finns en amerikansk litteratur, som växt fram kring övervakningsproblemet på arbetsplatsen, och som härrör ur Alchian och Demsetz (1972) "kontrollmodell", som jag tar upp nedan. Det finns en ännu senare och mindre allmänt känd "asymmetric information"-litteratur med inriktning mot arbetslöshetsproblemet (se Riordan och Staiger 1988, Gibbons och Katz 1989, Kazamaki 1991a), som ligger något vid sidan av mitt problem, och som jag därför inte går närmare in på. Bägge dessa litteraturområden håller sig dock inom den klassiska teoris ramar. Företagen är typiska optimeringsmaskiner som i värsta fall inte alltid lyckas optimera på grund av imperfektioner i marknaderna ("adverse selection", "moral hazard" eller "lemons" problem). Shapiro och Stiglitz (1984) har tagit ett steg i min riktning, dock utan att lämna den klassiska modellens trygga, analytiska hägn. De visar att om det kostar att kontrollera arbetet, så kommer öppen arbetslöshet i konkurrensjämvikt att utöva den kontrollerande funktionen.<sup>23</sup> Därmed har dörren öppnats på glänt för en ökad förståelse för betydelsen av företaget och arbetets organisation. Organisation är nämligen en aktiv företagsfunktion som drar resurser, stora resurser.

### 5.3 Komplexitet löses med hierarki

Begreppen begränsad rationalitet och tyst kunnande, oavsett de härrör ur asymmetriskt fördelad information eller icke kommunicerbar kunskap, innebär dock inte att agenterna betar sig irrationellt. I bägge fallen uppträder agenterna så rationellt som det är möjligt. De gör det bästa möjliga av sin situation, givet vad han eller hon vet, eller tror sig veta. Det är i de sista orden nyanserna ligger.

Den begränsade rationalitet som "icke kommunicerbar" informa-

---

<sup>23</sup> Så här går resonemanget. Om kontrollen är ofullständig och ingen arbetslöshet existerar ("perfect equilibrium"), kommer arbetaren att smita ("shirk"). Om det upptäcks att han smitit, kommer han omedelbart att få jobb igen, därför att ingen arbetslöshet råder i "perfect equilibrium". För att förmå arbetaren att minska "smitningen" höjer företaget lönen. Då följer alla övriga företag efter och incitamentet att inte smita försvinner. Men efterfrågan på arbetskraft minskar också, därför att lönen är högre. Arbetslöshet uppstår. Om arbetaren nu smiter får han inte utan vidare ett nytt jobb. Alltså fungerar arbetslöshet som en "worker discipline device".

Akerlof och Katz (1990) tar upp frågan, om man genom försenad löneutbetalning, en form av "efficiency wage", kan undvika arbetslöshet som disciplinerande medel (jämför här Lazear 1981 och andra). De kommer fram till att naturligtvis kan man det, under vissa antaganden. Dessa frågor faller dock utanför denna studie.

tion innebär tränger sig dock på och har i och med den nya kaosteorin blivit en teoretisk nödvändighet i vissa typer av ekonomiska modeller (Carleson 1991, Day och Pianigiani 1991, Saari 1991, E 1991b). Om en beslutsfattare (ett företag) ställs inför ett ohyggligt komplext beslutsproblem skall han finna att det är teoretiskt omöjligt att lösa problemet exakt. Han kan då

- finna en approximativ numerisk metod att lösa problemet. Sådana numeriska metoder kräver att lösningsalgoritmerna ordnas hierarkiskt. Men man begår då alltid någon form av fel;
- ordna människor med kompetens hierarkiskt (i företag) för att lösa problemet.

Även i dessa fall begås fel därför att problemets lösning förutsätter att människor kommunicerar hierarkiskt och att denna kommunikation mellan människor med heterogen förmåga att förstå varandra också leder till missförstånd och fel. Men ju mer komplext det problem som skall lösas är, desto nödvändigare blir det att finna en hierarkisk organisation av människor som löser problemet. Att driva företag är en typisk sådan form av komplex problemlösning. Hierarkin är den valda organisatoriska lösningen på problemet. Det ovan sagda räcker som bevis för att ett företag alltid måste vara *kompetensdrivet*. Att *bemanna företaget med kompetenta människor måste vara den allt överskuggande uppgiften för en företagsledning*. Det viktigaste kompetensurvalet gäller kompetensen att välja bästa möjliga hierarki eller organisation. För företagets långsiktiga överlevnad blir det avgörande hur denna organisation hela tiden filtrerar upp kompetenta människor på höga ledningsfunktioner. Detta kan låta självklart, men så ser inte alls den moderna teorin om företaget ut. Konsekvensen av den förändrade synen är, att den högsta ledningens förnämsta uppgift blir att förhindra att företaget bemannas med för låg kompetens. Den uppgiften kommer att *helt* bestämma den högre företagsledningens syn på sin funktion som arbetsgivare.

## KAPITEL 6

### Vad består kompetens av?

I det följande skall jag försöka att identifiera det kompetenskapital företaget utnyttjar. Jag använder mig då av ovanstående kategoriindelningar samt av kunskap om den experimentellt organiserade marknadsmiljö företaget arbetar i och hur det måste vara organiserat för att klara sig i denna miljö. Det är för det första klart att varken företagets ledning eller anställda är särskilt förtjusta i rollen som anställda i en experimentmaskin. Ett primärt syfte för bägge är därför att organisera sig så att man kan reducera den osäkerhet som råder i den experimentellt organiserade ekonomiska (EOE)-miljön. Teorin om EOE ger en viss vägledning, när det gäller att definiera kompetensen. Forskningen har däremot väglets av andra idéer. För det första handlar nästan all forskning om individer på arbetsmarknaden, som arbetar i industrin, och särskilt om dem som arbetar i företag som har problem. Detta är det mest ointressanta området att bedriva arbetsmarknadsforskning på, eftersom man där inte får någon information om hur det ser ut när företag och individer fungerar bra. För det andra betraktas företaget i arbetsmarknadsforskningen nästan genomgående som en stor maskin till vilken det knyts arbetstimmar. Kunskapen förs i bästa fall in som kvalitetsförbättringar hos kapitalet eller hos arbetskraften och den bestäms för det tredje exogent utanför produktionsmaskinen, nämligen i skolan, ett område som endast undantagsvis studerats av ekonomer. Se här exempelvis Hanushek (1986) eller Murnane och Nelson (1984).

Individens kompetensproblem på arbetsmarknaden måste formuleras med hjälp av den breda definition av "learning" som jag introducerat i Kapitel 5. Min definition av "learning" innefattar "on-the-job learning" och förutsätter existensen av tyst kunskap. Om vi till att börja med släpper problemet med tyst kunnande har ekonomer vanligtvis underförstått att kunskap är skild ("disembodied") från individen. Man har med andra ord studerat kunskap som om det vore en fråga om information, eller kodad kunskap, som kan köpas och säljas på marknader som varje annan handelsvara eller byggas upp genom

väl definierade investeringar i utbildning. Under dessa förenklade förutsättningar kan vi dra på en mycket bred teoretisk litteratur och en etablerad matematisk metod som "standard learning theory", "human capital theory", "principal agent theory", "asymmetric information literature", "efficient market theory" samt en del av den moderna arbetsmarknadsteorin. Hela detta litteraturområde utgår ifrån att marknaderna kan vara icke kompletta ("incomplete") på grund av asymmetriskt fördelad information.

## 6.1 Företaget som ett kompetent arbetslag

Det är av betydelse att förstå hur ekonomer resonerar, om vi skall kunna tolka deras slutsatser på ett insiktsfullt sätt. Låt mig därför gå igenom några fall i litteraturen.

Ekonomisk teori har lärt oss att tänka på företaget som en tillverkningsmaskin som matas med homogena arbetstimmar, *en* maskin, som kan vara olika stor och som i sin tur producerar ett homogent flöde av "produktion". Statistiskt kanske detta är det enda sättet att representera ett företag kvantitativt och företagets ekonomiavdelning accepterar detta synsätt, när den kontrollerar företaget genom kostnadsredovisningens glasögon (E 1976, 1991e). Under vissa trevliga antaganden om hur prisbildningen går till på marknaderna kan standardkostnaderna härledas direkt från produktionsanalysen. Problemet med denna typ av analys är att strukturen, dvs produktionens organisation, är exogent given eller bortaggregerad och inte får ändra sig. I det verkliga livets företag måste däremot beslut ständigt fattas om vilka produkter det skall producera, vilken marknad det vill arbeta i, vilken tillverkningsteknik det skall använda och vilken typ av arbetskraft det skall anställa. Detta är företagsledningens allra viktigaste beslut, som avgörs genom *val* av organisationsform, eller snarare val av människor, som skall förbereda, informera och fatta beslut. Selektion eller val är den vanligaste ekonomiska beslutsformen. Olika människor på olika nivåer är ansvariga för olika problem. Företagets ekonomiavdelning ansvarar till sist för att alla dessa val konsolideras till en aggregerad prestandavariabel, t ex vinsten. När detta görs, görs samtidigt samma antaganden om aggregeringen som vi lär ut i nationalekonomi. När ekonomiavdelningen i sin kontroll stöter på den typ av problem vi som nationalekonomer stöter på, t ex när det gäller att definiera ett prisindex, undviker man problemet snarare än försöker lösa det. Man kan göra detta på ett meningsfullt sätt, därför att man har tillgång till interna data som beskriver företagets struktur (organisation) som externa observatörer inte har tillgång till (se E 1991f, s 29).

En extern observatör kan å andra sidan inte lösa samma problem lika enkelt. Genom att förutsätta statisk jämvikt försvinner dock hela problemet med organisation, kompetens och intern kontroll från teorin om företaget. Det är därför knappast förvånande att kostnaderna för intern kompetensutveckling inte följs upp i företagen. Det finns inte något mätsystem som fångar upp dem. Det innebär att såväl externa som interna analytiker kommer att få svårt att få ett grepp om storleken på de kostnader som internt satsas i företagen på kompetensutveckling, oavsett det gäller kreativ, innovativ forskning eller utvecklandet av *mottagarkompetensen* för ny kunskap i företagen (E 1990b).

## 6.2 Anställningsbeslutet

Riskfinansiärens, ägarens, centrala problem har alltid varit att *välja* kompetenta administratörer, vars kompetens inte i förväg kan bestämmas. Under senare år har det allmänna problemet att välja rätt kvalitet och sätta rätt pris på arbetskraften blivit alltmer uppmärksammat i litteraturen. Utgångspunkten har varit företagets behov av kompetent folk och risken att bli bemannat med dåligt humankapital i en konkurrensvärld där kompetensen är avgörande för framgång. Den snabbt växande "principal agent"-litteraturen (på detta område) kan uppdelas i "hidden action"- och "hidden knowledge"-ansatser. "Hidden knowledge" ligger mycket nära begreppet tyst kunnande (Murnane och Nelson 1984).<sup>24</sup> Gömd kunskap är väldefinierad kunskap (=information) som medvetet undanhålls motparten i en affärstransaktion ("moral hazard"). Detta är "principal agent"-litteraturens begrepp. Tyst kunnande är ett begrepp som kommer från psykologin och pedagogiken och som börjat användas av en annan grupp ekonomer, som ligger närmare sociologin och som ofta kallar sina metoder evolutionär ekonomisk teori.<sup>25</sup> Tyst kunskap är, till skillnad från "gömd kunskap", ej väl definierad och kan därför ej lätt föras över till den andra parten i en transaktion. Oavsett orsaken till att kommunikation uteblir, är avsaknaden av en gemensam kunskapsbas hos arbetsgivare och anställda central för arbetsmarknadsproblematiken. Arbetsgivaren ställs normalt inför risken att anställa en människa med icke önskade kvaliteter, något som arbetsgivaren vill undvika, bl a genom lämpliga filter eller lämplig prissättning.

Holmström och Ricart i Costa (1986) betraktar ett riskneutralt

<sup>24</sup> Med den skillnaden att vi då hamnar i en helt annan litterär värld.

<sup>25</sup> Dessa teorier härrör i sin tur från utbrytare ur den klassiska nationalekonomin, som t ex Robin Marris, Herbert Simon och andra, vilka skapade en "behavioristisk skola" eller "managerial economics".



företag (en ägare) som skall anställa en riskovillig kamrer. Ägaren känner inte från början kamrerens kvaliteter, men ”lär sig” genom att iaktta hur han sköter sitt arbete.

### 6.3 Arbetaren som ”inspektionsvara”

Om den information företaget/ägaren har blir offentlig, kommer t ex en bra kamrer snart att börja rekryteras av någon annan arbetsgivare, medan företaget får behålla dåliga kamrerer. Detta problem är som lätt inses generellt för alla anställningsbeslut, oavsett vi talar om att arbetsmarknadens parter är ”asymmetrisk informerade” (principal agent-litteraturen) eller att mänskliga kvaliteter av betydelse endast kan ”visas upp”, ej dokumenteras. Arbetsmarknaden får därmed samma egenskaper som marknaden för begagnade bilar, där bilar av hög kvalitet åsätts för låga priser, och hela prisnivån dras nedåt till ett läge som motsvarar den relativt låga kvalitet man förväntar sig finna på en andrahandsmarknad. Vi har en typisk ”lemons” situation.<sup>26</sup> Att arbetsmarknaden bör kännetecknas av samma prissättningsproblem påpekade Greenwald (1986).<sup>27</sup> Jovanovic (1979) var redan inne på likadana tankegångar. Eftersom arbetarens kvalitet inte i förväg är känd blir han – för att använda Hirschleifers (1973) terminologi – en *inspektionsvara*. Arbetsgivaren fattar inte det slutliga anställningsbeslutet förrän efter en tids inspektion. Allteftersom arbetsgivaren lär sig mer om arbetarnas kapacitet stiger de duktiga arbetarnas lön. De andra lämnar företaget.

### 6.4 Anställningskontraktet som en metod att stimulera produktiviteten

Om den anställda i början av sitt anställningsförhållande betraktas som en inspektionsvara, blir anställningskontrakten en viktig del av företagets organisationsteknologi. Låt oss utveckla detta med en litteraturgenomgång. Harris och Holmström (1982) utgår från den i föregående avsnitt beskrivna, asymmetriskt informerade marknaden och visar att lönerna på en sådan marknad normalt kommer att bli stela (rigida) både uppåt och nedåt. Löneökningen inträffar när kamrerens

<sup>26</sup> ”Lemons”-begreppet tillhör det amerikanska vardagsspråket. Det används för att beteckna en dålig produkt (ett måndagsexemplar, en dålig begagnad bil), som man haft otur att få men som man delvis borde ha väntat sig. Den smakar surt, som en citron. Ordet introducerades i ekonomisk litteratur av Akerlof (1970).

<sup>27</sup> Se även kapitel 7 om testers och skolbetygs pålitlighet som kvalitetssignaler, samt Mueser och Maloney (1991).

marknadsvärde – som det uppfattas av andra arbetsgivare – överstiger hans nuvarande lön

Ricart i Costa (1987, 1988) utvecklar detta fall av asymmetriskt fördelad information ytterligare. Kamreren känner nu sin talang (sin produktivitet) väl och hans arbetsgivare kan mer om honom än marknaden. Ricart i Costa visar att kamreren kommer att betalas under sin produktivitet, och att han i allmänhet kommer att producera mindre än som är samhällsekonomiskt effektivt. Det finns dock olika kontraktsarrangemang som ger mer effektiva lösningar, där arbetstagen (kamreren) själv får stå för en del av anställningsrisken och på detta sätt stimuleras att visa upp sin egen kompetens.

Låt oss anta att såväl a) kamreren, b) arbetsgivaren som c) marknaden är olika informerade om kamrerens kapacitet att arbeta. Marknadens potentiella arbetsgivare kan möjligen iaktta kamrerens arbetsresultat, men de kan inte skilja på ”talang” och ”tur”. En utomstående arbetsgivare kommer därför att erbjuda kamreren en lön som ligger under den duktige kamrerens produktivitet men *över* den lön en dålig kamrer skulle få, dvs över marknadens lön. Mycket duktiga kamrerer kommer därför att stanna kvar på sitt jobb och bli exploaterade, medan dåliga kamrerer, som haft tur, kommer att nappa på marknadens erbjudanden. Vi får ett fall av ”adverse selection” och de arbetsgivare som anställer ”citronerna” går bankrutt i Ricart i Costas modell.

Lösningen på detta problem är ett kontrakt som gör det möjligt för den duktige kamreren att ekonomiskt utnyttja sin bättre information om sin egen kapacitet. Det finns naturligtvis många sätt att formulera detta kontrakt. Ricart i Costas förslag är lite väl enkelt och motiveras av hans önskan att få en analytisk lösning på sitt problem. Kamreren tar i hans modell den för låga lön som har erbjudits men visar upp sitt anställningskontrakt för arbetsmarknaden. Någon kommer då att i nästa period erbjuda en något högre lön som är beroende av hur duktig han visar sig vara.

Det som är principiellt intressant med denna analys är att den pekar mot två andra implicita kontraktsformer, som av samma skäl kommer att bli allt vanligare ju större roll kvalitetsproblemet spelar; nämligen *egenföretagandet* och *karriären*. Jag avslutar detta teoretiska kapitel med att diskutera dessa kontrakt. Först dock några ord om vad detta betyder för teorin om företaget.

## 6.5 Företaget som en försäkringsinrättning

Den moderna finansteorin dömer helt ut det producerande företags ambition att sprida sina risker, trots att detta är något som varje stor-

företag gör och som lätt kan observeras och därför blev en del av den på observationer grundade, behavioristiska företagsteorin. Finansiell ekonomi är normativ. Man frågar sig: Varför skall ett tillverkande företag hålla på med försäkringsverksamhet, något som ett industri-företag måste vara sämre på än de specialiserade försäkringsbolagen? Den moderna finansiella teorin bygger dock på mycket hårfina antaganden (utvecklade av Modigliani, Miller, Markowitz och Sharpe), som inte har gått att upprätthålla på ett trovärdigt sätt. I den senaste utvecklingen av finansteorin, där imperfekta marknader med citron-egenskaper råder, uppstår ett informations- eller signaleringsproblem, som kräver att företagets roll i teorin modifieras.<sup>28</sup> Intern risk-spridning genom diversifiering får ännu inte förekomma, men marknadsimperfectioner gör företagets liv osäkert. Det är därför intressant att notera att en empiriskt grundad *teori om företaget som en försäkringsinrättning* håller på att växa fram som en syntes av arbetsmarknadsteorin och "principal agent"-teorin. På vilka grunder kan detta accepteras, när den moderna finansteorin raderat ut motsvarande försäkringsverksamhet i en annan dimension, med motiveringen att den icke är rationell? Denna arbetsmarknadsteori har dock ännu inte nått kontakt med teorin om företaget, åtminstone inte i de två litteraturområdenas referenser. Det verkar snarare som om de olika specialisterna, ekonomerna, inte känner till varandras arbeten. Låt mig därför kort säga några ord om den arbetsmarknadsteori som direkt berör teorin om företaget. Det handlar framför allt om *teorin om det kontrakt som reglerar fördelningen av risktagandet mellan företaget och dess anställda* men denna kontraktsanalys kan sedan generaliseras till problemet med internutbildning och hur företagets mänskliga kompetenskapital förvaltas. Jag skisserar nedan hur en sådan teori skulle kunna se ut.

Lazear (1981) konstaterar (liksom Becker 1964 och Mincer 1974) att arbetarens lön inte är densamma som hans produktivitet, vilket den statiska marginalproduktivetsteorin föreskriver. Det är snarare så, hävdar han, att arbetarens lön (allt annat lika) växer med åldern (senioriteten) i förhållande till hans produktivitet. Lazear hävdar (på sina antaganden) att det är optimalt för bägge parter om arbetaren blir underbetald i början av sin karriär (period 1; dvs *låga* ungdomslöner) och överbetald när han eller hon är gammal (period 2). Detta förutsätter dock ett pålitligt kontrakt, som garanterar arbetaren den högre lönen på ålderns höst. Företagen får alltså inte lura de arbetstagar som försäkrat sig hos dem. Lazear viftar bort detta problem med hänvisning till att företag som fuskar inte kommer att få några

---

<sup>28</sup> Så att den gamla teorin, byggd på företagets tumregler, är på väg tillbaka, denna gång som på rationellt beteende grundad teori.

arbetare.<sup>29</sup> De långa anställningskontrakt, som Lazear bygger sin analys på återkommer i en helt annan teorivärld under namnet *intern arbetsmarknad* (Bills 1987, Osterman 1982, 1983, 1991).<sup>30</sup>

Lazear (1981) fortsätter med frågan: Varför skiljer sig lönen från marginalprodukten? Hur kommer det sig att lönen stiger med senioritet? Han frågar sig också: Vad önskar arbetsgivaren av arbetstagaren och vad önskar arbetstagaren av arbetsgivaren?

*Arbetsgivaren* önskar en *stabil arbetsinsats*, ingen "maskning".

*Arbetstagaren* gillar inte risker utan önskar en *stabil, förutsebar lön*.

Lazear konstaterar sedan att om en del av arbetsersättningen betalas ut senare kommer maskningen att minska.<sup>31</sup> Eftersom arbetstagaren är riskrädd, önskar han den försäkring som en stabil och förutsebar lönenivå innebär. Denna tes motsvarar konsumtionsteorins *livscykelhypotes*.

Här finns alltså underlag för byteshandel, nämligen att arbetsgivaren ställer upp med en försäkring mot fluktuationer i lönen mot ersättning i form av mindre maskning (högre effektivitet) och/eller en *lägre lön* än man annars skulle betala, eller snarare i form av en *uppskjuten lönebetalning*. Denna enkla modell av företaget som en *försäkringsinrättning* för de anställda räcker till för att förklara varför lönen skiljer sig från arbetarens marginalproduktivitet (WMP) och de med senioritet uppåt lutande lönekurvorna.

Arbetstagaren blir å andra sidan en gisslan (en slav) hos företaget för sin livstid, i Lazears fall två perioder. Lazear är inte orolig för att arbetsgivaren i period 2 inte skall hålla sina löften från period 1. Konkurrensen kommer att se till att arbetsgivare som inte håller sina löften inte heller får några anställda. Men denna slutsats kräver många nya förutsättningar, som gör analysen betydligt mer oklar, bl a mer än två perioder, så att marknaden får tid att lära sig vilka arbetsgivare som inte är pålitliga. Problemet med Lazears modell är bristen på dynamik i termer av flexibilitet och överbetoningen av maskningsproblemet. I Lazears modellvärld får man dessutom problem som Lazear inte diskuterar, t ex om kostnaden för försäkringen lyfts ut ur företaget till det offentliga. Arbetsgivaren får då inte den stabila arbetsinsats som modellen förutsätter, utan i stället en hög och ojämn "frånvaro", och tappar kontroll över kostnaderna.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Det är också viktigt att komma ihåg att Lazears analys *inte* står sig, om det offentliga står för kostnaderna för samma garanti.

<sup>30</sup> Se även Åbergs (1989) pedagogiskt välskrivna artikel, som i sin tur knyter an till en helt annan litterär värld.

<sup>31</sup> Jfr med Shapiro och Stiglitz (1984) klassiska artikel om arbetslöshet som kontroll på maskning, och Akerlof och Katz (1990) förslag att fördröjda löneutbetalningar kan ersätta arbetslöshetens disciplinerande funktion.

<sup>32</sup> Jfr på denna punkt Pigou (1933, s. 254) samt Holmlund och Lundborg (1989).

Bosworth och Warren (1990) har vidareutvecklat Lazears resonemang, utan att referera till honom. De beaktar beslutet om lönesättning, anställningsperiod och internutbildning i ett sammanhang utifrån företagets perspektiv. Det visar sig – precis som vi skall konstatera i Kapitel 7 – att distinktionen mellan generell och specifik utbildning är svår att upprätthålla. Samtidigt finner de att kortsiktig taktik från facketts sida att höja lönerna, och företagets försök att kompensera sig för de ökade kostnaderna, minskar anställningstidens längd (man tecknar kortare anställningskontrakt) och minskar den utbildning företaget satsar på sina anställda. Detta resultat låter sig lätt tolkas om i termer av konsekvenserna av högre ungdomslöner. Bosworth (1991) har vidareutvecklat denna teori om arbetskontraktets effekter. Han finner att individer med flexibla arbetskontrakt (deltid, egenföretagande och nytillträdande (återkommande) till arbetsmarknaden) är utsatta för större risker att förlora jobbet och att inte få ta del av internutbildning etc. Anställda med korttids- eller flexibla kontrakt kommer dessutom ofta inte att få lönemässig kompensation för risken.

## 6.6 On-the-job training – företaget som skola

Japanska företag har ofta anförts som exempel på Lazears livstidskontrakt. Det hör till saken att den uppåt lutande lönekurvan i Lazears modell – även om Lazear inte tror på den förklaringen – kan förklaras av intern företagsutbildning, som företagsledningar med långsiktiga kontrakt med sina anställda vågar sig på och som höjer individens produktivitet och därmed  $W$  i takt med  $MP$ . Såväl Becker (1964) som Mincer (1974) hävdar att lönekurvans lutning beror på en med senioriteten följande höjning av arbetarens produktivitet, något som även Carmichael (1983) upprepar och som Hutchens (1987) finner stöd för. Mincer och Higuchi (1988) formulerar en modell av denna innebörd som de testar med positivt resultat. Björklund och Åkerman (1989) visar att  $W$  och internutbildning är positivt korrelerade.

Det är i sammanhanget intressant att fortsätta Jovanovics (1979) resonemang, som förkastas av Lazear. Jovanovic hävdar – under *förutsättningen* att lönen är lika med marginalproduktiviteten – att sannolikheten att arbetsgivaren skall satsa mer på on-the-job training (OJT) allteftersom arbetsgivaren lär sig hur bra arbetaren är, minskar med senioritet, därför att livstidsavkastningen från OJT minskar ju äldre arbetaren är. Det finns alltså flera teoretiskt rimliga och sinsemellan delvis motstridiga förklaringar till samma fenomen. Den slutliga förklaringen är naturligtvis empirisk och svaret kommer att

dröja tills en testbar modell som innefattar alla förklaringar samtidigt formulerats. Det är dock viktigt att komma ihåg att samtliga teoretiska analyser entydigt pekar på *faran med för höga begynnelselöner*, med ungdomar som med  $W > MP$  omedelbart måste göras produktiva och därmed går miste om den långsiktigt verkande internutbildningen.

Humankapitalteorin förutser att arbetare, som får en omfattande specifik internutbildning, kommer att stanna länge på jobben (Parsons 1972). Detta är den mekaniska förklaringen. Stafford och Stobernack (1989) finner att högteknologiska företag inte tar in nytt kunskande genom att anställa unga, nytexamerade doktorer, utan snarare har längre anställningstider än lågteknologiföretag. Det är ett exempel på att arbetskraftens specifika kunskande tar tid att bygga upp, och att det måste byggas upp internt. Feuer, Glick och Desai (1987) förmedlar en liknande bild. De tror inte på den enkla, konventionella föreställningen att om ett företag satsar på internutbildning (i generellt kunskande) så kommer en extern arbetsgivare att locka över de duktiga arbetarna med högre lön. F-G-D visar att om specifika och generella kunskaper byggs upp samtidigt genom OJT så blir arbetskraften kvar. De får stöd för denna tes på amerikanska data.

Detta problem är egentligen ganska generellt och kan förklaras teoretiskt, även utan att man tar till tyst eller företagsspecifikt kunskande, inom ramen för en konventionell företagsmodell och den typ av analys som Greenwald (1986), Harris och Holmström (1982), och Ricart i Costa (1988) ägnat sig åt. Utgångspunkten är att arbetsgivaren och marknaden är olika informerade om individens kompetens. Om internutbildning är lönsam kan arbetsgivaren utvärdera individens kompetens bättre än marknaden och därför ofta på marginalen betala bättre än marknaden, och ändå göra sig en vinst på att satsa på internutbildning. Som jag gör en poäng av senare, är det inte risken att den utbildade arbetskraften lämnar företaget som är problemet utan att mottagarkompetensen är ojämnt fördelad, och att det inte lönar sig för företaget att slösa resurser på fel personer. Den empiriska bilden är ganska klar på denna punkt. Trots den i väsentliga avseenden mycket generella karaktären på företagets interna utbildningsprogram, verkar större delen av avkastningen från internutbildning komma företagen tillgodo (Bishop 1990, s 375). Denna bild blir ännu tydligare om individerna har olika förutsättningar att ta till sig internutbildning och om marknaden inte vet vilka som är internutbildade. Arbetsmarknaden för kompetens får därmed samma karaktär som marknaden för begagnade bilar. Kvalitet undervärderas. Denna bild förstärks ytterligare om vi för in tyst kunskap i analysen.

Aoki (1986, 1991) diskuterar hur olika organisationsformer (den amerikanska och den japanska) utnyttjar den interna kompetensen

mer eller mindre effektivitet. Hans analys handlar framför allt om avvägningen mellan kompetensutnyttjande och intern kompetensutveckling å ena sidan och flexibilitet, när stora förändringar måste genomföras, å den andra. En annan variant, som jag själv tar upp, är företaget som ett självselekerat, homogent arbetslag, där gemensamma värden och mål förenklar de hierarkiska strukturerna (se nedan). Det är dock klart (Le Grand 1991) att olika arbetsplatser (t ex ett sjukhus, en avancerad fabrik, en konstruktionsavdelning, eller ett varuhus) kräver radikalt olika organisation av den interna kompetensutvecklingen. Le Grand (1991) visar också hur olika de interna utbildnings-, löne- och kontraktssystemen är på olika arbetsplatser, från den stela fördelningen av arbetsuppgifter och löner efter formell kompetens i offentlig produktion, särskilt sjukvården, till de mer lösliga, experimentella systemen i privata företag, där man försöker allokera uppgifter och betalning efter reell i stället för formell kompetens. Att imperfekt konkurrens, snarare än perfekt, kännetecknar såväl den externa som den interna arbetsmarknaden framgår tydligt.

Vi skall lägga detta med marknadens ”effektivitet” på minnet. För det första undanröjer citronegenskaperna förutsättningarna för den sk humankapitalanalysen. För det andra återkommer problemet, när vi skall förstå hur arbetsmarknaden värderar kvalitet hos mer eller mindre bra utbildade studenter. Dessa problem dyker upp igen när vi diskuterar endogent bestämda institutionella lösningar på informationsproblemet, som t ex det ökade egna företagandet och karriärerens organisation i företagen.

## 6.7 Underutbildning på jobbet?

En gängse föreställning är att företagen satsar för lite på sina anställdas utbildning, därför att den gratisutbildade arbetskraften då kan ta sitt utbildningskapital och gå till ett företag som betalar bättre, därför att det inte behövt betala för utbildningen. Denna slutsats bygger på felaktiga premisser och är i grunden fel. Fama (1980) använder sig av denna modell och hävdar, att om marknaden för arbetskraft inte är i perfekt jämvikt lämnar den underbetalda arbetskraften först, dvs de utbildade och kompetenta, under förutsättning att utbildning ger kompetens. Därför blir arbetsmarknaden perfekt. Det senare är humankapitalteoriens slutsats, som kommer från Chicagouniversitetet, liksom Fama. Det grundläggande felet är antagandet att sådana rationella korrigeringsmekanismer finns, som utan kostnad leder till en så perfekt arbetsmarknad att man kan använda detta antagande i empiriska analyser. Ett ytterligare fel är att anta att en utbildningskurs alltid ger samma humankapitaleffekt, oavsett mottagare.

Arbetsmarknaden är inte perfekt. Den är en typisk "lemons' market". Kompetensen är svårast att värdera. Den blir generellt underbetald, därför att marknaden i övrigt inte kan bedöma den förrän man provat den (en inspektionsvara). De som vet bäst om individens kapacitet är individen själv, därefter kommer arbetsgivaren och slutligen marknaden i övrigt. Det går därför för företaget att investera mycket i kompetensutveckling utan att tappa folk, därför att arbetsgivaren vet mycket mer om den utbildade arbetstagarens kapacitet än marknaden, och därför får en extra vinst efter att ha betalt utbildningen och dessutom höjt lönen. Men arbetsgivaren kommer inte att satsa pengar på individer som inte har kompetens att ge avkastning på hans investering. Enda sättet för löntagaren att få bättre betalt är att starta eget på kunskapen om sin egen kompetens. Det vågar han eller hon i allmänhet inte därför att han eller hon är riskovillig. Det kostar honom eller henne i form av en implicit försäkringspremie (lägre lön) till arbetsgivaren, en premie som stiger med kompetensen. Det argument jag kommer att föra fram i nästa Del III är att ett mera marknadsmässigt socialförsäkringssystem, som gör att kompetenta individer sätter sig över sin obenägenhet att ta risker och verkligen söker sig till de jobb de passar bäst för, kommer att höja produktiviteten i samhället.

Den interna utbildningen måste vara lönsam för att företagen skall satsa på den. Eftersom utbildningens effektivitet avgörs av individens mottagarkompetens, dvs förmåga att göra om utbildning till kompetens, kommer företagens resurser för internutbildning att gå till dem som kan tillgodogöra sig utbildningen. Internutbildning kommer därför alltid att vara elitistisk.

## 6.8 Konkurrens och karriär på jobbet (tournaments)

På arbetsplatsen lär man sig genom att delta i produktionen, en undervisningsmetod som den schweiziska pedagogen Piaget framhållit borde gälla även skolan. Man lär sig genom experiment och aktivt engagemang. Det visar sig också när anställda tillfrågas att erfarenheten från det egna jobbet alltid anges som den klart viktigaste källan till kompetens och skicklighet, och mer ju högre upp man kommer (jfr tex en nyligen offentliggjord SIFO-undersökning för SAFs räkning; se Olsson 1991).

Den moderna "industrial organization"-litteraturen har formulerat en teori om den effektiva arbetsmarknadsorganisationen, som på ett intressant sätt illustrerar just undervisningsproblemet i skolan. Det gäller användningen av *konkurrensbaserade belöningssystem* i situationer där arbetsmarknaden är imperfekt, särskilt när kriterierna för



prestation ändras hela tiden. Den så kallade tournament-litteraturen hör hit (se t ex Nalebuff och Stiglitz 1983, Ballot 1991). En speciell variant av denna teori bygger på människornas begränsade förmåga att ta till sig mångfalden av nyanser. ”Superstar”-effekter (Rosen 1981) uppstår, därför att den marginellt bättre skådespelaren får hela publikens uppmärksamhet och därför större delen av betalningen. Varför skall människor med begränsad tid för aktiva musikupplevelser lyssna på Salieri när de kan lyssna på Mozart. Det finns därför en enorm konkurrens för att med marginellt förhöjd kvalitet kapa åt sig hela publikens gunst och biljettintäkter. Denna konkurrensmodell styr karriären i företagen, har en klar betydelse för allokeringen av talang i samhället samt driver fram tillväxten (E 1991c, Murphy, Schleifer och Vishny 1991).

Användningen av konkurrensbaserade belöningssystem kan, som redan Nalebuff och Stiglitz (1983) visade, få individen att sätta sig över sin naturliga riskovilja och pröva mer vågade, lärorika och lönsamma jobb. De konstaterar också att konkurrensbaserade belöningssystem fungerar bäst när deltagare i turneringar är någorlunda lika. Då har alla en chans att vinna det stora priset. I företagets inre karriärer kommer därför en hel kader med likvärdiga medtävlare att maximera sina arbetsinsatser, därför att alla har likvärdiga chanser att nå högst även om bara en blir VD. På samma grund blir engagemanget hos elever i skolan maximalt (inläringen störst), om de konkurrerar på någorlunda lika villkor, trots att bara en vid varje tillfälle blir bäst.

## 6.9 Företaget som ett kompetent team

Om vi samlar ihop alla teoribitar samt lägger till den empiri som vi vid IUI under senare år lärt oss från forskningen om företagets inre liv, visar sig bilden av *Företaget som ett kompetent team* (E 1990b) tydligt. Teorin om företaget som ett kompetent team får då följande karaktärsdrag. Företagets mål uttrycks i finansiella termer, vilket ger en finansiell dimension (E 1976), där företagets mål och värde definieras med nuvärdet på den överränta utöver kapitalkostnaden som företaget långsiktigt förväntas uppnå. Grunden för denna ränta, och därmed för företaget, är den människo- eller organisationsbundna kompetensen. Denna kompetens ger en skalekonomi åt hela organisationen, som upprätthålls genom organisatorisk upplärning (E 1990c), dvs bland annat intern utbildning.

Företagets ledning har dock mycket väl förstått att organisatorisk kompetens är en blandning av att anställa rätt människor, fördela dem på rätt uppgifter och att allokera begränsade resurser för upplär-

ning optimalt inom företaget. Denna interna organisatoriska upplärning är livsviktig för företagets långsiktiga överlevnad. Det är synnerligen farligt för företaget att lägga sociala aspekter på denna funktion. Att välja rätt människor är en delikat uppgift på grund av kompetensens karaktär av inspektionsvara. Likaså blir det internt omöjligt att upprätthålla lika stora löneskillnader som skillnaderna i kompetens motiverar. Inre spänningar uppstår och kostnaderna för att omförhandla individuella löner i en stor företagsorganisation kan bli enorma. Strävan blir därför att strömlinjeforma organisationen så att homogena (kompetenta) arbetslag skapas i företagets hierarki. Homogenitet gäller i första hand kvaliteter, även om varje lag kan innehålla mycket heterogena kvaliteter vad beträffar specialistkompetenser etc.

Företagets managementteknik blir därför att organisera ett effektivt kompetensfilter. Eftersom det är svårt att i förväg utvärdera en människas kvaliteter anställer man på försök. Man befordrar de duktiga, flyttar om människor internt så att deras talanger kommer till mest effektiv användning och trycker ut de som inte håller företagets kvalitetsnormer. Detta är alltså raka motsatsen till företaget och arbetsmarknaden som ett socialt system. Ett sådant filter kommer så småningom att finna en viss "kompetensnivå" och ett inre prissystem som motsvarar kompetensnivån. De individer som är avsevärt mer kompetenta än snittet lämnar företaget. De som har för låg kompetens tvingas lämna laget. De bästa exemplen på dessa kompetenta team på den svenska arbetsmarknaden är det gamla byggarbetslaget, som förhandlade om lagackord och var organiserat så att problemen och kostnaderna vid fördelningen av lagackordet på lagets medlemmar skulle minimeras. En sådan minimering kräver någorlunda lika produktivitet hos lagets medlemmar. Ett annat bra exempel är de amerikanska elituniversiteten.

