

Nr 8/1996

# Med facket för färre jobb

Kurt Wickman

## Förord

Alla politiska partier är rörande överens om att arbetslösheten är ett av våra allra största samhällsproblem. Ändå händer ingenting som förändrar de grundläggande faktorer som drivit fram den höga arbetslösheten. Orsaken är att dessa faktorer är politiskt känsliga att åtgärda.

Fil.dr Kurt Wickman beskriver och diskuterar översiktligt några av faktorerna som ligger bakom det arbetsmarknadspolitiska sammanbrottet i Sverige. Ett sammanbrott som resulterar i att cirka en miljon människor står utanför arbetsmarknaden.

Stockholm i april  
Dick Erixon  
Projektledare

## Innehåll

Ett sammanbrott .....	3
Ökad arbetslöshet trots högkonjunktur .....	3
Minimilöner och produktivitet .....	4
Ungdomsarbetslösheten 4-5 gånger så hög .....	6
400 000 förtidspensionärer .....	7
Kollektivavtalsbestämd lön ger arbetslöshet .....	8
Produktivitetsstyrd lön minskar arbetslösheten .....	9
Fackföreningarnas strategiska roll .....	9
LO:s ogrundade inflytande .....	10
Attraktiv bidragskarriär .....	11
Många bidragstagare gynnar facket .....	12
En produktivetsledd tillväxt - några följd effekter .....	13
Lönespridning minskar arbetslösheten .....	16
Två fördelningsperspektiv .....	18
Sprickor i den svenska lönepolitiska modellen .....	19
Regler hämmar småföretagen .....	25

## Ett sammanbrott

I början av 1996 står mer än en miljon människor utanför den normala arbetsmarknaden. Om vi tar hänsyn till alla kategorier, är det uppenbart att vi har en arbetslöshet i Sverige som snarast överstiger 20 procent. AMS klargör i slutet av februari, att man tidigare hade väntat sig att 70 000 nya arbeten skulle ha skapats under 1996. Nya prognoser har reviderats ned mot 25 000. Kommunförbundet meddelar i slutet av februari, att under den närmaste treårsperioden måste omkring 30 000 arbetstillfällen i kommunerna tas bort.

Den explosion av arbetslöshet som inträffat under 1990-talet har förvånat många bedömare av svensk arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. Under hela efterkrigstiden har ett av de mest framträdande målen för den allmänna ekonomiska politiken varit att garantera full sysselsättning. Fram till 1990 ansågs också den svenska politiken vara speciell, och på flera sätt särskilt framgångsrik. Medan övriga Västeuropa under 1980-talet upplevde en oväntat snabb stegring av arbetslösheten, låg den svenska hela tiden kvar vid historiskt låga nivåer.

När Sverige blev medlem i EU 1995, utpekade kommissionens dåvarande ordförande det svenska systemet för att driva arbetsmarknadspolitik som särskilt intressant för övriga Europa. Den svenska regeringen gick sådana uppfattningar till mötes genom att proklamera att man ville ställa sig i spetsen för en sysselsättningspolitisk allians inom EU. Det var en allmän uppfattning i det politiska – särskilt arbetsmarknadspolitiska – etablissemangen att Sverige hade värdefulla erfarenheter att bidra med.

### *Ökad arbetslöshet trots högkonjunktur*

Under 1990-talet kom dock omkring en halv miljon människor in i offentliga understödssystem, normalt just genom den mycket snabba ökningen av arbetslösheten. Det mest anmärkningsvärda i den hastiga ökningen av 1990-talets arbetslöshet var troligen, att industrin sedan 1993 och fram till början av 1996 har arbetat i en

mycket hög konjunktur. Export av industrivaror har fungerat som en ledande länk – och trots att detta är det klassiska mönstret för en allmän höjning av aktiviteten i ekonomin, har en spridning av högkonjunkturer till hemmamarknadens sektorer inte ägt rum.

Uppenbarligen finns det någon eller några centrala faktorer i arbetsmarknaden som har fungerat väl under lång tid, men nu inte längre svarar på samma signaler som förut. Med en arbetslöshetsnivå kring 20 procent, får vi uppfatta utvecklingen som ett sammanbrott för det traditionella svenska system som haft att förvalta utvecklingen på arbetsmarknaden.

Det finns anledning att översiktligt beskriva och diskutera kring ett antal av dessa faktorer. Det rör sig i vissa fall om några förändringar som varit välkända och har diskuterats under någon tid, t ex arbetsrättens och skattelagstiftningens roll för att förhindra att det uppkommer efterfrågan på arbetskraft.<sup>1</sup> Men i några fall rör det sig om förändringar som bara undantagsvis uppmärksammats i diskussionen av “den nya arbetslösheten”.

I det senare fallet är det av särskilt intresse att pröva vilka slutsatser som kan vara betydelsefulla för att ompröva arbetsmarknadspolitiken.

## **Minimilöner och produktivitet**

Varje arbetssökande kan i princip erbjudas arbete, om dennes produktivitet motsvarar den genomsnittliga i en bransch. Arbetslöshet blir då ett resultat av att den enskilde inte klarar att uppnå nödvändig produktivitet. Om vi väljer att uppfatta den kollektivavtalsbestämda lönen som en minimilön i varje given bransch, finns det anledning att uppmärksamma ett samband som inte alltid förstås särskilt väl i diskussionen.

I diagram 1 utvecklar vi grafiskt tanken, att den enskildes produktivitet bestämmer hur attraktiv denne är i arbetsmarknaden.

