

HÅKAN SVENSSON:

En dåligt fungerande arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden visar många brister. Tre fjärdedelar av de arbetslösa utgöres av dem som ej kommit in på arbetsmarknaden.

Lönebildningen utgör ett grundläggande problem. Det nuvarande systemet leder till att blomstrande företag har brist på arbetskraft. Monopolen på arbetsmarknaden måste brytas upp och prisbildningen börja fungera.

Den svenska arbetsmarknaden fungerar dåligt. Trots, eller kanske på grund av, en ambitiös arbetsmarknadspolitik sysselsätts allt fler genom olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder inklusive skyddad sysselsättning. Samtidigt stiger den öppna arbetslösheten så att den numera to m är större i en högkonjunktur än i lågkonjunkturer dessförinnan. Läget på arbetsmarknaden tycks inte kunna förbättras på något avgörande sätt genom stora och fortsatta offentliga utgifter för den typ av arbetsmarknadspolitik som får representeras av AMS. I nuvarande statsfinansiella läge finns knappast heller möjlighet till ytterligare miljardsatsningar på arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Problemen på arbetsmarknaden tycks speciellt stora för de unga och för de äldre. Större delen av arbetslösheten består faktiskt inte av människor som blivit uppsagda från sina jobb. I själva verket är tre fjärdedelar av de arbetslösa personer som har problem med inträdet på arbetsmarknaden. Detta befäster misstanken att arbetstagarorganisationerna i alltför liten grad lyckas beakta intresset hos dem som ännu inte är medlemmar. Men många äldre tvingas också sluta sitt yrkesverksamma liv tidigare än de skulle önska för att, som det brukar heta, bereda plats för de unga. Sverige har en stor och underutnyttjad tillgång i äldre, yrkeskunniga som nu är förtidspensionerade (vanligen erkänner man inte att det verkliga skälet till förtidspensioneringen är arbetsmarknaden) eller i deltidspension. Våra rigida regler för pensionering gör att den enskildes självklara frihet att välja sin pensionsålder är mycket liten.

Håkan Svensson studerar vid Handelshögskolan i Stockholm.

Lönebildningen

Arbetsmarknadens grundläggande problem är lönebildningen. Självklart är inte maskiner och människor jämförbara och det kan verka cyniskt att tala om den existerande lönebildningen som ett exempel på en dåligt fungerande prisbildning. Men priser, i form av löner eller andra, är väsentliga instrument för kommunikation mellan aktörerna på en marknad. På arbetsmarknaden behövs också en fungerande prisbildning, både för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Vi vet att denna insikt om lönebildningens vikt och problem till någon del redan nåtts. Många är medvetna om konsekvenserna av att vi kollektivt prissätter oss ur de internationella marknaderna, som skedde i mitten av 70-talet.

Tre fjärdedelar av de arbetslösa är personer som har problem med inträdet på arbetsmarknaden.

Trots bittra erfarenheter förefaller det som om det skulle finnas risk för att misstaget håller på att upprepas. Löneavtalen sluts åter på en nivå som är ungefär den dubbla i förhållande till våra konkurrenter, även om den nominellt är lägre än 1974-76.

Devalveringspolitik för att rätta till kostnadsläget kräver, precis som tex den förre finansministern många gånger framhållit men inte lyckats genomföra, en framgångsrik inflationsbekämpning. Men därutöver måste oundgängligen till en icke-ackommoderande politik så att

arbetsmarknadens parter börjar sluta avtal på nivåer som medger full sysselsättning. Detta är en nödvändig förutsättning. Den förra regeringens ackommodationspolitik kom att förta en betydande del av devalveringens vinster.

Det finns också en växande förståelse för att de fackliga organisationerna alla tjänar på att reducera sina anspråk på höga nominella löneökningar. Vad som räknas för medlemmarna är ju ändå det som blir kvar efter inflationen.

Avtalsförhandlingarna

Om denna förståelse ska få faktiska konsekvenser måste, i ett system med centrala förhandlingar, arbetsgivarorganisationerna agera samfällt. Stat och kommun är tvungna att samordna sig med den privata sektorn och i synnerhet inte gå före i avtalsrörelserna. De måste vidare deklarerat att klausuler som binder löneutvecklingen i offentlig sektor till den i privat på förhand är uteslutna.

Lönebildningen, som den nu bedrivs i monopoliserade former, utan rätt för individen att förhandla ett eget kontrakt, utan hänsyn till företags konkurrensförmåga, förmår inte fördela produktionen och styra dess förändring på bästa sätt. Lönen fungerar inte som ett allokeringssinstrument. Därför lider blomstrande företag brist på arbetskraft, därför blir utslagningen på arbetsmarknaden så stor när ett företag slutligen går under. Många människor begränsas i sitt val av arbete och ersättning för arbete.

Rättsligt fungerar arbetsmarknaden inte heller tillfredsställande. Den enskildes avtalsfrihet är starkt inskränkt till förmån för organisationer med av lagstif-

taren givna privilegier. Endast skyldigheten, ej rättigheten gentemot den fackliga organisationen är garanterad. Förhandlings- och representationsmonopol av det slag vi möter på arbetsmarknaden saknar i stort sett motstycke i andra delar av samhället. Till och med berörda domstolar är partssammansatta i stället för att bestå av oväldiga jurister.

På arbetsmarknaden som på andra

områden måste monopol brytas upp och prisbildningen börja fungera. Friheten att sluta avtal kollektivt är lika självklar som friheten att sluta avtal individuellt. Friheten att organisera sig får aldrig förvandlas till ett tvång att vara organiserad. På en dynamisk arbetsmarknad med fungerande lönebildning har individen den bästa möjligheten att, sett över sin livstid, skapa goda livsvillkor.

ANALYS AV BUDGETUNDERSKOTTET 1970–1982

Ett bakgrundsmaterial till SVENSK TIDSKRIFTS
"PM till en blivande statsminister".

Broschyren kan beställas från Svensk Tidskrift,
Linnégatan 28–30, IV, 11447 Stockholm
Telefon: 08/67 59 55 Postgironummer: 727 44-6
Pris: kr 17 inkl moms och porto