Det är kraftfulla selektionsmekanismer vi talar om. De företag som lyckas upprätthålla en hög kompetens långsiktigt överlever. De andra går under, eller tvingas organisera om sig. Dessa selektionsmekanismer arbetar för att utjämna de skillnader mellan kompetens och arbetsersättning som vi tidigare talat om. I denna bemärkelse går dessa selektionsmekanismer ut över de svaga och lågkompetenta. Det reducerar deras överbetalning.

Det är också intressant att komma ihåg att dessa team formas endogen. Det ligger i teamens och medlemmarnas (i en företagshierarki) eget intresse att fungera väl tillsammans. Kontraktet är därför implicit och transaktionskostnaderna minimala.

Dessa slutsatser anhängiggör problemet hur man socialt skall hantera det fördelningsproblem som uppstår, när de minst kompetenta i samhället sorteras ned till de sämst fungerande företagen för att till

sist hamna i ”skyddad verkstad”. Det finns tre lösningar: att bättra på individernas kompetens (minska problemet), att socialisera de sämsta arbetslagen utifrån en politisk uppfattning om vad inkomsten lägst får vara (subventioner), eller att hindra sortering och blanda kompetens på arbetsplatserna (reglering). Det senare har varit arbetsmarknadspolitikens riktlinje i framför allt Sverige. Det argument som jag byggt upp i denna skrift är, att de ineffektiviteter som denna politik skapat håller på att bryta ned det ekonomiska systemets produktivitetsskapande mekanismer och att alla tecken tyder på att dessa ineffektiviteter för närvarande kraftfullt verkar för en ökad selektion efter kompetens på den svenska arbetsmarknaden.

## 6.10 Arbetskontraktets optimala utformning

Formella arbetskontrakt behövs i första hand för att hantera risker (försäkringsfrågor), för att binda åtaganden över tiden (insats nu, betalning senare eller tvärtom) samt för att bevara privilegier.

Ett långsiktigt arbetskontrakt sänker arbetstagarens risk men sänker också hans betalning med en implicit försäkringspremie. Samtidigt ger det långsiktiga kontraktet ett beroendeförhållande till arbetsgivaren och ökade incitament hos denne att noggrant utvärdera sina arbetstagares kompetens och produktivitet före anställningen. Denna ekonomiska rationalitet var redan slavägarna i Amerikas sydstaterna på det klara med. Slavarna ”sköttes om” så att de kunde hållas produktivt sysselsatta till mycket hög ålder (Fogel och Engerman 1974). Två kontraktsfrågor är speciellt intressanta i detta sammanhang. Den ena frågan är etisk och har att göra med fördelningen i samhället, och de ineffektiviteter på arbetsplatserna som uppstår om arbetskontrakten får ett för stort socialt innehåll. Den andra frågan handlar om kontraktsteknologin som sådan.

Lazears (1979, 1981, 1983), samt Lazear och Moores (1984) arbeten om de långtidskontrakt (implicita och explicita) som företaget och dess anställda förhandlar fram är speciellt intressanta i detta avseende. Lazears resultat innebär bland annat att jobb som är repetitiva också kännetecknas av att vara kortsiktiga och utan formella pensionsarrangemang eller tvingande pensionering (detta gäller USA). Inte heller skall man för dessa jobb förvänta sig att finna en med senioritet stigande lönekurva (jfr här med Bosworth och Warren 1990, Bosworth 1991). Hutchens (1987) får stöd för denna teori på amerikanska data. Med dessa resultat som grund kan en intressant diskussion föras om *egenföretagandet* som ett speciellt anställningskontrakt. Om komplicerade arbetsuppgifter kan definieras så väl att resultatet kan kontrolleras och utvärderas lika lätt som enkla repetitiva jobb,

föreligger tillräckliga villkor för att formulera ett enkelt kontrakt med ett dagspris (egenföretagandet). Inga långtidskontrakt med förse- nade lönebetalningsarrangemang behöver ingås. Om möjligheter fö- religger för en individ eller en grupp av individer (ett arbetslag) att inom sig och/eller i marknaden ordna försäkringar och möjligheter till utbildning och kan ta betalt för dessa långsiktiga åtaganden genom ett högre pris för de tjänster man säljer, blir det ofta rationellt att bilda ett särskilt företag i stället för att var och en av arbetslagets med- lemmer ingår ett anställningsförhållande med köparen. Detta gäller särskilt vid produktion av tjänster som kan säljas till fler än en kund, samt om individen eller arbetslaget representerar en kompetens som är hög, speciell och svår att utvärdera i marknaden, dvs av en potentiell arbetsgivare, som alternativt skall teckna ett långsiktigt anställ- ningskontrakt.

Det är mot denna bakgrund intressant att konstatera att den nedåt- gående trenden för egenarbete (self employment) i USA utanför jordbruket, som registrerats sedan 1800-talet, vände uppåt i början av 1970-talet. Blau (1987) förklarar denna uppgång med förändringar i teknologin och industristrukturen, ökade försäkringsmöjligheter samt skatterna. Ökade "social security benefits" har minskat risken att arbeta i egen regi och därför stimulerat ökat egenarbete. Samtidigt tycks förtjänstmöjligheterna ha bidragit till samma sak. För högin- komsttagare med höga marginalsatser är benägenheten till egen- företagande positiv. För låginkomsttagare med låga skattesatser är den negativ. Long (1982) förutsåg att höga skatter skulle ge denna effekt. Det kan också – i linje med mitt argument i avsnitt 2.5 – fört- tjänstmöjligheterna ge. Åldern verkar negativt på benägenheten att driva eget företag. Blau lämnar tolkningen av produktivitetsfaktorn öppen. Jag gissar att vi har att göra med en kompetens-förtjänstef- fekt, som sammanhänger med den relativa tillbakagången i den kapi- taltunga industrin, grundad på stor skala i tillverkningen (där tekni- ken inte möjliggjort egenarbete), och de nya, höga inkomster som möjliggjorts i kompetensintensiv tjänsteproduktion.

Arbets- och företagskontrakten i dag utformade så att kompe- tensutvecklingen i produktionen hämmas? Empirisk forskning ger ty- värr inga klara besked. Några delfrågor har dock behandlats i littera- turen, särskilt frågan om de japanska företagen har lyckats experi- mentera fram en optimal organisation eller ett optimalt kontrakt mel- lan arbetsgivaren och arbetstagaren, som maximerar flexibilitet, kompetensutveckling, betalning och trygghet. Låt oss avslutningsvis titta närmare på denna fråga utifrån det ovan sagda.

## 6.11 Företagets organisation och kompetens

Levin (1987) betonar den intellektuella konflikt som föreligger mellan nationalekonomins "educational economists" (humankapitalteorin) och organisationsteoretikerna. Medan den produktivitetensinriktade utbildningslitteraturen betonar att ansvar och beslutsfattande skall delegeras till "arbetarna", betonar organisationslitteraturen (inspirerad av Alchian och Demsetz 1972, Stiglitz 1975a, Williamson 1975, Deardorff och Stafford 1976 m fl), att arbetarna skall vara hårt hållna i en hierarki för att inte smita ifrån sina uppgifter. Thurow (1975) vinklar denna fråga på ett intressant sätt. Det kanske är så att den produktivitet som en arbetare presterar i första hand är en egenkap hos jobbet, inte hos individen. Utbildningen som sådan spelar kanske inte så stor roll för arbetets effektivitet. Av den anledningen väljer arbetsgivaren helst utbildad ("skolad") arbetskraft, därför att den kan tränas snabbare för sina specifika uppgifter och skolas om snabbare (och billigare) om uppgiften ändrar karaktär. Om det är jobbet eller företagets organisation som bestämmer arbetstagarens produktivitet och inte individens egen, oberoende kapacitet, ändrar också problemet med den interna utbildningens fördelning helt karaktär. Framför allt blir den organisatoriska kompetensen på hög nivå i företagen oerhört betydelsefull för företagets framgång. Dessutom blir arbetstagarnas respektive kompetens organisations- eller företagsberoende. Alternativvärdet av den på jobbet förvärvade kompetensen, t ex hos en annan arbetsgivare, blir lägre än om arbetstagaren kan ta kompetensen med sig. Det blir en viktig fråga för forskningen att empiriskt reda ut hur det förhåller sig på arbetsplatserna. Senare års litteratur om företaget som en organisation byggd på kompetens har endast delvis beaktat detta problem. Den har framför allt studerat det effektiva utnyttjandet av information för bättre statistik, intern koordinering men även betydelsen av innovativ effektivitet och förmågan att lära (Aoki 1986, 1991) samt den till en hierarki av kompetenta arbetslag bundna, tysta kompetens som skapas genom organisatorisk upplärning (E 1990b,c).

Stafford (1987a) kritiserar den "organisationsfria" teorin om företaget, som förutsätter vinstmaximering utan att tala om *hur* den går till. Vinstmaximering äger självfallet alltid rum i någon bemärkelse, observerar Stafford, men den kräver en viss organisation och organisationen bestämmer hur höga vinsterna blir. Organisationen är därför en endogen bestämd teknik, som samtidigt bestämmer hur effektivt arbetskraften utnyttjas. Val av organisationsform innefattar kostnads- och intäktskalkylering som varje annat ekonomiskt beslut. Det är särskilt lagarbetets former Stafford studerar, med speciell betoning på de kostnader som uppstår vid störningar i produktionen. Han stu-

derar 506 anställda i fyra ”företag” (ett tryckeri, ett sjukhus och två underleverantörer till bilindustrin) som tillsammans formar ett stort antal interna arbetslag. Han finner att ju mer de anställda ständigt måste kolla med utomstående eller varandra, eller om gruppen snarare än individen bestämmer tempot, desto mer frekventa är störningar och avbrott. Om arbetstempot i stället styrdes av en maskin minskade avbrottsfrekvensen. Individualiserade arbeten ger, som kan förväntas, det mest störningsfria arbetsflödet.

Samtidigt som organisationen medvetet används för att internt fördela produktionsvärdet så att optimal produktionseffektivitet uppnås (incitamentsystemet), kan även vissa grupper internt, genom sin speciella styrka, tvinga fram en organisatorisk lösning, som visserligen sänker hela företagets effektivitet men ändå gynnar dessa grupper. Fackföreningar anses ägna sig åt sådan destrukturerande verksamhet. Idén om ”efficiency wages” och teorin om ”insiders-outsiders” på arbetsmarknaden innefattar vissa inslag av sådana organisatoriska förklaringar till lönesättningen. Stafford och Duncan (1980) har studerat frågan om fackets medlemmar på detta sätt lyckas tillskansa sig en extra ränta. De hävdar att det finns ett samband mellan facklig anslutning och arbetets organisation i den bemärkelsen att vissa ”structural work settings, inflexibility of hours, employer-set overtime, and faster work pace” är mer fackligt organiserade än andra. För dessa speciella arbetsvillkor får den anställde extra betalt, men det är inte en ”facklig ränta” eller en ersättning för speciell skicklighet, som man lärt sig på jobbet. Arbete vid maskiner är korrelerat med på sådant sätt organiserade arbetsplatser, medan mer individualiserade arbetsuppgifter, bemannade med människor som har möjlighet att göra karriär, tenderar att ha låg facklig organisationsgrad, och dessa anställda känner ofta stor samhörighet med företaget och företagsledningen.

Sociologiskt orienterad litteratur betonar ofta *organisationens förmåga* att mobilisera bra personliga egenskaper, såsom arbetsmotivation, intresse, engagemang etc. Att arbetsmotivation eller personals engagemang spelar en roll visar Schou (1991) i sin omfattande intervjustudie av ingenjörer. Arbetets organisation är dock en avgörande faktor. Ju äldre den anställde i medeltal ju mindre positivt är ”klimatet”. Arbetsmotivationen tenderade att börja minska efter 10–15 år på samma arbetsuppgift. En viktig faktor för ett positivt engagemang var, hur nära användaren (köparna, marknaden) den anställde fått arbeta. Likaså var ingenjörens effektivitet (kompetens) och positiv återmatning från ledningen starkt korrelerade med registrerad arbetsmotivation. Klara löneregler gjorde arbetslagen mindre nöjda med lönesystemet, förmodligen därför att regler missgynnar de kompetenta. Anställda i forskningsavdelningar/institut tenderade allmänt

att uppskatta arbetets frihet och fästa mindre avseende vid lönen. Holmqvist och Jarrå (1991) visar också att det är motivation, inte pedagogiska metoder och hjälpmedel, som avgör hur effektiv inskolning på arbetsplatser är. Motivation har man när man förstår vikten av att behärska en uppgift och känner behov av att lära sig. Aoki (1986) diskuterar skillnaden mellan den amerikanska A-typ organisationen, där effektivitet uppnås genom intern specialisering, och den japanska J-typ organisationen, som bygger på arbetarens förmåga att redan på verkstadsgolvet ta tillvara nya möjligheter och lokalt lösa kriser, en förmåga som byggs upp genom motiverad "learning-by-doing".

Den amerikanska A-formen kräver stora administrationskostnader för monitoring och kontroll. Dessutom innebär specialiseringen en standardisering av arbetsuppgifterna, samt att en marknad för standardiserade specialarbeten uppstår. Detta ökar rörligheten mellan företag men innebär också att förmågan att integrera specialiteter blir en specialiserad arbetsuppgift på hög nivå.

I den japanska J-organisationen, å andra sidan, har koordineringen blivit en del av den organiska helhet som organisationens människor förstår och vill bidra till. Man har lärt sig och känner sig motiverad att jobba ihop och att internt kommunicera gemensamma värden effektivt (ideologier, policy), en egenskap som tar lång tid att bygga, som kräver långa anställningstider ("lifetime employment"). Vad Aoki (1986) framför allt betonar är J-formens förmåga att ta till sig och internt kommunicera information effektivt. Den amerikanska A-formen har en explicit organisationsform med väldefinierade beslutsgångar och ansvarsförhållanden. J-formen gör det väldigt svårt att rita organisationsscheman. Man känner på centralt håll inte exakt hur beslut fattas och ansvar utkrävs. En intressant fråga blir därför hur innovativ en sådan intrimmad organisation kan bli, när det gäller att hitta på och ta till sig "det nya", som krävs om de externa konkurrensbetingelserna ändras. Medan den amerikanska organisationen är analytiskt tydlig, är den japanska en organisk helhet, som vid större förändringar bryts upp utan att man har något klart att sätta i dess ställe. Den har växt, experimenterats, fram. Detta bör göra J-organisationen konservativ och svår att innovera radikalt.

Det är uppenbart att skillnaden i effektivitet mellan dessa två organisationsformer avgörs av storleken på de synergieffekter som uppstår mellan människor och delar av företaget. Den amerikanska A-formen bryter redan från början ned sådana synergier och koordinerar verksamheten "analytiskt". Detta organisatoriska synsätt ligger t ex inbakat i den moderna finansteorins modeller. J-modellen skapar synergier, om potentialen finns.

Vad gäller denna litteratur kan vi dock konstatera att det mesta

handlar om jobbare på verkstadsgolvet. I förlängningen leder en förbättrad A-form, för att använda Aokis terminologi, till fabriksautomation. Aokis J-form betonar företagets inre dynamik, där alla deltagande individer finner sin arbetsplats i förhållande till helheten. Den totala kompetens som kan byggas in i denna organisation sätter gränserna för organisationens långsiktiga överlevnadsförmåga. Ju mer intern heterogenitet, desto större förmåga (förmodar jag) att kunna hantera organisatorisk anpassning till nya betingelser. Men desto större är svårigheterna att fungera driftsmässigt effektivt. Detta leder naturligt tillbaka till bilden av ett företag som ett kompetent arbetslag, sammansatt av heterogena men ekonomiskt lika kapabla människor.

## **6.12 Kompetens och företagets optimala storlek**

Är den optimala företagsstorleken på väg nedåt i modern, kompetensintensiv produktion? Detta innebär i så fall att den storlek på företaget som maximerar interna synergier (skaleffekter) och som maximerar utnyttjandet av marknaden för produktionens koordinering har sjunkit.

Eftersom vetenskapen inte kan särskilt mycket om förekomsten av synergieffekter, kan den inte heller modellera fenomenet realistiskt, och därför ännu inte uttala sig om vart tendenserna är på väg eller om hur den framväxande industristrukturen kommer att se ut. De synergier jag talar om utgör ju i mångt och mycket innovativa, organisatoriska lösningar på affärsidéer, som inte utan vidare kan förutses av utomstående.

Verkligheten definieras därför av ett sökande efter en optimal blandning av Aokis A- och J-former, varvid J-formen internt utvecklar effektiva hierarkier av team för driften av stora företag, som dock får svårt att anpassa sig vid radikala förändringar i konkurrensmiljön. En sådan organisation av en hel industris struktur svarar dessutom väl mot den moderna finansteorins syn, att företag som inte själva klarar av sina omställningar snabbast möjligt skall försättas i konkurs, så att ny kompetens får ta över tillgångarna, medan de finns kvar. (Jfr dock diskussionen i E 1990d om långsiktigheten och frågan om "företaget får tid på sig att lära").

Ett kompetent arbetslag är en mycket träffande förebild för organisationen av ett företag. Det kompetenta arbetslaget uppnår effektiv drift genom att internt samordna ekonomiskt likvärdiga individer. Det blir då lätt att ställa enkla, väldefinierade krav. Samtidigt ställer produktionen krav på ökad specialisering inom det kompetenta arbetslaget. Heterogenitet i form av kvalitetsskillnader gör de interna



utvärderingarna svårare. Ökad heterogenitet, eller variation, i kompetensens karaktär ökar däremot potentialen för intern upplärning. Utan sådan intern variation kan företaget inte effektivt ta till sig det nya (mottagarkompetensen).

På den punkten observerar Granstrand och Sjölander (1990) att företag med stor inre teknologibredd också uppvisat högre innovativ kapacitet än andra företag, dvs i allt väsentlig högre mottagarkompetens. Meyerson (1992) har på grund av egna observationer (intervjuer) formulerat en intressant beslutsmodell för företagets högsta ledning, som just tar upp behovet av att kunna kombinera effektiva driftsbeslut med hög informationskapacitet.

När företaget växer i storlek krävs det en särskild organisation för att koordinera och krama synergier ur hierarkin av kompetenta arbetslag. Det är *ägarnas och högsta ledningens* ("the top competent team") främsta uppgift att utforma denna organisation och anpassa den i takt med att omgivningen ställer nya och annorlunda krav. Denna uppgift handlar väsentligen om att bemanna företagets hierarkier med människor med rätt specifikation, och att flytta bort människor som inte passar in.

### **6.13 Hur organiserar sig företaget för både effektivt utnyttjande av information och effektiv drift?**

Detta val av organisationsform och kompetens har flera dimensioner. Den ena handlar om högsta ledningens uppgift att fatta informerade beslut, den andra om företagets effektiva drift. Företagets effektiva drift kräver stabila, kontrollerbara strukturer, något som gör driftstyrningen konservativ. Om detta handlar större delen av den empiriskt orienterade litteratur som jag rapporterat från. Företagets långsiktiga överlevnad kräver å andra sidan att dess högre intellektuella funktioner fungerar tillfredsställande, vilket nästan alltid innebär att ändringar (på gott och ont, de kan misslyckas) tvingas på en motvillig driftsstruktur (E 1976, 1984). Dessa strukturförändringar (organisation, produktion, marknader, teknologi) stör den effektiva driften. De olika uppgifterna är inte utan vidare förenliga och kräver för sin effektiva lösning en organisation som håller isär grupper med olika kompetens, inriktning och värderingar men ändå maximerar organisationens utnyttjande av relevant information.

Den högre intelligensfunktionen i företaget, som jag här kommer att ta upp, har i sin tur minst två dimensioner (E 1990b):

1. den *intuitiva* (affärsorientering, riskvillighet)

## 2. den *kontrollerande* (identifikation och korrigerig av misstag).

I ekonomisk teori behandlas den intuitiva faktorn antingen som en exogen faktor eller som en informationsfråga, där människans specifikation saknar betydelse. Så såg också managementlitteraturen ut några år in på 70-talet; man gjorde upp långtidsplaner genom att med vetenskapliga metoder (prognoser) informera sig om sin marknadsomgivning (E 1976) samtidigt som den interna strukturen ofta antogs vara känd av den högsta ledningen. 70-talet innebar en dramatisk förändring i detta avseende. När den invanda, externa ordningen försvann (kriserna), tvingades nya synsätt på företagsledningarna som bättre passade marknadernas experimentella organisation. I den experimentellt organiserade ekonomin kan man inte analysera sig fram enligt den klassiska modellen. Man prövar (experimenterar) sig fram, och företaget måste vara organiserat för att kunna klara misstag. Människor kan inte längre komma och gå i ett system (företaget), som i sig inkorporerar företagets kompetens. Det är föreningen av människor med kompetens genom organisationen som definierar företagets intellektuella kapacitet (E 1990b). När individsammansättningen ändras, ändras också "företagets kompetens" eller intellektuella kapacitet. Därmed blir bemanningsfrågan och organisationen avgörande.

Den intellektuella kapaciteten hos ett företag innefattar förmågan att

- vara informerad
- fatta effektiva beslut
- uppgradera sin kompetens, "learning".

Återigen handlar detta om inte utan vidare förenliga uppgifter som löses genom en kombination av rekrytering och organisation.

*Rekryteringssidan* kännetecknas på denna nivå i högsta grad av "citronproblemet". Individens kompetens kan aldrig utvärderas fullständigt i förväg. Han eller hon blir därför en inspektionsvara, som testas "in action". Företaget som kompetensfilter (se avsnitt 6.9) passar bäst på denna nivå. Människor anställs på försök och får på egen hand klättra uppåt i hierarkin eller trycks ut. På detta sätt formas den högsta ledningen genom experimentell selektion. Därför blir också varje företags högsta ledning (bemanning, organisation) så olika utformad. Det lönar sig inte att använda vetenskapliga metoder vid denna selektion. Det kostar och tar för lång tid. I en experimentellt organiserad marknadsmiljö kommer analytiska metoder (kriterier) att ge en dålig anrikning av kompetens. (Jfr dock på denna punkt pedagogers och ekonomers olika syn på effektiviteten av att sortera mänsklig kompetens efter tester. Se avsnitt 8.6.)

Meyerson (1992) har i en intressant studie visat hur dessa "lösningar" kan se ut. Hennes problem har varit att karaktärisera typiska särdrag (två typer) i de organisationslösningar på företagets kombinerade besluts- och informationsproblem som finns, trots att de faktiska lösningarna egentligen ligger i ett brett spektrum av kompromisser. Meyersons metod har varit att beskriva två extrema fall, mellan vilka verklighetens lösningar i grova drag kan återfinnas. En fördel med Meyersons studie är att hon inte hänger upp sin analys på formella organisationskategorier som styrelser. Hon önskar identifiera de grupper som de facto står för beslut och information. En ytterligare komplikation (som Meyerson (1992) inte har beaktat) är att den typ av beslutsproblem företaget har möjlighet att rusta sig intellektuellt för alltid är en mindre delmängd av alla de problem företaget kan råka ut för (se nedan).

Meyerson identifierar en beslutsfunktion och en informationsfunktion. Hon studerar två organisatoriska lösningar: det *ägardominerade* ("entreprenörs")företaget och det *managementstyrda* företaget med spritt ägande. Varje företag har sin ledningsgrupp. Hon frågar sig hur denna grupp är bemannad för att hantera information och beslut. Hennes resultat passar väl in i de två dimensioner av beslutsfattande jag skissat på ovan (den intuitiva, affärsorienterade och den kontrollerande, korrigerande).

I det ägardominerade företaget kan beslutsfattandet organiseras effektivt. Den dominante ägaren och VD fattar beslut diktatoriskt och kan effektivt utnyttja ledningsgruppen som informationskälla. Det ägardominerade företaget har med andra ord en kompetent, brett sammansatt ledningsgrupp, som på grund av sin heterogenitet ej är välkomponerad för effektiva beslut.

VD i det managementstyrda företaget har en annan typ av problem. Han behöver stöd i beslutsfattandet av sin ledningsgrupp mot de i marknaden spridda ägarna. Därför får ledningsgruppen i sådana företag en beslutsorientering, som kräver integration, samförstånd och homogenitet. Denna grupp blir därför mindre kompetent som informationsbärare, vilket kräver bredd och vida kontaktnät. Verkligheten innefattar naturligtvis ett otal mellanformer och även lösningar som ligger utanför en kombination av de två beskrivna typfallen. Meyersons ekonometriska tester illustrerar denna problematik. Hennes urval består av företag, som registrerat en kriserfarenhet på aktiemarknaden, och hennes problem är vilken typ av företag (enligt ovanstående två kategorier) som klarat sig bäst ur krisen.

Det är visserligen så (E 1990b) att företag, som är organiserade för långsiktig överlevnad, måste vara beredda på att råka ut för kriser. Företagets högsta ledning kan däremot aldrig vara bemannad med den kompetens som behövs för att lösa alla de kriser som kan uppstå.

Företag, som uppnått den aktningvärda ålder som de flesta storföretag har, har i allmänhet först klarat sig igenom en eller flera allvarliga kriser. När krisen inträffar är det därför ofta ren tur, om man internt råkar ha den kompetens som behövs för att vända företaget. Det visar sig därvid – som väntat – att det ägardominerade företaget med breda informations- och kontaktgrupper klarat sig bäst vid en kris. VD och/eller den dominante ägaren kan inom sin ledningsgrupp dra på en bred repertoar av kompetens och information. Ett på detta sätt organiserat företag är därför redan organiserat för snabba och brutala beslut, som ofta innebär drastiska personalförändringar. Detta förutsätter naturligtvis att ägare och VD själva besitter den för beslutsfattande nödvändiga kompetensen. ”Industribankgruppen” har ibland ansetts vara en för långsiktig överlevnad bra organisationsform, därför att en sådan grupp internt kan mobilisera just det breda spektrum av kompetens som krävs för olika situationer utan att behöva benämnda kompetens aktivt arbeta i företaget (se E 1988b, s 201ff samt 1990d).

## 6.14 Sammanfattning

Företagsledandets problem handlar om att effektivt mobilisera och utveckla den kompetensmassa som finns i varje affärsdriven organisation för att genom informerade beslut och effektiv drift klara uppställda vinstmål. Varje försök att teoretiskt karaktärisera eller empiriskt beskriva denna intellektuella kapacitet hos företaget begränsas av möjligheterna att i förväg bestämma vad som är bäst. Eftersom ingen i vad jag kallat den experimentellt organiserade ekonomin (ens teoretiskt) kan få den överblick som krävs för att fastställa vad som är högsta möjliga prestanda hos ett företag, bör man inte tala om optimala beslut i termer av den klassiska ekonomiska teorin om företaget. Det finns alltid många hittills oprövade affärsmöjligheter, som ingen ännu kommit på och som inte är speciellt resurskrävande att genomföra. Därför blir företagets kompetens, att internt mobilisera utnyttjandet av kompetens och att långsiktigt experimentera fram bättre och bättre men hittills endast anade affärslösningar, också företagets dominanta teknologi. Denna teknologi handlar om rekrytering av människor, utformning av kontrakt som reglerar relationerna mellan människorna och företaget, val av teknologi, nya produkter och marknader, sätt att hantera ständigt återkommande misstag, samt inte minst om val av nya organisatoriska lösningar som skall samordna alla dessa inre aktiviteter.

Denna ständiga förändring av företagets inre dynamik präglar

också människornas villkor på arbetsplatsen, om vilka nästa del i denna skrift handlar.

## **DEL III**

# **HUR PÅVERKAR KOMPETENS OCH KONKURRENS INDIVIDENS ARBETSSITUATION?**

If I knew for a certainty that a man was coming to my house with the conscious design of doing me good, I should run for my life...

H.D. Thoreau

## KAPITEL 7

# Vad vet vi om effekterna av utbildning?

I de föregående kapitlen betraktades individerna på arbetsmarknaden utifrån företagets vinstmål och affärsproblem. I denna del studerar jag vad detta betyder för individen i allmänhet och avslutningsvis för de individer som har svårt att hävda sig i konkurrensen på arbetsmarknaden.

Praktiskt taget all empirisk arbetsmarknadsforskning handlar, som jag tidigare nämnt, om de individer som har problem på arbetsmarknaden. På den punkten har jag konstaterat, att man inte kan förstå vad dessa individers problem egentligen består av, om man inte också studerar ändamålet med de arbetsuppgifter de är satta att utföra, och hur de individer *som inte har problem* fungerar i en normal arbetssituation. För individer med problem har rent rutinmässigt "utbildning" ofta föreslagits. Detta låter också rimligt. Men vad innebär utbildning i ett yrkessammanhang? Praktiskt taget all forskning om "utbildning" handlar, som jag också nämnt, om skolan och försök att där mäta resultatet i form av "scholastic achievement". Ytterst lite finns om nästa steg, dvs vad mer eller mindre utbildade åstadkommer på jobbet. Det lilla som finns kommer från USA och handlar om vad vissa kurser på gundskolan (high school) ger för resultat på vissa typer av jobb. Det finns en ganska omfattande humankapitalbaserad litteratur om utbildningens effekter på *lönen*, men att säga något om utbildningens produktivitetseffekter förutsätter, som också nämnts, perfekta arbetsmarknader. Det finns både teoretisk och empirisk forskning som klart säger ifrån (se t ex föregående Del I) att dessa antaganden inte bör göras i ett empiriskt sammanhang. Betydelsen av utbildning i samband med arbetets utförande (On the Job Training (OJT)) har i begränsad utsträckning uppmärksammats i denna litteratur. Man gör sig sällan besvär att tala om att man rutinmässigt gör förutsättningen att tyst kunskap inte förekommer (jfr Murnane och Nelson 1984, som är mycket kritiska mot litteraturen på områ-

det). Vad beträffar OJT finns en betydande litteratur från ett helt annat forskningsfält (som vi inte tar upp) om ”inlärningskurvor”, dvs hur man tränar upp arbetarna och arbetslaget vid maskiner. Detta är den gamla ”Horndaleffekten” (Lundberg 1961) eller ”Learning by doing” à la Arrow 1962; se också Osterman 1991). Alchian (1963) är en tidig tillämpning av idén. Det finns också en betydande erfarenhet från den tid när ackordslöner var allmänt förekommande i industrin, och tidmätning en metod att sätta ackorden.

## 7.1 Skolan och jobbet – allmänt

Den som gjort mest för att utvärdera skolutbildningens effekter på ”job-performance” verkar vara John Bishop från Cornell University. Det stora såväl modelltekniska som empiriska problemet har varit att hantera övergången mellan skola och arbetsliv. Problemet är att grundutbildningen för många, särskilt för de begåvade eleverna, nästan alltid är ett steg mot vidare utbildning. Incitamenten att gå vidare (framtida lön, arbetsmiljö, frihet, makt) är därför ett kraftfullt filter som leder den begåvade arbetskraften bort från arbetsmarknaden för typiska yrkesjobb. Selektionseffekter är alltid svåra att hantera såväl teoretiskt som empiriskt. Vad detta kan ha inneburit för industrin återkommer jag till i avsnitt 8.12.

Innan vi går vidare vill jag klara ut några begreppsproblem. Först och främst måste vi skilja mellan olika utbildningskategorier:

- lågnivå (grundskola)
- högnivå (universitet)
- internutbildning.

För det andra (Becker 1964) kan det ibland vara lämpligt att skilja mellan två olika typer av ”innehåll” i utbildningen:

- allmän
- specifik.

Ofta blir distinktionen densamma som mellan *utbildning* och *träning*. Beckers (1962, 1964) idé var att den allmänna utbildningen bäst förmedlades av skola och universitet, medan den specifika utbildningen var yrkesinriktad och till sin användning begränsad till vissa typer av jobb. Arbetsgivare skulle därför automatiskt begränsa sin insats till investeringar i specialkunskaper, som arbetare sedan inte kunde springa iväg med till en annan arbetsgivare. Även om denna indelning i efterhand visat sig mycket tveksam, har den nästan rutinmässigt legat till grund för en mycket stor del av litteraturen på området. Indelningen är bekväm, därför att den tillåter det som gjorts, nämligen att



delegera vissa utbildningsuppgifter till skolan och andra till arbetsplatsen.

Den allvarligaste invändningen mot denna indelning är dock att man bortser från att det kostar att lära sig och att varje individ (eller företag) har en viss *mottagarkompetens* när det gäller ny kunskap, en kompetens som hela tiden måste underhållas och uppdateras (E 1990b, c). Den allmänna utbildning som skolan tillhandahåller i kommunikativa färdigheter är den viktigaste första investeringen i uppbyggnaden av sådan mottagarkompetens.

Den tredje uppdelningen gäller utbildningens funktion som sådan. Är utbildning

- ett *filter* eller
- en *investering*?

Investeringshypotesen eller humankapitalansatsen anknyter till den neoklassiska produktionsteorin. Man ”skiftar” genom investeringar i utbildning sin produktionsfunktion. Filterteorin formulerades delvis (av Arrow, Spence och Stiglitz) som en kritik mot humankapitalläran. Den har sedermera kommit att bli en del av den moderna informationsteori som gör utbildningen till något av en etiketteringsmaskin, som kvalitetsstämplar arbetskraften. Är skolbetygen bra signaler på de arbetssökandes kvalitet? Denna tanke dyker upp igen i diskussionen om arbetsmarknadsutbildningens effekter; ger arbetsmarknadens utbildning individen kunskap för en ny start på arbetsmarknaden, eller en stämpel (ett ”stigma”) som talar om för de potentiella arbetsgivarna att han eller hon är behäftad med ett kvalitetsproblem. Varför måste man annars gå igenom offentligt subventionerad arbetsmarknadsutbildning? Uppenbarligen betyder de förutsättningar man bakar in i den teori som skall testas nästan allt. Albrecht (1981) och Lazear (1977) betonar också det nära nog omöjliga i att skilja de två hypoteserna åt empiriskt, medan Griliches (1988) lutar åt att humankapitalteorin står sig (se mera nedan).

Kvar står slutsatsen att det ligger något i bägge hypoteserna. Den ena kan inte tillåtas utesluta den andra. Detta konstaterande kan låta oskyldigt men innebär kritik av en stor del av arbetsmarknadsforskningen, som nästan genomgående testat den ena hypotesen under förutsättningen att den andra är fel. Eftersom filterteorin vanligtvis uteslutits a priori har ett ”allmänskunnande” etablerats, som går ut på att utbildning i det offentligas regi ger värdefull kompetens för det fortsatta yrkeslivet. Denna slutsats kan alltså vara helt fel. Låt oss se vad forskningen har att säga.

## 7.2 Skolans produktivets- och inkomsteffekter

För att få ett grepp om den formella skolutbildningens effekter på individens arbetsprestation måste vi dela upp analysen i *fyra* steg: Skolans effekter på betygen, betygens effekter på inkomsten, betygs och kursvals effekter på produktiviteten, samt sambanden mellan utbildning och förmågan att lära på jobbet.

### *Steg I: Skolans effekter på "scholastic achievement"*

Vi har framför oss en "svart låda" om vars innehåll vi vet mycket litet. Den heter "skola". Den matas med råa, obearbetade elever, helst "lika" i alla sina attribut (homogena). Ut kommer av skolan påverkade studenter, med ett betyg som antingen skall betraktas som

- en signal på ursprunglig talang (filter, etikett) eller på
- en ny, inbyggd kapacitet att prestera, som är proportionell mot utbildningsinvesteringen, eller på
- bägge.

Skolresultatet (scholastic performance) borde vara enkelt att mäta. I den berömda Coleman-rapporten (1966, USA) hävdades dock att variationen i de resurser skolan förfogade över inte förklarade någonting av variationen i skolresultat. Dessa resultat kom som en chock för en skolvärld som just då stod i begrepp att klara industriländernas sociala problem genom ökade satsningar på skolutbildning (se Okun 1975). Coleman-rapporten pekade på att utbildningsproduktionen, som all annan produktion, hade effektivitets- och organisationsproblem. Det var alltså inte bara fråga om att öka på med mer offentliga resurser. Det krävdes även kompetens att organisera och bedriva utbildning. Rapportens resultat kom dock så småningom att kritiseras (se Hanushek 1986, Murnane 1984), även om det samlade resultat som håller på att kristalliseras ut fortfarande ger oss anledning fråga, vad man gör med de enorma resurser som de moderna industriländerna satsar på utbildning.<sup>33</sup>

Studier efter Coleman-rapporten har påvisat vissa korrelationer

---

<sup>33</sup> Att mäta utbildningens produktivitet är dock som Stenkula (1986) visar inte lätt, om man inte låter skolans kostnader bestämma värdet på utbildningen. Under hela perioden 1965-1980 har den svenska utbildningssektorns totalfaktorproduktivitet minskat kraftigt, med minst 2,5 procent per år oavsett hur man mäter. Men måtten är problematiska. Om vi mäter output med antal lärartimmar per elev och år så minskar produktionen när klassen blir mindre och när resurser i ökande utsträckning sätts in på annat än lärarinsatser. Det senare visar sig också i andra studier verka negativt. Minskar klassen kan detta ge ökad kvalitet (något positivt) eller bero på en ökad regional utspridning av utbildningen, vilket kan vara både negativt och positivt.

mellan skolinsats och skolresultat. Men dessa samband är obetydliga jämfört med sambandet mellan familjebakgrund och skolresultat. Förutom familjebakgrund som dominerande förklaring tycks lärarnas kvalitet, särskilt deras ambitioner att vara bra lärare, spela en inte obetydlig roll. Detta har föranlett flera forskare att föreslå ett kompensationsystem som belönar bra och ambitiösa lärare. Så långt jag kan förstå betyder "bra" och "ambitiös" i dessa studier "förmågan" att lära ut fakta och färdigheter.

Att skolproduktionens organisation betyder något visar Anderson, Shugart och Tollison (1991) i en nyligen publicerad studie. Resurser satsas i skolorna på allt möjligt utöver lärare och kapitalutrustning, såsom skolbyggnader. I snitt utgör denna byråkratiandel (administration, kuratorer osv) ca 57 procent av de totala kostnaderna, men andelen varierar kraftigt mellan USAs skolor. A-S-T (1991) påvisar en klart *negativ* korrelation mellan byråkratinivån och elevernas prestation. Med prestation menar de i första hand skolresultatet, men även "drop out"benägenhet och förmågan att senare klara sig på arbetsmarknaden.