Diagrammet ska uppfattas som ett försök att systematisera några observationer som varit framträdande i 1990-talets nya diskussion

---

<sup>1</sup> Se I Ståhl/K Wickman, 1996, En miljon utan jobb - Suedo-sclerosis III, Marknadsekonomisk rapport 1995, Timbro.

om arbetslösheten. Den heldragna linjen visar den lön som fastställts genom kollektivavtal. De streckade linjerna är den observerade spridning som förekommer i lönesättningen – för Sveriges del är avståndet ovanligt kort mellan genomsnittet och vilket mått på spridningen vi än väljer.

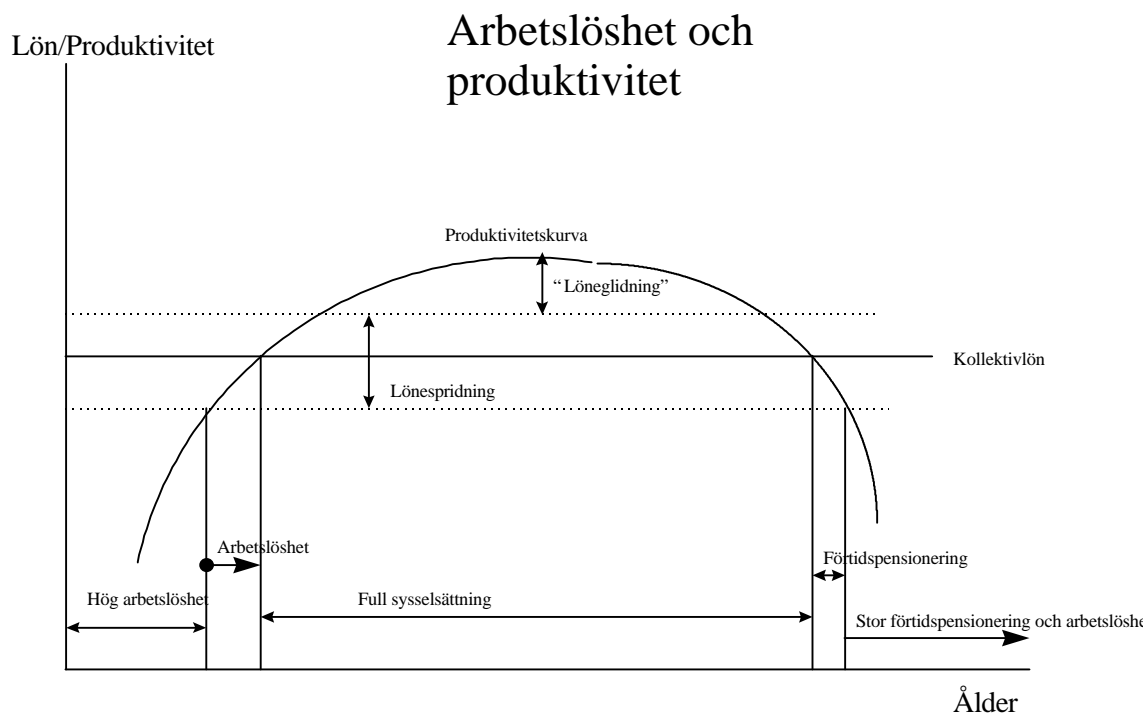


Diagram 1

De lönestegringar som uppkommer utanför de ramar som fastställs genom centrala avtal kallas i den svenska lönepolitiska debatten för löneglidning – den uppträder i någon utsträckning för de grupper som uppvisar en ovanligt hög produktivitet. Men generellt ligger det stora kollektivet anställda i ovanligt stor utsträckning inom intervallet mellan de streckade linjerna.

Vi antar också, att vi observerar en marknad, där det krävs vissa tydliga manuella färdigheter i produktionen. Kravet på dessa färdigheter stegras normalt med tiden genom att den tekniska utvecklingen kräver anpassning till delvis förändrade uppgifter. Det är dock en i stort sett ogrundad uppfattning att tekniken generellt kräver ett mer avancerat teoretiskt kunnande – normalt förenklar tekniken arbetsuppgifterna. En huvuddel av de nya arbeten som följer med olika tekniska genombrott “vid fronten” är också relativt okvalificerade arbeten. Vi hävdar därför bara att en snabbare teknisk

utveckling kräver en successivt större anpassningsförmåga – i betydelsen beredskap att acceptera en omdefinition av uppgiften – hos arbetskraften.

På den liggande axeln anger vi ålder hos arbetskraften. Det intressanta sambandet är här att jämföra mot den semi-elliptiska kurvan för produktivitet. Vi antar helt enkelt, att det finns en spridning av den genomsnittliga produktiviteten över åldersgrupperna på ett sätt som anges av kurvan: den allra yngsta delen av arbetskraften har ännu inte förvärvat det tröskelvärde i produktivitet som krävs för att deras arbetskraft ska efterfrågas i någon betydande omfattning.

På motsvarande sätt antas de äldsta åldersgrupperna ha trappat ned sin produktivitet, normalt kan detta ske om dessa gruppers anpassningsförmåga försämras. Den observation som ska förklaras är, att åldersgruppen 55-64 år i större utsträckning än väntat går ut ur arbetskraften.

Detta diagram belyser nu några väl observerade tendenser i arbetsmarknaden som gällt åtminstone sedan 1970-talet. Över denna period har ungdomsarbetslösheten varit en ledande länk i den allmänna arbetslöshetens utveckling.

