
SÅ TAR MAN BORT FACKETS PRIVILEGIER

JONAS FRYCKLUND

Nästa borgerliga regerings uppdrag måste helt enkelt vara att snabbt och utan överord ta bort fackets privilegier och därefter metodiskt och bestämt avskaffa alla de regleringar av arbetsmarknaden som är roten till den höga arbetslösheten.

Vi har i Sverige idag ett samhällsproblem som överskuggar allt annat och som påverkar många delar av vårt samhälle både ekonomiskt och socialt. Problemet är den dåligt fungerande arbetsmarknaden vilket tydliggörs främst genom den höga arbetslösheten. För närvarande finns det 640.000 människor som saknar ett riktigt jobb och dessutom vill 360.000 öka sin arbetstid.

Den första illusionen man måste frigöra sig ifrån är den att arbetslösheten är ett konjunktorellt problem. Frestelsen är stor att skylla på konjunkturen och därmed göra problemet exogent i stället för endogent. Enligt detta synsätt skulle det bara vara att sitta och vänta på att tillväxten, likt manna från himlen, dimper ner på våra huvuden.

Problemet är mycket värre än så, vilket vi på Industriförbundet konstaterar

JONAS FRYCKLUND är ekonom på Industriförbundet.

i vår nyligen presenterade höstbok *Det ekonomiska läget*. Under flera decennier har strukturella brister byggts in i den svenska ekonomin. Av olika skäl, exempelvis devalveringspolitiken, doldes problemen under lång tid. När sedan krisen kom under början av 1990-talet exploderade effekterna av gamla synder. Den arbetslöshet vi har fått är därför strukturell och lösningarna måste sökas i strukturella reformer.

Den dramatiska utvecklingen under de senaste åren har dessutom påskyndats av andra samhällsförändringar. Förändringar som i sig är positiva, men som ställer krav på att politiken anpassas till den nya tiden. Vid sidan av väl kända förändringar som internationaliseringen och ökad rörlighet för kapitalet, har mycket stora förändringar skett av arbetsorganisationen ute i företagen.

I den traditionella socialdemokratiska utjämningspolitiken ingick en strävan att genom solidarisk lönepolitik låta höginkomsttagare subventionera låginkomsttagarnas löner. Oavsett moraliska ställ-

ningstaganden kan man konstatera att denna politik inte längre är möjlig. Tjänsteinnehållet i produktionen har ökat, detta gäller i hög grad även industrin där en stor del av den mest avancerade tjänsteproduktionen sker. Arbetskraften har blivit mer rörlig. Rörligheten har stimulerats av uppkomsten av nya karriärvägar, men är också en reaktion på att företag och organisationer är mindre stabila än tidigare. Få bygger sin tillvaro på en karriär i ett enda företag. Det går därför inte att hålla igen på lönerna för högpresterande medarbetare; gör man det byter de helt enkelt jobb eller börjar sälja sina tjänster på konsultbasis.

Ökad flexibilitet

Inom företagen har flexibiliteten ökat. Färre administrativa nivåer gör att beslutsfattandet förskjuts nedåt i företagen. Delegering och mindre strikta beslutsvägar ökar ansvaret för medarbetarna. Rotationen mellan arbetsuppgifter ökar. De nya flexibla miljöerna som har blivit resultatet av dessa förändringar gör det aktuellt att koppla lönen starkare till prestation. En sådan koppling kan endast genomföras decentraliserat.

Både de akuta problemen och de underliggande samhällsförändringarna gör att det behövs genomgripande reformer av arbetsmarknaden. Ett område som har aktualiserats i debatten är arbetsrätten.

Regler som försvårar uppsägningar och begränsar provanställningar bidrar till ökade kostnader för företagen, eftersom konsekvenserna av felaktiga anställningsbeslut blir större. Företagen försöker

därför minska sina risker genom att vänta längre med att tillsätta vakanser och genom att ställa högre krav på de arbetsökande. Detta drabbar ungdomar, vars arbetslöshet ligger mer än dubbelt så högt som för arbetskraften i dess helhet. På motsvarande sätt missgynnas invandrare av arbetsrätten. I april 1995 var den öppna arbetslösheten för utländska medborgare 28 procent; motsvarande siffra för svenskar var drygt sju procent.

Tidsbegränsade anställningsavtal

Arbetsrätten kan lindras genom längre provanställningstider. För närvarande har vi den kortaste provanställningstiden i EU — sex månader. Ett argument som har luftats är åsikten att en arbetsgivare som inte klarar av att utvärdera en anställd på sex månader är inkompetent för sin uppgift. Detta argument missar dock att ett viktigt skäl för att ha tidsbegränsade anställningsavtal är företagens osäkerhet om det framtida personalbehovet. Särskilt i en osäker konjunkturuppgång kan sysselsättningen öka snabbare om det finns möjlighet att använda tidsbegränsade anställningsavtal på exempelvis 24 månader.

En annan åtgärd är att göra turordningsreglerna vid uppsägning mindre strikta. Som det är nu gäller principen sist-in-först-ut om inte arbetsgivaren kan nå en uppgörelse med fackföreningen. Förutom att den regleringen ger fackföreningen en särställning i lagen, blir effekten att vissa företags överlevnad sätts på spel. Sent anställd personal kan besitta specifik kompetens som behövs för fortsatt verksamhet. Turordningsreglerna

bör därför justeras så att arbetsgivaren får undanta en större andel av personalen från turordningskretsen.

Problematisk lönebildning

Men justeringar i arbetsrätten räcker inte för att lösa arbetslöshetsproblemet. De stora problemen ligger inte på arbetsrättens område utan snarare i lönebildningen.