I en nyligen publicerad studie visar Card och Krueger (1990) att antalet lärare per elev betyder mycket för skolresultatet (student performance), men med student performance menar de då "economic returns to education", dvs lönen. Det är emellertid farligt att göra för mycket av lönen som resultatmätare annat än för eleven personligen. För att lönen även skall mäta produktivitet på arbetsplatsen måste en rad jämviktsvillkor på arbetsmarknaden vara uppfyllda, vilka inte ens gäller approximativt, även om humankapitalteorin förutsätter det. Vi måste därför fortsätta analysen i två steg och studera både effekterna på studentens lön ( $W$ ) och effekterna på studentens prestation på arbetsplatsen (marginell produktivitet= $MP$ ). Det blir därför (i steg IV) naturligt att knyta ihop stegen II och III till en utvärdering av utbildningssystemets och arbetsmarknadens effektivitet, när det gäller att samordna heterogent humankapital till dess mest effektiva användningar, så att  $W=MP$ . Det kan vara på plats att erinra om att denna diskussion ligger mycket nära välfärdsanalysens problem att få samhällsnyttan (produktion, produktivitet) att sammanfalla med egenytan (lön). Den klassiska lösningen ligger i den effektiva (arbets)marknaden. Likaså har teorin om "equalizing wage differentials" utvecklats som en metod att medvetet korrigera för kvaliteten på arbetsinsatsen, så att jämviktsantagandet skall vara uppfyllt. Denna korrigering kan dock inte göras utan att andra, hårda antaganden förs in i analysen. Man måste t ex veta hur arbetsmarknaden faktiskt fungerar, samt hur den skulle se ut *om* den vore i jämvikt (se avsnitt 4.4).

## *Steg II: Hur beror skolresultat och lön av varandra?*

Det finns en betydande humankapitalbaserad litteratur som relaterar skolutbildning (vanligtvis längden på den totala utbildningen) till lönen. I dessa lönefunktioner har ofta en signifikant positiv utbildningskoefficient konstaterats. Mot dessa studier har dock kritik riktats. Den går bl a ut på att lönefunktionens utbildningskoefficient blir systematiskt överskattad, därför att den också fångar upp effekter av talang. Individer utan talang har ju oftare en lägre utbildning än individer med talang. Mot detta invänder Griliches (1977) (se även Griliches och Mason 1972) att utbildningen är endogen och ett resultat av ett medvetet ekonomiskt beslut, baserat på förväntade framtida inkomster. I en modell där hela detta beslut beaktas simultant drar Griliches slutsatsen att utbildningskoefficienten snarare systematiskt underskattas. Att hålla isär selektions- och investeringseffekterna kräver dock mer. För det första måste vi beakta (Orazem och Mattila 1991) att jobbvalet primärt styrs av preferenser för typ av jobb och därefter möjligen av ett inkomstmaximerande beteende. Utöver detta gäller, som vi redan diskuterat utförligt, att valet sker i många steg, med successiva lösningar, och att varje steg bygger på mycket begränsad information om det slutliga jobbets karaktäristika. Utbildningen är ett led i denna valprocess. Vi måste därför göra klar åtskillnad *dels* mellan grundskola (high school) och högre utbildning, *dels* mellan de grundskolestudenter som avser studera vidare och de som planerar att gå direkt ut på arbetsmarknaden.

Bishop (1987a, 1988a, 1991b) konstaterar att den grundskoleelev som planerar att gå vidare efter sina studier måste ta vissa obligatoriska, svåra kurser i naturvetenskapliga och kommunikativa färdigheter för att komma in på högre utbildning, och att inträde till högre utbildning dessutom kräver höga betyg. För de övriga, som går direkt ut på arbetsmarknaderna efter grundskolan, drar Bishop följande slutsatser:

### *Slutsats I*

Unga amerikanska män får inte högre lön om de tar kurser i high school i

- (1) naturvetenskap
- (2) språk eller
- (3) matematik.

Å andra sidan får de bättre betalt direkt, om de tar kurser i

- (1) "simple computational skills" och i
- (2) tekniska ämnen,  
dvs ämnen där de relativt omgående kan sättas i "produktion". Unga

kvinnor får emellertid en fördel i begynnelselönen om de tar kurser i

- (1) naturvetenskap
- (2) språk eller
- (3) tekniska ämnen.

Detta är genomgående ämneskategorier som kan översättas direkt i jobbkategorier (se nedan).

Nästa steg gäller frågan om det lönar sig att gå vidare till frivillig, högre utbildning. "The returns to education" har studerats i en ganska vidlyftig litteratur, som jag inte kan gå in på här.

För det första kan vi konstatera att det måste finnas någon form av vinning från högre utbildning vid bra universitet för att amerikanska föräldrar och studenter skall (många betalar faktiskt själva) betala årskostnader på i dag upp till \$ 20 000. Här uppstår frågan om så höga kostnader stimulerar till kraftfulla insatser hos elever och lärare (investeringsaspekten) eller om kostnaden i första hand skall betraktas som en inträdesbiljett till ett bra första steg ut på en lukrativ, professionell arbetsmarknad (filtret).

Card och Krueger (1990) konstaterar i alla fall att utbildning på ett bra college lönar sig. O'Neill (1990) visar att skolans kvalitet förklarar en del av skillnaden i lön, bl a mellan svarta och vita män i USA. Kosters (1990) konstaterar dessutom att avkastningen på utbildningskapitalet, efter en tioårsperiod av låga värden under 70-talet, nu är betydligt högre än avkastningen på normala finansiella investeringar.

Nästa steg är svårare: Är högre utbildning produktiv på arbetsplatsen, ökar kraven på högre utbildning och var går gränsen, dvs när/var blir produktivitets- och löneeffekterna avtagande?

### *Steg III: Hur ser sambanden mellan utbildning och produktivitet ut?*

Här kommer nästa överraskning:

#### *Slutsats II*

High school-kurser i

- naturvetenskap
- språk
- avancerad matematik

bidrar signifikant till arbetsprestationens nivå och kvalitet hos arbetaren med endast grundskola. Likaså är teknisk kompetens förvärdad i grundskolan positivt korrelerad med "job performance" hos

- yrkesarbetare
- tekniker.

Dessa resultat bygger på studier av tester gjorda av det amerikanska

försvaret, där man kunnat identifiera ett mycket stort antal jobbkategorier som har sin exakta motsvarighet på den civila arbetsmarknaden. Liknande resultat rapporteras från Afrika (Tanganyika och Kenya) av Boissiere, Knight och Sabot (1985). Likaså observerar Rumberger (1987b) att ”överutbildning” eller ”underutnyttjad utbildning” inte ger någon utdelning i form av högre lön. Detta gäller generellt på alla nivåer.

Kang och Bishop (1989) observerar att akademiska meriter (dvs akademiska kurser på high school-nivå)<sup>34</sup> ger större effekt på produktiviteten än på lönen. En balans mellan ”akademiska kurser” och ”yrkeskurser” i grundskolan visar sig vara viktig för lönen. Om vi ser över en total grundskolekarriär så ger 4 år av yrkesinriktade kurser och 8 år av akademiska kurser väsentligt bättre lön än 12 år av bara praktiska kurser. Det lönade sig överhuvudtaget inte att ta mer än fyra år av yrkesinriktade kurser. Detta tyder på att den normale arbetsgivaren ställer ökade krav på generella, kommunikativa färdigheter, som ökar individens kapacitet att lära nytt (mottagarkompetens), att arbeta i grupp och att kunna anpassa sig till nya arbetsbetingelser (flexibilitet). Dessa resultat gäller USA. Jag har inte sett några liknande svenska studier. Men det finns ingen anledning tro att resultaten, om det funnits svenska studier, skulle vara annorlunda. Tyvärr har jag inte funnit någon studie som tar hänsyn till de *långsiktiga effekterna* på lönen av god utbildning på grundskolenivå.

#### *Steg IV: Hur ser sambanden mellan utbildning och kompetens att utveckla kompetens (mottagarkompetensen) ut?*

Här blir resultaten de väntade. Högre ”akademisk nivå”, dvs kommunikativa färdigheter, som matematiska kunskaper, naturvetenskapligt kunnande och verbal förmåga, har klart positiva effekter på resultaten i yrkesutbildande kurser. Enklare färdigheter som ”computational skills” ger inte alls samma resultat (Bishop 1991b, p 7). Även om denna ”akademiska” nivåkompetens från grundskolan inte ger omedelbara effekter på lönen (man har ännu inte studerat de långsiktiga effekterna), är de nödvändiga och ger positiva produktivitetseffekter, särskilt när det gäller komplexa arbetsuppgifter av underhållskaraktär (”technical literacy” och matematisk kompetens).

Psacharopoulos (1985) konstaterar i en studie på data från såväl utvecklade som underutvecklade länder att avkastningen på utbildning är högst vad gäller grundutbildning (primary education) och sjunker med nivån på utbildningen. (Det är dock inte säkert att detta

---

<sup>34</sup> Med ”akademiska kurser” menar Kang och Bishop (1989) i första hand matematik, språk och naturvetenskapliga ämnen.

gäller i alla länder, t ex USA; se avsnitten 7.8 och 7.9). Grundutbildning som syftar till att reducera "illiteracy" är relativt billig. Vid högre utbildning finns en betydande alternativkostnad i form av alternativa inkomster. Grundläggande läsförmåga är dessutom ett avgörande villkor för att överhuvudtaget kunna sköta enkla industrijobb. Psacharopoulos drar därför slutsatsen att det borde löna sig att minska subventionerna till högre utbildning och föra över dem till den lägsta utbildningen.<sup>35</sup> Detta gäller förmodligen för u-världen, men inte självklart för ett avancerat industriland. Vad denna studie understryker för industriländer är snarast faran av att en växande del av de unga går ut ur skolan utan grundläggande kommunikativa färdigheter. Los Angeles skoldistrikt har t ex nyligen beslutat att arbetsgivaren skall ha rätt att på skolans bekostnad sända tillbaka nyanställda elever, som inte besitter vissa minimifärdigheter vad beträffar läs- och skrivförmåga, samt inte behöva ta tillbaka de nyanställda förrän de lärt sig (*Business Week*, Nov. 25, 1991, s 34). Om det är riktigt som en nyligen offentliggjord studie visar, nämligen att "vart tredje barn i Gävle har påtagliga lässvårigheter när de lämnar grundskolan", säger detta mycket om vilka problem dessa barn kommer att möta på arbetsmarknaden. Men sådana resultat av utbildningen kan inte bero på att det satsas för små resurser i grundskolan. Det mesta handlar om något betydligt mer grundläggande, nämligen *hur utbildningen bedrivs*.

### 7.3 Testerna

I de amerikanska militärtester som dessa resultat bl a grundas på kopplas utbildning till den fysiska produktiviteten på arbetsplatsen. Data kommer framför allt från de så kallade ASVAB (Armed Services Vocational Aptitude Battery)-tester som genomfördes 1980. Ca 80 procent av de jobbkatgorier som man använder sig av i det militära har civila motsvarigheter. De civila jobb som saknas är framför allt "professionals, managers, farmers and sales people" (Bishop 1991b, s 16).

Varför ger nu kurser i naturvetenskap, språk och avancerad matematik (på high school) bättre produktivitet på jobbet? Bishops resultat pekar på en större förmåga

- till problemlösning
- att kommunicera med andra människor
- att lära om

---

<sup>35</sup> Likaså konstaterar Gertler och Glewwe (1990) att "the willingness to pay for secondary schooling is high among" peruanska hushåll.

- att förstå ritningar och instruktionsmanualer.

Sammanfattningsvis handlar den större förmågan om flexibilitet hos individen på arbetsplatsen om förmågan till omlärning och att ta till sig nytt (mottagarkompetens).

ASVABs *kunskapskategorier* korrelerar också på ett visst, tydligt sätt med MOS (Military Occupational Specialities) *yrkeskompetenser*. Sålunda visar sig förmågan till abstrakt tänkande samt matematisk och verbal förmåga vara starkt korrelerade med yrkesspecialiteter som "skilled technical, skilled electric, general maintenance" etc. De flesta av dessa kategorier (utom "combat" och "artillery") har civila motsvarigheter. Framför allt är de nämnda ASVAB-kategorierna klart korrelerade med förmågan att lära MOS yrkeskompetenser samt produktiviteten.

Förmodligen är det nödvändigt att gå ned på den detaljnivå som Bishop gjort för att sortera fram de olika faktorer som bidrar till kompetens och produktivitet i arbetet. Det är selektionseffekter som ställer till mest statistiskt besvär, något som illustreras väl av Kostiuik och Follmanns (1989) studie av hur individuella förutsättningar, inklusive utbildning, påverkade effektiviteten att lära sig ett jobb ("naval reserve recruits"). Utbildningens nivå (från "high school" till "college") gav en negativ effekt för produktiviteten, något som författarna förklarar med att personer med college-examen sällan blir rekryterade som reservbefäl vid amerikanska flottan. De som blir rekryterade hör därför till de lägst begåvade av dem som tagit examen vid college. För att få ett grepp om "erfarenhetens" betydelse måste författarna kontrollera alla upptänkliga former av heterogenitet, t ex de personliga egenskaper som skiljer dem som lämnat grundskolan utan examen ("drop outs") från dem som tagit examen.

#### **7.4 Kompetensuppbyggnad på jobbet (mottagarkompetensens betydelse)**

Arbetsmarknadsfiltret börjar i skolan. Arbetsmarknaden i de rika industriländerna är oerhört heterogen och erbjuder väldiga, nya möjligheter för dem som inte på en gång finner sin plats. Däremot kommer det moderna produktionslivet med ökade intellektuella krav på arbetskraften att ställa hårda och obehagliga krav på dem som inte söker och/eller som inte från början fått rätt inställning till arbetsmarknadens krav. Denna bild framträder tydligt i efterdyningarna av 70-talets kriser, där hela industrier av enkel typ slagits ut och arbetare utan varierad yrkeserfarenhet finner att ingen kan använda sig av deras tjänster på de nya arbetsplatserna.



En tolkning som kan göras på det forskningsmaterial jag presenterat är, att skolan har ett betydande inflytande som filter, en inträdesbiljett på arbetsmarknaden, samt framför allt att den bidrar – om eleverna tagit de rätta kurserna – med kompetens att lära vidare på jobbet (mottagarkompetens). Det är denna mottagarkompetens som företagen efterfrågar, även om den inte värderas särskilt högt i början av yrkeslivet, och detta gäller i synnerhet om den nytillträdande arbetskraften har ambitionen att göra karriär. I viss utsträckning tycks utbildning vara av betydelse för den direkta produktionen, men här handlar det i första hand om kompetens som man förvärvat på jobbet. De nya krav som i ökande utsträckning ställs på arbetskraften är dock förmågan att lösa problem och att lära nytt. Den typ av jobb som kräver denna förmåga ökar i antal och samma förmåga ger bra betalt på arbetsplatsen, därför att den är en ”bristvara”. Man kan till och med säga – och här drar jag på resultatet från studier vid IUI – att tillgången på denna typ av kompetens sätter gränser för tillväxten av den moderna, kompetensutnyttjande industrin, som skapar höga förädlingsvärden per anställd. För arbetskraft med sådan kompetens finns det gott om jobb och motsatsen gäller i ökande grad för arbetskraft utan nämnda kompetens. Det är därför viktigt att ställa sig frågan hur den skola och den arbetsmarknad skall vara organiserade som stimulerar individen till sådan kompetensuppbyggnad.

På denna punkt sammanfaller en rad resultat från såväl teorin som empirin som jag redan gått igenom. Att tillägna sig kompetensen att lösa problem på arbetsplatsen, oftast på eget initiativ, och att med lätthet tillägna sig ny kunskap kräver en aktiv och engagerad skolgång och ett aktivt arbetsmarknadsdeltagande. Det handlar inte om intellektuella prestanda utan om mycket rimliga krav på hög arbetsinsats. Däremot kan en passiv och slö skolgång för gott förstöra förutsättningarna att senare göra sig gällande på arbetsmarknaden, och detta gäller i synnerhet de obegåvade eleverna.

## **7.5 Elitskola nödvändig**

Det går inte att med vetenskapliga metoder härleda slutsatser om hur man skall lösa skolans problem idag, men för mig framstår vissa ganska klara slutsatser, om ambitionen är att förbättra utsikterna för dem som har sämst prognos på arbetsmarknaden, nämligen de som har det svårt för sig i skolan. Människans egenskaper är något av det mest heterogena man kan tänka sig. Ett effektivt utnyttjande av hennes egenskaper och ett effektivt utnyttjande av hennes goda egenskaper kräver därför en specialanpassad behandling. Att ansätta en standardiserad utbildningsmetodik på ett odifferentierat mänskligt mate-

rial är en absurd idé. En fungerande skola måste differentieras efter elevernas förutsättningar, så att även de som har det svårt för sig kan aktiveras genom konkurrens med sina klasskamrater på någorlunda lika villkor och hela tiden slippa jämförelser med dem som spelar i en helt annan liga. Härmed vinnes även den fördelen att de begåvade eleverna får konkurrera och därmed tvingas aktivera sig, samt slipper ha tråkigt.

Positiv konkurrens bör finnas med i skolan. Konkurrens kommer under alla omständigheter i arbetslivet, något som man måste förbereda (träna) sig för. På samma sätt måste villkoren för de nyutträdande på arbetsmarknaden skärpas, så att inte de viktigaste åren av en individs liv bara passerar utan att han eller hon lär sig något. Höga begynnelselöner är förödande för ungdomars fortsatta yrkeskarriär (se avsnitt 7.9). Om vi för samman resultaten från de ekonomiska, sociologiska och pedagogiska studier som gjorts, blir bilden av den gamla mjuka skol- och ungdomspolitik tyvärr utomordentligt klar. Vi håller på att förstöra de individuella kvaliteter som tidigare byggde välfärd för alla i industriländerna.

I blandade klasser eller skolor får ingen möjlighet att visa vad han eller hon går för. De obegåvade eleverna får ständigt visa upp sin obegåvning i jämförelse med begåvade elever. Dessa behöver inte anstränga sig för att vara bäst och hålls tillbaka därför att de bara har mindre begåvade elever att jämföra sig med. Sådana jämförelser (en form av konkurrens) kan aldrig undvikas. Konkurrens är dessutom något bra, eftersom den – rätt utnyttjad – utgör själva sporren till en insats. Men tävlingen måste läggas upp så att alla har förutsättningar att vara bra någon gång.

Lösningen på dessa problem är en segregerad och aktiv skolgång som fortsätter i form av en aktiv och varierad yrkeskarriär. En differentierad skola ger större möjligheter att lära sig användbara färdigheter med kanske den jämnaste inkomstfördelningen som slutresultat. Yrkeskarriären blir alltid segregerad. Det är därför utstuderat fel att sätta elever med de mest skilda förutsättningar i odifferentierade klasser som ägnar sig åt enkel, standardiserad utbildning.

Utbildning som inte tar hänsyn till dessa fakta blir alltid improduktiv. Utbildningsresultaten är mycket beroende av den ambitionsnivå som läraren har, de krav som ställs och av hur eleverna anstränger sig. Om filtret dessutom är ett viktigt inslag i skolans och ekonomins förmåga att skapa produktivitet, blir på svenskt sätt organiserad utbildning, som medvetet minskar sorteringen av individer i skolan och under de första åren på arbetsmarknaden till lämpliga arbetsuppgifter, förfelad. Den svenska skolan kan redan ha lett till en lägre prestationsnivå hos den svenska arbetskraften än som är nödvändigt, såväl genom lägre kompetensnivå hos varje individ som genom en mindre

lyckad allokering av kompetens på olika uppgifter i ekonomin och genom skapandet av destruktiva attityder till arbetslivet. Detta är någonting helt annat än att utbildningens innehåll i den moderna skolan är mer modernt än i den gamla skolan.

## 7.6 Engagemang och betalningsvilja för utbildning

Ju större engagemang, desto effektivare blir utbildningen. Om utbildningen organiseras som en tävlan och/eller eleverna själva måste finansiera en del av kostnaden blir resultatet bättre. Samtidigt kommer färre att våga sig på utbildning, särskilt de som känner sig mindre begåvade och de som kommer från hemmiljöer av låg intellektuell kvalitet. Hur skall dessa två, delvis motverkande faktorer balanseras? Jag har redan påvisat att en kvalitetsgradering av klasser och skolor är nödvändig för effektiv utbildning. Med den graderingen skulle en del av balansen kunna uppnås.

Återigen är det viktigt, för det *första*, komma ihåg att effekterna av egenfinansiering bör skilja sig radikalt på olika nivåer i utbildningen samt, för det *andra*, att egenfinansiering kan innefatta allt från en låg till en mycket hög egenfinansiering. Dessutom, för det *tredje*, gäller vid högre utbildning (college och uppåt) att de studerande alltid sätter in en betydande egen insats genom att avstå från inkomst under utbildningstiden. Det problem jag tar upp här gäller effekten på elevernas engagemang vid en mycket begränsad egen finansiering. Jag återger dock forskningsläget under denna rubrik helt allmänt och tolkar sedan om resultaten från min speciella utgångspunkt.

En allmän uppfattning sedan Manski och Wise (1983) har varit, att benägenheten att gå vidare till college (i USA) beror negativt på *kostnaden* och positivt på *bidragsnivån* ("student aid"). Likaså påverkas val av college av den relativa utbildningskostnaden. Hansen (1983) hävdade dock att man i analysen måste ta hänsyn till ur vilken miljö ("more or less affluent") studenten kommer, och han konstaterar att den ökade tillgången på studiebidrag för studerande från låginkomstfamiljer ("below-median-income") inte ökade tillgången på utbildning för dessa grupper. McPherson och Schapiro (1991) har nyligen gått igenom vad forskningen om finansieringens betydelse kommit fram till och kompletterat med egna studier. De bekräftar den ursprungliga uppfattningen att kostnaden drar ned benägenheten bland studerande från vita låginkomstfamiljer att fortsätta till college. De ifrågasätter därmed resultaten att studiebidrag ("federal student or financial aid") inte har påverkat benägenheten att gå vidare till college, även om klara besked på denna punkt kräver paneldata som fn inte finns lätt tillgängliga.

Egenfinansiering förknippas ofta med högre studier, där en egen insats också verkar rimlig. Som tidigare konstaterats, bl a av Psacharopoulos (1985), uppnås den högsta förräntningen på lägre utbildning, varför det kan vara ekonomiskt effektivt att föra över subventioner från den högre till den lägre utbildningen, där produktivitet och löneeffekterna anses vara större. Det är i just detta sammanhang intressant att konstatera från Gertler och Glewwe (1990), att viljan att själv betala för grundskoleutbildningen finns hos hushållen i Peru, även om viljan är lägre bland låginkomstfamiljer, samt att skolans kvalitet (väsentligen tillgång på lärarpersonal) påverkar betalningsviljan. Huruvida Psacharopoulos (1985) resultat kan jämföras med dessa låter jag vara osagt. Hans resultat gäller både utvecklade och underutvecklade länder. Det är inte omöjligt (se nedan) att de avancerade industriländerna håller på att få en sådan inkomst- och produktivetsstruktur, att just vissa typer av hög utbildning, och dess kopplande till en varierad industriell erfarenhet, ger extremt hög avkastning, samtidigt som ett minimum av lägre utbildning är ett krav för att överhuvudtaget kunna vara med på arbetsmarknaden (jfr avsnitt 7.8).

## **7.7 Kompetensens betydelse och kompensation**

Den industriella revolutionen skapade en decentraliserad produktionsorganisation enligt Adam Smiths modell. Produktionen specialiserades och skalfördelar uppnåddes i varje arbetsmoment och genom ett sammanhållet och snabbt produktionsflöde i varje ”storskalig” verkstad. En av fördelarna med denna tillverkningsorganisation var att relativt utbildad arbetskraft kunde sättas in i varje moment i tillverkningen av en komplicerad produkt. Kompetensen var så säga inbyggd i maskiner, produktdesign och framför allt i produktionsorganisation. Under mer än 100 år kunde därför den utbildade och yrkesmässigt icke skickliga delen av industriländernas befolkning komma i åtnjutande av en ständigt växande relativlön för sina arbetsinsatser. Orsaken till denna välfärdsökning var den ränta som skapades av den storskaliga produktionsorganisationen, som under en lång tid även räckte till att betala en marknadsmässig avkastning på det investerade kapitalet.

## **7.8 Utbildning lönar sig igen**

Situationen har förändrats sedan ungefär 20 år. Produktutveckling inklusive marknadsföring har vuxit i betydelse medan den enkla tillverkningen, mätt som andel av produktionskostnaden, har minskat,

samtidigt som den utbildade arbetskraften i de rika industriländerna fått konkurrens av såväl sofistikerade maskiner som arbetskraft i icke industriländer. Konsekvensen av den sänkta förräntningen i enkel tillverkning i USA har blivit ett brott i den nästan 100 år långa och mycket förmånliga löneutvecklingen för utbildad, icke yrkesskicklig arbetskraft. Sedan mitten på 70-talet (Blackburn, Bloom och Freeman 1990), har denna trend vänt, samtidigt som avkastningen på utbildning ökat.<sup>36</sup> Ksters (1990) konstaterar att det amerikanska produktionssystemet haft en hög kapacitet att utnyttja det växande utbudet av högutbildad arbetskraft under 80-talet. Vi kan konstatera (se nedan) att en väsentlig del av den högutbildade arbetskraften i USA hamnat i den privata tjänstesektorn. Samtidigt konstaterar Golladay och Haveman (1976, 1977) att inkomsteffekterna i den amerikanska ekonomin är sådana att det behövs en expansion av höginkomsttagarnas inkomster för att det skall skapas jobb för låginkomsttagare och lågutbildade. Den ökade inkomstspridningen skulle därför vara bra för sysselsättningen.

I Sverige verkar akademiker (förutom civilingenjörer) i första hand ha gått till offentlig sektor (Deiaco 1986, Lundberg 1990). Helt nyligen har i en studie från SCB (Nilsson 1991) konstaterats att det finns en viss, svag positiv samvariation mellan andelen högskoleutbildade i olika branscher (1985) och produktivitetens utvecklingen 1970-88. Den positiva samvariationen beror dock helt på de tre branscherna läkemedel, datorer och teleprodukter. Vi kan här konstatera att detta är den typ av produktion som just i USA vuxit snabbare än annan industri, och som anställt akademiskt utbildad arbetskraft. För ett avancerat industriland som Sverige är dessa branscher inte särskilt väl representerade i industristrukturen. Vi bör dock vara på det klara med att SCBs resultat kan vara missvisande. För det första är produktivitet en variabel av tveksamt intresse i detta sammanhang (E 1991e). För det andra mäter vi förädlingsvärdet sämre ju mer sofistikerade produkterna är (E 1990a). Storleken på detta kvalitetsproblem är proportionellt mot insatsen av kompetens i produktionen, varför hela produktivitetseffekten kan ha försvunnit på grund av mätproblemet. Den fråga som därför inställer sig är, om svenska industriföretag varit dåliga på att utnyttja den högutbildade arbetskraft som kommit fram ur de högre utbildningsanstalterna, och vad detta kommer att innebära för det snabbt växande utbud av civilingenjörer på 90-talet, som SCB räknar med.

---

<sup>36</sup> Det är möjligt att denna utveckling för närvarande endast gäller den amerikanska ekonomin, eller att vissa författare, som inte följt med utvecklingen och som fortfarande rapporterar den gamla bilden med sjunkande avkastning på högre utbildning (se t ex Chia 1991), inte är pålästa.

Denna utveckling speglar förmodligen en permanent förskjutning i de avancerade industriländernas produktionsteknik till fördel för den kompetenta arbetskraften och den sofistikerade tjänsteproduktionen, men till nackdel för dem som inte kan bjuda ut kompetens på arbetsmarknaden. Den bild jag målat upp i denna skrift är, att denna utveckling kommer att fortsätta och kommer att sätta den utbildade arbetskraften under allt hårdare ekonomisk press. I väsentlig utsträckning speglar detta den ökade betydelsen av småskalig, kompetensintensiv tjänsteproduktion och den minskade ekonomiska bärkraften hos enkel, storskalig tillverkning.

### **7.9 Ungdomsarbetslöshet – en effektiv sökmetod eller ett socialt problem?**

Ungdomar har generellt högre arbetslöshet än äldre, och tonåringar högst, samtidigt som de har betydligt kortare arbetslöshetstider än äldre. För Storstockholmsregionens aktiva arbetsmarknad med ett brett utbud av jobb är arbetslösheten för ungdom lägre och arbetslöshetstiderna kortare (konstaterar Harkman 1987). Ungdomar tar kortare tillfällighetsjobb, rör sig mer mellan jobb (op.cit., kapitel 5) och lär sig förhoppningsvis en hel del på vägen. Mer än hälften av ungdomarna hamnar till sist i ett annat yrke än det de ursprungligen siktade på (op. cit. kapitel 6). En hel del av rörligheten handlar dock om växlingar mellan studier och arbete och illustrerar att studietiden till en del fungerar som ett filter ut på arbetsmarknaden. Man kan också ta Stiglers (1962) ursprungliga formulering av den söketeorietiska ansatsen till utgångspunkt för en diskussion av ungdomars arbetslöshet. Den stora spridning i löner som erbjuds nytillträdande på arbetsmarknaden gör det lönsamt att intensivt söka efter de bästa erbjudandena. Detta innebär längre arbetslöshetsperioder, eller sökperioder, för unga. Wolpin (1987) finner också att arbetslöshetstidens längd för ungdomar som just lämnat "high school" är mycket känslig för fördelningen av löneerbjudanden, sannolikheten att få ett jobberbjudande och sökkostnaderna. Om sökkostnaderna minskar, går reservationslönen upp och därmed också arbetslöshetstidens längd. Jensen och Westergard-Nielsen (1987) kommer fram till i stort sett samma resultat.

Låg utbildning, hälsoproblem samt bristande erfarenhet förlänger arbetslöshetstiden och gör det svårt att få uthålliga jobb (Harkman 1987, s 113). Av arbetslöshetstiden används högst 10 timmar (!) per vecka till att söka jobb. Hög förväntad lön höjer sökintensiteten. Lätt tillgång till arbetslöshetsersättning sänker sökintensiteten (op.cit., kapitel 6). Detta resultatet bekräftas av Albrecht, Holmlund och

Lang (1989) på samma data. De finner också att erfarenhet och utbildning gör sökandet efter jobb mer effektivt och man finner jobb snabbare. Harkman konstaterar vidare att låg lön ökar den frivilliga arbetslösheten. Arbetslöshetsrisken är större efter ett tillfälligt än efter ett fast arbete. Höga ungdomsarbetslöner sammanfaller med hög ungdomsarbetslöshet. Harkmans studier visar på ungdomsarbetslöshet som ett nödvändigt inslag i sökandet efter jobb som passar individen, samt att sänkt arbetslöshet kan vara ett tecken på en sämre fungerande arbetsmarknad (ungdomar fastnar för tidigt på de första jobben). Genomgående finns en underliggande tendens att de svaga och lågutbildade har mindre möjligheter att söka, finna och behålla jobb, samt drabbas hårdast av felaktigheter i prisbildningen. Det är intressant att notera att även om man observerar ungefär samma fakta, blir slutsatserna om ungdomsarbetslöshetens ekonomiska och sociala effekter olika, om man bortser eller inte bortser från sökandets, prisbildningens och utbildningens (på jobbet) betydelse (jfr tex Rees 1986). Vådan för den framtida inkomst- och kompetensutvecklingen av att som ung och oerfaren tidigt få ett fast och högbetalat jobb är lätt att glömma bort.

## KAPITEL 8

# Dynamisk allokering på arbetsmarknaden och makroeffekter

Snabb ekonomisk tillväxt på makroplanet är ett ofta åberopat och politiskt önskat resultat av effektiv produktion. Ekonomisk tillväxt skapar dessutom resurser, som bl a kan användas för investeringar i fortsatt snabb ekonomisk tillväxt. Men som framgått av en lång rad studier vid IUI är ekonomisk tillväxt mer en fråga om hur ekonomins resurser fördelas än om teknisk utveckling i traditionell, fysisk mening. Kompetens är ekonomins viktigaste kapital. Det är bundet till människor. Den ekonomiska tillväxten är därför på ett avgörande sätt beroende av hur människor med kompetens allokeras till arbetsuppgifter som passar dem. Hur ser sambanden ut mellan å ena sidan utbildningen och å andra sidan allokeringen av arbetskraften via skolan, i företaget och över arbetsmarknaden och det totala produktionsresultatet?

I den klassiska, statiska modellen sammanfaller arbetsersättning och marginalproduktiviteten. Det gör de två storheterna uppenbarligen inte i verkligheten. Den modell jag resonerar i termer av, och som bör användas när ekonomisk tillväxt studeras, är istället dynamisk. I en dynamisk modell gäller inte de statiska sambanden. Framför allt kan vi konstatera att den residuala vinst som återstår sedan de synliga (uppmätta) faktorerna, inklusive kapitalet, fått sin marknadsmässiga ersättning, fortfarande på lång sikt tenderar att vara positiv i en växande ekonomis industrisektor. Denna observation har förklarats på många sätt. En förklaring är att den residuala vinsten speglar ett osynligt kompetenskapital (Knight 1944, McKenzie 1959, E 1990b, 1991c). Det går att visa (E 1990c, 1991f) att den residuala vinsten och teknikfaktorn, eller restfaktorn eller totalfaktorproduktivitetsökning, som uppskattas vid produktionsfunktionsberäkningar är beroende av varandra. Detta kan tolkas så att det osynliga kompetenskapitalet skiftar produktionsfunktionen.



## 8.1 Ny teori ställer gamla sanningar på huvudet

Sökteorin har vänt upp och ned på ett antal etablerade resultat inom arbetsmarknadsforskningen. Det var t ex länge en etablerad sanning, grundad på ekonometrisk analys av partiella tvärsnittsmodeller, att arbetsmarknadssubventioner förlänger arbetslöshetstiderna därför att individerna blir mer kräsna. Ett sådant förlängt sökande kan dock vara långsiktigt effektivt och lönsamt för individer om marknaderna är imperfekta. Axell och Lang (1990) visar att om modellen dessutom vidgas så att hänsyn även tas till "allmänna jämviktskrafter" kan man mycket lätt få det omvända resultatet, nämligen att arbetslöshetstiden minskar, därför att det förhållandet att arbetskraften blir mer kräsen tvingar företagen att ändra strategier. Denna typ av till synes perversa (jämfört med den konventionella meningen), allmänna jämviktseffekter har vi länge observerat i IUIs mikro-till-makromodell. Utslagning av olönsam kapacitet, genom borttagande av subventioner, sänker t ex den allmänna lönenivån och stimulerar tillväxt i andra sektorer (Eliasson och Lindberg 1981). För ekonomin totalt innebär detta att kostnaderna för misslyckade investeringsprojekt är relativt måttliga. Vad som kostar samhället mycket i form av förlorad tillväxt är att bedriva produktion i de misslyckade investeringsprojekten. Detta bör innebära att i en effektivt fungerande marknadsekonomi kommer risken i hög grad att falla på arbetstagarna genom att företagen effektivt korrigerar sina felinvesteringar, ett förhållande som betonar nödvändigheten av ett fungerande socialförsäkringssystem.

I en dynamisk modell får man – i stället för en jämviktslösning, när alla krafter ebbat ut – ett förlopp där de studerade storheterna först kan gå i en helt annan riktning än dit de slutligen tar vägen. Nichols (1981) har tagit några steg i riktning mot en dynamisk analys. Han använder en modell som är dynamisk i den klassiska sökteorins bemärkelse men statisk i den bemärkelsen att all kunskap om individens produktivitet på olika arbetsuppgifter är känd för någon utanför systemet, t ex av den som konstruerat modellen och laddat den med data. Modellens företag investerar inte för att utöka sin kapacitet. Därför handlar tillväxten om en bättre allokering av individer med olika men kända talanger på jobb med olika, men kända produktivitetsegenskaper och krav på talang. Sökandet är dessutom inte resurskrävande i annan bemärkelse än att det är kostsamt för samhället att producera mindre än den bästa allokeringen av människor med kompetens kan åstadkomma. Sambandet mellan talang och produktivitet på jobb med olika krav på "skills" är icke linjärt, varför "high talent individuals have comparative advantages at high skill jobs" (op.cit., s. 351). Nichols låter sedan individer och jobb finna varandra. De kombinationer som uppnås beror på modellens parametersättning.

Företagen inspekterar, anställer och avskedar arbetskraft efter vissa parametersatta kriterier. Organisationen av denna sökprocess kan göras olika. Nichols visar att vid varje parametersättning maximeras tillväxten i produktionen vid en *positiv arbetslöshetsnivå*. Det lönar sig dessutom att organisera arbetsmarknaden så att individerna hittar de jobb som passar dem bäst. Även om Nichols ej genomför det experimentet följer, att om arbetsmarknadens myndigheter begränsar möjligheten för företag och arbetare att söka sig fram på arbetsmarknaden så att en mindre bra allokering utifrån arbetarnas synpunkter erhålls, hålls också den makroekonomiska tillväxten tillbaka. Det är mycket lämpligt att ta fasta på dessa teoretiska resultat för den fortsatta diskussionen av arbetsmarknadens funktioner.

## **8.2 Förmågan att klara förändring avgör produktiviteten**

Bo Carlsson har i flera omgångar genomfört dynamiska analyser på IUIs mikro-till-makro modell, där syftet varit att bryta ned teknikfaktorn i dess beståndsdelar (se t ex Carlsson 1980, 1990 samt Carlsson och Taymaz 1991). Simuleringsresultaten pekar entydigt mot slutsatsen att det är marknadens allokeringfunktioner (givet existerande bästa teknik) som avgör produktivitetens utvecklingen i ett 20- till 30-årsperspektiv. På ännu längre sikt spelar ny teknik (produktfronternas förskjutningar) och nyföretagandet (E 1991a) en viktig roll för den makroekonomiska utvecklingen. Men ekonomin arbetar ständigt så långt under vad som är tekniskt möjligt att producera, att den tekniska utvecklingen och nyföretagandet helt måste stanna upp för att produktivitetens utvecklingen på makronivå skall påverkas i ett 10- till 20-årsperspektiv. Detta innebär att investeringar ”till en given teknik”, som beror på företagets vinstresultat och omallokeringar av arbetskraft till de företag som har råd att betala bra löner, dominerar produktivitetens utvecklingen, som vi mäter den, på makronivå. Ekonomins förmåga att smidigt anpassa sin produktionsstruktur till förändrade konkurrensbetingelser avgör den ekonomiska tillväxten. Detta är väsentligen en fråga om arbetskraftens rörlighet mellan jobb. Detta innebär återigen att makroekonomiska framgångar ställer just de krav på människor som vi gått igenom ovan, nämligen förmåga att lösa problem, förmåga att anpassa sig och en vilja att acceptera förändringar. Industriell framgång för ett land är inte oberoende av mentaliteten hos landets befolkning.