### *Ungdomsarbetslösheten fyra-fem gånger så hög*

Arbetslösheten hos ungdomsgrupper (under 25 år) har över hela perioden legat fyra-fem gånger så högt som den genomsnittliga arbetslösheten i arbetsmarknaden. De allra yngsta grupperna uppvisar den lägsta produktiviteten och får följaktligen den högsta arbetslösheten.

Det är rimligt att anta, att stigande ålder hos ungdomsgrupper är förenad med fler perioder av tillfälliga anställningar, vilket tenderar att "skola in" ungdomarna i det reguljära arbetslivet. I sin tur ökar större erfarenhet av arbetslivet efterhand produktiviteten – arbetslösheten faller successivt för ungdomsgruppen i takt med att detta sker, och det antas i diagrammet vara korrelerat med ålder. När enskilda förvärvat en skicklighet som gör att produktiviteten är genomsnittlig för dem som arbetar inom branschen, kommer de alltid att kunna finna anställning.

En mer svårtolkad och ibland fördold arbetslöshet har uppträtt hos de äldsta grupperna. Ofta har enskilda inom dessa grupper med stöd av sociallagstiftning och fackföreningar kunnat omvandla arbetslöshet till alternativet förtidspensionering. Det är först när arbetslösheten har blivit mycket omfattande och restriktionerna på förtidspensionering starkare, som förtidspensioneringens karaktär av maskerat arbetslöshetsunderstöd för äldre arbetskraft framträtt tydligare.<sup>2</sup>

Lokala variationer visar, att regioner med hög allmän arbetslöshet också har hög frekvens förtidspensionering, vilket tolkas så att en betydande del av förtidspensioneringen sker med inslag av arbetsmarknadspolitiska kriterier.

### *400 000 förtidspensionärer*

I diagrammet tolkar vi de statistiska observationerna att en mycket stor grupp av anställda över 55 år går ur arbetskraften så, att det huvudsakligen rör sig om en grupp vars produktivitet har fallit under marknadens genomsnittliga.<sup>3</sup> Totalt sett kan det här röra sig om en mycket omfattande arbetslöshet – det finns omkring 400 000 registrerade förtidspensionärer. Många har tillkommit under 1990-talet, då arbetslösheten stigit hastigt i Sverige.

Under 1990-talet har byggarbetslösheten kompletterat ungdomsarbetslösheten som ledande länk i arbetslöshetens tillväxt. Det förklaras enklast bl a med att den allmänna lönenivån inom byggsektorn under 1980-talet skiftades upp så kraftigt, att när de allmänna subventionerna för byggande drogs ned, störtade efterfrågan på nyproduktion i byggmarknaden. Om vi tänker oss, att den allmänna lönelinjen för byggarbetare lägger sig på samma nivå

---

<sup>2</sup> Förtidspensionering förekommer också i någon utsträckning hos andra åldersgrupper än den äldsta i arbetsmarknaden. Diagrammet ska närmast tolkas så, att anpassningen är avsevärt vanligare i den äldsta åldersgruppen än i alla andra grupper.

<sup>3</sup> Det finns naturligtvis andra inslag i den äldsta arbetskraftens exodus. Exempel på detta kan vara, att man faktiskt väljer en förtidspensionering och fortsätter att arbeta mot sitt gamla företag i något slags konsult-roll. Ett sådant val kan vara förknippat med vissa ändringar som eftersträvas av personliga skäl: friare arbetstider, lättare att välja mer fritid o s v. Men detta är knappast fallet för huvuddelen av gruppen, som troligen har svårt att upprätthålla sin normala produktivitet. Det är vanligt att enskilda åberopar medicinska indikationer – ryggont, ledbesvär – som direkt antyder ett sådant samband.



som den övre gränsen för lönespridningen, förstärks tendensen till arbetslöshet kraftigt. Bara de allra mest produktiva producenterna har därefter klarat att stanna kvar i marknaden. Den allmänna arbetslöshetsnivån 1996 för byggnadarbetare ligger kring 30 procent med stora regionala variationer – i Gävleborg var den regionala arbetslösheten 46 procent i början av 1996.

### *Kollektivavtalsbestämd lön ger arbetslöshet*

Vad som åstadkommer arbetslöshet enligt schematiken i digram 1 är förekomsten av en kollektivavtalsbestämd lön. Den fungerar i princip som en minimilön i arbetsmarknaden – fackföreningar är normalt ovilliga att acceptera löner som går lägre eller avsevärt lägre, även när det gäller tillfälliga arbeten. Man har visat sig beredda att ta till långtgående stridsåtgärder för att genomdriva kollektivavtal och på så sätt garantera att lönenivån etableras generellt.

Alternativet till en mycket fast (och sammanpressad) lönestruktur vore att låta lönerna följa produktiviteten. Ett exempel kanske enklast klargör detta teoretiska samband. Om ett företag säljer en produkt för 1 000 kronor och det krävs fyra arbetstimmar för att framställa den, kan en kalkyl klargöra sambanden. Anta, att arbetskraftens tillskott till slutvärdet motsvarar 60 procent – timkostnaden för arbetskraften är då 150 kronor. Det ska uppfattas som jämviktslönen. Men för den som bara kan framställa samma produkt efter fem timmars arbete, blir timkostnaden lika stor, men bidraget till slutvärdet har fallit till 120 kronor per timme. Lönen till den lågproduktive enskilde anpassar sig till produktionsbidraget i en avreglerad arbetsmarknad, men vid en kollektivavtalsbestämd lön, blir ersättningen i stället 150 kronor, d v s företaget "förlorar" 30 kronor i timmen på att anställa en lågproduktiv i stället för en genomsnittligt produktiv.