Lönebildningen har i sin helhet varit inflationsdrivande under 1970- och 1980-talen. Men problemen med lönebildningen ligger i minst lika hög grad i den stela lönestruktur som har blivit resultatet. Lönespridningen har minskat i Sverige sedan slutet av sextioalet, medan utvecklingen i USA har varit den motsatta. Den amerikanske ekonomen Paul Krugman menar att den ökade lönespridningen i USA troligtvis kan förklaras med den teknologiska utvecklingen.

Dels har den allt mer sofistikerade teknologin gett fördelar för dem som är utbildade att behärska den, dels ger informationsamhället ökade inkomstmöjligheter för så kallade "superstjärnor" inom olika yrken. Dessutom skapar den teknologiska utvecklingen temporära bristsituationer på viss arbetskraft, som därigenom kan pressa upp sina löner.

Samma typ av teknologiska förändringar finns naturligtvis även i Sverige. Skillnaden är att hos oss har den ökade lönespridningen hållits tillbaka. Detta skulle kunna ses som att den svenska modellen gett just den effekt som var avsedd från början. Modellens förespråkare kan dock knappast glädjas åt resultatet, eftersom det ackompanjerats av den

stigande arbetslösheten. En för liten lönespridning ökar arbetslösheten. Detta genom att det blir svårt för lågproduktiva att sälja sin arbetskraft till de löner (inklusive sociala avgifter) som förhandlats fram i kollektivavtalen. Dessutom kan det ske en negativ påverkan genom att den låga lönespridningen uppåt minskar incitamenten för kompetensutveckling. Bristande kompetensutveckling bland medarbetarna hindrar utvecklingen av näringslivet och är för närvarande särskilt besvärligt för småföretagen.



Lösningen som därför på allvar löser problemen är införande av individuella anställningsavtal. Systemet med individuella anställningsavtal och individuell lönesättning fungerar för akademiker och många tjänstemän. För arbetare gäller dock fortfarande kollektivavtalsprincipen. Individuella anställningsavtal skapar en fungerande konkurrens på arbetsmarknaden. På motsvarande sätt som på andra marknader kommer köpare och säljare av arbetskraft att komma överens om ett pris.

För människor som har svårt att belägga sin kompetens eller lämplighet för ett jobb, ökar möjligheterna att till en lägre lön få ett jobb där man kan visa upp sin förmåga. Ungdomar, långtidsarbetslösa och invandrare stärker därmed sin ställning på arbetsmarknaden.

Ett ökat användande av individuella anställningsavtal behöver inte innebära

att kollektivavtalen försvinner. De individuella anställningsavtalen måste dock gälla före kollektivavtal. Med andra ord ska en anställd inte kunna tvingas in i ett kollektivavtal mot sin vilja.

För att undvika detta är det lämpligt att de individuella anställningsavtalen skyddas i en separat lagstiftning som dessutom skapar utrymme för författningskommentarer och kan utgöra bas för ett grundskydd av arbetsrättsliga regler.

Förändringar i trygghetssystemen

En kompletterande åtgärd är att öka lagskyddet för uppdragsavtal. I nuvarande lagstiftning kan ett uppdragsavtal mellan ett företag och en ensamföretagare under vissa förutsättningar klassificeras som ett anställningsavtal. Detta kan ske om företaget är den dominerande uppdragsgivaren för ensamföretagaren. Skriftliga uppdragsavtal mellan två företag bör inte i efterhand kunna klassificeras som anställningsavtal.

För att få en fungerande arbetsmarknad behövs dessutom kompletterande åtgärder i trygghetssystemen. Arbetslöshetsförsäkringen, socialbidragen och andra bidragssystem skapar alternativa försörjningsmöjligheter som gör det olönsamt för många att ta riktiga jobb. Ekonomer brukar använda begreppet reservationslöner för att beskriva att exempelvis bidragssystemen skapar ett lönegolv som den arbetssökande kräver som minimum för att acceptera ett arbete. Det är därför viktigt att göra åtstramningar i dessa system.

Tre utländska arbetsmarknadsforskare som utvärderat den svenska arbetsmark-

nadspolitiken föreslog våren 1995 att ersättningsnivån i a-kassan skulle sänkas till 60 procent. Ett för svenska förhållanden mer lättmålt förslag skulle vara att införa en successiv nedtrappning av a-kasseersättningen. Ju längre man är arbetslös desto lägre blir ersättningen. Ett förslag med denna innebörd har lagts fram av den tyska förbundsregeringen.

I den s k tillväxtpropositionen föreslår regeringen vissa mindre skärpningar med innebörden att endast förvärvsarbete ska kunna kvalificera till ersättning från arbetslöshetskassa. Skärpningen gäller dock bara för kvalificering till den första ersättningsperioden. Den som väl blivit arbetslös kan även fortsättningsvis återkvalificera sig genom deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Detta ger en rundgång från öppen arbetslöshet till arbetsmarknadspolitisk åtgärd och tillbaka till arbetslöshet. Denna utlösningseffekt är en viktig förklaring till den ökade långtidsarbetslösheten. En återgång till de regler som gällde före 1986 skulle lösa problemet.

De strukturella förändringar av arbetsmarknadens funktionsätt som föreslagits här innebär inte att fackföreningarna har spelat ut sin roll. Tvärtom kan fackföreningarna i framtiden bli mycket viktiga för att stötta individerna i ett allt mer rörligt arbetsliv. Men detta kräver att fackföreningarna blir mer av serviceorganisationer till sina medlemmar och mindre av kampanj- och konfliktorgan. Fackföreningarnas verksamhet kommer med andra ord att bli mer efterfrågad, precis som andra föreningar.