### 8.3 De tre grundläggande kompetensproblemen

Det tidigare sagda pekar på tre grundläggande kompetensproblem i en specialiserad, industriell ekonomi. En dynamisk, växande ekonomi är stadd i ständig förändring. Ny kunskap, ny kompetens möjliggör utveckling men förstör samtidigt det ekonomiska värdet på gammal kompetens. Utbud och efterfrågan på kompetens kommer alltid att matchas dåligt (*mis-match- eller kompetensproblemet; problem 1*).

Kompetens tar tid att bygga upp och är svår att värdera på annat sätt än genom demonstration i marknaden. Människor med kompetens blir inspektionsvaror. Anpassningen av kompetens till olika uppgifter i en ekonomi bjuder på ett gigantiskt *sorteringsproblem* som i första hand sköts via arbetsmarknaden (*arbetsmarknadsproblemet; problem 2*).

Den osäkerhet som är förknippad med människornas arbetsuppgifter och inkomster i en specialiserad och internationellt integrerad marknadsekonomi byggd på konkurrens gör att marknaderna själva måste erbjuda ett brett spektrum av någorlunda billiga försäkringstjänster för inkomstbortfall av olika slag (*socialförsäkringsproblemet; problem 3*). Välfärdsstatens historiska tillväxt skall därför delvis betraktas som en politiskt efterfrågad lösning på ett försäkringsproblem som marknaden varit dålig på att lösa. Det verkar dock som om en effektiv organisation av marknadsekonomin för ekonomisk tillväxt innebär, att försäkringarna för inkomstbortfall i ökad utsträckning måste förläggas utanför företagen, i marknaden, dvs hos arbetstagarerna själva. Frågan om välfärdsstatens framtida överlevnad beror därför på, om det nu finns effektivare lösningar i marknaden som erbjuder samma försäkringstjänster till lägre kostnad än det nuvarande, offentligt monopoliserade socialförsäkringssystemet. Ett viktigt inslag i denna kalkyl är den högre resursförbrukning, bl a i form av förlorad ekonomisk tillväxt, som en dåligt organiserad försäkringslösning åstadkommer.

### 8.4 Problem 1 – mis-matchproblemet

Den så kallade mis-matchhypotesen (Osterman 1983) har under senare år väckt allt större uppmärksamhet i litteraturen. Hypotesen går ut på att det finns en överefterfrågan på kompetent arbetskraft, och få jobb för okvalificerad arbetskraft. Teknisk utveckling och – möjligen – förändrad kvalitet hos utbildningen gör att problemet vidmakthållits och till och med förvärrats i framgångsrika ekonomier. Med en stel lönebildning permanentas detta ojämvtillstånd, om man inte kan

finna en positiv metod att snabbt sluta gapet genom kompetensutveckling.

På denna punkt konstaterar Kusters (1990) att den amerikanska ekonomin haft en hög kapacitet att utnyttja den kompetenta arbetskraft som kommit fram ur det amerikanska skolsystemet. Leonard och Jacobson (1990) observerar dessutom att den teknologiska utvecklingen verkar ha varit till fördel för "skilled workers". Härvidlag har en svängning i utvecklingen inträffat. Den tidigare höga avkastningen på utbildning sjönk i USA under 70-talet (ingen vet riktigt varför) men ökade igen (Kusters 1990) till en hög nivå under 80-talet. Man vet inte heller varför avkastningen ökade men tror att den exogena utvecklingen av industristrukturen spelat en avgörande roll. Bishop och Carter (1990) talar om "the worsening shortfall of College graduates" som ett framtida problem för de industrier USA måste bygga internationell konkurrenskraft på. Baksidan av den ökande avkastningen på utbildning är den sjunkande relativlönen för utbildad arbetskraft sedan 70-talets mitt (Blackburn, Bloom och Freeman 1990).<sup>37</sup> Samtidigt kan för USA konstateras (Kutscher 1988) att en mycket kraftig ökning av efterfrågan på lågnivåjobb också ägt rum i USA, och att detta förmodligen förklaras av den stora lönespridning<sup>38</sup> som råder i USA jämfört med i Sverige.

USA har fått en tung bemanning av arbetskraftens högsta och lägsta nivåer, medan svensk arbetskraft fortfarande har ett tungt mellanskikt, företrädesvis bestående av yrkesarbetare (se Tabell 1). Denna grupp är avgörande för existensen av en konkurrenskraftig tillverkningsindustri. En viktig fråga som jag därför ställer är huruvida det amerikanska, delvis elitistiska utbildningssystemet filtrerat upp talang i den statistiskt anonyma privata tjänstesektorn, bort från industrin, medan den lågkvalitativa arbetskraften på grund av bristande kompetens inte kunnat fylla på underifrån. Amerikansk tillverkningsindustri har råkat ut för en kompetenskris.

## 8.5 Problem 2 – sorteringsproblemet

Allokeringen på arbetsmarknaden handlar om selektion (sortering). Människor *byter* jobb. Arbetsgivaren *väljer* anställda. Företagsled-

---

<sup>37</sup> Min tolkning är att den tidigare höga avkastningen på utbildning sammanfaller med den offentliga sektorns expansion, medan den pågående ökningen på ett påtagligt sätt speglar lönsamheten i den moderna industrin och i den privata tjänsteproduktionen.

<sup>38</sup> Golladay och Haveman (1976, 1977) samt Haveman, Hollenbeck, Betson och Holmer (1980) observerar att det behövs en inkomstexpansion i höglöneskikten i den amerikanska ekonomin för att skapa enkla låglönejobb.

ningens centrala problem är att undvika att företaget bemannas med inkompetens. Man sorterar vid anställningsbesluten, befodringsbesluten och permitteringsbesluten efter detta kriterium.

Kompetensproblemen hanteras inom två delvis varandra uteslutande teorier; humankapitalteorin och filterteorin. Filterteorin (Arrow, Spence, Stiglitz) behandlar det renodlade sorteringsproblemet. Humankapitalteorin ser människan som "ett företag", i vilket man kan investera i utbildning och bygga upp den kompetens som saknas. De bägge teorierna utesluter självfallet inte varandra. I verkligheten verkar bägge mekanismerna samtidigt. De två teorierna har dock inte integrerats matematiskt. En väldig litteratur finns inom området (se t ex Willis 1986 samt Jones och Jackson 1990).

Inom humankapitalteorin råder stor oklarhet om vad kompetens och utbildning egentligen har för innehåll. Samma oklarhet gör att det inom filterteorin råder oklarhet om effektiviteten hos de kriterier som skall sortera människor efter kompetens.

Pedagoger och psykologer hävdar att det finns tester som effektivt sorterar fram produktiva människor ur en blandad grupp, medan ekonomer är mer tveksamma och anser att skolbetygen är väl så tillförlitliga (se t ex Mueser och Maloney 1991). Den intressanta frågan är sorteringsystemets effektivitet i dessa olika avseenden. Jag diskuterar nedan olika resultat från forskningen. Den avgörande frågan är om kompetensens karaktär möjliggör *försortering* (tester) eller om människor med kompetens skall betraktas som *inspektionsvaror* som kan sorteras först efter inspektion "in use" (Bishop 1990).

En annan fråga har att göra med om "social and private benefits" skiljer sig på ett markant sätt, vilket Bishop (1989d) hävdar kategoriskt. En tredje fråga är om sorteringen kan ske på ett helt annat sätt, t ex genom att de företag som ej lyckas få kompetent arbetskraft läggs ned, dvs att det finns institutionella substitut för direkt allokering av individer. I så fall förstärks det sociala marknadsmisslyckandet i föregående avsnitt. Den riktigt dåliga arbetskraften sorteras förr eller senare bort från jobben. Två frågor följer naturligt. För det *första*, om detta slutresultat är oundvikligt, finns det då inte många institutionella lösningar, av vilka några måste vara ekonomiskt effektivare än andra, när det gäller att utnyttja alla former av mänsklig kompetens. Ett förslag som alltid legat nära till hands för ekonomer är att acceptera en så stor lönespridning att alla som vill ha jobb kan få jobb. För det *andra*, hur hanterar man utsorteringsproblemet socialt om det är oundvikligt? Kan kompetensutvecklingsprogram eller en bättre allokering på arbetsmarknaden, så att varje individ bättre än tidigare finner jobb som passar honom eller henne, reducera de negativa sociala konsekvenserna? Eller återstår bara välfärdsstatens subventionerade vård?

”Konflikten” mellan humankapitalteorins och filterteorins anhängare är inte bara en intellektuell fråga. Valet av antaganden till förmån för den ena teorin, ofta genom utslutning av den andra teorin, styr nästan alltid de slutsatser om politik som kan dras. Humankapitalläran tenderar att ge fler uppgifter åt det offentliga, medan filterteorin betonar institutionernas betydelse, när det gäller att underlätta eller försvåra individuella beslut i marknaderna (se t ex Stiglitz 1975b). En renodlad humankapitalansats suddar dessutom ofta bort de marknadsmekanismer som filterteorin och söketeorin betonar. Man kopplar så att säga utbildningen direkt till produktionen genom att förutsätta (ofta) att alla är lika kapabla att ”lära sig” och att arbetsgivaren alltid vet vad man kan. Man får då stabila ”earnings functions”. Hur skall man t ex förklara den mycket större spridning som föreligger i inkomster inom en underutvecklad jämfört med en avancerad industriell ekonomi? En ren, allmän jämviktsbaserad humankapitalansats (se t ex Ljungqvist 1991) skulle t ex hänvisa till en ojämn fördelning av det mänskliga kapitalet samt till bristande möjligheter att finansiera investeringar i utbildning, eller till att osäkerheten i att med framgång genomföra en utbildning kräver en hög riskpremie i lönen för utbildade. I bägge fallen kan statsmakten träda in och finansiera utbildningen för dem som inte har kapital. Den söketeoriska ansatsen ger däremot ett helt annat besked. Olika lönejämföringsfördelningar etableras i marknaden. De beror på incitamenten för individerna att söka vidare, en ren marknadsförklaring således med helt andra policyimplikationer.

Humankapitalteorin kortsluter arbetsmarknaden och finner en förklaring i imperfekta kreditmarknader (finansieringsmöjligheter; Ljungqvist 1991), därför att man inte kan inteckna framtida högre inkomster från en högre utbildning. Alternativt kan risken att misslyckas med utbildningen vara stor, varför det krävs en mycket hög avkastning för att någon skall våga sig på en investering i utbildning. Premien blir hög, därför att ett misslyckande innebär en stor sänkning av inkomsten (Ljungqvist 1992). Men söketeoriker eller filterteoretiker skulle snarare ha betonat arbetsmarknadsrisken att inte hitta det bästa jobbet eller att bli missförstådd av arbetsgivaren, som inte kan förstå ens höga kompetens (Bishop 1989d).

Vad som är intressant är att varje partiellt resonemang är mycket känsligt för de antaganden man gör. Men om man tar hänsyn till alla aspekter samtidigt, blir modellen analytiskt ohanterlig. Men det är så sysselsättningsproblemet ser ut och alla de ”bitar” jag har plockat ihop ger ett puzzel, där denna boks tema – för att bli fullständigt behandlat – måste diskutera utbildningen, arbetsmarknaden och osäkerheten (försäkringsproblemet) i ett sammanhang. Den samlade teoretiska litteraturen leder klart till denna slutsats. Därför har empi-

rikerna kämpat för att reducera problemet till ett enklare format, dvs vanligtvis antingen en filter- eller sökteoretisk bas eller en humankapitalteoretisk bas (se avsnitt 8.7).

## 8.6 Kan man försortera människor efter kompetens?

Vi har observerat hur sällan företagen använder tester vid anställningsbeslutet. I den mån någon form av formella kriterier används så är det skolbetyg. Särskilt tycks akademiska betyg vara ett krav för att överhuvudtaget komma med i t ex en högre företagskarriär. Från pedagogiskt håll hävdas att en typisk arbetsgivare skulle uppnå produktivitetsförbättringar som motsvarade ända upp till 40% av lönen om han lade ned litet mer resurser på att använda "ability tests" vid anställningsbeslutet. Andra studier visar också att såväl utbildningsresultatet som resultatet från lämplighetstester, oberoende av varandra, påverkar lönen.

Med all denna information ställer sig Mueser och Maloney (1991) frågan, hur det kommer sig att arbetsgivaren uppträder så irrationellt. Deras svar är att de amerikanska arbetsgivarna inte vågar. De använder inte tester fullt ut på grund av bl a minoritetslagstiftningen. Dessutom är testerna förmodligen inte så tillförlitliga som pedagoger och psykologer tror, och det begriper företagets personalfolk. Det verkar till och med vara så (Gottfredson 1985) att arbetsgivaren, i den mån han använder tester, tvärtom bättre vetande tittar på skolbetygen. Det kan vara intressant att i sammanhanget notera (Andersson 1987), att svenska arbetssökande menar att skolbetygen mäter deras förmåga att tillgodogöra sig teori, deras ambitioner i skolan och hur väl relationen mellan lärare och elev fungerat, samt att arbetsgivaren tycker ungefär samma sak. Däremot menar de arbetssökande att intervjuerna knappast kan vara tillförlitliga när det gäller att fånga andra egenskaper, som förmågan att arbeta i grupp, flexibilitet, kommunikativa färdigheter etc, en slutsats som stämmer överens med de amerikanska erfarenheterna. Den rationelle arbetsgivaren bör alltså gå på skolbetygen, betrakta arbetstagaren som en inspektionsvara och helst försöka bli kvitt honom eller henne om de förväntade egenskaperna inte visar sig.

Resultaten ger anledning till intressanta funderingar kring frågan vad en *bättre sortering av människor efter kompetens* skulle leda till vad gäller makroekonomisk produktivitet och inkomstfördelning. Hunter och Schmidt (1982) har till och med konstruerat en arbetsfördelnings("assignment")modell, där allokeringen av människorna på jobb bl a sker på grundval av tidigare prestationer. Många anser att

grova sådana sorteringar avsevärt bör kunna förbättra allokeringen av talang i ekonomin. Bishop (1988b, 1989d) anser till exempel att eftersom arbetsmarknaden fungerar dåligt när det gäller att belöna de elever som tar kurser i grundskolan som ger produktivitet på arbetsplatsen, skulle kompetenstester vid anställning kunna höja incitamenten att lära sig rätt saker i skolan. Hunter och Hunter (1984) säger till och med att "if the Pennsylvania Police Department were to drop its use of cognitive ability tests to select entry-level police officers, the cost to the city would be more than \$170 millions over a 10-year period" (op.cit., s 72). Avgörande för svaret på frågan hur tillförlitliga lämplighetstester är blir det mänskliga kapitalets grad av heterogenitet.

Hunter och Hunter (1984) anger korrelationen mellan förmåga enligt "cognitive and psychomotor"tester och produktivitet på arbetet till storleksordningen 0.5. Samtidigt är korrelationen mellan utbildningsresultat och produktivitet blott 0,1. Men, påpekar Mueser och Maloney (1991), H-Hs estimationsmetod gör att det senare resultatet kan innebära en underskattning, därför att de begränsat skattningsintervallet a priori (jag vet inte varför man fört in den begränsningen). Om man lyfter bort den begränsningen kan korrelationen mellan utbildning och produktivitet bli så hög som 0,7. Detta innebär att betyg på utbildning kan förutsäga produktivitet på arbetsplatsen lika bra som tester av direkt förmåga.

Tester på förmåga att producera, oavsett vilken metod man använder, är ett exempel på sortering à la filtorteorin. Ett antal intressanta och kanske till och med viktiga frågor kan ställas. Den första är: Finns det fördelar med sortering? Om tester är bra och pålitliga kommer företag som förstår sig på att använda testerna att anställa bättre arbetare med högre produktivitet än företag som inte använder tester. Och de får hög avkastning på sina tester, eftersom alla arbetsgivare inte begriper sig på att använda dem. Dessa smarta arbetsgivare behöver därför inte betala hög lön i enlighet med de anställdas produktivitet, utan endast den lägre lön som en oinformerad arbetsgivare sätter. Vi har ett typiskt fall av "adverse selection". De arbetsgivare som inte kan använda tester får arbetskraft av dålig kvalitet. Det finns alltså en privat fördel med att använda tester.

Nästa fråga Mueser och Maloney (1991) ställer är, om det finns några fördelar för samhället, dvs en positiv BNP-effekt. De prövar två resonemang och sluter sig till att om företagen fritt får välja kan det bli så att "firms may (min kursivering) do more testing than is socially optimal". Mueser och Maloneys första argument mot tester kommer från en opublicerad uppsats av Rothschild (1979), som jag tyvärr inte har haft tillgång till. Den går ut på att om tester blir vanliga, kommer platssökande att lära sig att utnyttja den slumpmässiga variatio-



nen i testresultaten. De låter sig testas tills de klarar sig av ren tur. M-M tycker inte detta är något viktigt argument. Däremot påpekar de (om jag förstår dem rätt) att om företagen satsar för hårt på tester, medan produktiviteten på jobbet kommer först så småningom, kan man dels få en sned selektion i så måtto att man inte får tillfälle att pröva de nyanställda, dels kan uppmärksamheten fästas på fel saker. Man riskerar att promovera folk på fel grunder, nämligen testresultat. Oavsett om detta är vad M-M menar eller inte, är det ett viktigt påpekande. Det finns många exempel på hur det kan gå fel i ett företag, när man använder fel kriterier vid anställning och befordran.

Det väsentliga är å andra sidan om användning av tester vid anställningsbeslut är något som statsmakten skall lägga sig i. Anställningsbeslut är en typisk ”privat” fråga för företagen. De bör ha rätt att göra fel och ”kosta på” för mycket, om de så önskar. De företag som gör fel och anställer lågkompetens till för höga löner kommer förr eller senare att gå under. Den skiss på företaget som en kompetensdriven organisation, som finns i avsnitt 6.9, handlar just om företagets förmåga att bemanna sig med rätt kompetens. Detta är med andra ord ett område där marknaden bör få råda för att alla upptänkliga lösningar skall få tillfälle att prövas.

## **8.7 Ger effektivare arbetsmarknader en snedare fördelning?**

Den tredje synpunkten gäller fördelningen. Här slirar ekonomerna in i sina egna förutfattade meningar och val av teorier. Om humankapitalet bara har en dimension, kommer en förbättrad och förfinad sorteringsteknik att knuffa lågkvalitativ arbetskraft mot dåligt betalda jobb. Fördelningskonsekvenserna blir negativa. Detta är den gängse pessimistiska uppfattningen, som kan härledas ur den klassiska ”industrial organization”-modellen. I den experimentellt organiserade ekonomin (se avsnitt 5.1), som jag resonerar i termer av, råder däremot extrem heterogenitet och mångfald. Humankapitalet har många dimensioner och en rik industriell ekonomi erbjuder ett enormt utbud av alla upptänkliga slag av jobb och affärsmöjligheter. Det blir då normalt att människor under första delen av sin arbetsmarknadskarriär prövar sig fram och i början hamnar på fel jobb, dvs där de inte kan prestera något. Med bättre tester kan de möjligen hamna på rätt arbete snabbare. Det sociala utfallet blir positivt. Det kan vara på sin plats att redan här observera, att om testerna till äventyrs inte skulle vara bra på att styra människor mot rätt jobb, kan argumentet föras fram ytterligare ett steg. En dåligt fungerande arbetsmarknad låser fast människor i fel jobb. En fungerande arbetsmark-

nad sköter samma filtreringsfunktion som testerna, och människorna både knuffas och stimuleras att söka vidare, samt lär sig mycket på vägen. Arbetsmarknadsforskningens viktigaste fråga blir därför att utvärdera vilka sorteringsfilter som är bäst under olika situationer: tester, arbetsförmedlingar eller en öppen och fri marknad. Jag föreställer mig att en öppen och fri forskning på denna punkt skulle leda till mycket annorlunda resultat om vad som är bäst för välfärden än den politik som blivit standard i välfärdsekonomier av svensk typ, och som betraktar arbetsmarknaden som en social snarare än en ekonomisk institution.

Som jag redan nämnt existerar för närvarande ingen teori, inom vars ramar man kan utvärdera filterhypotesen mot humankapitalhypotesen. De två alternativen blir vanligen varandra uteslutande, fristående intellektuella system. Analytikerna på området har valt endera av dem och uteslutit den andra och kommer därmed fram till relativt entydiga men på grund av metodvalet som regel delvis felaktiga slutsatser.

Jones och Jackson (1990) konstaterar att det är svårt (kanske omöjligt) att direkt testa den ena teorin mot den andra och de noterar att argumenten i Wise (1975) studie av collegeutbildade, som arbetar i stora företag, talar för humankapitalet medan Lazears (1977) argument mot Wise talar för filtret. Lazear påpekar att urvalsbias i olika led gör det nästan omöjligt att direkt förkasta den ena hypotesen till förmån för den andra. Jones och Jackson (op.cit., s 264) väljer i stället för ett omöjligt direkt test att pröva om "particular inferences of the hypothesis are empirically suggested". De finner att företagets utbildningsinvesteringar i en anställd inte ökar med den anställdes betyg, ett förhållande som inte stöder filterhypotesen. Högre betyg innebär dessutom högre inkomst oavsett hur mycket utbildning företaget investerat i den anställda. Tvärt emot Wise (1975) finner Jones och Jackson ett positivt samband mellan collegebetyg och begynnelselönen. Deras slutsats är att filterhypotesen inte fått något stöd, medan man inte funnit några starka skäl (op.cit., s 254) att förkasta humankapitalhypotesen. Albrecht (1981) gör ett försök att i samma modell parameterisera bägge hypoteserna men får ingen signifikans för någondera. Lang och Kropp (1986) finner stöd för sorteringshypotesen, när de studerar om utbildningstiden skiljer sig för lika begåvade elever, om det finns eller inte finns obligatorisk närvaro hela skoltiden. Bishop (1989d), som bygger hela sin analys på en selektionsmodell, kommer – kanske inte oväntat – fram till mycket klara uttalanden till förmån för sorteringshypotesen. Kostiuk och Follmanns (1989) studie av den amerikanska marinens rekrytering och de selektionsmekanismer som där gör sig gällande är en illustrativ jämförelse.

Ingen av dessa studier kan sägas ha löst kontroversen. De har en-

dast visat att bägge mekanismerna verkar samtidigt och att en klar, viktig och väldefinierad uppgift för forskningen är att reda ut hur mycket de betyder. Annars kan nämligen inga pålitliga policyslutsatser dras. Jag kan också konstatera att företagens beteende klart stöder filterteorin i en speciell bemärkelse (se avsnitt 6.9), nämligen att företaget är organiserat för att filtrera upp (befordra) kompetenta människor i företaget. En väsentlig del av individens kompetens skapas genom att han eller hon tillägnar sig en varierad erfarenhet på arbetsplatsen under karriären. Den varierade erfarenhet han eller hon därmed får avgör möjligheterna att nå höga exekutiva befattningar. En modell för detta filter (för en verbal sådan, se avsnitt 6.9) skulle integrera humankapital- och filterhypoteserna.

## 8.8 Problem 3 – behovet av försäkringslösningar

Den moderna och på internationell specialisering och konkurrens grundade, experimentellt organiserade ekonomin ställer helt andra krav på individen än det gamla jordbrukssamhället. I marknaden saknas den trygghet som den egna gården, familjen och byns kollektiv gav. I det stationära bondesamhället löstes utbildnings-, försäkrings- och pensionsproblemen inom familjen och byn i ett sammanhang, under det paternalistiska överinseendet av husbonden eller byns hövding.

Med den framväxande marknadsekonomin med marknader för såväl krediter som risker för inkomstbortfall kom utbildnings-, försäkrings- och pensionsproblemet delvis att lösas kommersiellt och/eller via privat (individuellt eller inom familjen) förmögenhetsbildning.<sup>39</sup> *I princip* borde hela utbildnings-, försäkrings- och pensionsproblemet kunna lösas via förmögenhetsbildning inom familjen, *om* fungerande marknader för krediter och risker funnes, och om skatterna vore mycket låga.

Vi karaktäriserar också det decentraliserade, moderna samhället med ökade individuella risker för inkomstbortfall som en marknadsekonomi, nämligen en ekonomi med någorlunda fungerande marknader. Det enda acceptabla motivet för andra, kollektiva lösningar är om samhället har andra fördelningsambitioner än de som skapas i marknaden, och/eller inte accepterar individens/familjens förmåga att förvalta sitt eget kapital. Vi får då tre olika typer av politiska fördelningsproblem som inte heller fungerande marknader klarar av:

(1) *Adverse selection*: Marknaden väljer bort ”dåliga risker”, dvs de

---

<sup>39</sup> Jag utgår då ifrån att skatterna inte snedvrider marknadspriserna.

som inte bedöms kunna betala försäkringspremier och räntor (*marknadsmislyckanden*).

- (2) *Kompetens*: Skillnader i livsinkomsterna kommer att uppstå på grund av stora olikheter i individuell förmåga.
- (3) *Kortsiktighet*. Även om marknadslösningar finns vill individen konsumera allt nu ("slarvern").

Låt oss kalla (1) de svagas problem. De är ett typiskt marknadsmislyckande, som har motiverat både offentliga och privata insatser (socialvård, välgörenhet). Graden av offentlig inblandning för att försöka lösa dessa problem varierar mellan olika länder. Det handlar väsentligen om graden av politisk ambition, dvs i vilken utsträckning landets befolkning är beredd att acceptera en ojämn inkomstfördelning.<sup>40</sup> Under de övriga kategorierna är verksamheten mer blandad. De tre problemen har tillsammans motiverat uppbyggandet av stora offentliga sektorer i flertalet industriländer.

Om vi bortser från det politiska, sociala rättviseproblemet, kan vi i detta sammanhang formulera ett mer samhällsekonomiskt motiverat skäl för ett fungerande utbildnings-försäkrings-pensionssystem, nämligen risken för underinvestering i kompetensuppbyggnad i ekonomin totalt. Eftersom kompetensen bestämmer inkomsten och de försäkringsförmåner socialförsäkringssystemet erbjuder, sammanfaller de två problemen.

## 8.9 Några ord om familjen

Familjen är den klassiska försäkringsorganisation inom vilken människans fortbestånd som civiliserad varelse har klarats. Familjen bygger i hög grad på altruism. Många skulle säga att den *utvidgade familjen* som innehåller tre generationer ("the extended family", se E 1982) är den maximala grupp inom vilken altruism kan etableras och fungera långsiktigt. Inom större grupper eller organisationer (tex en hel nation) ger "icke-marknadslösningar" snart upphov till omöjliga informationskrav, prohibitiva administrativa kostnader och impopulära tvångslösningar. Sådana system faller lätt sönder på grund av bristande inre disciplin, något som de mera extrema varianterna av välfärdsekonomierna håller på att råka ut för. Den utvidgade familjen internaliserar delvis institutioner som pensionering, utbildning och

---

<sup>40</sup> Det är dock inte säkert att en ambitiös fördelningspolitik leder till en jämnare fördelning än den en fri marknad skulle ha åstadkommit. Se avsnitten 8.7 och 8.11.

sjukförsäkring. Becker och Tmes (1976) skissar på en intressant sådan altruistisk familjemodell, i vilken föräldrarnas mål är att genom utbildningsinvesteringar och överföring av finansiella tillgångar utjämna den ekonomiska välfärden inom familjen ex post. Den optimala lösningen är att investeringarna i utbildning fördelas ojämnt till fördel för de barn som har kompetens att förränta utbildningen. Den slutliga fördelningen korrigeras sedan genom direkta gåvor eller arv. De senare är det altruistiska inslaget. Marknaden "bryr sig inte". Det gör inte heller den kortsiktiga familjen eller familjen utan betydande human- och finansiellt kapital att överföra.<sup>41</sup>

Att marknaden inte skulle klara den ökade risk för individerna som det specialiserade industrisamhället skapade, förstod redan Bismarck i Tyskland. Social oro skulle bli följden om inte ett fungerande försäkringssystem skapades. Bismarck byggde därför den första välfärdsstaten. Vi kan också konstatera att den svenska välfärdsstatens tillkomst, liksom Bismarcks, ursprungligen stod på en rationell, ekonomisk grund. Nästan hela den offentliga sektorn var fram till 1900-talets mitt kommunal, och de offentliga resurserna ägnades åt att bygga infrastruktur (vägar etc) samt att skapa utbildade, friska och trygga arbetare (utbildning, sjukvård och pensionsförsäkringar) åt industrin (se Eliasson och Ysander 1983). Den extrema fördelningspolitik som går utöver försäkringsmotivet hör det sena 60-talet och 70-talet till.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Becker och Tmes (1976) är en osentimental ekonomisk analys av familjens investeringsproblem samt av hur barnens kvalitet på varje inkomstnivå beror negativt av antalet barn. Deras resultat är bara delvis beroende av ett antagande om att mer begåvade barn, som får en större del av familjens utbildningsresurser, senare verkligen hjälper sina mindre begåvade syskon. Även själviska, begåvade syskon (Becker 1974) kommer att ta hänsyn till föräldrarnas önskemål och göra detta, om de väntar sig gåvor från sina föräldrar, ett argument som Nerlove, Razin och Sadka (1984) inte accepterar. Helt andra slutsatser nås om föräldrarna inte kan driva igenom inkomstöverföringar mellan syskon. Becker och Tmes konstaterar vidare att om offentligt finansierad utbildning, ägnad att kompensera barn som växer upp i ofördelaktiga hemfamiljör, får föräldrarna att tillräckligt mycket reducera eller ändra inriktningen av sina egna investeringar, kan den åsyftade kompenationseffekten helt utebli. Denna slutsats om "The failure of compensatory education" kräver inte, som hos Jensen (1969), att de barn som mottar kompenenserande undervisning är mindre begåvade än andra barn. Det räcker med att föräldrarna ändrar familjens interna investeringsbeteende.

<sup>42</sup> Man kan diskutera om den ofantliga expansionen av den offentliga sektorn som borgerligheten stod för i 70-talets Sverige är att hänföra till det försäkringsbehov som följde i oljekrisernas kölvatten.

## 8.10 Staten som familjefar

I den moderna välfärdsstaten har staten tagit hand om den altruistiska familjens fördelningsuppgift med motiveringen att fördelningen mellan familjer annars blir orättvis. Samtidigt håller den altruistiska familjens inre sammanhållning på att brytas ned, delvis därför att dess uppgifter försvinner, delvis därför att skatter tvingar ut medlemmarna i marknaden för att familjens ekonomi skall gå runt. Det senare går ut över just den inre sammanhållningen.

Utvecklingen mot ökad specialisering och ökade individuella risker kommer att fortsätta. Därför kommer också efterfrågan på adekvat utformade försäkringstjänster att fortsätta att öka. De nya marknadskrafter som idag utsätter industrisamhällets inbyggare för ökade risker är framför allt industrialiseringen av världens ekonomiskt underutvecklade länder och öststaterna. Dessa länders företag bryter in just på de rika ländernas marknader för enkla industriprodukter, där deras lågkvalitativa arbetskraft återfinns (se t ex Borjas, Freeman och Katz 1991). Samtidigt kan vi observera en tydlig utveckling mot en annorlunda (jämfört med den traditionella industriproduktionen) strukturerad produktion i den kunskapsintensiva informationsekonomin, där småskalighet kommer att råda och olika former av eget företagande – i motsats till lönekontraktet – kommer att bli vanligt förekommande i de mest kompetenskrävande jobben. Det senare gäller främst därför att högkompetens, av skäl som jag dragit tidigare, aldrig kan bli fullt kompenserad via ett lönekontrakt.

Efterfrågan på försäkringslösningar kommer (i en sådan ekonomi) att kraftigt öka och centralt monopoliserade försäkringssystem kommer inte att klara den nödvändiga mångfalden. Dessutom följer av min analys (se mer nedan) att försäkringssystemets effektivitet i det moderna samhället kommer att präglade hela ekonomins effektivitet, som förutsätter att industrin relativt fritt tillåts anpassa sina strukturer, och att därför risken för inkomstbortfall i ökad utsträckning lyfts ut ur företagen över på de enskilda individerna. Historiskt har förmögenhetsbildning inom familjen varit den första försäkringsinstansen. En fungerande lösning på ett samhälles försäkringssystem måste acceptera en ökad roll för privat förmögenhetsbildning.

Men det finns bredare gemenskaper än familjen, t ex byn. Redan under antiken fanns lokala marknadslösningar på de försäkringsproblem som idag i stor utsträckning sköts av det offentliga (se Bucht 1936). Ju större försäkringsgemenskapen blir, desto mer marknadsmissigt måste dock verksamheten bedrivas för att gå runt kommersiellt, med kontroll av "moral hazard"- och "adverse selection"-problem. På denna punkt finns en mycket omfattande teoretisk litteratur. Det är här viktigt att observera att "adverse selection" innebär

att ”dåliga försäkringsfall” stöts ut ur försäkringsgemenskapen, därför att de försäkringsmässigt aldrig kommer att kunna bidra med en aktuariemässig premieinsats. Det är i detta arbetsmarknadssammanhang intressant att observera två fenomen, *dels* att välfärdsstaten tagit på sig en ökad andel av försäkringsansvaret, även *utöver* den del där marknaden ej erbjuder egna lösningar (”market failure”), *dels* att företagen själva – till stor del ofrivilligt – kommit att ta på sig försäkringsuppgifter.

Statens monopolisering av vissa försäkringsuppgifter minskar den variation i utbudet av försäkringstjänster som ovan nämnda risker kräver i en avancerad ekonomi. Företagens försäkringsverksamhet är – beroende på vilken teori man använder sig av – antingen ett störande inslag eller en del av produktionens naturliga organisation. I bägge fallen kommer dock denna interna försäkring att ges mot en implicit avgift i form av lägre lön. Försäkringen kommer dessutom att erbjudas selektivt. Statsmaktens försäkringsvilja å andra sidan bygger på en betalningsvilja hos den skattebetalande allmänheten. Företagens rationella grund för att ordna försäkringar bygger på att man får ut något extra av arbetskraften och/eller att en försäkringstjänst är ett nödvändigt inslag i den affärsmässiga organisationen. I bägge fallen kommer dessa lösningar att bli sämre, om de tillämpas på fall där marknadsmässiga alternativ finns. Ovanstående genomgång visar att marknadslösningar är möjliga inom en stor del av den försäkringsverksamhet som statsmakten har monopoliserat eller tvingat på företagen genom arbetsmarknads- och annan lagstiftning. Om man inte tror att marknaden spontant lockas att bjuda ut sådana försäkringstjänster, borde politiken i första hand vara att sätta fart på marknaden genom konkurrens, snarare än att själv ta på sig försäkringsproduktion samt lagstiftningsvägen skydda sig mot konkurrens.

## 8.11 Den gamla svenska policymodellen

Den gamla ”svenska policymodellens” filosofi byggde på en rationell insikt om efterfrågan på försäkringar samt marknadernas effektivitet. Den experimenterades fram som ett samhällsekoniskt rationellt kontrakt av ett under efterkrigstidens första årtionden gott samarbete mellan näringsliv, fackföreningsrörelse och statsmakt. Framväxten av den svenska modellen finns dokumenterad i en serie gemensamma dokument från arbetsgivareföreningen och fackföreningsrörelsen (Eliasson och Ysander 1983). En klart realistisk och rationell princip var vägledande för modellen, nämligen att beslut skulle fattas där kompetens att fatta beslut fanns. Detta innebar ett avståndstagande

från den socialistiska arbetarrörelsens nationaliseringssträvanden, tex i England. Principerna kan sammanfattas som i Tabell 3.

### **Tabell 3 Den svenska policymodellen**

1. Inga centrala händer i produktions- och investeringsbesluten.
2. *En öppen ekonomi* (fri handel, snabb, fri introduktion av ny teknik, fri etableringsrätt).
3. *Aktiv arbetsmarknadspolitik*, inklusive solidarisk lönepolitik.
4. Rättvisare fördelning genom skatter och den offentliga sektorns tillväxt.

Denna policymodell hade en mycket rationell konstruktion, så länge den hårdvarutunga industristrukturen representerade industriell frontteknologi och så länge fördelningsambitionerna hölls moderata. Den solidariska lönepolitiken i kombination med en mycket kompetent industri, snabb introduktion av ny teknik och en hög social acceptans av rörlighet på arbetsmarknaden (flyttpolitiken) skapade hög produktivitetstillväxt och hög kapitalförräntning, särskilt i de stora företagen. Det fanns till en början ömsesidig acceptans för att en del av dessa höga vinster skulle omfördelas via den offentliga sektorn, en omfördelning som i början till väsentlig del kunde betraktas som en betalning för ett antal sociala försäkringstjänster (sjukvård, pension, utbildning), som företagen annars fått stå för.

Näringslivets strukturella förändring, inklusive den ökade internationaliseringen av industrin, har i kombination med en stark ambitionshöjning av fördelningspolitiken sedan 60-talets andra hälft praktiskt taget helt eliminerat de rationella grunderna för den gamla svenska policymodellen. Det är min uppfattning (E 1985) att det är fördelningspolitiken och den extrema tillväxten av offentligt övertagande av verksamhet som ofta kunnat skötas bättre i marknaden, som skapat strukturproblem utan att bidra till en jämnare fördelning av inkomsterna i samhället. Medan storföretagen stimulerades att flytta ut sin produktion på grund av ett skatteförhöjt kostnadsläge, har småskaligt, inhemskt småföretagande av samma skäl hämmats. Samtidigt har industriell teknologi globalt utvecklats mot en lättare, kompetensintensiv produktion, som kan bära höga löner. Men dessa löner eller vinster går i ökande utsträckning direkt till den kompetenta arbetskraft som skapat motsvarande produktionsvärden.

## **8.12 Kan avancerad tjänsteproduktion ersätta tillverkningsindustrin?**

Medan svensk industripolitik stimulerat framväxten av stora, internationellt rörliga företag baserade på tillverkning och yrkesutbildad ar-



betskraft, har svensk fördelningspolitik reducerat incitamenten att individuellt bygga upp den i näringslivet efterfrågade kompetensen. Svenskt näringsliv verkar ha hamnat någonstans mitt emellan å ena sidan den japanska och västtyska kompetensstrukturen, baserad på yrkesarbetare, och å andra sidan den amerikanska industristrukturen, baserad på kompetensintensiv tjänsteproduktion och en hög akademisk nivå på arbetskraften. Men har man lyckats förena fördelarna med de två strukturerna?