I princip är dock företaget likgiltigt i valet mellan de två medarbetarna, om lönerna följer produktiviteten. För alla normala intervall i produktionsnivån kommer knappast heller ett val att behöva ske, utan företaget kommer att anställa båda, men med olika löner.

### *Produktivitetsstyrd lön minskar arbetslösheten*

Av detta följer då, att arbetslösheten skulle gå ned kraftigt, om enskildas produktivitet helt styrde lönen. Närmast skulle den uppträda hos grupper som rör sig från branscher som minskar efterfrågan på arbetskraft till sådana som ökar den. En sådan arbetslöshet i "skarvar" mellan olika anställningar kan tänkas ligga vid kanske två-tre procent av arbetskraften, vilket då representerar full sysselsättning.

Men en sådan förändring i principerna för lönebildning är långtgående – den skulle innebära en avreglering av arbetsmarknaden och återställa dess karaktär av marknad. Förslag i denna riktning avvisas med skärpa av fackföreningarna.

## **Fackföreningarnas strategiska roll**

En slutsats av denna observation är, att fackföreningar – som ska uppfattas som samhällets bäst organiserade intressegrupp – spelar en helt central roll för att hålla kvar de regleringar som driver upp arbetslösheten. Det var uppenbart också för de ekonomer som redan på 1930-talet formulerade de grundtankar som senare sammanfogades och blev kända som "den svenska modellen för arbetsmarknadspolitik".

Man formulerade en strategi för att åstadkomma lönesänkningar så, att de bara kunde åstadkommas med hjälp av inflation, d v s det ansågs möjligt att åstadkomma reallönesänkningar, men inte nominella lönesänkningar. De senare ansågs uteslutna på grund av fackföreningarnas motstånd.

Följsamheten mot dessa uppfattningar har varit påfallande i den svenska arbetsmarknaden under efterkrigstiden. Det finns inga exempel på nominella lönesänkningar, medan däremot reallönerna har stagnerat eller till och med fallit under vissa perioder. Inflationen kom att få en roll som ett slags utjämningsmekanism för sådana ojämvikter som skapades av systemet. Den engelske ekonomen Keynes formulerade saken så, att "en mild inflation smörjer ekonomins hjul".

Eftersom den svenska ekonomin är en öppen, internationellt orienterad ekonomi har tekniken ofta varit att löpande justera ned kronvärdet mot valutan i länder med stora företag som konkurrerar med svenska i världsmarknaden (devalveringspolitiken). Det har garanterat den internationella konkurrenskraften för företag som varit baserade i Sverige. Frånsidan har blivit, att det hela tiden ägt rum en import av inflation.

Denna anpassning ska ur en synvinkel uppfattas så, att arbetsmarknadspolitik utformats under stor hänsyn till fackföreningars önskemål. Det kan också vara lätt att se hur en sådan ordning kan utbildas. Den svenska arbetskraften är i början av 1996 till omkring 85 procent organiserad i olika fackföreningar. Internationellt är detta en helt unikt hög grad av anslutning – typvärdet för fackföreningsanslutning i andra demokratiska länder ligger inom intervallet 30-40 procent. Det är också fråga om en organisering av arbetskraften som domineras av LO – omkring 60 procent av den organiserade arbetskraften är medlemmar i en fackförening som tillhör LO.

### *LO:s ogrundade inflytande*

Ibland diskuteras det som en “demokratisk” självklarhet, att LO ska ha stort inflytande över arbetsmarknadspolitik. Detta är dock i stort sett ogrundat, eftersom organisationen fungerar som vilken intresseorganisation som helst, i konkurrens med andra om inflytande över politikens utformning. LO:s funktionärer följer en strategi som avser att särskilt ta tillvara medlemmarnas intressen, och där hänsynen till andra, lika legitima intressen inte vägs in.

När fackföreningarnas politikval styrs av hänsynen till de egna medlemmarna, blir det alltid de som har ett arbete – “insiders” i arbetsmarknaden – som avgör. De som står utanför organisationen är “outsiders”, vare sig de är arbetslösa eller oorganiserade, och spelar aldrig någon egentlig roll för organisationens intressemässiga överväganden. Begreppsparet insider-outsider kan användas för att förklara politiska förhållningssätt inom LO och peka ut vissa allmänna problem som följer med dem.

LO förespråkade länge en politik för “full sysselsättning”. Det ligger normalt i en facklig organisations intresse, att sträva att hålla

nere gruppen arbetslösa. Innebörden är, att konkurrensen om de arbeten som erbjuds blir liten. Fackföreningen får då lätt gehör för sin lönepolitik – åtminstone blir det inte särskilt svårt att upprätthålla huvuddragen i den, om inte konkurrensen om tillgängliga arbeten undergräver lönepolitiken.

LO:s linje har sammanfattats i vad som kallats "solidarisk lönepolitik". Den kan nu beskrivas på flera olika sätt. Ett framträdande drag i denna var dock, att det på lång sikt skulle ske en sammanpressning av alla löner inom det intervall som anges av lönespridning i diagram 1. Någon har relativt träffande sagt, att LO:s lönepolitiska utveckling gått från "lika lön för lika arbete" till "lika lön".

Högkvalificerad arbetskraft har därför kommit att bli underbetald i svensk arbetsmarknad – bara en del av utrymmet för vad som i diagram 1 anges som "löneglidning" har utnyttjats. Lågkvalificerad arbetskraft har på motsvarande sätt blivit överbetald. En överföring av lönefonden inom ett företag har kunnat ske mellan dessa båda grupper, vilket garanterar följsamhet mot fackföreningarnas överordnade lönestrategi. Detta har i litteraturen diskuterats som det "dubbla lönegapet" och anses relativt allmänt ha bidragit till att förstärka arbetsmarknaden.

Under 1990-talet har den öppna arbetslösheten i Sverige exploderat från omkring två procent i slutet av 1980-talet till upp mot åtta-nio procent, enligt officiell statistik, som gör en minimi-definition. En liknande utveckling har tidigare ägt rum i Västeuropa, och arbetslösheten har där stannat kvar på höga nivåer – den permanenta arbetslösheten har successivt förskjutits uppåt där. Innebörden är att vid varje nedgång i konjunkturen eller större förskjutning i strukturen, har fler av dem som omfattats av arbetslöshet stannat kvar i långtidsarbetslöshet.

### *Attraktiv bidragskarriär*

Det har sagts, att Sverige under 1990-talet – liksom övriga Västeuropa – lärt sig leva med hög arbetslöshet. Detta döljer vad som är den mest sannolika, egentliga anpassningen. Det är fackföreningarna som lärt sig leva med den. Man har utvecklat en strategi för insiders som är hållbar, även när gruppen outsiders är

stor eller mycket stor. Genom att stödja sig på generösa socialförsäkringssystem, har man upptäckt att återflödet av arbetssökande från outsider-gruppen kan begränsas.

Enskilda som under lång tid garanteras en fast inkomst som motsvarar 80-90 procent av vad man skulle ha som anställd, får försvagade incitament att gå tillbaka till reguljärt arbete. Genom att helt ge upp den "fritid" man erbjuds som arbetslös med fullt understöd, skulle den marginella inkomsten gå upp med fem-tio procent efter skatt.

Det är troligt, att grupper av enskilda som upptäcker detta samband kommer att välja att följa en bidragskarriär i stället för att gå tillbaka till ett normalt arbete. Kravet att man ska stå "till arbetsmarknadens förfogande" under en arbetslöshetsperiod behöver inte medföra särskilt stora svårigheter för den som planerar en bidragskarriär. Det går alltid att "bevisa" sin olämplighet för ett visst arbete i den intervju med en potentiell arbetsgivare som normalt föregår en nyanställning.

Långtidsplaneringen för denna typ av karriär underlättas troligen också av att det är relativt lätt att kvalificera sig för nya perioder på 300 dagars fullt understöd.

### *Många bidragstagare gynnar facket*

Med ett begränsat återflöde av arbetssökande från gruppen arbetslösa, når fackföreningen samma position för medlemmar/insiders som vid en allmänt genomförd full sysselsättning. En lönedepressning för insiders realiserar inte. När det således inte finns stora utsikter för en snabb återgång till hög sysselsättning, kan fackföreningar parera svårigheten genom att framför allt bevaka socialpolitikens ersättningsnivåer för arbetslösa. Detta förklarar sannolikt en stor del av fackföreningars ökade socialpolitiska engagemang under 1990-talet.

Argumentationen för att skydda insiders intressen utförs normalt med hjälp av fördelningspolitiska argument. Stora delar av den solidariska lönepolitiken i dess senare utvecklingsfaser baserar sig på fördelningspolitik, varför det är lätt att knyta an till denna tradition. Det ska dock noteras, att strategin inte främst siktar till att minska arbetslösheten, utan mot målet att skydda insiders från

verkningarna av en permanent hög arbetslöshet. I princip står denna strategi i strid mot det allmänna intresset att förmå arbetslösheten att minska.

Genom att utnyttja socialpolitiken när fackföreningarna ytterligare en eftersträvad effekt. Kostnaderna för att hantera den höga arbetslösheten hamnar hos kollektivet skattebetalare. Det leder till betydande belastningar på offentliga budgetar, som i förlängningen visat sig leda till skakigheter i ränte- och valutakurser. Det innebär då, att för en ekonomi helt fundamentala priser kommit att stiga väsentligt. I förlängningen leder strategin också till höjningar av ett redan mycket högt skattetryck.

## **En produktivetsledd tillväxt – några följd effekter**

Svensk ekonomisk tillväxt sedan 1970-talet ska enklast beskrivas så, att den varit kapitalintensiv och produktivetsledd. När tillväxten huvudsakligen härrör från en ökning av faktorernas produktivitet, leder den inte till att efterfrågan på arbetskraft blir mycket hög. Det är en markant skillnad som ägt rum, om vi jämför utvecklingen under den senaste 25-årsperioden med de föregående 25 åren.

Fram till slutet av 1960-talet berodde en väsentlig del av tillväxten på urbaniseringen – enskilda flyttade över från småjordbruk till industri och från arbetslöshet i skogslänen till sysselsättning i de större städerna. Det var en kombinerad effekt av att ett stort antal producenter gick över från lågproduktiv till högproduktiv verksamhet. Den klassiska fasen av hög tillväxt under efterkrigsperioden – 1950- och 1960-talen – utmärktes således av en kombination av ökad sysselsättning och stigande produktivitet.

Ett mått på den förändring som inträffat under 1990-talet kan antydas genom att ange den årliga förändringen i arbetskraftskostnad per producerad enhet. Vi anger förändringen i procent från år till år och väljer tillverkningsindustrin.