Att döma av de studier som gjorts på japansk industri har man där hittills lyckats lösa problemet att underhålla och utveckla en yrkeskompetent arbetarstam med en positiv attityd till produktionen. Framgången har varit så stor att västerlandets industripolitiker (till skillnad från på 1700-talet, när man reste till England och Holland för att lära sig; Westerman 1768) reser till Japan för att lära sig.

I USA har man tills helt nyligen inte oroat sig särskilt mycket för den enkla hårdvarutillverkningens förfall. Det elitorienterade amerikanska utbildningssystemet har å andra sidan bidragit till skapandet av en mycket avancerad tjänsteproduktion inom nya industrier, som elektronik, biokemi, flygindustri etc, och inom den traditionella privata tjänstesektorn. I den industrin har också en väsentlig del av den högutbildade och kompetenta arbetskraften hamnat. Det är möjligt – min spekulation – att vi här har huvudorsaken till den traditionella industrins besvär i USA; en utarmning på mänsklig kvalitet och kompetens grundad på framgångar i andra sektorer. Om så är fallet har USA knappast något industriellt problem. Det är den lågkvalitativa arbetskraft som blivit kvar i den traditionella industrin som har problem.

I Sverige har den högutbildade arbetskraften inte gått till näringslivet utan ofta via en samhällsekonomisk utbildning slussats in i den offentliga sektorn. Vad betyder detta för den svenska industrins framtid i Sverige och för den arbetskraft som finns kvar i industrin?

### **8.13 Avkastningen på kompetens går i framtiden till kompetensinnehavaren**

I mark eller till fastigheter bundet kapital är mer utsatt för central exploatering än rörliga, till individen knutna resurser. Bönderna, bundna till jorden, har därför historiskt varit ett hos centralstaten populärt skatteobjekt, i forna tider mest för att finansiera militära äventyr. Råvaror, basindustri och tungt, lokalt bundet industrikapital är också exploateringsbart och har i modern tid i första hand tappats på avkastning för att bygga upp den moderna välfärdsstaten.

Ett allmänt konstaterande vi kan göra är att den ränta (huvudsakli-

gen från råvaror) som många av de rika industriländerna tidigare levt på håller på att förloras eller har förlorats på grund av ett ökat, konkurrerande utbud från nya producentländer. De historiskt rika industriländerna har därför i ökad utsträckning tvingats kompensera bortfallet av råvaruräntorna med ökad kapitalbildning och/eller lita till den industriella kompetens som byggts upp. Kompetenskapitalet är till skillnad från råvaror och fabrikskapital individuellt och/eller knutet till samarbetande grupper. Det är dessutom rörligt. Om de räntor detta kapital skapar exploateras för hårt av det politiska systemet, kommer utbudet av kompetens att dras tillbaka eller organiseras om så att kompetenshavaren behåller räntan själv. Det är härvidlag intressant att konstatera att den produktionsfaktor som drabbas hårdast vid ökad beskattning, och därför genom sin anpassning kostar samhället mest, är just kapitalet (Jorgenson och Yun 1991). Välfärdsstatens finansiella förmåga har därför sedan 70-talets oljekriser underminerats, varför systemets parasiter i ökad grad börjat upplevas, först som en finansiell, sedan som en social börda (Stafford 1987b). Statsmaktens reaktion har blivit att lyfta tillbaka en del av välfärds- och försäkringsåtagandet till företagen, först genom ökade skatter sedan genom arbetsmarknadslagstiftning.

Företagets reaktion har blivit att selektivt lyfta bördan vidare till de anställda. I den amerikanska ekonomin har detta ökat lönespridningen och avskedandet av lågproduktiv arbetskraft. I Sverige har effekterna i första hand visat sig i form av avveckling av hela företag eller produktionsverksamheter inom företag, eller genom utflyttning ur landet av icke bärkraftig, vanligtvis enkel tillverkning. Det har inneburit olika former av arbetslöshet för lågkvalitativ arbetskraft.

Ett särskilt intressant fenomen har under senare år börjat göra sig gällande på arbetsmarknaden (E 1985, 1986). Den ökade betydelsen av kompetensintensiv, småskalig produktion inom hela den privata produktionssektorn, men särskilt inom tjänstesektorn, har gjort det möjligt för kompetent arbetskraft att genom egenföretagande i en helt annan utsträckning än tidigare behålla avkastningen på sin egen kompetens för sig själva. De har därmed undandragit företaget i övrigt den subvention som dess underbetalning tidigare inneburit och därmed utsatt övrig enkel produktion med överbetald, lågutbildad arbetskraft för ett ökat konkurrenstryck. Oavsett om räntorna från den underbetalda kompetensen subventionerat övrig produktion inom det egna företaget eller via skattesystemet fördelats om inom ekonomin, minskar det ökade egna företagandet de resurser som tidigare skyddat den lågkompetenta arbetskraftens disponibla inkomster i det rika industrilandet. Samtidigt ökar, som redan nämnts, den internationella konkurrensen i just den del av industrin, där lågkompetent arbetskraft finns.

De nya företag som skapas organiseras som kompetenta arbetslag, där selektionen av lagmedlemmarna är hård, så att inte parasitering skall förekomma. Bland annat innebär detta homogen kvalitet inom laget och stora skillnader såväl i kvalitet som vinster (löner) mellan lagen. Arbetslagen på byggarbetsplatserna som arbetade på lagackord, särskilt under 60-talet, är utmärkta exempel på denna företagsbildning. I denna typ av arbetslag finns det ingen plats för lågpresterande medlemmar. Så långt kapitalstrukturen tillåter det försöker alla företag att organisera sig på detta sätt. Det är företagsekonomiskt effektivt och det minimerar de sociala problemen på arbetsplatsen.

Den slutsats jag vågar dra är att denna utveckling kommer att förstärkas i framtiden. Tekniken möjliggör i ökande grad lönsamt egenföretagande i liten skala. Företagsekonomiska överväganden gör denna organisationsform rationell och den moderna välfärdsstatens politik, med hög exploatering (avskattning) av individens ekonomiska kapacitet, driver på utvecklingen.

En rationell, långsiktig lösning på det svenska industriproblemet går ut på att förena fördelarna med en tillverkningsindustri, baserad på yrkeskompetens, och en avancerad tjänsteproduktion, baserad på kreativ kompetens. Det innebär en industripolitisk helomvändning och framför allt radikalt mindre hänsynstagande till den svaga arbetskraftens problem. Det verkar som om det svenska folkhushållets svaga finanser (försakade av en motsatt tidigare politik) och en väljarreaktion mot välfärdsstatens överdrifter för närvarande skapar marknadskrafter som snabbt håller på att driva fram en sådan utveckling. Genom en överexpansion av statsmaktens ambitioner att politiskt omfördela avkastningen på landets resurser har ekonomins mest utsatta individer, efter ett antal år av generösa subventioner, fått tillbaka sitt ursprungliga problem. Eftersom statsmakten genom sin överexpansion förstört sina finanser och drivit fram en produktionsstruktur som lättare slinker undan skattefogdar, har *de svaga i samhället* till sist förmodligen råkat värre ut än de skulle ha gjort om nämnda politik inte förts.

Den utveckling som nu är på gång ställer alltså kompetensproblemet på sin spets. Finns det någon positiv "skolpolitisk" lösning, eller är en kraftigt ökad arbetslöshet och/eller lönespridning oundviklig?

När välfärdsstatens socialförsäkringssystem har underminerats genom överexpansion har politikerna valt att försöka finna en väg tillbaka till den gamla svenska policymodellen. De försöker dessutom lyfta av sitt försäkringsansvar till företagen, som med marknadernas hjälp lyfter bördan vidare tillbaka till individerna, där familjernas kapacitet kommer att bestämma fördelningen. Men den lösningen kommer inte att tillfredsställa samhällets efterfrågan på ett effektivt försäkringssystem. Just nu finns därför, precis som på Bismarcks tid, ett

stort behov av ett fungerande effektivt och varierat socialförsäkrings-system. Eftersom den offentliga sektorn inte längre är en trovärdig förvaltare av denna uppgift, vänder sig efterfrågan mot marknaden och individuella, privata försäkringslösningar. Orsaken till att en adekvat försäkringslösning inte kommer fram i marknaden kan mycket väl vara inkompetens hos marknadens aktörer, vilket i dagens läge innebär en beklaglig situation. Men mer sannolikt är att lösningar inte kommer fram därför att de hindras av lagar och regler, tidigare införda för att skydda det offentliga socialförsäkringsmonopolet. I så fall bör de skyndsamt undanröjas. De öppna internationella försäkringsmarknadernas aktörer kan sannolikt tillgodose den efterfrågan på produktvariation som finns i Sverige.

## KAPITEL 9

# De svaga på arbetsmarknaden

Från 1900-talets början rätt igenom 60-talet ökade den reala inkomstnivån bland de mindre utbildade amerikanska arbetarna mycket snabbt, konstaterar Blackburn, Bloom och Freeman (1990). 70- och 80-talen innebar ett klart brott i denna trend, särskilt 80-talet, när den relativa inkomstnivån för unga män med enbart grundskola eller "high school drop outs" föll kraftigt. Samtidigt har reallöneutvecklingen på den amerikanska arbetsmarknaden varit kraftigt positivt korrelerad med "skill and education levels" (Howell och Wolff 1991). Uttryckt i klartext kan man sammanfatta ett antal studier från senare år (se nedan) med att de goda åren på arbetsmarknaden för de svaga och för dem som inte skött sin kompetensutveckling är över, efter mer än ett halvt sekel av snabb reallöneutveckling. Den tidigare industriellt underutvecklade världen har börjat lära sig industriländernas enklare typer av produktion och de industrier i väst som vill överleva måste höja sin kompetensnivå. Lågkompetent arbetskraft efterfrågas allt mindre och dess relativa inkomster minskar. Särskilt (i USA) gäller detta svaga, outbildade arbetare och en av förklaringarna är (Bound och Freeman 1991) industrins tillbakagång. Den tidigare höga betalningsförmågan som följde av att arbetet organiserades i storskaliga industrianläggningar har minskat. Kompetenskapitalet i den nya småskaliga produktionen är mycket rörligt. Avkastningen på kompetens, konstaterade vi i förra kapitlet, tar därför den kompetenta arbetskraften i ökande utsträckning hand om själv. Den finns inte, som i storskalig tillverkning, tillgänglig för intern omfördelning. Kompetensröntorna, oavsett det gäller individer eller hela företag är mycket svårare att expropriera och omfördela politiskt än råvaruräntor och räntan från storskalig tillverkning. Den moderna teknologin bryter alltså ned den lågkompetenta arbetskraftens tidigare privilegierade ställning.

Antalet arbetslösa i Storbritannien är sedan tre år 1,5 miljoner, skrev Jenkins och Sherman (1979) i *The Collapse of Work*. I framtiden kommer strukturell eller teknologisk arbetslöshet fortfarande att

vara hög i perioder av höga investeringar och högkonjunktur. Den siffran avsåg 1975. I dag, 15 år senare, är arbetslösheten i England ca 2,5 miljoner personer (sept 1991) efter att ha nått betydligt högre nivåer kring 1980.

#### **Tabell 4 Definition of "Work Place Literacy"**

*Definition of GED language scale*

##### **Level Language Development**

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <p><i>Reading:</i> Recognize meaning of 2.500 (two- or three-syllable) words. Read at rate of 95-120 words per minute.</p> <p><i>Writing:</i> Print simple sentences containing subject, verb, and object and series of numbers, names and addresses.</p>   |
| 2 | <p><i>Reading:</i> Passive vocabulary of 5000 to 6000 words. Read at a rate of 190-215 words per minute. Read adventure stories and comic books, looking up unfamiliar words in dictionary for meaning, spelling and pronunciation.</p> <p>Read instructions for assembling model cars and airplanes.</p> <p><i>Writing:</i> Write compound and complex sentences, using cursive style, proper end punctuation, and employing adjectives and adverbs.</p> |
| 3 | <p><i>Reading:</i> Read a variety of novels, magazines, atlases, and encyclopedias.</p> <p>Read safety rules, instructions in the use and maintenance of shop tools and equipment, and methods and procedures in mechanical drawing and layout work.</p> <p><i>Writing:</i> Write reports and essays with proper format, punctuation, spelling and grammar, using all parts of speech.</p>  |
| 4 | <p><i>Reading:</i> Read novels, poems, newspapers, periodicals, journals, manuals, dictionaries, thesauruses, and encyclopedias.</p> <p><i>Writing:</i> Prepare business letters, expositions, summaries, and reports, using prescribed format, and conforming to all rules of punctuation, grammar, ditions, and style.</p>  |
| 5 | Same as Level 6.  |
| 6 | <p><i>Reading:</i> Read literature, book and play reviews, scientific and technical journals, abstracts, financial reports, and legal documents.</p> <p><i>Writing:</i> Write novels, plays, editorials, journals, speeches, manuals, critiques, poetry, and songs.</p>   |

*Source:* U.S. Department of Labor. See Packer (1988).

## 9.1 Hur bedrövlig är skolan?

Tjugufem miljoner amerikanska arbetare, eller 20 procent av den amerikanska arbetskraften, ”must improve their workplace literacy and related skills by almost 40 percent on average”, konstaterar Packer (1988). Detta handlar om en måttlig investering på totalt \$3.5 miljarder (1988 års priser) eller \$300-500 miljoner per år, eller en tiondels procent av amerikansk BNP per år. Omkring 18 miljoner av 25 klarar idag nivå 2 (språkkrav) men ej nivå 3 i Tabell 4. Den nivå som krävs i snitt av en amerikansk arbetare är 3,6. De flesta av dessa lågkompetenta har bara gått ut grundskolan eller lämnat grundskolan utan examen.<sup>43</sup> Om de blir anställda kommer de inte med på utbildningsprogram som organiseras internt av företagen, därför att de saknar kompetens att till rimliga kostnader tillgodogöra sig utbildning. Howell och Wolff (1991) sammanfattar genom att konstatera att en rankning av olika yrken efter kompetensnivå visar på en stark höjning av kompetenskraven från 1965 till 1985.

Sysselsättningen ökade kraftigt i den högsta gruppen men sjönk i den lägsta. I de tre mellangrupporna förblev den relativt oförändrad. Under den period H-W studerade visade lönenivån ett ökat positivt samband med utbildnings- och kompetensnivån. Olikheter i lönerna var minst i tillverkningsindustrin och störst i den privata tjänstesektorn. Eftersom den privata tjänstesektorn växte snabbast, innebär sysselsättningsutvecklingen sedan 1960 ökade löneskillnader i den privata sektorn.

Man skulle kunna tänka sig att det är industristrukturernas förändringar som förklarar detta. Men så är ej fallet, enligt H-W. Om branschsysselsättningen och lönen för varje yrke hålls konstant, visar det sig att en förändring i jobbets sammansättning skulle ha minskat löneskillnaden under 60- och 70-talen. Detta betyder att de växande löneskillnaderna beror på en förändring i relativlönerna mellan olika jobbkategorier, en skillnad som sannolikt innebär att avkastningen på kompetenskapitalet i ökande grad tillfallit bäraren av kompetens.

Bishop (1991a) sammanfattar sina studier under senare år genom att betona skolans avgörande betydelse, när det gäller att bygga upp

---

<sup>43</sup> Det kan till och med vara så att amerikanska män, som råkar vara födda under årets första snarare än föregående års sista kvartal och därför börjat skolan senare, vid uppnådda 40-49 år tjänade 1 procent mindre, därför att de hade 0,13 års mindre utbildning än de män som fötts under årets senare tre kvartal. Se Angrist och Krueger (1991), som fortsätter med att konstatera att ”The estimated return to the involuntary investment in an additional year of schooling is roughly a 7.5 percent increase in earnings”. Dessa resultat stöds indirekt av O’Neills (1990) förklaring till att inkomstgapet mellan svarta och vita (män) upphört att minska under 80-talet. Hon konstaterar också att efterfrågeutvecklingen samtidigt premierat arbetare ”with the most skill”.

förutsättningarna för "Workplace literacy", samt går igenom det bedrövliga tillstånd den amerikanska grundskolan har hamnat i. Han går till och med så långt att han hävdar att stagnationen i den amerikanska produktivitetens utvecklingen beror på den parallella sänkningen av skolans standard (Bishop 1989c), något som kanske är att gå lite väl långt. Även andra saker inträffade samtidigt, som bör ha givit upphov till liknande effekter.

Grundskolan är den viktigaste volymutbildningen. Utöver dem som går vidare till högre utbildning, kanaliseras de flesta direkt ut på arbetsmarknaden eller indirekt via en kortare, kompletterande yrkesutbildning. Attityder, och kvalitet på utbildningen i grundskolan, har därför ett avgörande inflytande på kvaliteten hos de årskullar som varje år kommer ut på arbetsmarknaden. Den apati i grundskolan som Bishop (1989b) observerar, känner vi igen från den svenska diskussionen. Framför allt observerar vi ett ointresse för den egna kompetensen hos eleverna, som samtidigt – om detta ointresse är en realitet och accepteras av lärare, myndigheter och föräldrar – gör det svårt för skolan att ställa krav. Utan krav blir utbildningen inte heller mycket värd.

## **9.2 En dålig skolerfarenhet drabbar de svaga med hävstång**

Eftersom arbetsmarknaden tycks ha svårt att på kort sikt uppskatta kompetensen hos de elever som lärt sig något och som är villiga att lära sig mer, och eftersom tonåringar är notoriskt kortsiktiga, etableras en ond cirkel. Unga anställda finner så småningom att de saknar den kompetens arbetsmarknaden kräver och – framför allt – kompetensen att lära nytt, något som avgör om arbetsgivare överhuvudtaget skall vara beredda att satsa sina pengar på deras utbildning. Den senare bristen manifesteras framför allt av en brist på matematiska och andra kommunikativa färdigheter, samt dålig träning att läsa, skriva och att överhuvudtaget tänka abstrakt och utnyttja sin kompetens i praktiska sammanhang. Det är just de färdigheter som man tidigare inte fick någon uppskattning för på arbetsplatsen, som betyder mer och mer på de nya arbetsplatserna. De som i första hand drabbas av denna onda cirkel är de elever som har haft svårt för sig från början och/eller de som kommer från hem med låga utbildningsambitioner. Den onda cirkeln kan därför handla om generationer.

Den samlade bilden av den moderna arbetsmarknadsforskningen är på denna punkt entydig. Vad individen gjorde i skolan har spelat en avgörande roll för hur han eller hon lyckats på arbetsmarknaden. De svaga på arbetsmarknaden har i allmänhet haft en problematisk



skolgång. Försök att lösa de svagas problem måste flyttas från företagen och arbetsmarknaden till skolan och helst till hemmen. Det går inte att rätta till en misskött skolgång och yrkeskarriär genom subventionerad utbildning på arbetsplatsen. Då är det för sent och en arbetsplats är inte organiserad för sådana uppgifter. Att en individ hamnat i denna situation är dessutom en ganska klar signal till arbetsgivaren att han är ett dåligt omskolningsobjekt.

Litteraturen är inte lika klar i sin utsago om *på vilket sätt* skolan styr individer fel eller rätt ut i arbetslivet. Litteraturen är fragmentarisk. En sammanhängande teori saknas kring vilken fakta kan ordnas till en helhetsbild, forskningen organiseras och samarbete över hela fältet koordineras.

Framgång i arbetslivet handlar om en livslång karriär, som börjat i hemmet, men där skolan är den första instansen, där vi börjar mäta upp konsekvenserna. Framgång i skolan bestämmer möjligheterna att gå vidare mot högre studier och möjligheterna till bra jobberbjudanden med fortsatta utbildningsmöjligheter på jobben. Det är inte vad man lärt sig i skolan (kunskapsinhämtningen) i sig som avgör, utan att man skapat (lärt sig) förutsättningar för att utvecklas vidare. Ursprunglig utbildning tenderar därför att vara starkt korrelerad med framgång i yrkeslivet, även om det i själva verket handlar om att man fått en inträdesbiljett till en bättre yrkeskarriär.

För de svaga på arbetsmarknaden registreras den exakt motsatta utvecklingen. De har ofta växt upp i hemmiljöer utan utbildningstradition, hamnat i dåliga skolor, lämnat skolan tidigt, inte sällan före examen, och hamnat på enkla jobb utan möjligheter till vidareutbildning av den personliga kompetensen inom arbetets ramar. Dessa människor är de första som arbetsgivaren försöker bli av med när det är dåliga tider och de som har svårast att komma tillbaka till ett jobb. Micklewright, Pearson och Smith (1990) påpekar att dålig familjebakgrund, särskilt föräldrar som varit arbetslösa (i England), ökade benägenheten att lämna skolan i förtid och därför risken att själv bli arbetslös. Bishop (1989d) konstaterar att goda studiemeriter ökar sannolikheten att få arbete och att kunna behålla jobbet. Mincer (1991a) tillägger att en god utbildning är den bästa försäkringen mot arbetslöshet. Sannolikheten att förlora jobbet minskar och arbetslöshetstiden för dem som förlorar jobbet minskar. En förklaring som ofta återkommer i den pedagogisk/psykologiska litteraturen är att en starkt bidragande orsak till den dåliga prognosen är att miljön (familj, kompisar, samhället) inte ställer krav som tvingar individen att skärpa sig (se t ex Bishop 1989e).

Familjebakgrunden är svår att påverka. Därför blir skolan för många en inträdesbiljett till vidareutbildning på arbetsmarknaden. Vad som är oklart är den exakta betydelsen av skolans och jobbets

selektiva filtrering av ursprungliga talanger, jämfört med skolans och jobbens fostrande och utbildande betydelse. De flesta ekonometriska studier är hårt uppstyrda kring humankapitalhypotesen och även studier grundade på humankapitalhypotesen är numera kritiska till den ursprungligen optimistiska synen på skolans kapacitet att kompensera för dålig familjebakgrund (jfr avsnitt 8.9). Den bild jag kan foga samman från den något ”lösa” empiriska forskningen och mina egna kontakter med företagen är dock, att filtret spelar en betydande roll, men att det är mycket ofullkomligt. Kompetensen, oavsett dess ursprung, är mycket svår att utvärdera på arbetsplatserna. Till syvende och sist avgör kompetensen hur det går för individen, men på vägen ut på arbetsmarknaden spelar skolgången en avgörande, styrande roll som inträdesbiljett. *En misskött skolgång är därför ett säkert felsteg i livet*, vars konsekvenser är svåra, kanske omöjliga, att korrigera i efterhand. Detta innebär inte att vuxenutbildning inte är meningsfull. Tvärtom, utbildning längs hela karriären är en lönsam, produktiv och ibland nödvändig investering. Vuxenutbildningens resultat (liksom deltagande överhuvudtaget i vuxenutbildning) beror dock också på tidigare utbildningsresultat. Effekterna är kumulativa, konstaterar Tuijnman (1989, s 224 ff). Mottagarkompetensen för vidareutbildning är viktig och hävstången verkar även här. Komvux är ofta den enda möjligheten för många att förbättra sin situation på arbetsmarknaden och de positiva effekterna verkar finnas. Att hämta in det man tappade för ett eller två decennier sedan i skolan är dock något helt annat och med ett dåligt resultat från grundskolan verkar utsikterna att nå framgång i vuxenutbildningen vara små.

### 9.3 Företagen letar efter kompetens

Arbetsgivaren kan först så småningom – som påpekats av Bishop (1990) – utvärdera de anställdas kompetens; anställda är ”inspektionsvaror”. Arbetsgivaren vill och kan ej heller av internt organisatoriska skäl hålla mer än måttliga skillnader i arbetsersättning. Dels drar det resurser med hög alternativkostnad att ständigt omförhandla individuella löner, dels väcker stora löneskillnader avund, även om de är rationellt motiverade. Arbetsgivaren anställer därför utan alltför omfattande försortering och befordrar de produktiva, men avskedar de lågproduktiva. Individer som blir kvar får därför en med ålder och senioritet stigande lön. Denna selektionsmodell kräver varken ”on-the-job training” eller Lazearska (1981) försäkringar för att skapa stigande lönekurvor. Som både Bishop (1990) och Fama (1980) påpekar är denna utsortering av lågkompetent arbetskraft livsviktig för företagets fortlevnad. Om inte den lågkompetente tvingas ut,

lämnar snart den relativt honom underbetalda, kompetenta arbetskraften.

Företagets framgång och ägarnas vinster beror i hög grad på hur väl man lyckas i denna sortering och kanske inte minst på hur väl man lyckas hitta och få mycket kompetent arbetskraft att stanna till en arbetsställning som understiger värdet av dess bidrag till produktion och vinst. Det är alltså stora ekonomiska krafter i rörelse. Bishop (1990) redovisar på amerikanska företag empiriskt stöd för den kompetenssorteringsmodell för företaget som jag formulerat ovan (se vidare avsnitt 6.9). Jag skärper gärna själv slutsatsen något genom att hävda (E 1990b), att företagets centrala uppgift är att finna ett så "kompetent team" som möjligt för att bli bättre än konkurrenterna. Detta gör man i första hand, och så långt det går, genom att sortera bort den lägre kompetensen. Konsekvensen blir företag med mycket stora skillnader i genomsnittlig kvalitetsnivå på arbetskraften, men med internt jämn kvalitet. Metoden är den gängse, från amerikanska elituniversitet till avancerade dataföretag och byggarbetslag på den svenska arbetsmarknaden. Jag vill inte kategoriskt säga, att det inte finns något internt utbildningsprogram som kan ersätta denna sorteringsteknik som konkurrensmedel, men jag tror inte det är ett realistiskt alternativ. De som hävdar motsatsen har ett omöjligt beviskrav om de önskar övertyga den massiva erfarenhet av motsatsen som finns ute i företagen. Eftersom det generellt gäller att arbetsgivaren känner sina anställda bättre än konkurrenterna och dessutom på rationella grunder väljer att permittera den lågkompetenta arbetskraften först, kommer permittering att vara en signal till arbetsmarknaden att den permitterade är en person med låg kompetens. Gibbons och Katz (1989) visar att denna signal "slår igen" vid förnyade försök att få anställning. De visar också att den signalen inte verkar när hela företaget stängs och alla, bra som dåliga, permitteras.

#### **9.4 Utbildade arbetare klarar sig bra även när de får problem**

Även utbildad och kompetent arbetskraft kan förlora sina jobb men kommer i allmänhet inom kort tillbaka på ett lika bra eller bättre jobb. Leonard och Jacobson (1990) observerar att vart åttonde jobb i USA var nytt och att vart nionde jobb försvinner varje år. De påpekar (se också Koters 1990) att den amerikanska ekonomin haft en stor förmåga att absorbera och utnyttja skolad arbetskraft, som därför inte alls behöver missgynnas lönemässigt av den stora omsättningen på den amerikanska arbetsmarknaden. Tvärtom, kompetent arbetskraft, som kan ha råkat hamna på fel jobb från början, knuffas

vidare mot bättre betalda uppgifter. Motsatsen gäller de svaga på arbetsmarknaden och problemet består under hela det yrkesverk-samma livet. Frågan är snarare om den amerikanska volymutbild-ningen håller på att tappa kvalitet, så att en ännu större brist på utbildad arbetskraft än den som nu råder håller på att uppstå. Bishop (1989f) konstaterar, att utbudet av väl utbildade arbetare saktat av efter 1979, mer än man trott, och att arbetsgivarna reagerat genom att höja utbildningskraven vid anställningar. Därutöver krävs dock en ökning i relativ efterfrågan på kompetens för att förklara den snabba höjningen av det "premium" för collegeutbildning som kunnat obser-veras efter 1980 (se återigen Kusters 1990).

Med låg utbildningsnivå och yrkesskicklighet är risken hög att bli permitterad, en risk som är högre ju äldre arbetaren är. Samtidigt minskar sannolikheten att komma tillbaka till ett jobb. Men samtidigt visar Jonsson (1991) att arbetslöshetsrisken (i Sverige) visserligen är högre för lågutbildade än andra, särskilt jämfört med personer med akademiskt utbildning, men att den – trots vårt påstådda inträde i kunskapssamhället – inte ökat för de lågutbildade på något markant sätt. Detta gäller om vi i jämförelsen undantar personer med post-gymnasial utbildning. En fråga är om denna avsaknad av förväntade indikationer speglar en ökad lönespridning under senare år till kom-petensens fördel. Detta kan dock bara förklara en del. Förmodligen speglar Jonssons material det förhållandet att ett samhälle, hur kom-petensintensivt det än är, alltid kommer att erbjuda ett visst antal jobb till lågutbildade, därför att utbildning inte är avgörande på en viss typ av jobb, och därför att kompetensutvecklingen sker på job-ben. De högre arbetslöshetsriskerna för lågutbildade skulle snarare spegla andra sociala omständigheter, som är mera frekventa i en "låg-utbildad miljö" men som inte ökat i takt med ekonomins strukturför-ändring. Det är intressant att jämföra detta resultat med Golladay och Havemans (1976, 1977) experiment på en stor mikrosimulerings-modell över den amerikanska ekonomin. De visar att det finns ett starkt beroende som går från inkomstutvecklingen hos de högavlö-nade till sysselsättningsutvecklingen hos de lågutbildade och lågavlö-nade. Det är kanske snarare så att de svåra utbildningsproblemen kommer att drabba personer som aspirerar på kompetenskrävande jobb trots att de har för låg eller fel utbildning, även om sådana effek-ter ännu inte syns i statistiken.

Egna företagare och de som har deltagit i företagets internutbild-ning löper mindre risker (i Finland) än andra att skiljas från sina jobb eller att förtidspensioneras, konstaterar Lilja (1990). Utöver detta ökar riskerna att för gott skiljas från sitt jobb ju längre bort från stor-städernas aktiva, breda och växande arbetsmarknader de som har problem befinner sig, dvs i de regioner där en stor andel av den lågut-

bildade arbetskraften på enkla jobb återfinns. Det faktum att generösa förtids- och sjukpensioneringsmöjligheter erbjuds, särskilt i de nordiska länderna, gör att dessa effekter förstärks, nämligen att äldre, utbildad arbetskraft fått en allt lägre benägenhet att återvända till arbetskraften, när den en gång förlorat sina jobb (Lilja 1990).

### **9.5 Är ofta sjuka sämre betalda, men ändå för dyra?**

Sjukfrånvarons ekonomiska konsekvenser har studerats av Björklund (1990b). Han finner att långtidsfrånvaron har en klar låglöneprofil, medan inget sådant samband kan spåras för korttidsfrånvaron. Korttidsfrånvaron skulle därmed kunna karaktäriseras som försäkringsbar på vanliga kommersiella grunder, medan långtidsfrånvaron kan innehålla betydande element av "adverse selection". Den fråga som då uppstår är, om det är lågkompetenta arbetare som både är sjuka (ofta och länge) och lågproduktiva, även när de inte är sjuka, *eller* om det är sjukbenägenheten som sådan, som gör dem lågavlönade. Ofta och länge sjuka kan till exempel inte ta på sig långsiktigt ansvar, faller ur interna kompetensutvecklingsprogram osv. Björklund konstaterar också att kvinnorna är särskilt exponerade i denna kategori.

Björklund kommer fram till att det överförande av sjukförsäringen till arbetsgivaren som håller på att genomföras skulle göra den ofta sjuka arbetskraften dyrare och därför få negativa fördelningseffekter. Detta skulle inte inträffa om man begränsade överförandet till korttidsarbetslöshet. Vi har då att göra med ett rent och neutralt försäkringsfall, dvs en försäkring som på samma grund skulle kunna tecknas i vilket privat bolag som helst. Den långtidssjuka, lågavlönade arbetskraften skulle däremot bli ännu dyrare och ännu mindre attraktiv för arbetsgivaren. Här har vi alltså ett klart "adverse selection"-fall, dvs ett fall där det allmänna bör träda in.

### **9.6 Uthållig, hög arbetslöshet**

Den nya situationen med långvarig hög arbetslöshet i Europa har frustrerat de ekonomiska debattörerna. Tidigare fördes nästan all diskussion i termer av modeller med homogen arbetskraft. Arbetslöshet var ett cykliskt fenomen beroende av tillfälliga kostnadsobalanser och/eller av konjunkturläget. Så fort trenderna återställts skulle en normal arbetslöshet etablera sig. Den "nya varsebildningen" accepterar att arbetskraften är heterogen och att imperfektioner på arbets-

marknaden kan störa det exakta konjunktursambandet. Framför allt diskuteras *fackföreningarnas* medvetna politik att göra lönebildningen stel (McDonald och Solow 1981), skillnaden mellan privilegierade insiders och outsiders (Lindbeck och Snower 1986), samt alltför generösa arbetslöshetsunderstöd (Layard och Nickell 1987), som dels höjer, dels permanentar arbetslösheten. Det finns långa rader av förklaringar till den uthålliga arbetslösheten i Europa, som diskuterades intensivt vid European Economic Associations möte 1986 (se *European Economic Review*, Vol. 31, No. 1/2 1987, pp. 285–313). Intressant, och ny, var just ”hysteresis”hypotesen, som innebär att arbetslösheten tenderar att låsa sig på en hög nivå, därför att den beror av föregående års arbetslöshet. Diskussionen av samma problem i *Ekonomisk Debatt* (nr 4, 1991) visar tyvärr att vi inte vet så mycket mer i dag om det totala sammanhanget.

Speciellt intressanta ”nya” insikter gäller det tydliga förhållandet, att de människor som blir av med sina jobb är annorlunda och har lägre kompetens än de som får behålla jobben (se bl a Harkman 1990, Jonsson 1991). Därför får de inte de nya jobb som skapas i en vital, växande ekonomi. Harkman (1990) understryker dock att andra negativa omständigheter än just låg utbildning, men som är korrelerade med låg utbildning, kan vara de väsentliga faktorerna. Den struktur-omvandling som följt i 70-talets spår har därför inneburit att ett icke obetydligt antal individer med dåliga förutsättningar permanent förlorat sina jobb. Den höga arbetslösheten i de regioner där hela industrier mer eller mindre slagits ut kommer därför att bestå tills dessa individer når pensionsåldern. En speciell, ny nyans i den sociala bilden är (Gregory 1991) interaktionen mellan deltagande i arbetskraften och arbetslöshet. Framför allt har arbetskraften under senare år ökat med grupper (kvinnor, unga människor och deltidsarbetande) som tidigare ofta ej befunnit sig i arbetskraften. Den låga schweiziska arbetslösheten förklaras å andra sidan delvis med att immigranter lämnar landet och därmed arbetskraften, men framför allt med att en som blir arbetslös i Schweiz känner sig stigmatiserad och därför ofta väljer att samtidigt lämna arbetskraften för att inte bli registrerad som arbetslös (Sheldon 1988).

Till de svaga på arbetsmarknaden hör de som har svårt att få ett nytt jobb, om de en gång permitterats. Edin (1989) visar att kvinnor (i Sverige) är mer utsatta än män, äldre arbetare mer än yngre och arbetare mer än tjänstemän. Edin visar även att återanställningstiden ökat, något som han tror kan förklaras av ändringar i arbetsmarknadernas funktionssätt. Friställning skapar en temporär minskning av inkomsten, en minskning som därefter avtar något men lämnar en permanent negativ effekt, som kan bero antingen på att värdet på ett specifikt humankapital gått förlorat eller på att den friställda inte får

tillfälle att fortsätta att ackumulera kompetens. En ytterligare negativ korrelation föreligger mellan arbetslöshet och hälsa, även om orsaks-sambandet här kan gå i bägge riktningarna.

Denna diskussion om en speciellt utsatt grupp på arbetsmarknaden är besläktad med den vänsterorienterade diskussionen om arbetarklassens utarmning (Braverman 1974 m fl) och arbetsmarknadernas dualism, samt idén att de utbildade konkurrerar ut de lågutbildade, så att en permanent underklass skapas i samhället. Varken Åberg (1984) eller Tåhlin (1990) finner dock något empiriskt stöd för dessa idéer. Det är snarare så att det såväl skapats nya jobb i snabb takt för lågutbildade som öppnats möjligheter för lågutbildade att röra sig uppåt mot mer kvalificerade arbeten (Tåhlin 1990). Denna slutsats stämmer med Golladay och Havemans (1976, 1977) redan återgivna resultat från en mikrosimuleringsmodell över den amerikanska ekonomin, nämligen att expansion av låg- och höginkomstjobb måste ske parallellt, därför att höginkomsttagare har ett sådant konsumtionsmönster att en efterfrågeexpansion från dessa inkomstgrupper ökar efterfrågan i den produktion som anställer lågkvalificerade människor. Björklund (1987) observerar att den minskade lönespridningen 1968-84 förmodligen har förvärrat obalanserna på den svenska arbetsmarknaden, men att en mindre lönespridning varit fackförningarnas avsikt. Björklund fortsätter dock med konstaterandet att en del av den minskade spridningen i arbetets ersättning verkar bero på en sänkt avkastning på och minskade investeringar i utbildning. Björklund (1987) kan därför tolkas som en negativ observation inför 90-talet. Dels kan denna löneutveckling ha slagit ut låglönejobb, dels kan efterfrågeutvecklingen ha skapat en lägre efterfrågan på produkter från de sektorer som sysselsätter lågutbildade, dels kan den minskade avkastningen på utbildning och de minskade utbildningsinvesteringarna ha försämrat det utgångsläge svensk ekonomi just nu har. De amerikanska erfarenheterna skulle därmed peka på en kraftigt ökad lönespridning under 90-talet, delvis förorsakad av den motsatta utvecklingen under 70- och 80-talen. Förbättrade relativlöner för de högutbildade och sänkta relativlöner för de lågutbildade skulle därmed skapa bättre balans på arbetsmarknaden under 90-talet och därför även en mindre inflationistisk tillväxtprofil.