### Arbetskraftskostnad per producerad enhet inom tillverkningsindustri (proc

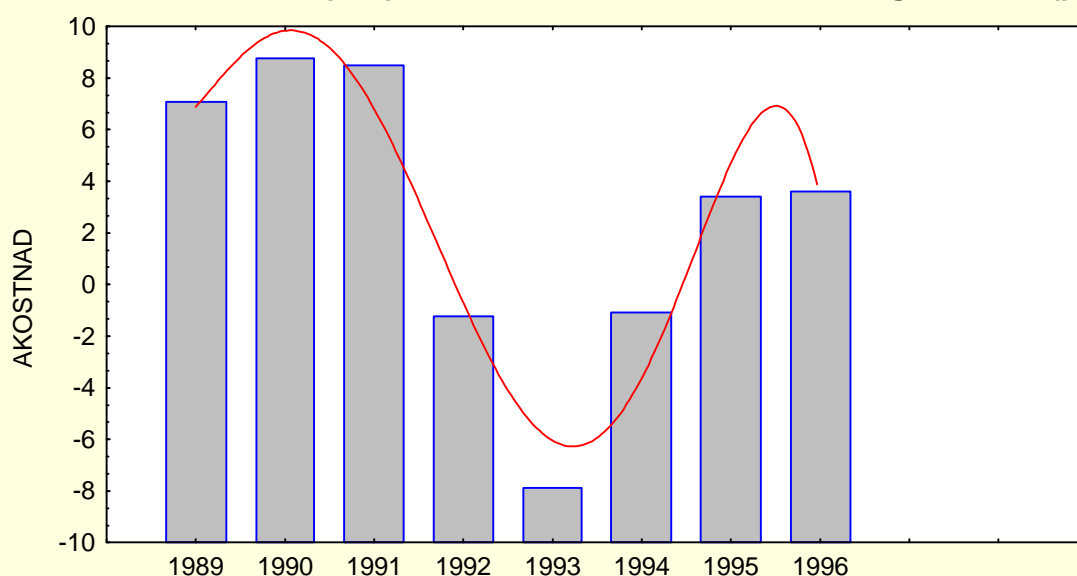


Diagram 2. Förändring i procent. Källa: Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget

Det förekommer här en markant skiftning nedåt av ökningen i arbetskraftskostnad. Det rör sig närmast om en halvering i ökningstakten mellan 1980-tal och 1990-tal. Ännu mer framträdande blir nedskiftningen vid en omräkning till ett konkurrensvägt aggregat – fallet för den svenska kronkursen slog helt igenom 1992-94 och tillsammans med en snabbare produktivitetssökning än i OECD-ländernas genomsnitt föll den svenska relativa arbetskraftskostnaden med omkring 35 procent under dessa år. Det ska noteras att 1995 och 1996 års siffror är preliminära och kan komma att revideras nedåt, när ny statistisk information bearbetats färdigt.

Uppenbarligen höjs ribban för att klara ett inträde i industriarbetsmarknaden, när kravet på produktivitet speglas i denna kraftiga minskning av kostnaden för arbetskraft. Vi kan helt enkelt räkna med att specialiseringen har gått relativt långt och drivit upp kraven på förberedelse och lämplighet för industriarbete ytterligare. Vi ska återkomma till komplikationerna kring detta i nästa avsnitt.

Processen kan studeras och kommenteras närmare genom att betrakta hur investeringarna ökat, uppdelat på anläggnings- och maskininvesteringar. Vi visar detta i tabell 1:

**Industrins investeringar 1990-95 (miljarder kronor)**

År	Byggnader och anläggningar	Maskiner och inventarier	Totalt
1990	8.8	36.8	45.6
1991	7.6	29.6	37.2
1992	5.2	25.4	30.6
1993	4.6	27.9	32.5
1994	5.1	35.5	40.6
1995	8.2	50.4	58.6

Tabell 1. Källa: SCB, Allmän månadsstatistik 1990-96

För att bedöma dessa informationer ur arbetsmarknadspolitisk synvinkel, kan det vara vägledande att uppfatta investeringar i byggnader som "expansionsinvesteringar", d v s sådana som tenderar att öka efterfrågan på arbetskraft. Maskininvesteringar innehåller normalt ett inslag av substitution av arbetskraft, d v s de förbinds normalt med en minskad efterfrågan på arbetskraft för att producera en given mängd produkter.

Ur denna egenskap framgår den med jämna mellanrum återkommande debatten om "teknologisk arbetslöshet".<sup>4</sup>

En granskning av siffrorna visar nu, att det är maskininvesteringarna som har varit 1990-talets ledande länk i investeringsexpansionen. Maskininvesteringarna svarade 1990 för drygt 80 procent av industriinvesteringarna – 1995 hade andelen stigit till drygt 86 procent. Det var 1992 som den nya högkonjunkturen inom industrin startade – och kan lättast beskrivas som dominerad av maskininvesteringar.

En längre jämförelse tillbaka i tiden ger vid handen, att det faktiskt har ägt rum en förskjutning mot maskininvesteringar under 1990-talets första hälft, som inte har någon motsvarighet under någon annan femårsperiod, åtminstone sedan 1970. Det finns flera

<sup>4</sup> Vi för inte den debatten här, men för undvikande av alla missförstånd, vill vi påminna om att en mer långsiktig historisk behandling av den "teknologiska arbetslösheten" alltid hittills gett vid handen, att det totalt sett skapats fler nya arbeten – när man tar hänsyn till ekonomins alla sektorer – än vad som substituerats bort genom nya maskininvesteringar. Men på kort sikt finns naturligtvis fenomenet "teknologisk arbetslöshet".



förklaringar till att förskjutningen blivit extrem, men en uppenbar följd är, att en produktivitetsstyrd tillväxt har bidragit till den "sysselsättningssvaga tillväxt" som gett rekordnivåer i arbetslöshet under perioden.

### *Lönespridning minskar arbetslösheten*

En uppenbar tolkning av 1990-talets tillväxtmönster är att kostnaderna för den "solidariska lönepolitiken" stigit avsevärt. Företagen har sannolikt väsentligen gjort maskininvesteringar som minskar efterfrågan på sådan arbetskraft som överbetalas i förhållande till produktiviteten. En observation som går i denna riktning är, att industriföretag under 1990-talet förefaller att ha skruvat upp de formella utbildningskraven för alla typer av arbeten och nyanställningar. En andra sådan observation är att ökningen av antalet förtidspensionerade blivit ovanligt stort – så stort att den allvarligt påverkat statsbudgetens saldo.

Det förefaller svårt att undvika att det, som ett resultat, sker en på något sätt "anpassad" övergång mot en mer marknadsbaserad lönesättning – d v s en sådan som följer produktiviteten. På lång sikt sker det också alltid en sådan anpassning, vilket den nya arbetslösheten under 1990-talet självt är ett belegg för.

Problemet är dock kortsiktigt och lönepolitiskt. Kan fackföreningar gå från den snäva tolkningen av den solidariska lönepolitiken i den meningen, att man accepterar större eller rentav stora löneklyftor i samhället? Kan man tillåta att löner bildas på ett sätt så att de återspeglar produktivitetskurvan i diagram 1? I så fall behöver arbetslösheten inte uppfattas som ett problem, eftersom den då alltid blir kortvarig för alla som är intresserade av att komma tillbaka till den formella arbetsmarknaden.

Den bästa illustrationen av en lönebildning som styrs mer av produktivitet och mindre av egalitär lönepolitik kan vara utvecklingen på den amerikanska arbetsmarknaden under 1990-talet. USA har en avsevärt lägre arbetslöshet i mitten av 1990-talet än Sverige. I ännu högre grad än vad som gäller för Sverige har den amerikanska återhämtningen under 1990-talet varit produktivitetsstyrd.

Den amerikanska spetsteknologin är världsledande och har introducerats i stor omfattning i den amerikanska produktionsapparaten under 1990-talet. Kostnaderna för arbetskraft per producerad enhet i USA har inom tillverkningsindustrin stått stilla. I en entusiastisk överblick av utvecklingen sammanfattade en amerikansk affärstidskrift vad som hände i den amerikanska ekonomin med några särskilt framträdande exempel:

“It’s a catchphrase for this era, the Age of Productivity. The sense of urgency is evident all around. Managements are reengineering operations and building an information infrastructure of computers, software, and telecom equipment. America’s AT&T splits itself into three separate companies to become a nimbler, more flexible competitor. Ford Motor Co, nearly pushed into the scrap heap by the Japanese juggernaut in the early 1980s, now runs some of the car industry’s most productive plants. The US semiconductor industry, in a bold bid for global market share, is constructing \$9 billion worth of new plant capacity in the US. Says Paul A Allaire, chief executive of Xerox Corp.: ‘I think inside corporations, everybody is more focused on being competitive and efficient than they have ever been’.”<sup>5</sup>

Om vi översätter detta till en arbetsmarknad med svenska kännetecken skulle vi förmodligen ha fått en relativt stor utträngning av arbetskraft, som då skulle gått ut i arbetslöshet. Men det har inte skett i USA. Den amerikanska ekonomin har vuxit i oväntat hastig takt och arbetslösheten har pressats ned. Förklaringen är att lönespridningen är större och därför har företagen i sin stora omstrukturering inte bara kunnat välja att behålla sin arbetsstyrka, utan också utvidga den.

Utvecklingen har kännetecknats av en större spridning av inkomster än förut, vilket ibland använts som ett argument mot att överföra amerikanska erfarenheter. Det förefaller dock finnas få riktigt starka skäl bakom invändningen. För det första finns det alltid en valsituation inom lönepolitiken: om man ska maximera inkomsterna för dem som har en anställning – eller om man ska

---

<sup>5</sup> “Riding High - Corporate America now has an edge over its global rivals”, **Business Week**, 16 October 1995.

maximera inkomsterna för hela gruppen "löntagare" (anställda och arbetslösa, som normalt ska uppfattas som potentiella löntagare).

Fackföreningarna i Sverige håller fast vid den förra lösningen – man tar helt enkelt hänsyn till medlemsmajoritetens (insiders) önskemål. Denna strategi kompletteras med socialpolitik – det är kollektivet skattebetalares uppgift att garantera inkomster för dem som står utanför arbetsmarknaden (outsiders). Det är inte önskvärt för fackföreningar att välja en lönepolitik som skulle göra det lätt för de arbetslösa att komma tillbaka till någon form av anställning. Den amerikanska lösningen tar snarare hänsyn till hela gruppens önskemål att komma in i och stanna kvar i den formella arbetsmarknaden. Det sker till "kostnaden" av större lönespridning, följaktligen att grupper med hög produktivitet får höga inkomster, medan grupper med låg produktivitet får låga inkomster.

### *Två fördelningsperspektiv*

Skillnaden beskrivs ibland så, att fackföreningarnas val skulle vara att föredra ur ett fördelningsperspektiv. Det är dock inte ett omedelbart givet resultat. Om den stora skillnaden i fördelning uppträder mellan dem som har och dem som inte har ett arbete, blir den amerikanska lösningen att föredra också med inkomstfördelning som måttstock. Detta resultat kan skylas över av tillfälligt mycket generösa ersättningar till arbetslösa.