Det som är viktigt, när jag nu försöker summera vad jag sagt ovan, är att "fallen" när det gäller äldre arbetare, särskilt redan medelålders, oskolade arbetare som förlorat sina jobb, kanske redan blivit hopplösa. Omskolning är inte en fungerande metod, därför att mottagarkompetens saknas, beroende på att den arbetare som förlorat sitt jobb inte utnyttjat de tillfällen att uppgradera sin kompetens som erbjudits. Om så skett hade han eller hon sannolikt kunnat undvika att överhuvudtaget hamna i denna situation. Förtidspensionering blir

”enklast och smärtfriast” för alla parter: arbetsgivare, arbetstagare och myndigheter. På marginalen, när situationen inträffar, är förtidspensionering kanske en samhällsekonomiskt lönsam lösning. Sett över individens livscykel är förtidspensioneringen samhällsekonomiskt destruktiv med tanke på den potential för produktiv anpassning som människan besitter. Men individen måste hela tiden själv stå för initiativet. Kompetenshöjning på jobb är en fortgående process under hela arbetslivet. Utan eget engagemang blir det ingen kompetens. Den som inte hela tiden aktivt deltagit i kompetensutvecklingen på arbetet får med tiden en för låg mottagarkompetens när det gäller något ännu svårare, nämligen att lära sig ett nytt jobb. Därför är det också samhällsekonomiskt destruktivt att samhället i förväg lovar en generös avlösning, när en individ uppenbarligen misskött sin egen utveckling. Det är också destruktivt om individen, som en konsekvens av arbetslöshet, hamnar i ett passiviserat tillstånd som, av ett antal studier att döma, minskar hans eller hennes möjligheter att återgå till ett normalt arbete.

En pessimistisk tolkning av arbetslösheten skulle vara att de arbetare som så småningom hamnar i den situationen är de från början predestinerade, hopplösa fallen. Det finns inget annat att göra än att förtidspensionera dem.

Den optimistiska tolkningen, som jag lutar åt, är att de 300 till 350 tusen förtidspensionerade i Sverige 1988 (dvs mellan 7 och 8 procent av arbetskraften, beroende på hur man mäter) är en alldeles för stor grupp för att kunna klassas som hopplösa fall. De kan möjligen ha blivit permitterade från tunga, smutsiga och inte särskilt trevliga jobb, något som gjort dem mer benägna att acceptera en generös förtidspension. Det hopplösa ligger i att de under hela sitt yrkesverkssamma liv inte skött sin kompetensutveckling, inte tagit sig ur denna arbetsmiljö och att sannolikheten för en lyckad omskolning nu är liten och/eller kostnaderna för höga. Samtidigt innebär detta ett enormt slöseri med mänskliga resurser, som kunde ha förhindrats om incitament till och krav på ständig omskolning *från början* varit höga, respektive hårda. Den japanska lösningen (se avsnitt 6.11), låga löner i början av karriären och höga löner i slutet samt krav på att ofta byta arbetsuppgifter, verkar vara idealisk.

Den lågkompetenta arbetskraftens problem belyses ytterligare i Jackman och Layard (1991), som finner att sannolikheten att få ett nytt jobb minskar kraftigt med längden på arbetslöshetstiden. De ställer sig frågan om dessa resultat kan bero på att de som blivit arbetslösa redan från början tillhört en lågkvalitativ grupp, som av detta skäl stannar längre i arbetslöshet, eller om frånvaron från arbetet har minskat arbetskraftens kunskapskapital och/eller stigmatiserat den. De finner – visserligen med hjälp av ett något tveksamt tids-



serietest – att den allmänt minskade benägenheten hos en gång arbetslösa i England att lämna detta tillstånd beror på det kombinerade inflytandet av relativt sett färre arbetserbjudanden och ”a higher proportion of the unemployed being long-term unemployed, and hence demoralized and stigmatized in the eyes of employers” (op.cit.,p. 103).

## 9.7 Arbetsmarknadsutbildning – amerikanska erfarenheter

Det absolut vanligaste sättet att försöka lösa problemen för de svaga på arbetsmarknaden är att rycka ut först när problemet (arbetslöshet) redan uppstått, konstaterar Bishop (1989a). Hans genomgång av erfarenheter i USA från olika sorters omskolnings- och sysselsättningsprogram i offentlig regi pekar tydligt på ett problem. De som genomgått ett sådant program får en negativ etikett (ett stigma) som varnar arbetsgivaren för att anställa personen i fråga. Har någon hamnat i en sådan situation uppfattas sannolikheten vara hög att det är något fel på honom eller henne. Detta gäller alldeles oavsett om omskolningen gjort arbetstagaren mer produktiv eller inte. Bishop kan påvisa positiva produktivitetseffekter efter ett genomgången omskolningsprogram.

Lynch (1990) konstaterar att amerikanska företag i begränsad utsträckning (bara 8 procent av 645 studerade företag) i första hand ger ”high school drop outs” möjlighet till generell internutbildning. Hon konstaterar också att denna låga siffra är att vänta, eftersom generell internutbildning höjer sannolikheten att unga arbetare tar jobb någon annanstans, medan detta inte gäller, enligt hennes studier, för specifik internutbildning. Denna effekt är särskilt påtaglig när arbetskraften fått tillfälle att genomgå kommersiellt bedriven utbildning utanför företaget. Lynchs (1990) tolkning är att denna typ av utbildning underlättar för arbetaren att finna ett nytt jobb.

Blau och Robins (1987) konstaterar att man vanligtvis inte fått någon positiv löneeffekt av offentligt finansierad arbetsmarknadsutbildning men observerar att detta kan bero på att alla empiriska studier bygger på enkla, partiella analyser. Om man tar hänsyn till allmänna jämviktseffekter och till skalan på utbildningsprogrammen, kan resultaten bli helt omkastade. De finner, när en sådan allmän jämviktsmodell används, vissa positiva effekter på ”the marginal return to training” gällande yrkesutbildning vid grundskolan (public high school vocational training programs), samtidigt som de konstaterar ett negativt samband mellan inkomsteffekter och programmets storlek.

Kang och Bishop (1989) konstaterar att det är viktigt för lönen hur dessa arbetares grundskoleutbildning ser ut. Specialisering i utbildningen visar på avtagande avkastning. Yrkesträning, utbildning i "basic skills" eller "academics" och kommunikativa färdigheter måste blandas rätt. En student som inte har klara planer att gå vidare till college bör ta kurser med specifik yrkesinriktning. Likaså blir studenter med klar yrkesinriktning avrådda från att enbart ta kurser i yrkesfärdigheter.

Lynch (1990) observerar också att utbildning på jobbet spelar en stor roll för de 70 procent av alla nya arbetare i USA som inte tar examen från college. Hon fortsätter med att konstatera, att om en nyanställd arbetare (som inte gått i college) önskar få tillgång till lönehöjande utbildningsprogram i företagen, bör han eller hon i första hand avsluta grundskolan (high school), dvs ta examen, och helst ha fortsatt med någon form av utbildning efter grundskolan. Detta gäller särskilt möjligheten att därefter få delta i utbildning utanför företaget, en utbildning som har en mindre specifik inriktning och som tycks öka (enligt Lynch 1990, 1991) arbetarens möjlighet att göra en karriär mot bättre betalda jobb hos andra arbetsgivare.<sup>44</sup>

## 9.8 Svenska erfarenheter från arbetsmarknadspolitik

Trots att arbetsmarknadspolitikens resursförbrukning legat på nivån 3 procent av BNP i snitt, och betydligt högre under lågkonjunkturer, är dess effekter inte särskilt väl utredda (Björklund 1989a,b, 1991a). Under lågkonjunkturen 1977/78 och 1982/83 var nästan 5 procent av arbetskraften sysselsatt i offentliga program. En bedömning av arbetsmarknadspolitikens effekter måste därför delvis bygga på den betydligt mer omfattande amerikanska forskningen om effekterna av en politik av betydligt blygsammare dimensioner. Det lilla som gjorts av utvärderingar i Sverige bygger dessutom vanligtvis på humankapitalteorins antaganden. Humankapitalteorin innebär ibland att en positiv bias till förmån för traditionell svensk arbetsmarknadspolitik byggs in i resultaten. Det försök till utvärdering som jag gör måste därför beakta de alternativa tolkningar som följer om en filter- eller söketeoretisk modell hade använts. Med denna utgångspunkt överensstämmer de svenska forskningsresultaten på de flesta punkter med de amerikanska resultat, som jag redogjort för ovan. Detta ger mig anledning

---

<sup>44</sup> Detta skall hållas isär från den kompletterande allmänutbildning som några få företag ger den arbetskraft som inte har examen från high school. Det är tydligen ofta en nackdel att vara kvinna och inte-vit om man vill delta i den typen av utbildning.

att ställa frågan om inte arbetsmarknadspolitiken fått en sådan omfattning i Sverige att den börjat ge negativa sociala verkningar på marginalen.

Låt oss först observera från Holmlund (1984) och Björklund och Holmlund (1989) att rörlighet lönar sig, särskilt vad gäller av arbetstagaren själv initierade byten av jobb under yrkeskarriärernas tidiga skeden. Men inte heller av arbetsgivaren initierade permitteringar verkar ge negativa löneeffekter, så länge arbetstagaren finner nya jobb, som de stannar på.

I en studie på data från 1971 och 1975 jämför Dahlberg (1978a,b) arbetare som flyttat (med hjälp av flyttningsbidrag) med sådana som stannat kvar på sina arbetsplatser i Norrland. Resultatet är att flyttning lönar sig, men inte om man återvänder till sin gamla typ av jobb. Att stanna kvar i lokala sysselsättningsprogram lönade sig inte. En annan studie från Mellansverige (Eskilstuna; för en sammanfattning se Björklund 1989a, b, 1991a) antydde att en intensifierad insats från arbetsförmedlingen (mer tid per arbetslös) kortade arbetslöshetstiden och ökade sannolikheten att få ett permanent och något bättre betalt jobb. En annan ekonometrisk studie av mer intensifierad arbetsförmedlingsservice (på norrländska data; Ohlsson 1988) visade dock inga signifikanta förbättringar utöver de resultat som kan åstadkommas med hjälp av reguljär arbetsförmedling (op.cit., s 168). En ytterligare studie av arbetslösa ungdomar i fyra städer 1984 visade att temporära jobb i offentlig regi eller subventionerade jobb hos en privat arbetsgivare ökade sannolikheten att få ett permanent jobb, vilket däremot inte vare sig beredskapsarbeten (relief work), arbetsmarknadsutbildning eller annan typ av utbildning gjorde.

Överhuvudtaget verkar arbetsmarknadsutbildning ge negativa, inga eller knappast signifikant positiva effekter på den arbetslöses möjligheter att få jobb (se bl a Björklund 1989a, Björklund och Mofitt 1983, samt Axelsson 1989, s. 340). Att vara utan jobb hade i sin tur klart negativa effekter på framtida möjligheter att få jobb och bra lön. Andra författare betonar den stigmatiseringseffekt som följer av att tvingas söka hjälp hos det offentliga för att få jobb eller klara sitt uppehälle. Axelsson (1989) redovisar visserligen starka positiva löneeffekter, men dessa är av sådan speciell karaktär (de gäller i huvudsak lågutbildade, invandrare och kvinnor, medan andra grupper upplever negativa effekter) att Björklund (1991a) frågar sig om inte specifikationsproblem i modellen förklarar effekterna. Mot denna observation skall ställas Dahlbergs (1972) – jämfört med dagens metoder kanske något enkla – ekonometriska studie, där positiva inkomsteffekter av arbetsmarknadsutbildning observerades hos äldre (över 25 år) personer, som fick jobb inom sitt utbildningsområde, jämfört med individer med samma omskolning, som måste ta anställning inom ett annat

yrkesområde (op.cit., s 87 ff). Dahlberg konstaterar även att de personer som på sitt nya jobb fått användning för sin omskolning också har vunnit en reducerad arbetslöshetsrisk (op.cit., s 168).

Axelsson konstaterar att en selektionseffekt kan ha påverkat hans resultat. De som gått igenom offentligt subventionerad arbetsmarknadsutbildning har en lägre utbildning än genomsnittet av arbetssökande. Detta innebär bl a att de som går igenom dylika program har sämre förutsättningar (lägre mottagarkompetens) än normalindividerna att tillgodogöra sig utbildningen, samt representerar en lägre kompetensnivå. Genomgången arbetsmarknadsutbildning skulle däremot av arbetsgivarna kunna tolkas som en signal om lägre kvalitet än genomsnittet och leda till extra försiktighet vid anställningar (en stigmaeffekt), en negativ signal som då också gäller alla, som råkat gå igenom denna typ av utbildningsprogram.

I en nyligen genomförd kompletterande beräkning har Karl-Gustaf Löfgren och Roger Axelsson<sup>45</sup> försökt kontrollera för de endogena selektionseffekter som kan ha påverkat resultaten i Axelssons tidigare studie från 1989. De tidigare resultaten står sig i stora drag. De finner nu att resultaten på löneeffekternas storlek ej bör ha påverkats av att invandrare och lågutbildade i utgångsläget har lägre löner än genomsnittet eller att högutbildade, som ej förekommer frekvent i omskolningskurser, har högre ingångsvärden. Fortfarande gäller att löneeffekternas (årsarbetslönens förändring) ursprung inte kan avgöras. Den kan bero på högre timlön, längre effektiv arbetstid etc. Det intressanta nya är att löneeffektens storlek inte signifikant påverkas av hur inriktningen på omskolningen överensstämmer med typ av arbeten och/eller omskolningens längd. Förutsatt att detta resultat är korrekt, blir slutsatsen att ingen humankapitaleffekt (ökad yrkeskompetens) kan konstateras. Däremot verkar omskolningen ändå ha givit en inkomsteffekt, som då kan bero antingen på en ökad allmänkunskap från omskolningen och/eller på en filter- eller sökeffekt. Den första tolkningen verkar mindre trolig, givet vad vi i övrigt vet om utbildningen betydelse. Däremot stöder tidigare forskning den sökteoretiska tolkningen. Den senare innebär så långt jag kan se att omskolning ökar sannolikheten (jämfört med att ha suttit arbetslös hemma) att de arbetslösa kommer i kontakt med en arbetsgivare, en aktiverings- eller förmedlingseffekt således. Det är kanske till och med rimligt att luta åt den tolkningen, när vi har att göra med invandrare och lågutbildade med begränsade kommunikativa färdigheter. De behöver just förmedlingshjälp.

Det samlade empiriska materialet över arbetsmarknadsutbildning-

---

<sup>45</sup> Kapitel 5 i kommande skrift från Nationalekonomiska Institutionen vid Umeå universitet. Manuskriptet daterat 9 december 1991.

ens effekter i Sverige är så pass anmärkningsvärt negativt, särskilt givet de resurser som politiken dragit, att en särskild systematisering och kommentar är påkallad.

En första fråga gäller vad som åsyftas med *arbetsmarknadsutbildning*. Vi kan tala om arbetsmarknadsutbildningens samhällsekonomiska lönsamhet. Axelsson (1989, s 340) observerade att praktiskt taget alla svenska studier före hans egen visat på liten eller till och med negativ lönsamhet av arbetsmarknadsutbildning. De samhällsekonomiska effekterna kan brytas ned i olika komponenter. Vi har effekter på sysselsättningen ("konjunkturen"), på inkomsterna, på inkomstfördelningen och på produktiviteten. Ingen har, så vitt jag vet, i Sverige studerat produktivitetseffekterna direkt, endast indirekt under antagandet att lönen speglar produktiviteten, vilket är det traditionella antagandet i humankapitalteorin. (Om det diskutabla i att använda detta antagande, se kapitel 6.) En positiv effekt på sysselsättningen kan dock ge en negativ effekt på produktiviteten, om människorna låses fast i fel uppgifter eller inte är tillgängliga på arbetsmarknaden, när nya bra jobb bjuds ut. De långsiktiga effekterna är överhuvudtaget svåra att komma åt, även om Dahlberg (1972) följde sina grupper i fem år.<sup>46</sup>

Axelsson (1989) konstaterade också – hur han än mätte – negativa eller icke signifikanta positiva sysselsättningseffekter av genomgångna utbildningsprogram. Vad beträffar inkomsterna, blir effekterna positiva på årsinkomsten före och efter utbildningen. Timlöneeffekten är däremot nedslående (icke signifikant skild från noll) liksom effekten på disponibel inkomst (oavsett mått blir konsekvenserna negativa eller noll). Härvidlag borde timlöneeffekten (som blir noll) bättre än något annat mått fånga upp produktivitetseffekten av arbetsmarknadsutbildning. Axelsson (1989) har dock inte på sitt statistiska material direkt kunnat studera arbetsmarknadsutbildningens produktivitetseffekter. Inte heller Edin (1989) och Ackum (1989) kunde konstatera några positiva effekter av omskolning. En intern studie gjord inom Trygghetsrådet visar att internutbildning för att få genomslagskraft på arbetet måste vara skraddarsydd för varje individ. Det krävs inte nödvändigtvis långa utbildningar. Huvudsaken är

---

<sup>46</sup> Lundborg (1991a,b) rapporterar några intressanta resultat som förstärker tolkningarna av de studier jag just redogjort för. Han finner att positiva löneskillnader stimulerar emigration från Finland och Sverige. Inget nordiskt land verkar ha en högre emigrationsbenägenhet än något annat, vid lika värden på andra variabler. Hög arbetslöshet, allt annat lika, stimulerade emigration. Däremot verkar generösa arbetslöshetsbidrag (särskilt i Danmark) hålla tillbaka emigration till länder som offererar jobb med högre löner.

Bilden verkar ganska klar. Marknaderna och politikens signaler är imperfekta men, givet detta faktum, fungerar marknadens mekanismer.

att utbildningen hålls ihop i ett sammanhängande utbildningspaket och att den avslutas med examen, samt ger diplom på att man klarat provet! Dessa observationer verkar representera vad som gjorts på området.

Om vi utgår ifrån att positiva produktivets- och inkomsteffekter är syftet med omskolning, snarare än att på ett konstlat sätt hålla nere den öppna arbetslösheten och låsa fast arbetskraften i utbildningsprogram, verkar forskningen i första hand tala för en mer intensifierad arbetsförmedling och en intensivare omskolningsverksamhet för *ett begränsat antal individer med problem*, och ett krav på större engagemang hos de arbetslösa. Detta verkar vara ett nödvändigt villkor för att resultatet skall bli positiva effekter på produktivitet, sysselsättning och inkomster. Arbetsmarknadsutbildningen, som den hittills varit organiserad, kan därför kritiseras för att ha bedrivits i för stor skala och under för standardiserade former. Vi vet dessutom från en rad studier att arbetet i sig är den överlägset bästa "utbildningen" i alla typer av jobb. Detta innebär att organisationer som *Trygghetsrådet* bör kunna erbjuda den bästa lösningen för människor med problem på arbetsmarknaden. Om Trygghetsrådets arbete har mycket litet forskning bedrivits. Det blir dessutom poängfullt att observera att en monopoliserad offentlig arbetsförmedling är den sämsta tänkbara organisationsformen, inte bara därför att den bedrivits i för stor skala utan därför att en sådan verksamhet, skyddad från konkurrens, ej på samma sätt som en konkurrensmarknad är kapabel att experimentera fram det varierade utbud av förmedlingstjänster som efterfrågas.

Om stigmaeffekter dessutom skapas, vilket ett antal studier tyder på, kan arbetsmarknadsutbildning och AMS-diplom – även om utbildningen ger en begränsad kompetensökning – komma att signalera något negativt. Det är en delikatt fråga att väga oklara positiva och negativa effekter av arbetsmarknadspolitiken mot varandra och jämföra med de mycket stora resurser omskolningsprogrammen drar. Frågan som måste ställas är dock, om inte hela *det arbetsmarknadspolitiska programmet har problem med sin organisation*, samt om inte dessa enorma resurser mer effektivt skulle kunna satsas på ett helt annat sätt, t ex på mer intensifierad arbetsförmedling och en skräddarsydd omskolning i betydligt mindre skala och med färre klienter än nu. Under alla omständigheter pekar den samlade teoretiska och empiriska forskningen i den riktningen, vilket borde vara tillräckligt för att på allvar ta itu med frågan hur arbetsmarknadspolitiken skall vara organiserad.

Kan man överhuvudtaget fortsätta att rulla detta enormt resursslukande program, när det till och med är risk för att effekterna är negativa på marginalen?

Medan forskningen överlag haft svårt att finna direkta positiva ef-

fecker av de studerade arbetsmarknadsprogrammen, konstaterar Björklund och Holmlund (1991) diplomatiskt, att den svenska arbetsmarknadspolitiken totalt ändå lyckats hålla vår öppna arbetslöshet, som vi mäter den, låg. Björklund (1989b, 1991a) konstaterar dock att mer forskning behövs, men också att det förmodligen inte går att få reda på mer, om man inte tillåter sig att – som i USA – genomföra direkta experiment, något om svensk arbetsmarknadsmoral hittills sägs ha ifrågasatt. Det är dock viktigt att komma ihåg att denna synpunkt på samma grunder även gäller skötseln av arbetsmarknadspolitiken. Att bryta sönder den centrala arbetsmarknadspolitiska apparaten på flera fristående, konkurrerande enheter med fria händer att utforma och prova nya lösningar på arbetsförmedling, omskolning m m i konkurrens med varandra är nästan samma sak som forskarna föreslagit om forskningens bedrivande. En sådan marknadslösning är förmodligen det enda sättet för ansvariga arbetsmarknadsmyndigheter att lära sig att effektivt förvalta de väldiga resurser som ställs till deras förfogande.

Situationen, när detta skrivs, kan vara att Sverige står inför århundradets största utbildnings- och sysselsättningsproblem. Det är då hög tid att tänka om. Det får inte bli så att slentrianmässig upprepning av gammal arbetsmarknads- och omskolningspolitik inte bara håller arbetskraften borta från arbetslöshetsmättet utan också borta från arbetsmarknaden, där individerna skulle tvingas att aktivt söka efter en lösning på sina problem och där de borde finnas tillgängliga när och där jobben så småningom börjar dyka upp, alldeles oavsett om man är klar med sin omskolning.

Läsaren bör uppmärksamma att även om jag starkt betonat betydelsen av att individerna sätts i en effektiv och fungerande utbildning från första början, löser tydligen inte vare sig skola eller omskolningskurser de svagas problem. Vad jag kommit fram till är att en misskött skolgång slår hårdare, ju sämre individens förutsättningar är från början, bl a därför att han eller hon tidigt missar möjligheten att lära vidare i senare stadier, där erfarenhet och utbildning i kombination börjar ge effekt på hans eller hennes prestationsförmåga. Hur mycket sedan ursprungliga förutsättningar betyder är inte lätt att reda ut. Det är svårt att komma ifrån att ursprungliga, genetiska förutsättningar förklarar den största delen av variationen i skolprestationen, hävdar Behrman och Taubman (1989). Övriga fakta, t ex familjens finansiella förutsättningar eller föräldrarnas professionella nivå, förklarar något, men inte mycket. I tidigare policyinriktade studier har man gärna velat vända på den slutsatsen för att göra det ”ideologiskt” möjligt att hävda att skolpolitik och utbildning kan kompensera för en mindre fördelaktig hemmiljö (se t ex Okun 1975). Man åstadkommer denna policyslutsats genom att formulera och testa modeller som

har policyvänliga resultat inbyggda. Den ”kompenserande utbildningen” har dock länge kritiserats från olika utgångspunkter, särskilt familjens situation (se avsnitt 8.9, särskilt fotnot 41, s 159). Tyvärr, observerar Behrman och Taubman (1989), kommer en skolpolicy, som syftar till att korrigera konsekvenserna av olikheter i genetiska förutsättningar, att skapa ineffektiviteter snarare än en jämn kompetensfördelning i samhället. Hauser och Sewells (1986) tidiga studier motsäger inte B-T (1989), även om de betonar betydelsen av ”family background on ability, schooling, and, to a lesser degree, socioeconomic attainment” (se vidare avsnitt 8.9).

## 9.9 Några sammanfattande ord om skolan

Människans grundläggande syn på sin plats och sin förmåga i samhället grundläggs i familjen men påverkas starkt i skolan. Personligt engagemang är avgörande för en framgångsrik egen kompetensutveckling. Personligt engagemang är till stor del en fråga om självförtroende, som i sin tur bottnar i förmågan att förstå sin plats i ett större sammanhang och de möjligheter detta innebär. De flesta människor underskattar sin egen förmåga och vågar därför inte pröva den, av rädsla för att inte klara av sina uppgifter eller göra bort sig. En sådan miljö är inte helt frisk. De flesta barn och ungdomar, som ägnat nästan tio lydiga år av sitt liv åt att bli utvärderade efter sin förmåga att sätta kommatecken rätt efter godtyckliga kriterier, kan inte förväntas ta vågade initiativ på arbetsplatserna. Och det tar inte lång tid av ytterligare liknande utbildning för att göra en individ mindre lämplig för produktionslivet och affärer, där man ofta chansar men lär sig på att framgångsrikt korrigera sina misstag. Skolans specialiserade perfektionism bär förmodligen en del av skulden för att denna typ av miljöer får tillfälle att utvecklas, och om detta resultat kopplas med en allmän disciplinär slapphet och en miljö utan krav på en fullvärdig arbetsinsats under de mest viktiga åren av de ungas liv (jfr Bishop 1989b,e) kan resultaten bli förödande.

Låt oss sammanfatta utbildningens livscykel. Man lär sig:

- a) i hemmet
- b) i skolan
- c) på arbetet
- d) i umgänget.

Vi har konstaterat att den för arbetet *viktigaste* kompetensutvecklingen sker på jobbet, dock att förutsättningarna för att få tillgång till bra utvecklingsmöjligheter på jobben beror av ens *förutsättningar att*



kunna *ta till sig* sådan *utbildning*, förutsättningar som i sin tur grundläggs i *hemmet* och i *skolan*.

Stafford (1985, 1987c) har studerat hemmets betydelse och betydelsen för barns utveckling av den tid föräldrarna ger dem. Medan faderns tid inte tycks spela särskilt stor roll, förklarar tre faktorer 25-40 procent av variationen i barnens intellektuella förmåga som den graderas av lärarna: den tid modern ägnar barnen (positivt), moderns utbildningsnivå (positivt), antalet syskon (negativt) och familjens totala inkomst (positivt). Moderns yrkesarbete drar däremot (allt annat lika) ned barnens skolresultat samtidigt som (Mincer 1991b) kvinnor med högre utbildning i betydligt högre utsträckning än kvinnor med lägre utbildning ägnar sig åt yrkesarbete. Närvaron av lika gamla bröder drar ned den intellektuella utvecklingen. Äldre syskon med hög intellektuell förmåga ökar det lilla barnets förmåga att klara sig bra i skolan. Vi skall dock komma ihåg att de ekonometriska resultat som redovisas, bl a om faderns och moderns relativa betydelse för barnens skolresultat, är beroende av de olika roller som fadern och modern av tradition har i hemmet. Om dessa roller blandades mer, skulle förmodligen – det är min tolkning – den tid fadern ägnar barnen betyda mer och moderns relativa betydelse minska. Att både ekonomiska och institutionella faktorer påverkar individens arbetsmarknadsbeslut visar Altus och Miller (1991) i en elegant uppsats. Eftersom barn kräver mer tid av kvinnor än av män, blir kvinnor handikappade när det gäller att bygga upp sin egen inkomstskapande kompetens på arbetsmarknaden. Det är svårare för dem än för män att få komma med i interna utbildningsprogram (Mincer 1991b). Kvinnor väljer därför ofta ett yrke med flexibel arbetstid, som dessutom kan komplettera de barnuppfostrande aktiviteterna, och framför allt yrken som kräver en lägre investering i utbildning, vilket därför ger en lägre lön.

Tabell 5 ger en rad olika uppgifter och funktioner som skolan har tagit på sig. Vid första påseende kan det tyckas som om skolan har en alltför splittrad arbetssituation, men det beror på vad man lägger in i de olika funktionerna. Vi vet till exempel inte vad som är viktigast, investeringar i kunskap eller filtret (etiketteringen). Likaså är "sökandet efter sin uppgift i livet" en naturlig del av utbildningen. Skolan skall vara en effektiv kanal ut på arbetsmarknaden. Det är de tre sista uppgifterna (4, 5 och 6) som kan vara diskutabla. Ett fungerande skolsystem är förmodligen det effektivaste sättet att utjämna förutsättningarna mellan barn från olika hemmiljöer. Detta var också skolans ursprungliga, klassiska uppgift. De som studerat skolans framgång i utförandet av denna uppgift är dock kritiska (se avsnitt 8.9). Även om jag inte haft ambitionen att ta ställning i denna "klassiska" fråga, kommer jag inte ifrån att här uttrycka en mening om skolans betydelse för individens framgång på arbetsmarknaden. Min kritik av

skolan har varit att man av överdriven välfärdsnit och ömkan för de svaga kan ha förvärrat just de svagas relativa förutsättningar på arbetsmarknaden. De ungdomar som i framtiden går ut på arbetsmarknaden med en felaktig utbildning som grund kommer därför att möta arbetsmarknadens snålblåst betydligt mer oskyddade, samtidigt som kraven på kompetens och arbetsinsats höjs.

#### Tabell 5 Skolutbildningens syften

1. Investering
2. Selektion (filter)
3. Sökprocess
4. Jämlikhetsmedel
5. Indoktrinering
6. Konsumtion

Skolan som indoktrineringsinstrument är en naturlig uppgift i så måtto att alla länders skolsystem utsätter den växande generationen för en betydande indoktrinering i det egna landets kultur och värderingar. Om denna kultur, å andra sidan, medvetet har givit ett mot det krassa yrkeslivet negativt innehåll, kan en sådan indoktrinering få en negativ effekt. Jag behöver inte närmare gå in på detta. Inte heller finns det mycket att säga om utbildning som konsumtion. Om föräldrar enbart betraktar skolan som förvaringsplats för barn och om studerande i de högre utbildningarna ser skolan som en rastplats i livet för att fundera på vad man skall göra, har konsumtionsaspekten tagit över. Detta senare var en möjlighet som den rika överklassen en gång gav sina barn, vilka sedan kunde klara resten av livet på arvet från sina föräldrar. Mitt konstaterande innebär att många i dagens rika samhälle har tagit ut den konsumtionsmöjligheten i förtid och på andras bekostnad. En motreaktion håller på att inträffa.

Låt mig därför avslutningsvis glömma alla andra uppgifter som skolan tagit på sig och alla olika synpunkter på vad utbildningen egentligen går ut på och koncentrera mig på *skolan som en producent av kunskap/kompetens för arbetslivet* hos eleverna, dvs investeringsaspekten i Tabell 5. Vad är det då för *egenskaper* som arbetsmarknaden efterfrågar. Tabell 6 sammanfattar vad som sagts om detta i Del II.

Förteckningen i Tabell 6 anger vad man får betalt för på en arbetsplats. Större delen av egenskaperna – och de viktigaste – utvecklas inte i det reguljära skolsystemet utan på jobbet. Man skulle till och med kunna säga att skolan medvetet bryter ned en del för arbetsmarknaden viktiga egenskaper, som kreativitet, initiativförmåga och egenskaper som man inte medvetet vill stimulera (djärvhet, brutalitet

osv). Likaså är det tveksamt om skolan betonar typiska kommunikativa färdigheter, som förmågan till abstrakt tänkande, aktiv kommunikation i tal och skrift, förmågan att umgås med nya människor osv. Ett väsentligt skäl för skolans nedtoning av färdigheter som är viktiga på arbetsplatsen är, att den konkurrens genom vilken man tränar sådana färdigheter i odifferentierade klasser utsätter de svaga för otrevliga jämförelser. Det kan förtjäna påpekas att de anglosaxiska och kontinentala elitskolorna med ett selekterat, jämnt elevmaterial av hög kvalitet utnyttjar den rakt motsatta tekniken. Vi har redan konstaterat att den utbildningen är effektiv utifrån arbetsmarknadens synpunkt och kan tillämpas på alla begåvningsnivåer, men att den förutsätter att klasserna segregeras efter individernas förmåga.

**Tabell 6 Ekonomiskt värdefulla personliga egenskaper**

<b>Egenskaper</b>	<b>Utbildning erbjuds</b>
Självdisciplinerad	i hemmet?
Uthållig	i skolan?
Kunnig	i skolan
Utbildad	i universitet
Kompetent	på jobbet
Vältränad	?
Erfaren	?
Förmåga att lära nytt	?
<b>Förmåga</b>	
<i>att</i> artikulera sig	?
<i>att</i> tänka abstrakt	?
<i>att</i> vara social/kommunicera med människor?	?
<i>till</i> helhetssyn	?
Uthållighet	?
Kreativitet	?
Initiativrikedom	?
Djärvhet	?
Brutalitet	?
Trevlighet	?

Detta kan tyckas pessimistiskt och hopplöst. Men jag tror att även om ovan nämnda resultat är korrekta, blir policy slutsatsen ändå vad jag framhållit flera gånger. Arbetsmarknaden i ett rikt industriland bju-

der på en enorm variation av jobb. Utbildning som ger kompetens handlar därför om mycket mer än kunskapsinhämtning. Denna utbildning verkar från början med hävstång genom hela yrkeslivet. Hävstången är störst för de svaga i samhället, därför att skolan är den enda plats där de får tillfälle att lära sig något av betydelse för sin framtida yrkeskompetens samt därför att de (svaga) har betydligt svårare än de begåvade att i efterhand hämta in vad de missat i skolan. Det är därför skolan måste organiseras så att dessa, från början handikappade elever, verkligen lär sig något och den sämsta tänkbara lösningen är att sätta dem i blandade klasser i direkt tävlan med de begåvade eleverna. Teorin om konkurrensbaserade belöningssystem, som jag diskuterade i avsnitt 6.8, har faktiskt en del att lära skolans administratörer om hur man skall organisera skolan som en konstruktiv tävlan.

### **9.10 Prisbildningen på arbetskraft avgör**

Det är uppenbart från det ovan sagda – och det borde vara självklart – att de svagas problem på arbetsmarknaden delvis är en fråga om ersättningen för deras arbete, dvs om hur prisbildningen på deras arbetsinsats fungerar. Vi har konstaterat att arbetsmarknaden är allt annat än perfekt. Med tillräckligt stor spridning i arbetets ersättning kommer mycket enkla jobb av servicekaraktär att efterfrågas, vilket den amerikanska utvecklingen visar. Försöker man genom konstlade medel (regleringar, minimilöner etc) höja låglönejobbets ersättning till långt över värdet av arbetsinsatsen, försvinner jobben. I de flesta fall handlar det dock om arbetsuppgifter som måste skötas på ett eller annat sätt. Subventioneras de inte av staten, utförs de istället i hemmen.

En annan sida av samma problem är att utbildning måste löna sig för att arbetskraften skall ägna sig åt egen kompetensutveckling. Om yrkesarbetare inte får avsevärt mer betalt än den utbildade arbetskraften på samma arbetsplats, får man snart inga yrkesarbetare, och ju sämre intellektuella förutsättningar och ju lägre mottagarkompetens, desto snabbare faller de svaga bort ur utbildningen. Utbildning är dessutom den bästa försäkringen mot arbetslöshet (Mincer 1991a). För att skapa en fungerande kompetensutveckling i en ekonomi måste utbildning och kompetens överbetalas, snarare än underbetalas, som för närvarande tycks vara fallet.

## 9.11 Det lönar sig att söka bättre jobb – och det är mycket lärorikt

En positiv faktor, som sällan beaktas i de studier jag tagit del av, är den moderna industriella ekonomins enorma variation i jobbens specifikation. Det finns ingen monoton skala från låg till hög. På varje nivå finns en enorm variation i typen av arbetsuppgifter, som alla, i allmänhet ganska oberoende av utbildnings- och kompetenskrav, betalas mycket olika. Att fungera väl på arbetsmarknaden innebär därför att man lyckas söka sig fram mot den jobbspecifikation som passar ens talang, utbildning och erfarenhet bäst. Det finns vid varje tillfälle ett ofantligt antal möjligheter, om sökprocessen tillåts fungera någorlunda fritt. Detta är samma sak som att fri etableringsrätt på arbetsmarknaden, liksom bland företagen, är välfärdshöjande, en etableringsrätt som på en modern arbetsmarknad motverkas av allehanda regleringar och obstruktioner. Med detta börjar vi närma oss en formulering av de svagas problem som kan ges ett positivt innehåll och en meningsfull uppgift åt politikerna. Förmågan att söka och anpassa sig kan läras ut och grundläggs i skolan. De flesta hinder för sökprocessen på arbetsmarknaden återfinns i den lagstiftning och den praxis som reglerar arbetskraftens rörlighet, något som människan själv skapat.

Förmågan att ta ställning i små sammanhang är viktig för framgång. Sehlstedt och Schröder (1991) har följt ett slumpmässigt urval av ungdomar ur arbetsförmedlingarnas register, dvs ungdomar som hamnat i en arbetslöshetssituation. De konstaterar att den ungdom som först fått ett fast arbete kan beskrivas som ”en grupp med relativt goda förutsättningar” (op.cit., s 78), nämligen i första hand motivation och att man bestämt sig för vilket yrke man ville ha när man kom till arbetsförmedlingen. Förmågan att vid varje tillfälle ta ställning i frågor som berör den egna personens relation till sin uppgift och sin omgivning, samt att agera handlingskraftigt på detta ställningstagande, verkar vara en komparativ fördel på arbetsmarknaden, även om detta beslut sker i fullt medvetande om att det senare kan visa sig vara fel. Det kan ju revideras, och förmågan att ändra och anpassa sig är också en personlig kvalitetsegenskap som krävs och värderas på allt fler jobb i en avancerad ekonomi. Denna personliga kvalitet bygger på ett självförtroende som i sin tur bygger på en förmåga till helhetssyn, som skolan/läraren bör ha kompetens att förmedla insikter i.

Denna individuella förmåga är dessutom avgörande när individen tar sina första stapplande steg ut i verkligheten och skall pröva ut vad han eller hon passar bäst för. Vågar inte individen detta får han eller hon inte heller tillfälle att lära sig vad som krävs för att med framgång gå vidare och till sist finna ett bra jobb. Miller (1984) visar teoretiskt

(i en söketeoretisk ansats), att en ung arbetstagares optimala beteende är att i början följa en till synes slumpmässig arbetskarriär, där han eller hon först prövar på mycket osäkra och lågbetalda jobb samt jobb inom många olika yrkesområden och bygger upp en varierad arbetserfarenhet. Till sist lär han eller hon sig och finner något som passar. Millers hypotes motsägs inte av det empiriska material han prövar, även om testförfarandet är snällt mot hypotesen. Det tunga stödet för Millers tekniskt lite trassliga formulering är, att den samlade bild jag får från den litteraturgenomgång jag gjort leder fram till något liknande. McCall (1991) fortsätter<sup>47</sup> Millers (1984) teoretiska analys och utnyttjar den moderna teorin om mångarmade banditer och superprocessorer för att ge en axiomatisk förklaring till att unga byter jobb så ofta. Han finner också att ungdomar byter jobb ofta när utbildningskostnaderna är låga och när informationen om ett jobb (en "match") är yrkesspecifik i stället för jobbspecifik, samt vice versa. Resultatet är i och för sig självklart. Men det kan vara bra att få det konstaterat exakt. Det stämmer också med Stafford och Stobernacks (1989) konstaterande att långa anställningstider kännetecknar högteknologiska industrier. Man kan inte köpa in den avancerade kompetens som krävs när företaget ligger på fronten utan måste bygga upp den internt.

Alla dessa "observationer" pekar på hur viktigt det är att organisera företagets interna liv så att man effektivt kan utnyttja och bygga upp de anställdas kompetens. Detta lyckas man inte med långsiktigt om de anställda, särskilt de anställda med kompetens, inte trivs. Krav och belöning måste anpassas rätt.

Människan är en gruppvarelse, som har behov av uppmärksamhet. Negativ uppmärksamhet är i allmänhet bättre än ingen uppmärksamhet alls. Den positiva, organisatoriska lösningen är en uppmärksamhet som väcker kreativa krafter till liv. En sådan lösning är att ställa rätt kalibrerande krav, som är så mycket för höga att man kan klara av dem om man anstränger sig, och som gör det socialt acceptabelt att misslyckas någon gång, men aldrig så låga att de hamnar under individens förmåga. Då sjunker hans eller hennes prestation. Denna konst att ställa rätt krav ligger till grund för teorin om konkurrensbaserade belöningsystem (se avsnitt 6.8). Den utgör en mycket viktig del av den administrativa tekniken i företag (se MIP-kriteriet; E 1976, s 236ff, 1991c), men är lika viktig på alla nivåer ned till individen i en organisation.

Konsten att ställa rätt kalibrerande krav är lika avgörande över en individs hela livscykel, med början i familjen och framför allt i skolan, där denna konstns effektiva utövande förutsätter en differentierad

---

<sup>47</sup> Jfr också Orazem och Mattila (1991).

skola för att utbildningen skall bli effektiv (se avsnitt 7.5). Effektiva konkurrensmarknader är organiserade för att ställa krav som ger alla möjligheter att komma till sin rätt.

## 9.12 Problemet i ett nötskal

Framgång i yrkeslivet är en livslång utveckling, som börjar i hemmet och i skolan och sedan fortsätter genom hela yrkeslivet. De synbara bevisen på framgång kommer först så småningom. För människor med kort horisont är det ofta lockande att avbryta sin utveckling under vägen och ägna sig åt det som är roligare. Utvecklingen mot mer kompetenskrävande produktion gör de personliga konsekvenserna av det valet ännu mer markerade än tidigare. Framför allt blir det svårare att hoppa av tillfälligt, och komma tillbaka. För svaga och obegåvade eller för barn från dåliga hemmiljöer gäller detta särskilt, eftersom skolan och utbildningen betyder mer för dem än för andra när det gäller att skapa förutsättningar att "lära vidare".

Samhället har under efterkrigstiden i de flesta länder tagit på sig rollen av fadern till den förlorande sonen och arbetsmarknaden har, som Solow (1990) mycket riktigt påpekat, blivit en social institution. Vi har därför fått en ökad underklass av människor som hamnat i skyddade arbetsmarknadssituationer, där de ersatts ekonomiskt för sin arbetsinsats långt utöver vad den är värd.

Det anmärkningsvärda är för det *första* att omfattningen av denna "adverse selection" blivit så stor att samhällsekonomin som helhet börjat reagera negativt. Dessa konsekvenser förstärks av den ökade konkurrensen från länder med snabbt växande industrisektorer, där samma sociala institutioner inte finns och där arbetskraften på ett helt annat sätt än i vårt land tvingas ta eget ekonomiskt ansvar.

För det *andra* har bördan för dem som subventionerar den sociala ekonomin blivit större. Den har i ökande grad börjat betraktas som oacceptabel, varför en politiskt opinion för en vändning av politiken börjat göra sig gällande.

För det *tredje* kan vi också konstatera att produktionsteknologins utveckling gjort det möjligt för de produktiva människorna att i ökande grad själva ta hand om värdet av sin produktion. Det sociala systemet har med andra ord blivit allt svårare att finansiera via skatter över offentlig budget. Detta gäller i olika grad praktiskt taget alla industriländer, men i särskilt hög grad i Europa, där den kollektiva välfärdsteknologin förverkligats i högre grad än i t ex Nordamerika. Den avgörande faktorn är att den moderna teknikens utveckling från storskalig varuproduktion mot småskalig, kompetensintensiv produktion sakta håller på att underminera välfärdsekonomens finansiella bas. Detta sker på så sätt att produktiva människor i ökande grad indivi-

duellt i marknaden kunnat undandra det kollektiva sina subventioner, och gör det. Detta undandragande skapar förmodligen en kraftig effektivitetsnedsättning av ekonomins totala produktionskapacitet. På något sätt kommer situationen att korrigeras; antingen genom att politiska beslut medvetet tas, eller också genom att det kollektiva välfärdssystemet bryter samman. Det senare är i så fall inte första gången det inträffar.

Det finns alltså ett komplicerat politiskt-ekonomiskt optimeringsproblem att ta ställning till. Olika lösningar är mer eller mindre effektiva. Det sociala systemet har inneburit att människor inte tvingats se om sin egen kompetensutveckling. Vi har fått en växande skara människor som är mindre produktiva än de annars skulle ha varit och som dessutom inte allokerats effektivt av marknaderna. Den första och helt avgörande åtgärden är att förbättra ekonomins kapacitet att utnyttja sin kompetens mer effektivt, bl a genom att *organisera om socialförsäkringssystemet* och arbetsmarknaden, så att misshushållningen med mänskliga resurser reduceras. Forskningen har faktiskt en hel del att säga på denna punkt. Ett stort antal aktiviteter som i dag, oavsett vad de kallas, är organiserade som socialvård kan med fördel läggas på en sund försäkringsmässig basis. Om individen dessutom tvingas ta ett större eget ansvar än tidigare för hur han eller hon lyckas i arbetslivet, skulle förmodligen ett stort antal individuella misslyckanden undvikas. Slutligen skulle det bli finansiellt betydligt behändigare om den rena socialvården lyftes ut ur försäkringssystemet. Överhuvudtaget drivs ett antal viktiga institutioner för utbildning, arbetsmarknadspolitik och försäkringsverksamhet inom den offentliga sektorn i alltför standardiserade former och i för stor skala. Efter en koncentration av denna verksamhet till dem som verkligen behöver hjälp skulle en väsentligt nedbantad och mer överskådlig social verksamhet återstå, som kan bedrivas effektivt.

Det kan tyckas som om detta skulle medföra en markering (stigmatisering) av de människor som har det svårt och kommer att klassas som vårdfall. Det kan då invändas att denna grupp kommer att bli mycket liten, att den redan är stigmatiserad av de sociala program den ändå deltar i, men att en sundare, försäkringsmässig lösning på samhällets välfärdproblem kommer att medföra att ett stort antal fullt kapabla, normala människor inte på ett omärkligt sätt slussas in i ett liv, där de så småningom behöver socialvård och blir socialt stigmatiserade på sina arbetsplatser.



### 9.13 Vad kan göras för att förbättra de svagas läge – sammanfattning

Det finns två sätt att lösa de svagas problem: den *preventiva* lösningen, som går ut på att förhindra att problem uppstår, och den vanligaste "lösningen", nämligen *att ta hand om* problemet först när det uppstått. Den slutsats som denna skrift entydigt konvergerat mot är, att *den svenska välfärdsmodellen bör läggas om från att ta hand om människor till att förhindra att de senare kommer att tas om hand*. Lösningen ligger i en mer marknadsmässig organisation av socialförsäkringssystemet, samt i att ett antal imperfektioner på arbetsmarknaden tas bort med hjälp av politik. Några slutsatser framträder:

Individens förutsättningar för framgång och misslyckanden grundläggs tidigt. Konsekvenserna av tidiga felsteg förstärks därför under hela arbetslivet. Individen har själv de bästa förutsättningarna att göra något åt sin situation. Socialförsäkringssystemet bör därför vara utformat så att individen reagerar själv, i eget, kortsiktigt intresse. Grunden för individens fortsatta framgång läggs i grundskolan. Den grundläggande, tidiga skolutbildningen under individens mest receptiva och "lärvilliga" år lider idag av sådana uppenbara brister, att det faktum att de kvarstått så länge bara kan förklaras av att grundskolan såväl i Sverige som i de flesta industriländer är politiska monopol, som inte tillåter att bättre lösningar tas fram i andras regi för jämförelser. Politikerna bär därför ett mycket stort ansvar för de svagas misslyckanden i samhället, och det gör inte saken bättre att de därefter högljutt rusar ut med plåster och första förband och moraliserar över marknadskrafternas ondska. Det är en marknadslösning som är svaret på skolans kris.

Jag kommer att formulera mina förslag i tre steg, avseende tre faser i individens utveckling:

- (I) skolan
- (II) de första åren på arbetsmarknaden
- (III) tiden därefter

Dessa tre steg betonar i tur och ordning de tre grundläggande problemen från avsnitt 8.3; kompetensutveckling, arbetsmarknadens sorteringsproblem och försäkringsproblemet.

Det *första* steget gäller upprustningen av skolan och handlar om att råda bot mot den apati i klassrummen på grundskolenivå som så allmänt omvittnas genom att gradvis föra in den hårdare konkurrensmiljö som råder på arbetsmarknaden i form av jämförelser, tävlan och krav på arbetsinsats och disciplin. Konkurrens och tävlan är bra för eleverna, inte tvärtom. Det gäller bara att ordna tävlan så att alla får tillfälle att visa sig bra och att de som inte på en gång kommer rätt

får möjlighet att ändra inriktning. Detta är delvis en ändrad kravspecifikation på arbetsmiljön i klassrummet, som förmodligen inte är helt enkel att åstadkomma, delvis en fråga om att ändra klassernas sammansättning, så att hårdare krav kan specificeras och genomdrivas på ett rimligt sätt, samt att bygga incitamenten så att det för alla klart framgår att bättre utbildning lönar sig. Det är viktigt att göra klart för eleverna, att deras möjligheter till vidareutbildning på arbetet och vid högre utbildningsanstalter bygger på vad de *reellt* för med sig från grundskolan (sin mottagarkompetens). Detta är inte en fråga om betyg, utan om vad eleverna de facto lärt sig.

Det *andra* steget gäller de första åren på arbetsmarknaden och hur den organisation av arbetsmarknaden ser ut som skall allokera individer till de jobb som passar dem bäst. En viktig åtgärd är att organisera arbetsmarknaden så att *ungdomslönerna hålls (mycket) lägre än de är i dag*. Det viktigaste skälet är att arbetsgivaren alltid har som utgångspunkt att få lönsamhet på sina anställda och därför så snabbt som möjligt kommer att sätta överbetald ungdom på produktiva jobb, dvs i allmänhet jobb där de unga nyanställdas låga kompetens inte spelar så stor roll, men där han eller hon å andra sidan får begränsade möjligheter och incitament att lära vidare. Utöver detta får jobben för de unga inte göras för trygga. Det bör vara lätt att med omedelbar verkan avskeda ungdomar som inte sköter sig, vilket också innebär att de kan återanställas under mer generösa former. *Trygga, överbetalda jobb för ungdomar är förödande för deras fortsatta yrkeskarriär.*

Men vad som framför allt gäller på detta stadium är att utveckling av den egna kompetensen skall löna sig. Ungdomar måste ha något att se fram emot. Yrkesjobb skall ge en högre premie än enkla arbeten osv. En klar ökning av lönespridningen på arbetsplatserna till förmån för kompetens vid arbetets utförande hör förmodligen till en av de mest angelägna förändringarna på svensk arbetsmarknad.

Ett lika viktigt inslag är att arbetaren stimuleras till och ges möjlighet att genom arbetsbyten – särskilt under de första åren på arbetsmarknaden – skaffa sig en varierad erfarenhet för att finna den typ av jobb som passar den egna kompetensen. Det är uppenbart att detta kräver en revision av den svenska synen på hur arbetsmarknaden skall fungera, samt av fackets uppgifter.

Det *tredje* steget gäller den medelålders och äldre arbetskraft som på detta stadium förhoppningsvis har sett om sin egen kompetensutveckling. De anställda har nu i allmänhet ansvar för en familj. Det ligger i sakens natur att individer kan ha otur. Företaget kan t ex läggas ned och kostsamma omställningar för individen bli nödvändiga. Man kan bli sjuk osv. Det blir på detta stadium i ökande grad nödvändigt att ett effektivt *försäkringssystem* fungerar, som på ett ekonomiskt rationellt och begripligt sätt är integrerat med individens (fa-

miljens) arbetslöshetsförsäkring och pensionsplanering. Arbetsplatsen/företaget är – tvärt emot den utveckling som ägt rum – inte en lämplig institution att svara för en sådan försäkring. Det är en främmande, störande verksamhet i företagets normala produktion. Företagsbaserade försäkringar minskar ofta arbetskraftens rörlighet genom att binda de anställda till företaget. Små företag har normalt inte den finansiella kapacitet som krävs för att ta på sig ett försäkringsansvar osv. Men inte heller staten är någon lämplig producent av sådana försäkringstjänster. Framför allt kan ett monopoliserat, storskaligt socialförsäkringssystem aldrig klara den variation i utbudet av försäkringstjänster som en avancerad arbetsmarknad *egentligen* kräver.

En bred försäkringslösning kräver en vital konkurrensmarknad för försäkringstjänster, och detta kan förmodligen snabbt ordnas om de svenska marknaderna öppnas för utländsk konkurrens, samt om alla etableringshinder som tillkommit för att skydda det offentliga socialförsäkringsmonopolet tas bort. Ett viktigt inslag i socialförsäkringssystemet bör vara stora möjligheter till privat förmögenhetsbildning före skatt. För den yngre arbetskraften är det viktigt att veta att ett fungerande socialförsäkringssystem finns, så att de vågar ta de risker ett aktivt arbetsmarknadsengagemang ofta kräver. Detta gäller kanske främst dem som vill starta eget. För den medelålders och äldre arbetskraften är existensen av ett fungerande socialförsäkringssystem i tider som dessa (1991, 1992 och 1993) vad som krävs för att klara strukturomvandlingen. Med privata engagemang i arbetslöshets-, pensions- och sjukförsäkringskontraktet, skulle problemet inte längre vara att utverka förmåner från ett anonymt, kollektivt subventionerat system utan mycket mer vara en fråga om individens egna rationella ekonomiska överväganden.

## KAPITEL 10

# Är arbetsfördelningen rätt på arbetsmarknaden?

Jag konstaterade inledningsvis att det finns gott om teorier om hur arbetsmarknaden fungerar och att teorierna har olika saker att säga om samma sak, särskilt vad gäller politikens utformning. I svensk arbetsmarknadsforskning dominerar teorier som ger många stora samhällsuppgifter åt statsmakten, medan teorier som ger individualistiska lösningar sällan dyker upp i policyforskningen. Detta är förmodligen att vänta, eftersom sådan forskning vänder sig till statsmakten och ofta finansieras av denna.

Vi kan också konstatera att arbetsmarknadsteorin och finansteorin visar upp en diametralt olika intellektuell utveckling. Gammal företagsekonomisk teori såg företagets benägenhet att sprida sina risker som en sund affärsstrategi. Modern finansteori slår sönder denna tes; det producerande företaget skall hålla sig till sin läst och inte ägna sig åt försäkringsverksamhet, som sköts bättre av andra, därför specialiserade institutioner, dvs finansmarknadens portföljförvaltare. Man kan fråga sig varför inte samma slutsats borde gälla arbetsmarknaden.

Modern arbetsmarknadsteori bygger tvärtom modeller, där företaget framträder som en social försäkringsinrättning, där intern (de anställdas) efterfrågan på försäkringstjänster blir en del av den rationella grunden för företagets existens och storlek. Många författare formulerar en moralisk-politisk syn på arbetsmarknadsproblemet, som t ex Solows (1990) presentation av *The Labor Market as a Social Institution*. Sådana modeller ger, genom att inte beakta alternativa lösningar på sysselsättningsproblemet, relativt klar och entydig vägledning åt politiken. Jag har till exempel inte stött på en enda bok eller artikel i vilken finansteorins tes om företaget upprepas i arbetsmarknadsanalysen, nämligen att det egna företagets interna utbildningsprogram och sociala försäkringsverksamhet alltid kommer att vara ineffektiva för den arbetskraft som verkligen behöver sådana

tjänster men inte kan betala för dem. Detta gäller den lågkvalitativa arbetskraft som har problem att överhuvudtaget få ett jobb. Den svenska reaktionen på den förmenta underinvesteringen i utbildning på jobbet är att ansätta moral eller att kräva offentliga ingrepp, även där marknaden borde kunna skapa bättre lösningar än såväl det egna företaget som den offentliga sektorn. Modeller av nytt slag, som alltså inte ingår i den intellektuella debatten, skulle kunna leda till radikala slutsatser för svensk debatt. Åmanlagar skall bort. Såväl internutbildning som omskolning av de svaga skall förläggas till vinstdrivande skolor utanför företaget. Såväl premier för arbetslöshetsförsäkring som egen utbildning skall till väsentlig del betalas av individen själv. Avkastningen från i utbildning investerat kapital skall inte beskattas, om inte utbildningen och försäkringskostnaderna varit avdragsgilla. Klart står under alla omständigheter att utbildnings-, arbetsmarknads- och försäkringsproblemen måste studeras och lösas i ett sammanhang, samt att den samhällsekonomiskt optimala lösningen aldrig kommer att kunna vaskas fram ur någon analys, där inte konkurrensen på marknaderna för utbildningstjänster, kompetens (arbetsmarknaden) och försäkringstjänster beaktats.

Välfärdssystemets tänkare har verkligen lyckats fixa till ett väl genomtänkt system. Låt oss anta att utbildning betyder någonting, antingen därför att man lär sig någonting viktigt i skolan eller därför att de utbildade på grund av skolans filterfunktion är de duktiga människorna, som det är viktigt att allokera rätt och hålla kvar på jobben. Det är också viktigt att anstränga sig extra mycket så att man får bra skolbetyg. Vi finner då att skattesystemet minskar benägenheten att investera i utbildning jämfört med vanligt fysiskt kapital, därför att inkomstskatten är progressiv och därför att man inte får dra av investeringskostnaden mot den (högre) inkomst som skapas av utbildning. Om kunskap, förvärvad i skolan, dessutom har positiva externa effekter på ekonomin totalt, blir denna negativa effekt ”significantly magnified”, konstaterar Nerlove, Razin, Sadka och von Weizsäcker (1990).

Skattesystemet förstärker alltså konsekvenserna av den undervärdering av kompetens som alltid gäller på en imperfekt arbetsmarknad (se avsnitt 4.4). Förekomsten av generösa socialbidrag och omskolningsbidrag, som betalar sig nästan lika bra som ett reguljärt arbete, minskar benägenheten hos dem som förlorat sitt jobb att aktivt söka ett nytt jobb. Detta kan innebära att de under för lång tid förlorar den aktivering och den erfarenhet som ett marknadsjobb kräver och som påverkar möjligheterna att få ett nytt jobb. Det är dessutom tveksamt om omskolning överhuvudtaget ger några positiva produktivitetseffekter på ett eventuellt nytt jobb. Samtidigt kan man från andra studier konstatera, att benägenheten att lämna arbetslivet ti-

digt är positivt korrelerad med de förmåner som finns, t ex vad beträffar förtidspension (se t ex Pedersen och Smith 1991). Utöver detta verkar i Sverige, till skillnad från i USA, den högutbildade arbetskraften ha hamnat i offentlig sektor. Den samhällsekonomiska konsekvensen av detta kan vara, att den produktiva arbetskraften av politiken stimuleras att ägna en kortare del av sitt liv åt arbete än andra och att den har en hög benägenhet att jobba i offentlig tjänst samt att arbetsmarknadspolitiken stimulerar lågproduktiva människor att hålla sig kvar vid inkomstbringande, men däremot inte nödvändigtvis produktiva, sysselsättningar i industrin. Konsekvensen av ett sådant system *bör* bli lägre produktivitetstillväxt.

Det finns ett särskilt viktigt problem som bara kan studeras med hjälp av ett bredare intellektuellt grepp på hur en dynamisk arbetsmarknad skulle kunna fungera än vi tillåter oss. Det gäller frågan om de regleringar och hinder mot rörlighet och fri prisbildning på arbetskraft som lagstiftaren, fackföreningsrörelsen och arbetsgivarna själva under flera årtionden introducerat under förevändningen att höja landets välfärd, men som minskar människornas möjlighet på alla nivåer att finna den plats i arbetslivet som passar dem bäst och som hindrar dem att ta del av de väldiga möjligheter till ett rikt och utvecklande arbetsliv som en avancerad industriell ekonomi erbjuder.

Jag får nog säga, efter att ha skrivit denna bok, att kreativa forskare fortfarande har en uppgift.

## Referenser

- Ackum, S., 1989, Youth Unemployment, Labor Market Programmes, and Subsequent Earnings, Working Paper 1989:10, Dep. of Economics, Uppsala University.
- Adams, J.D., 1990, Fundamental Stocks of Knowledge and Productivity Growth, *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 4 (Aug.), pp. 673–702.
- Ahlström, G., 1982, *Engineers and Industrial Growth*, London.
- Akerlof, G.A., 1970, The Market for 'Lemons': Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, No. 3 (Aug.), pp. 488–500.
- Akerlof, G.A. and Katz, L.F., 1990, Do Deferred Wages Eliminate the Need for Involuntary Unemployment as a Worker Discipline Device; in Weiss–Fishelsson (eds.), *Advances in the Theory and Measurement of Unemployment*, MacMillan.
- Albrecht, J.W., 1981, A Procedure for Testing the Signalling Hypothesis; in Eliasson–Holmlund–Stafford, eds. (1981).
- Albrecht, J.W., Holmlund, B. and Lang, H., 1989, Job Search and Youth Unemployment, Analysis of Swedish Data, *European Economic Review*, Vol. 33, No. 2/3 (March), pp. 416–425.
- Alchian, A., 1963, Reliability of Progress Curves in Airframe Production, *Econometrica*, Vol. 31 (Oct.), pp. 679–693.
- Alchian, A. and Demsetz, H., 1972, Production, Information Costs and Economic Organization, *American Economic Review*, Vol. 62, No. 5, pp. 777–795.
- Altus, S. and Miller, R.A., 1991, *Human Capital, Aggregate Stocks and Panel Data Estimation*, Working Paper No. 1991–23, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA.
- Andersson, H., 1987, *Skolbetygens betydelse i skolan och vid övergången till arbetslivet* (stencil), Pedagogiska institutionen, Umeå Universitet.
- Anderson, G.M., Shugart, W.F. and Tollison, R.D., 1991, Educational Achievement and the Cost of Bureaucracy, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 15, No. 1 (Jan.), pp. 29–45.
- Angrist, J. and Krueger, A.B., 1991, Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings, NBER Working Paper No. 3572, Cambridge, MA.
- Annetorp-Hörnsten, C., 1992, Arbetskraftens utbildningsnivå; i Fridén, L. (1992).
- Aoki, M., 1986, Horizontal vs. Vertical Information Structure of the Firm, *American Economic Review*, Vol. 76, No. 5 (Dec.), pp. 971–983.
- Aoki, M., 1991, Aspects of Conventions within the Firm. Paper presented to the Conference on l'économie des conventions, École Polytechnique, Paris, March 27–28, 1991.
- Arrow, K.J., 1962, The Economic Implications of Learning by Doing, *Review of Economic Studies*, Vol 29, No. 3 (June), pp. 155–173.
- Arrow, K.J., 1971, The Rôle of Securities in the Optimal Allocation of Risk-Bearing; Chapter 4 in Arrow, K.J. (ed.), *Essays in the Theory of Risk-bearing*, Markus, Chicago, Ill.
- Arrow, K.J., 1973a, *Information and Economic Behavior*, Federation of Swedish Industries, Stockholm.
- Arrow, K.J., 1973b, Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, Vol. 2, No. 3, pp. 193–216.
- Ashenfelter, O. and Layard, R. (eds.), 1986, *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam etc.
- Asplund, R., 1991, *Education, Human Capital and Economic Growth*, ETLA, Helsingfors.

- Atoda, N. and Tachibanaki, T., 1991, Earnings Distribution and Inequality over Time: Education versus Relative Position and Cohort, *International Economic Review*, Vol. 32, No. 2 (May), pp. 475–489.
- Axelsson, R., 1989, *Svensk arbetsmarknadsutbildning. En kvantitativ analys av dess effekter*, Umeå Economic Studies No. 197, University of Umeå.
- Axell, B. and Lang, H., 1990, The Effects of Unemployment Compensation in General Equilibrium with Search Unemployment, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 92, No. 4, pp. 531–540.
- Baker, G.P., Jensen, M.C. and Murphy, K., 1988, Compensation and Incentives – Practice or Theory, *Journal of Finance*, Vol. 43, No. 3, pp. 593–616.
- Ballot, G., 1991, Note Introductive à la Theorie des Contrats a Paiement Différé, Document ERMES 91–01, Paris.
- Bartel, A.P. and Lichtenberg, F.R., 1988, Technical Change, Learning, and Statistics, NBER Working Paper No. 2732 (Oct.), Cambridge, MA.
- Becker, G.S., 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 70 (Oct.), Supplement, pp. 9–49.
- Becker, G.S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, NBER, Columbia University Press, New York.
- Becker, G.S., 1974, A Theory of Social Interactions, *Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 6 (Nov./Dec.), pp. 1063–1093.
- Becker, W., Greene, W. and Rosen, S., 1990, Research on High School Economic Education, *American Economic Review*, Vol. 80, No. 2 (May), pp. 14–22.
- Becker, G.S. and Murphy, K., The Division of Labor, Specialization, and Economic Progress (mimeo), University of Chicago.
- Becker, G.S. and Tomes, N., 1976, Child Endowments and the Quantity and Quality of Children, *Journal of Political Economy*, Vol. 84, No. 4 (Part 2), pp. S143-S162.
- Behrman, J.R., Pollak, R.A. and Taubman, P., 1990, The Wealth Model: Efficiency in Education and Distribution in the Family, (mimeo, May), Dep. of Economics, University of Pennsylvania.
- Behrman, J.R. and Taubman, P., 1989, Is Schooling Mostly in the Genes? Nature–Nurture Decomposition Using Data on Relatives, *Journal of Political Economy*, Vol. 97, No. 6 (Dec.), pp. 1425–1446.
- Bills, D.B., 1987, Costs, Commitment, and Rewards: Factors Influencing the Design and Implementation of Internal Labor Markets, *Administrative Science Quarterly*, No. 32, pp. 202–221.
- Bishop, J., 1987a, *Information Externalities and the Social Pay-Off to Academic Achievement*, Working Paper No. 87–06, Cornell University, Ithaca, N.Y.
- Bishop, J., 1987b, The Recognition and Reward of Employee Performance, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, pp. S36–S56.
- Bishop, J., 1988a, *The Productivity Consequences of What is Learned at High School*, Working Paper No. 88–18, Cornell University, Ithaca, N.Y.
- Bishop, J., 1988b, Commentary: Employment Testing and Incentives to Learn, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 33, pp. 404–423.
- Bishop, J., 1989a, Toward More Valid Evaluations of Training Programs Serving the Disadvantaged, *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 8, No. 2, pp. 209–228.
- Bishop, J., 1989b, Why the Apathy in American High Schools?, *Educational Researcher*, Vol. 18, No. 1 (Jan-Feb), pp. 6–10.
- Bishop, J., 1989c, Is the Test Score Decline Responsible for the Productivity Growth Decline, *American Economic Review*, Vol. 79, No. 1 (March), pp. 178–197.
- Bishop, J., 1989d, Information Externalities and the Social Payoff to Academic Achievement, Working Paper 87–06, Cornell University, Ithaca, NY.



- Bishop, J., 1989e, Incentives for Learning: Why American High School Students Compare so Poorly to Their Counterparts Overseas, Working Paper 89-09, Cornell University, Ithaca, New York.
- Bishop, J., 1989f, Achievement, Test Scores and Relative Wages, Working Paper 89-22, Cornell University, Ithaca, New York.
- Bishop, J., 1990, Job Performance, Turnover, and Wage Growth, *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 3, pp. 363-386.
- Bishop, J., 1991a, *Academic Learning and National Productivity*, Center for Advanced Human Resource Studies, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y.
- Bishop, J., 1991b, *Academic Learning and National Productivity*; (mimeo); translated into Swedish in Wadensjö, E. (ed.), 1992, *Arbetskraft, arbetsmarknad och produktivitet*, Extrarapport 4, Produktivitetsdelegationen, Stockholm.
- Bishop, J. and Carter, S., 1990, The Worsening Shortage of College Graduate Workers, Center on the Educational Quality of the Work Force, Working Paper No. 90-15, University of Pennsylvania and Cornell University, Ithaca, N.Y.
- Björklund, A., 1985, Arbetsmarknadens institutioner och strukturovandlingen; i Eliasson-Björklund-Pousette m.fl. (1985).
- Björklund, A., 1987, *A Comment on "The Wage Structure and the Functioning of the Labor Market"*; i Siven C.-H. (ed.), *Unemployment in Europe. Analysis and Policy Issues*, Timbro, Stockholm; även publicerad som IUI Booklet No. 231, Stockholm.
- Björklund, A., 1989a, Evaluation of Labour Market Training Programs - The Swedish Experience, (stencil), IUI, Stockholm.
- Björklund, A., 1989b, *Klassiska experiment inom arbetsmarknadspolitiken*, Forskningsrapport nr 37, IUI, Stockholm.
- Björklund, A., 1990a, Evaluations of Swedish Labour Market Policy, *Finnish Economic Papers*, Vol. 3, No. 1 (spring), pp. 3-13.
- Björklund, A., 1990b, *Vem får sjukpenning? En statistisk analys av sjukfrånvarons bestämningsfaktorer*, IUI Working Paper No. 260, Stockholm.
- Björklund, A., 1991a, Evaluation of Labour Market Policy in Sweden; in *Evaluating Labour Market and Social Programme*, The State of a Complex Art, OECD Paris.
- Björklund, A., 1991b, Unemployment and Income Distribution: Time-Series Evidence for Sweden, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, No. 3, pp. 457-465.
- Björklund, A. and Holmlund, B., 1987, Arbetslöshetsersättningens finansiering, *Ekonomisk Debatt*, nr 8, s 658-662.
- Björklund, A. and Holmlund, B., 1989, Job Mobility and Subsequent Wages in Sweden; in van Dijk-Folmer-Herzog-Schlottmann (eds.), *Migration and Labour Market Adjustment*, Kluwer Academic Publishers, Boston/Dordrecht/London.
- Björklund, A. and Holmlund, B., 1991, The Economics of Unemployment Insurance: The Case of Sweden; in Björklund-Haveman-Hollister-Holmlund (eds.), *Labour Market Policy and Unemployment Insurance*, FIEF, Stockholm and Oxford University Press; även publicerad som IUI Booklet No. 287, Stockholm.
- Björklund, A. and Moffit, R., 1983, Estimation of Wage Gains and Welfare Gains in Self-Selection Models, Discussion Papers 735-783, Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin. Publicerad 1987 i *Review of Economics and Statistics*, Vol. LXIX, No. 1 (Febr.).
- Björklund, A. and Åkerman, J., 1989, *Piece-Rates, On-the-Job Training and the Wage-Tenure Profile*, IUI Working Paper No. 246, Stockholm.
- Blackburn, N.L., Bloom, D.E. and Freeman, R.B., 1990, The Declining Economic

- Position of Less Skilled American Men; in Burtless (ed.) *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Blakemore, A.E., Low, S.A. and Ormiston, M.B., 1987, Employment Bonuses and Labor Turnover, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, Part 2 (Oct.), pp. S124-S135.
- Blanchard, O. and Summers L., 1987, Hysterisis in Unemployment, *European Economic Review*, Vol. 31, No. 1/2, pp. 288-295.
- Blau, D.M., 1987, A Time-Series Analysis of Self-Employment in the United States, *Journal of Political Economy*, Vol. 95, No. 3 (June), pp. 445-467.
- Blau, D.M. and Robins, P.K., 1987, Training Programs and Wages. A General Equilibrium Analysis of the Effects of Program Size, *Journal of Human Resources*, Vol. 22, No. 1 (winter), pp. 113-125.
- Boissiere, M., Knight, J.B. and Sabot, R.H., 1985, Earnings, Schooling, Ability and Cognitive Skills, *American Economic Review*, Vol. 75 (Dec.), No. 4, pp. 1016-1030.
- Borjas, G., Freeman, R. and Katz, L., 1991, *On the Labor Market Effects of Immigration and Trade*, NBER Working Paper No. 3761, Cambridge, MA.
- Bornmalm-Jardelöw, G. och Walfridsson, B., 1986, *Efterfrågan på akademiker* (stencil), Nationalekonomiska Institutionen, Göteborgs universitet.
- Bosworth, D., 1991, *Employment Contracts, Job Tenure and Work Histories: Precarious Employment in the U.K.*, Discussion Paper No. 46 (April), Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Bosworth, D. and Warren, P., 1990, *The Market for Training*, Discussion Paper No. 45 (Sept.), Institution for Employment Research, University of Warwick.
- Bound, J. and Freeman, R., 1991, What Went Wrong? The Erosion of Relative Earnings and Employment among Young Black Men in the 1990s, NBER Working Paper No. 3778, Cambridge, MA.
- Braverman, H., 1974, *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York.
- Bray, I.J., 1982, *Production Purpose and Structure*, Oxford.
- Bucht, O., 1936, *Försäkringsväsendets företagsformer från antiken till våra dagar*, KFs förlag, Stockholm.
- Burke, G. and Rumberger, R.W. (eds.), 1987, *The Future Impact of Technology on Work and Education*, The Falmer Press, London, New York, Philadelphia.
- Burnell, B.S., 1991, The Effect of School District Structure on Education Spending, *Public Choice*, Vol. 69, pp. 253-264.
- Card, D. and Krueger, A.B., 1990, Does School Quality Matter? Returns to Education and the Characteristics of Public Schools, NBER Working Paper No. 3358, Cambridge, MA.
- Carleson, L., 1991, Stochastic Behavior of Deterministic Systems, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 16, No. 1-2 (July), pp. 85-92.
- Carlsson, B., 1980, The Content of Productivity Growth in Swedish Manufacturing; in *IUI 40 Years 1939-1979. The Firm in the Market Economy*, IUI, Stockholm.
- Carlsson, B., 1989a, The Evolution of Manufacturing Technology and Its Impact on Industrial Structure: An International Study, *Small Business Economics*, Vol. 1, No. 1, pp. 21-37.
- Carlsson, B. (ed.), 1989b, *Industrial Dynamics. Technological, Organizational, and Structural Changes in Industries and Firms*, Kluwer Academic Publishers, Boston/Dordrecht/London.
- Carlsson, B., 1990, Productivity Analysis. A Micro-to-Macro Perspective; in Deiaco,

- E., Hörnell, E. and Vickery, G., *Technology and Investment*, OECD, Paris and IVA, Stockholm.
- Carlsson, B. and Taymaz, E., 1991, *The Role of Technological Progress and Economic Competence in Economic Growth: A Micro-to-Macro Analysis*. Paper presented at the 18th Annual Conference of EARIE, Sept. 1–3, 1991, Ferrara, Italy.
- Carmichael, L., 1983, Firm-specific Human Capital and Promotion Ladders, *Bell Journal of Economics*, Vol. 14 (spring), pp. 251–258.
- Chia, T.T., 1991, Has the Value of a Degree Fallen? Cross-Sectional Versus Time Series Evidence; in Clements–Gregory–Takayama, *International Economics Postgraduate Research Conference Volume*, Supplement to *The Economic Record*, 1991, pp. 41–52, Dep. of Economics, University of Western Australia.
- Coase, R.H., 1937, The Nature of the Firm, *Economica*, New Series, Vol. IV, Nos. 13–16 (Nov.), pp. 386–405.
- Coleman, J. et al., 1966, *Equality of Educational Opportunity*, U.S. GPO, Washington, D.C.
- Competition Policy and the Professions*, OECD, Paris.
- Dahlberg, Å., 1972, *Arbetsmarknadsutbildning – verkningar för den enskilde och samhället*, Studier i nationalekonomi, Umeå universitet.
- Dahlberg, Å., 1978a, Effects of Migration on the Incomes of Unemployed People, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 16 (March), pp. 86–94.
- Dahlberg, Å., 1978b, *Geografisk rörlighet – sociala och ekonomiska effekter*, SOU 1978:60.
- Dahmén, E. och Carlsson, B. et al., 1980, *Teknik och industristruktur – 70-talets ekonomiska kris i historisk belysning*, (se kapitel 5), IUI och IVA, Stockholm.
- Daly, A., 1986, Education and Productivity, a Comparison of Great Britain and the United States, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XXIV, No. 2 (July), pp. 251–266.
- Davis, S. and Haltiwanger, J., 1991, Wage Dispersion Between and Within U.S. Manufacturing Plants, 1963–86, NBER Working Paper No. 3722, Cambridge, MA.
- Day, R.H. and Pianigiani, G., 1991, Statistical Dynamics and Economics, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 16, No. 1–2 (July), pp. 37–84.
- Deardorff, A.V. and Stafford, F.P., 1976, Compensation of Cooperating Factors, *Econometrica*, Vol. 44, No. 4, pp. 671–684.
- Deiaco, E., 1986, Utbildning, arbetsmarknad och kompetens; kapitel III i Eliasson–Carlsson–Deiaco–Lindberg–Pousette (1986), IUI, Stockholm.
- Denison, E.F., 1967, *Why Growth Rates Differ: Postwar Experience in Nine Western Countries*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Denison, E.F., 1979, *Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970s*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Dickens, W.T. and Katz, L.F., 1987, Interindustry Wage Differences and Industry Characteristics; in Lang, K. and Leonard, J.S. (eds.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Basil Blackwell, New York, pp. 48–89.
- Dorsey, S., 1987, The Economic Functions of Private Pensions. An Empirical Analysis, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, Part 2 (Oct.), pp. S171–S189.
- Edin, P.-A., 1989, *Individual Consequences of Plant Closures*, Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia 15, Uppsala.
- Eliasson, G., 1976, *Business Economic Planning – Theory, Practice and Comparison*, John Wiley & Sons, London etc.
- Eliasson, G., 1980, Elektronik, teknisk förändring och ekonomisk utveckling; i

- Datateknik, ekonomisk tillväxt och sysselsättning* (DEK); även publicerad som IUI Småtryck nr 110, Stockholm.
- Eliasson, G., 1982, *The Sophisticated Saver – the Family as a Savings Investment and Borrowing Institution* (mimeo), IUI, Stockholm.
- Eliasson, G., 1983, On the Optimal Rate of Structural Adjustment; in Eliasson–Sharefkin–Ysander (eds.), *Policy Making in a Disorderly World Economy*, IUI Conference Reports, 1983:1, Stockholm.
- Eliasson, G., 1984, Informations- och styrsystem i stora företag; i Eliasson–Fries–Jagrén–Oxelheim, *Hur styrs storföretag?*, IUI, Stockholm.
- Eliasson, G., 1985, Nya institutioner, förändrad marknadsorganisation och modifierade samhällsvärderingar – Horisont 2000; kapitel VII i Eliasson–Björklund–Pousette m.fl. (1985).
- Eliasson, G., 1986, Företaget som skapare och förvaltare av mänskligt kapital; Kapitel II i Eliasson–Carlsson–Deiaco–Lindberg–Pousette (1986).
- Eliasson, G., 1987, *Technological Competition and Trade in the Experimentally Organized Economy*, IUI Research Report No. 32, Stockholm.
- Eliasson, G., 1988a, *The Knowledge Base of an Industrial Economy*, kapitlen I–IV i OECD Educational Monograph, Series No. 3, 1987; även publicerad som IUI Research Report No. 33, Stockholm.
- Eliasson, G., 1988b, Ägare, entreprenörer och kapitalmarknadens organisation – en teoretisk presentation och översikt; i Örtengren, J. m.fl., *Expansion, avveckling, företagsvärdering i svensk industri*, IUI, Stockholm.
- Eliasson, G., 1989, The Dynamics of Supply and Economic Growth – how industrial knowledge accumulation drives a path-dependent economic process; in Carlsson, B., ed. (1989b) även publicerad som IUI Booklet No. 257, Stockholm.
- Eliasson, G., 1990a, The Knowledge Based Information Economy; in Eliasson–Fölster–Lindberg–Pousette–Taymaz (1990).
- Eliasson, G., 1990b, The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 13, No. 3 (June), pp. 275–298; även publicerad som IUI Booklet No. 273, Stockholm.
- Eliasson, G., 1990c, *Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth – Establishing the Smith-Schumpeter-Wicksell (SSW) Connection*, IUI Working Paper No. 264, Stockholm.
- Eliasson, G., 1990d, *Financial Institutions in a European Market for Executive Competence*, IUI Working Paper No. 265, Stockholm.
- Eliasson, G., 1991a, Deregulation, Innovative Entry and Structural Diversity as a Source of Stable and Rapid Economic Growth, *Journal of Evolutionary Economics*, No. 1, pp. 49–63; även publicerad som IUI Booklet No. 276, Stockholm.
- Eliasson, G., 1991b, Modeling Economic Change and Restructuring. The Micro Foundations of Economic Expansion; i de Wolf, P., 1991, *Competition in Europe. Essays in Honor of Henk de Jong*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London.
- Eliasson, G., 1991c, Modeling the Experimentally Organized Economy: Complex Dynamics in an Empirical Micro-Macro Model of Endogenous Economic Growth, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 16, No. 1–2 (July), pp. 153–182.
- Eliasson, G., 1991d, The International Firm: A Vehicle for Overcoming Barriers to Trade and a Global Intelligence Organization Diffusing the Notion of a Nation; in Mattsson–Stymne (eds.), *Corporate and Industry Strategies for Europe*, Elsevier Science Publishers B.V.; även publicerad som IUI Booklet No. 295, Stockholm.
- Eliasson, G., 1991e, *Produktiviteten, vinster och ekonomisk välfärd – hur ser sambanden ut?*, IUI, Stockholm.

- Eliasson, G., 1991f, Produktivitet och vinster som prestandamätare för företaget och den nationella ekonomin; i Eliasson–Samuelson, eds. (1991).
- Eliasson, G., 1991g, *Industriell kompetens avgör Sveriges ekonomiska välfärd*. Uppsats presenterad vid Dahmén-symposiet den 8 november 1991, Täcka Udden, Stockholm.
- Eliasson, G., 1992, Financial Institutions in a European Market for Executive Competence; Chapter 7 in Wihlborg, C., Fratianni, M. and Willett, T.D. (eds.), *Financial Regulation and Monetary Arrangements after 1992*, Elsevier Science Publishers B.V.
- Eliasson, G., Björklund, A., Pousette, T. m.fl., 1985, *Att rätt värdera 90-talet*. IUIs långtidsbedömning 1985, Stockholm.
- Eliasson, G., Carlsson, B., Deiacio, E., Lindberg, T. och Pousette, T., 1986, *Kunskap, information och tjänster*, IUI, Stockholm.
- Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T. and Taymaz, E., 1990, *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm.
- Eliasson, G., Holmlund, B. and Stafford, F. (eds.), 1981, *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, IUI Conference Reports, 1981:2, Stockholm.
- Eliasson, G. and Lindberg, T., 1981, Allocation and Growth Effects of Corporate Income Taxes; i Eliasson–Södersten (eds.), 1981, *Business Taxation, Finance and Firm Behavior*, IUI Conference Reports, 1981:1, Stockholm.
- Eliasson, G. och Samuelson, L. (eds.), 1991, *Produktivitet och lönsamhet*, Studentlitteratur, Lund.
- Eliasson, G. and Ysander, B.-C., 1983, *Sweden: Problems of Maintaining Efficiency Under Political Pressure*, State Investment Companies in Western Europe. Trade Policy Research Centre, London; även publicerad som IUI Booklet No. 154, Stockholm.
- Fama, E.F., 1980, Agency Problems and the Theory of the Firm, *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 2 (April), pp. 288–307.
- Feuer, H., Glick, H. and Desai, H., 1987, Is Firm-Sponsored Education Viable? *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 8, No. 1 (March), pp. 121–136.
- Fogel, R.W. and Engerman, S.L., 1974, *Time on the Cross, The Economics of American Negro Slavery*, Little Brown and Company, London.
- Freeman, R., 1990, Employment and Earnings of Disadvantaged Young Men in a Labor Shortage Economy, NBER Working Paper No. 3444, Cambridge, MA.
- Fridén, L. (red.), 1992, *Lågutbildade på 1990-talets arbetsmarknad*, Regionplanekontoret, Stockholms läns landsting, Stockholm.
- Friedman, M. and Kuznets, S., 1945, *Income from Independent Professional Practice*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Fölster, S., 1990, The Information Sector in Sweden. Recent Developments in Firm Education, R&D, and Telecommunications, in Eliasson, G. et al. (1990).
- Gertler, P. and Glewwe, P., 1990, The Willingness to Pay for Education in Developing Countries: Evidence from Rural Peru, *Journal of Public Economics*, Vol. 42, No. 3 (Aug.), pp. 251–275.
- Gibbons, R. and Katz, L.F., 1989, *Layoffs and Lemons*, NBER Working Paper (May), Cambridge, MA.
- Golladay, F. and Haveman, R., 1976, Regional and Distributed Effects of a Negative Income Tax, *American Economic Review*, Vol. 66, No. 4 (Sept.), pp. 629–641.
- Golladay, F. and Haveman, R., 1977, *The Economic Impact of Tax-Transfer Policy: Regional and Distributional Effects*, Academic Press, New York.
- Gottfredson, L.S., 1985, Education as a Valid but Fallible Signal of Work Quality:

- Reorienting the Old Debate about a Functional Basis of the Occupational Hierarchy, *Research in Sociology of Education and Socialization*, Vol. 5, JAI Press, Greenwich.
- Granstrand, O. and Sjölander, S., 1990, The Acquisition of Technology and Small Firms by Large Firms, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 13, No. 3 (June), pp. 367–386.
- Greenwald, B.C., 1986, Adverse Selection in the Labour Market, *Review of Economic Studies*, Vol. 53, No. 3 (July), pp. 325–347.
- Gregory, R.G., 1991, Jobs and Gender – A Lego Approach to the Australian Labour Market; in Clements–Gregory–Takashi (eds.), 1991, *International Economics Postgraduate Research Conference Volume*, Supplement to *The Economic Record*, Economic Research Centre, Dep. of Economics, University of Western Australia.
- Griliches, Z., 1977, Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems, *Econometrica*, Vol. 45, No. 1 (Jan.), pp. 1–22.
- Griliches, Z., 1988, *Technology, Education and Productivity*, Basil and Blackwell, New York.
- Griliches, Z. and Mason, W.M., 1972, Education, Income and Ability, *Journal of Political Economy*, Vol. 80, (May/June) Supplement, pp. S74-S103.
- Hansen, W.L., 1983, Impacts of Student Financial Aid or Access in Fromkin (ed.), *The Crisis in Higher Education*, Academy of Political Science, New York, pp. 84–96.
- Hanushek, E.A., 1986, The Economics of Schooling: Production and Efficiency in Public Schools, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXIV (Sept.), pp. 1141–1177.
- Harkman, A., 1987, *Arbetslös ungdom*, Regionplanekontoret, Stockholms läns landsting, Stockholm.
- Harkman, A., 1990, *Lågutbildade i kunskapssamhället*, Rapport nr 14, Regionplane- och trafikkontoret, Stockholms läns landsting, Stockholm.
- Harris, M. and Holmström, B., 1982, A Theory of Wage Dynamics, *Review of Economic Studies*, Vol. XLIX, pp. 315–333.
- Hauser, R. and Sewell, W., 1986, Family Effects in Simple Models of Education, Occupational Status, and Earnings: Findings from the Wisconsin and Kalamazoo studies, *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 3 July (part 2), pp. S83-S115.
- Haveman, R.H., Hollenbeck, K., Betson, D. and Holmer, M., 1980, A Microeconomic Simulation Model for Analyzing the Regional and Distributional Effects of Tax-Transfer Policy: An Analysis of the Program for Better Jobs and Income in Haveman–Hollenbeck (eds.): *Microeconomic Simulation Models for Public Policy Analysis*, Vol. 2 (Academic Press), New York, London etc.
- Haveman, R. and Hollister, R., 1991, Direct Job Creation: Economic Evaluation and Lessons for the United States; in Björklund–Haveman–Hollister–Holmlund (eds.) *Labour Market Policy and Unemployment Insurance*, Oxford University Press.
- Heckman, J.J., 1991, Identifying the Hand of the Past: Distinguishing State Dependence from Heterogeneity, *American Economic Review*, Vol. 81, No. 2 (May), pp. 75–79.
- Hirschleifer, J., 1973, Where Are We in the Theory of Information?, *American Economic Review*, Vol. LXIII, No. 2 (May), pp. 31–39.
- Holmlund, B. 1984, *Labor Mobility. Studies of Labor Turnover and Migration in the Swedish Labor Market*, IUI, Stockholm.
- Holmlund, B. and Lundborg, P., 1989, Unemployment Insurance Schemes for Reducing the Natural Rate of Unemployment, *Journal of Public Economics*, Vol. 38, No. 1 (Feb.); även publicerad som IUI Booklet No. 252, Stockholm.

- Holmlund, B. and Lundborg, P., 1990, Incidence Analysis of Financial Unemployment Benefits in a Partially Unionized Economy, *Economica*, Vol. 57, No. 227 (Aug.), pp. 371–382.
- Holmqvist, H. och Jarrå, U., 1990, Lärande och utveckling i arbetslivet; Inventering och bedömning av utvecklingsområden, (mimeo 1990–11–02), Trygghetsrådet–SAF–PTK, Stockholm.
- Holmström, B. and Ricart i Costa, J.E., 1986, Managerial Incentives and Capital Management, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. C1, Issue 4 (Nov.).
- Howell, D.R. and Wolff, E.N., 1991, Trends in the Growth and Distribution of Skills in the U.S. Workplace, 1960–1985, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 3 (April), pp.486–502.
- Hunter, J.E. and Hunter, R.F., 1984, Validity and Utility of Alternative Predictions of Job Performance, *Psychological Bulletin*, Vol. 96, No. 1 (Jan.), pp. 72–98.
- Hunter, J.E. and Schmidt, F.L., 1982, Fitting People to Jobs: The Impact of Personnel Selection on National Productivity; in Dunnette–Fleishman (eds.), 1982, Vol. 1, *Human Performance and Productivity: Human Capability Assessment*, pp. 233–284, Erlbaum, Hillsdale, N.J.
- Hutchens, R.M., 1987, A Test of Lazear’s Theory of Delayed Payment Contracts, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, Part 2 (Oct.), pp. S153–S170.
- Jackman, R. and Layard, R., 1991, Does Long-term Unemployment Reduce a Person’s Chance of a Job? A Time Series Test, *Economica*, Vol. 58, No. 229 (Feb.), pp. 93–106.
- Jenkins, C. and Sherman, B., 1979, *The Collapse of Work*, Eyre Methuen, London.
- Jensen, A.R., 1969, How Much Can We Boost IQ and Scholastic Achievement?, *Harvard Educational Review*, Vol. 39 (winter), pp. 1–123.
- Jensen, M.C. and Murphy, K., 1990, Performance Pay and Top Management Incentives, *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 2 (April), pp. 225–264.
- Jensen, P. and Westergaard-Nielsen, N.C., 1987, A Search Model Applied to the Transition from Education to Work, *Review of Economic Studies*, Vol. LIV (3), No. 179, pp. 461–472.
- Johnston, W.B. and Packer, A.H., 1987, *Workforce 2000 – Work and Workers for the 21st Century*, Hudson Institute, Indianapolis, Indiana.
- Jones, E.B. and Jackson, J.D., 1990, College Grades and Labor Market Rewards, *The Journal of Human Resources*, Vol. XXV, No. 2 (spring), pp. 253–266.
- Jonsson, J., 1991, *Arbetsmarknadens förlorare? Förändringar i de lågutbildades situation 1968–1987*, Institutet för Social Forskning, Stockholms Universitet (mars).
- Jorgenson, D.W., 1984, The Contribution of Education to U.S. Economic Growth, 1948–73; in Dean, E. (ed.) *Education and Economic Productivity*, Ballinger, Cambridge, MA.
- Jorgenson, D.W. and Fraumeni, B.M. 1989, The Accumulation of Human and Non-Human Capital 1848–1984; in Lipsey–Tice (eds.), *The Measurement of Saving, Investment and Wealth*, pp. 227–282, Chicago University Press.
- Jorgenson, D.W. and Fraumeni, B.M., 1990, Investment in Education and U.S. Economic Growth; in Walker–Bloomfield–Thorning (eds.), *The U.S. Savings Challenge; Policy Options for Productivity and Growth*, Westview Press, pp. 114–143.
- Jorgenson, D.W. and Griliches, Z., 1967, The Explanation of Productivity Change, *Review of Economic Studies*, Vol. XXXIV, No. 3 (July).
- Jorgenson, D.W. and Yun, K.-Y., 1990, Tax Reform and U.S. Economic Growth, *Journal of Political Economy*, Vol. 98, pp. S151–S193.
- Jorgenson, D. and Yun, K.-Y., 1991, *Tax Reform and the Cost of Capital*, (The Lindahl Lectures, Clarendon Press, Oxford).

- Jovanovic, B., 1979, Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5 (Oct.), pp. 972–990.
- Kang, S. and Bishop, J., 1989, Vocational and Academic Education in High School: Complements or Substitutes?, *Economics of Education Review*, Vol. 8, No. 2, pp. 133–148.
- Kazamaki, E., 1987, *Anställningsbeslut och arbetslöshetens struktur – effekter av företagens rekryteringsbeteende i arbetslöshetens struktur*, Institutet för Social Forskning, Meddelande 5/1987, Stockholm.
- Kazamaki, E., 1991a, *Firm Search, Sectoral Shifts, and Unemployment. Studies on Labor Market Adjustment in Sweden*, Swedish Institute for Social Research. 17. Doctoral Dissertation, Stockholm University.
- Kazamaki, E., 1991b, Employment Contracts as a Screening Device in an Institutional Setting, IUI Working Paper No. 305, Stockholm.
- Keefe, J.H., 1991, Numerically Controlled Machine Tools and Worker Skills, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 3 (April), pp. 503–519.
- Klevmarken, A., 1983, *Lönebildning och lönestruktur – en jämförelse mellan Sverige och USA*, IUI, Stockholm.
- Knight, F.H., 1921, *Risk, Uncertainty and Profit*, Houghton-Mifflin, Boston.
- Knight, F.H., 1944, Diminishing Returns from Investment, *Journal of Political Economy*, Vol. LII (March), pp. 26–47.
- Knight, J.B. and Sabot, R.H., 1987, Educational Policy and Labour Productivity: An Output Accounting Exercise, *The Economic Journal*, Vol. 97, No. 385 (March), pp. 199–214.
- Kosters, M.H., 1990, Schooling, Work Experience and Wage Trends, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 80, No. 2 (May), pp. 308–312.
- Kostiuk, P.F. and Follmann, D.A., 1989, Learning Curves, Personal Characteristics, and Job Performance, *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, No. 2 (April), pp. 129–146.
- Krueger, A., 1968, Factor Endowments and Per Capita Income Differences Among Countries, *Economic Journal*, Vol. 78 (Sept.), pp. 641–659.
- Kutscher, R.E., 1987, The Impact of Technology on Employment in the United States: Past and Future; in Burke–Rumberger (eds.), *The Future Impact of Technology on Work and Education*, The Falmer Press, London etc.
- Kutscher, R.E., 1988, *Structural Change in the United States, Past and Prospective: Its Implication for Skill and Educational Requirements*. Paper prepared for the Conference on Impacts of Structural Change on the Labour Market, Oct. 20–21 1988, Berlin.
- Kylhammar, M., 1985, *Maskin och Idyll – teknik och pastorala ideal hos Strindberg och Heidenstam*, Liber, Stockholm.
- Landell, E. och Victorsson, J., 1991, *Långt kvar till kunskapssamhället*, SIND 1991:2, Statens industriverk, Stockholm.
- Lang, K. and Kropp, D., 1986, Human Capital Versus Sorting: The Effects of Compulsory Attendance Laws, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CI, Issue 3 (August), pp. 609–624.
- Layard, P.R.G. and Nickell, S.Y., 1987, Unemployment in Britain; in Blau–Layard–Nickell (eds.) *The Rise in Unemployment*, Basil Blackwell, Oxford.
- Lazear, E.P., 1977, Academic Achievement and Job Performance: Note, *American Economic Review*, Vol. 67, No. 2, pp. 252–254.
- Lazear, E.P., 1979, Why Is There Mandatory Retirement?, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6 (Dec.), pp. 1261–1284.
- Lazear, E.P., 1981, Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions, *American Economic Review*, Vol. 71, No. 4 (Sept.), pp. 606–620.



- Lazear, E.P., 1983, Pensions as Severance Pay; in Bodie–Shoven (eds.), 1983, *Financial Aspects of the United States Pension System*, University of Chicago Press, Chicago.
- Lazear, E.P. and Moore, R.L., 1984, Incentives, Productivity, and Labor Contracts, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99 (May), pp. 275–296.
- Le Grand, C., 1991, *Personalpolitik, kompetensutveckling och intern rörlighet – några fallstudier från Stockholms län*, Rapport nr 19, Regionplanekontoret, Stockholms läns landsting, Stockholm.
- Leonard, J.S., 1987, Carrots and Sticks: Pay, Supervision, and Turnover, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4 (Oct.), Part 2, pp. S136-S153.
- Leonard, J.S., 1990, Executive Pay and Firm Performance, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, Special Issue (Febr.), pp. 135–295.
- Leonard, J.S. and Jacobson, L., 1990, Earnings Inequality and Job Turnover, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 80, No. 2 (May), pp. 298–302.
- Levin, H.M., 1987, *Improving Productivity through Education and Technology*; in Burke–Rumberger, eds. (1987).
- Lilja, R., 1990, *Older Workers at the Crossroads – Early Retirement in Finland*, Discussion Paper 100, TTT, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors.
- Lindh, T., 1989, *Lessons from Learning about Rational Expectations*, IUI Working Paper No. 238, Stockholm.
- Lindbeck, A. and Snower, D.J., 1986, Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 76, No. 2, pp. 235–239.
- Lindström, B., 1991, *Den reglerade marknadsekonomin – Mot bättre ordning eller ett hot mot välfärden?*, IUI, Stockholm.
- Ljungqvist, L., 1991, Economic Underdevelopment: The Case of a Missing Market for Human Capital (mimeo, Oct.), Dep. of Economics, University of Wisconsin.
- Ljungqvist, L., 1992, Economic Development, Wage Structure and Implicit Insurance on Human Capital (mimeo, Jan.), Dep. of Economics, University of Wisconsin.
- Long, J.E., 1982, The Income Tax and Self-Employment, *National Tax Journal*, Vol. 35 (March), pp. 31–42.
- Lundberg, E., 1961, *Produktivitet och räntabilitet. Studier i kapitalets betydelse inom svenskt näringsliv*, SNS, Stockholm.
- Lundberg, L., 1990, Svensk industristruktur – basindustri eller högteknologi?, *Ekonomisk Debatt*, No. 4, s 341–354.
- Lundborg, P., 1991a, Determinants of Migration in the Nordic Labor Market, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, No. 3, pp. 363–375.
- Lundborg, P., 1991b, EG-integrationen och arbetsmarknadens anpassningsförmåga, forthcoming, IUI, Stockholm.
- Lundborg, P., 1991c, Svensk ekonomi och arbetskraftens rörlighet, IUI mimeo, Stockholm.
- Lundell, J.H., 1846, *Om hantverksskrån, näringsfrihet och arbetsorganisation*, Gleerup/Berlingske, Lund.
- Lynch, L.M., 1990, *Private Sector Training and the Earnings of Young Workers*, revised version of NBER Working Paper No. 2060–88 (June), forthcoming in *American Economic Review*.
- Lynch, L.M., 1991, The Role of Off-the-Job versus On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 81, No. 2 (May), pp. 151–156.
- Maglen, I.R., 1990, Challenging the Human Capital Orthodoxy: The Education-

- Productivity Link Re-examined, *The Economic Record*, Vol. 66, No. 195 (Dec.), pp. 281–294.
- Magnusson, D., 1980, Learned Helplessness – Welfare for Good or Bad, *Skandinaviska Enskilda Banken Quarterly Review*, Nos. 3–4, Stockholm.
- Manski, Ch.F. and Wise, D.A., 1983, *College Choice in America*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- McKenzie, L.N., 1959, On the Existence of General Equilibrium for a Competitive Market, *Econometrica*, Vol. 27, No. 1, pp. 30–53.
- McCall, B.P., 1991, A Dynamic Model of Occupational Choice, *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol. 15, No. 2 (April), pp. 387–408.
- McDonald, I. and Solow, R.M., 1981, Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review*, Vol. 71, pp. 896–908.
- McPherson, M.S. and Shapiro, M.O., 1991, Does Student Aid Affect College Enrollment? New Evidence on a Persistent Controversy, *American Economic Review*, Vol. 81, No. 1 (March), pp. 309–318.
- Meyerson, E., 1992, *The Implication of Ownership Structure and Team Composition on Firm Performance*, IUI, Stockholm.
- Micklewright, J., Pearson, M. and Smith, S., 1990, Unemployment and Early School Leaving, *The Economic Journal*, Vol. 100, No. 400 (Conference 1990), pp. 163–169.
- Mill, J.S., 1848, *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*, London.
- Miller, R.A., 1984, Job Matching and Occupational Choice, *Journal of Political Economy*, Vol. 92, No. 6 (Dec.), pp. 1086–1120.
- Mincer, J., 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Vol. LXVI, No. 4 (Aug.), pp. 281–302.
- Mincer, J., 1962, On-the-Job-Training: Costs, Returns and some Implications, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 50–79.
- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Mincer, J., 1991a, Education and Unemployment, NBER Working Paper No. 3838, Cambridge, MA.
- Mincer, J., 1991b, Education and Unemployment of Women, NBER Working Paper No. 3837, Cambridge, MA.
- Mincer, J. and Higuchi, Y., 1988, Wage Structures and Labour Turnover in the United States and Japan, *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol. 2, pp. 97–133.
- Mueser, P. and Maloney, T., 1991, Ability, Human Capital and Employer Screening: Reconciling Labor Market Behavior with Studies of Employee Productivity, *Southern Economic Journal*, Vol. 57, No. 3 (Jan), pp. 676–689.
- Murnane, R.J., 1984, A Review Essay – Comparisons of Public and Private School: Lessons from the Uproar, *Journal of Human Resources*, Vol. 19, No. 2, pp. 263–277.
- Murnane, R.J. and Nelson, R.R., 1984, Production and Innovation when Techniques are Tacit: The Case of Education, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 5, Nos. 3–4 (Sept.-Dec.), pp. 353–373.
- Murphy, K., Shleifer, A. and Vishny, R.W., 1991, The Allocation of Talent: Implications for Growth, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CVI, Issue 2 (May), pp. 503–530.
- Nalebuff, B.J. and Stiglitz, J.E., 1983, Prizes and Incentives: Towards a General Theory of Compensation and Competition, *Bell Journal of Economics*, Vol. 14, No. 1 (Spring), pp. 21–43.

- Nerlove, M., Razin, A. and Sadka, E., 1984, Investment in Human and Nonhuman Capital, Transfers Among Siblings, and the Role of Government, *Econometrica*, Vol. 52, No. 5 (Sept.), pp. 1191–1198.
- Nerlove, M., Razin, A., Sadka, E. and von Weizsäcker, R.K., 1990, Tax Policy, Investments in Human and Physical Capital, and Productivity, NBER Working Paper No. 3531, Cambridge, MA.
- Nichols, D.A., 1981, Is There an Efficient Level of Unemployment? Simulation Experiments on a Labor Market Model; in Bergmann– Eliasson– Orcutt (eds.), *Micro Simulation – Models, Methods and Applications*, IUI Conference Reports, 1980:1, Stockholm.
- Nilsson, M., 1991, Utbildning och produktivitet – en studie om svensk industri under de senaste decennierna, *Information om arbetsmarknaden 1991:2*, SCB, Stockholm.
- Ohlsson, H., 1988, *Cost-Benefit Analysis of Labour Market Programmes – applied to a temporary program in Northern Sweden*, Umeå Economic Studies No. 182, University of Umeå.
- Okun, A.M., 1975, *Equity and Efficiency: The Big Tradeoff*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Olsson, A.S., 1991, *Kompetens och kompetensutveckling i 122 svenska företag*, SIFO Samhälle AB, Stockholm.
- O’Neill, J., 1990, The Role of Human Capital in Earnings Differences Between Black and White Men, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 4, No. 4 (Fall), pp. 25–45.
- Orazem, P.F. and Mattila, J.P., 1991, Human Capital, Uncertain Wage Distributions, and Occupational and Educational Choices, *International Economic Review*, Vol. 32, No. 1 (Feb.), pp. 103–122.
- Osterman, P., 1982, Employment Structures within Firms, *British Journal of Industrial Relations*, Nov.-Dec., pp. 349–361.
- Osterman, P., 1983, The Mismatch Hypothesis and Internal Labor Markets: A Study of White-Collar Employment, Industrial Relations Research Association, *Proceedings of the IRRRA, 35th Annual Proceedings*, pp. 436–446.
- Osterman, P., 1986, Comparative Employment Policy, unpublished manuscript, Boston University, Boston.
- Osterman, P., 1991, The Productivity Consequences of Alternative Internal Labor Markets Arrangements, Sloan School of Management, MIT. Paper prepared for the Swedish Delegation on Productivity. (Mimeo, Febr. 1991).
- Packer, A., 1988, Retooling the American Workforce. The Role of Technology in Improving Adult Literacy during the 1990’s. Paper prepared for the project on Adult Literacy of the Southport Institute for Policy Analysis (Dec.).
- Parsons, D., 1972, Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates, *Journal of Political Economy*, Vol. 80, No. 6 (Nov/Dec), pp. 1120–1143.
- Pelikan, P., 1989, Evolution, Economic Competence, and the Market for Corporate Control, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 12, No. 3 (Dec.), pp. 279–303.
- Pedersen, P.J. and Smith, N., 1991, A Duration Analysis of the Decision to Retire Early. (Mimeo, May), Aarhus School of Business and University of Aarhus.
- Pencavel, J., 1990, *The Contribution of Higher Education to Economic Growth and Productivity: A Review*, CEPR Publication No. 191, Center for Economic Policy Research (CEPR), Stanford University, Stanford, CA.
- Pigou, A.C., 1933, *The Theory of Unemployment*, Macmillan, London.
- Postner, H.H., 1984, New Developments towards Resolving the Company-Estab-

- ishment Problem, *Review of Income and Wealth*, Series 30, No. 4 (Dec.), pp. 429–459
- Psacharopoulos, G., 1985, Returns to Education: A Further International Update and Implications, *Journal of Human Resources*, Vol. XX, No. 4 (Fall), pp. 583–597.
- Rees, Albert, 1986, An Essay on Youth Joblessness, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXIV, No. 2 (June), pp. 613–628.
- Ricart i Costa, J.E., 1987, On Managerial Contracting with Asymmetric Information, Paper presented to the EARIE Conference in Madrid, August 31–September 2, 1987 (mimeo).
- Ricart i Costa, J.E., 1988, Managerial Task Assignment and Promotions, *Econometrica*, Vol. 56, No. 2 (March), pp. 449–466.
- Riley, J.G., 1985, Competition with Hidden Knowledge, *Journal of Political Economy*, Vol. 93, No. 5 (Oct.), pp. 958–976.
- Riordan, M.H. and Staiger, R.W., 1988, Sectoral Shocks and Structural Unemployment, NBER Working Paper No. 2522, (Nov.), Cambridge, MA.
- Romer, P.M., 1986, Growth Based on Increasing Returns and Long-term Growth, *Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 5, pp. 366–382.
- Romer, P.M., 1990, *Human Capital and Growth: Theory and Evidence*, Carnegie-Rochester Conf. Series on Public Policy 32, pp. 251–286, North-Holland.
- Rosen, S., 1972, Learning and Experience in the Labor Market, *Journal of Human Resources*, Vol. 7, pp. 336–342.
- Rosen, S., 1981, The Economics of Superstars, *American Economic Review*, Vol. 71, No. 5 (Dec.), pp. 845–858.
- Rosen, S., 1982, Authority, Control and the Distribution of Earnings, *Bell Journal of Economics*, Vol. 13, No. 2 (Autumn), pp. 311–323.
- Rosen, S., 1986, The Theory of Equalizing Differences; Chapter 12 in Ashenfelter–Layard, eds. (1986).
- Rosenbaum, J. and Kariya, T., 1987, Market and Institutional Mechanisms for the High School to Work Transition in Japan and the U.S. Paper given at the August 1987 American Sociological Association Meeting.
- Rotschild, M., 1979, Social Effects of Ability Testing; unpublished paper.
- Rumberger, R.W., 1981, *Overeducation in the U.S. Labor Market*, Praeger, New York.
- Rumberger, R.W., 1987a, *The Potential Impact of Technology on the Skill Requirements of Future Jobs in the United States*; in Burke–Rumberger, eds. (1987).
- Rumberger, R.W., 1987b, The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings, *Journal of Human Resources*, Vol. 22, No. 1 (winter), pp. 24–50.
- Saari, D.G., 1991, Erratic Behavior in Economic Models, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 16, No. 1–2 (July), pp. 3–36.
- Schou, P., 1991, *Arbetsmotivation. En studie av ingenjörer*, IMIT, Handelshögskolan, Stockholm.
- Schultz, T.W., 1960, Capital Formation by Education, *Journal of Political Economy*, Vol. 68, pp. 571–583.
- Sehlistedt, K. och Schröder, L., 1991, Språngbrädor till arbete? En utvärdering av beredskapsarbete, rekryteringssätt och ungdomsarbete; i Schröder, L., *Springpojken och språngbrädan – om orsaker till och åtgärder mot ungdoms arbetslöshet*, Institutet för social forskning – 18, 1991.
- Shapiro, C. and Stiglitz, J.E., 1984, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3 (June), pp. 433–444.
- Sheldon, G., 1988, Why Is Unemployment in Switzerland So Low? A Comparison with West Germany; in *Geld und Währung. Monetary Affairs*, Forschungsinstitut

- für Wirtschafts- und Sozialpolitik Zug, Vol. 4/5 Double Issue (Dec.), pp. 5–31.
- Simon, H.A., 1955, A Behavioral Model of Rational Choice, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, pp. 99–118.
- Smith, A., 1776, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealthy of Nations*, Modern Library, New York 1937.
- Solow, R., 1990, *The Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Cambridge MA.
- Spence, M., 1973, Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3 (Aug.), pp. 355–379.
- Stafford, F.P., 1985, Cognitive Skills of Gradeschoolers: Does Parental Care Really Matter? Mimeo (April), Dep. of Economics and Inst. of Social Research, University of Michigan, Revised version later published as Stafford (1987c).
- Stafford, F.P., 1987a, Organizational Theory and the Nature of Jobs, *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)*, Vol. 143, No. 4 (Dec), pp. 519–536.
- Stafford, F.P., 1987b, Comments on Employment Problems in West Germany or Erosion of Advanced Country Rents, Insurance and System Solvency. Paper presented at the Carnegie-Rochester Conference, Rochester, New York, April 24–25, 1987. Published 1988 in the Carnegie-Rochester Conference Volume on Macro-economics.
- Stafford, F.P., 1987c, Women's Work, Sibling Competition and Children's School Performance, *American Economic Review*, Vol. 77, No. 5 (Dec.), pp. 972–980.
- Stafford, F.P. and Duncan, G.J., 1980, Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?, *American Economic Review*, Vol. 70, No. 3 (June), pp. 355–371.
- Stafford, F.P. and Stobernack, M.O., 1989, Manufacturing Wages and Hours: Do Trade and Technology Matter? (mimeo), Department of Economics, University of Michigan.
- Stenkula, P., 1986, *Produktions-, kostnads- och produktivitetsutveckling inom den offentligt finansierade utbildningssektorn 1960–1980*, DsFi 1986:17.
- Stenkula, P., 1990, Utbildare vi för mycket?; i Jonung, L. (red.) *Nya fält för marknadsekonomin*, SNS, Stockholm.
- Stigler, G.J., 1962, Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 94–105.
- Stiglitz, J.E., 1972, Education as a Screening Device and the Distribution of Income (mimeo), Yale University.
- Stiglitz, J.E., 1975a, Incentives, Risk and Information: Notes towards a Theory of Hierarchy, *Bell Journal of Economics and Management Science*, Vol. 6, No. 2 (Autumn), pp. 552–579.
- Stiglitz, J.E., 1975b, The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income, *American Economic Review*, Vol. 65, No. 3 (June), pp. 283–300.
- Svensson, L., 1990, *Arbete, löner och kön – En studie av befattningsstruktur och relativa löner i kontorsyrken vid mitten av 1930-talet*, Lund Papers in Economic History No. 3.
- Thurow, L., 1975, *Generating Inequality: Mechanisms of Inequality in the U.S. Economy*, Basic Books Inc., New York.
- Tuijnman, A., 1989, *Recurrent Education, Earnings, and Well-being. A Fifty-Year Longitudinal Study of a Cohort of Swedish Men*, Acta Universitatis Stockholmiensis, Stockholm Studies in Educational Psychology, No. 24.
- Tåhlin, M., 1990, Levnadsbanor och deras förändring – mobilitet och stabilitet i klassfunktioner; kapitel 10 i Åberg, R. (red.), 1990, *Industrisamhälle i omvandling*, Carlsons förlag, Stockholm.

- Westerman, J., 1768, *Svenska NÄringarnes Undervigt emot de Utländske, förmedelst en trögare Arbets-drift*, Stockholm.
- Westin, A.-L., 1991, *Läsundersökning i årskurs 9, Gävle kommun. Vad bestämmer avläsningsförmågan och vad betyder den för läsförståelsen?*, Pedagogiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Wihlborg, C., 1976, Löntagarorganisationerna, staten och friheten, *Ekonomisk Debatt*, No. 8, Årg. 4, pp. 510–518.
- Williamson, O.E., 1975, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*, Free Press, New York.
- Willis, R.J., 1986, Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions; i Ashenfelter–Layard, eds. (1986).
- Willis, R.J. and Rosen, S., 1979, Education and Self-selection, *Journal of Political Economy* (Supplement), Vol. 87, pp. S7–S36.
- Wise, D.A., 1975, Academic Achievement and Job Performance, *American Economic Review*, Vol. 65, No. 3, pp. 350–366.
- Wolpin, K.I., 1987, Estimating a Structural Search Model: The Transition from School to Work, *Econometrica*, Vol. 55, No. 4 (July), pp. 801–817.
- Ysander, B.-C., 1978, Homogeneity in Education, A comment on the Economic Theories of Education; in Bowman–Sohlman–Ysander, 1978, *Learning and Earning*, UHÄ (Liber), Stockholm; omtryckt i Ysander, B.-C., 1991, *Truth and Meaning in Economics*, IUI, Stockholm.
- Åberg, R., 1984, Teorierna om arbetets degradering och arbetsmarknadens dualisering – ett försök till empirisk prövning, *Sociologisk Forskning*, Vol. 21, No. 2, s. 50–68.
- Åberg, R., 1989, Arbetsmarknaden som auktion eller insideraffär – om externa och interna arbetsmarknader, *Sociologisk Forskning*, nr 2.
- Öller, L.-E., 1987, A Hierarchical Labor Market Model and a Discriminating Coalition, Diss. Paper No. 253, Dep. of Economics, University of Helsinki, Finland.

# ARBETET

*dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet  
och dess ersättning*

GUNNAR ELIASSON

Förmågan att effektivt utnyttja och utveckla människors kompetens avgör ett lands välfärd. Denna kompetensutveckling sker bäst i en öppen marknadsekonomi, där initiativ och experimentanda befrämjas och där ett väl organiserat socialförsäkringssystem minskar individernas naturliga motvilja mot risker. Gunnar Eliasson frågar sig hur kompetensutveckling, kompetensallokering och försäkring mot en naturligt otrygg marknadsmiljö kan organiseras effektivast – i företagen, av specialiserade agenter i marknaden eller av det offentliga? Hur påverkar modern industriell teknologi arbetets organisation? Har en dåligt fungerande offentlig skola försämrat de svagas förutsättningar på arbetsmarknaden? Hur bedrivs undervisningen bäst för individens bästa? Är arbetsmarknadens regleringar till fördel eller till nackdel för individen?



INDUSTRIENS UTREDNINGSGENSTITUT

ISBN 91-7204-388-1