Men det är svårt att i längden arbeta med mycket generösa ersättningar. Det förstör dels incitamenten i arbetsmarknaden, dels kommer det i konflikt med finansiärernas – skattebetalarnas – uppfattning: arbetslöshetsförsäkringen är just en socialförsäkring, med försäkringens klassiska egenskaper – att klara den enskilde över tillfälliga svårigheter.

Om ersättningarna är så förmånliga, att enskilda börjar betrakta möjligheten att stanna kvar i arbetslöshet på statsunderstöd som ett fullgott alternativ till att gå tillbaka till en formell anställning, undermineras karaktären av försäkring och skattebetalarnas vilja att finansiera ordningen minskar.

I ett något längre perspektiv – bara ett par år, enligt amerikansk erfarenhet – finns ett andra stort problem med fackföreningarnas strategival. De som gått in i arbetsmarknaden med höga löner

fungerar som "riktkarlar" i den fortsatta utvecklingen. De pekar ut i vilken riktning andra ska söka sig – i betydelsen vilka kompetenser de ska förvärva – för att röra sig uppåt i lönekarriären. Det betyder i sin tur att konkurrensen om välbetalda positioner blir hårdare med en press nedåt som följd, men framför allt att hela inkomstspektrat förskjuts uppåt.

En betydande lönespridning ger därmed incitament för att många rör sig mot positioner, där de arbetar med högre produktivitet än förut. Samtidigt står arbetsmarknaden öppen för fler. De som kommer in med låga löner har tillgång till "stegar" och karriärvägar som gör det möjligt att relativt snabbt röra sig uppåt. Sådana tydliga signaler och möjligheter är färre i det lönepolitiska system som upprätthålls av de svenska fackföreningarna.

"Svenska" mätningar av skillnader i inkomster bortser normalt från tidsperspektivet. De är nästan alltid statiska, d v s mäter skillnaden vid en viss, bestämd tidpunkt. Men en periodsmätningar ger troligen till resultat att jämförelser mellan ett system som det amerikanska (som bygger på större rörlighet) och det svenska (med liten rörlighet) blir svårtolkade.

## **Sprickor i den svenska lönepolitiska modellen**

Det finns nu ett antal problem som är välkända och har diskuterats i samband med den svenska modellens uppgång och fall. Denna diskussion ska inte redovisas här. Men vi ska ta fasta på en förändring, som inte alltid uppmärksammas i denna diskussion, nämligen vissa av de anpassningar i anställningsmönstren som blivit mer synliga under 1990-talet.

Det har under 1990-talet förekommit en viss utbrytning ur de centralistiska system som styr anpassningarna i arbetsmarknaden. Det finns åtminstone två rörelser som förklarar att detta blivit en tendens. Den första är, att när arbetsmarknaden går mot ett större inslag av tjänster, blir det mer effektivt att snarare arbeta med individuell lönesättning än med kollektivavtal. Det kan vara belysande att betrakta ett möjligt mått på trenden mot fler inslag av

individualisering. I diagram 3 tolkar vi statistiska centralbyråns kategori "tidsbegränsat anställda" som en indikation på att arbetsgivare och löntagare tillsammans kommer överens om att gå ut ur det centralistiska förhandlingsystemet.<sup>6</sup>

### Andelen tidsbegränsat anställda som andel av fast anställda

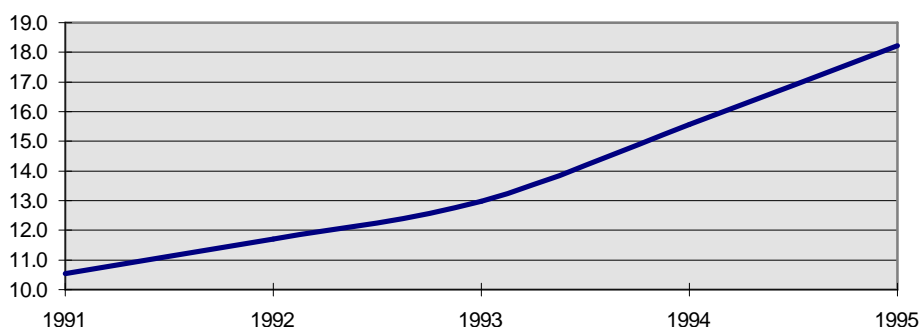


Diagram 3. Källa: SCB, *Statistiska Meddelanden 1991-1995, Arbetskraftsundersökningarna*.

Vi väljer i diagram 3 att mäta kvoten mellan tidsbegränsat anställda och fast anställda. Inriktningen av arbetsmarknadspolitik och fackföreningarnas ansträngning har under lång tid varit att tidsbegränsade kontrakt ska omvandlas till kontrakt som innebär fast anställning. Det är en institutionell ordning som svarar mot centrala kollektivavtal och fackföreningskontroll över lönebildningen. Förväntningen kan därför rimligen vara att kvoten faller över tiden – om den i stället stiger ger det snarast vid handen, att den traditionella och centralistiska ordningen försvagas.

Diagram 3 redovisar nu en kurva, som kan tolkas som en försvagning av den kollektivistiska ordningen under 1990-talet. Det är möjligt att den kris för den hittillsvarande arbetsmarknadspolitik som karakteriserar 1990-talet är på väg att helt allmänt försvaga ordningen med kollektivavtal och arbetsrätt. Utvecklingen är anmärkningsvärd också av ett annat skäl, som antyder att det kan

<sup>6</sup> Det bör uppmärksammas att detta mått är en s.k. "proxy", d.v.s. den mäter egentligen något annat, men kan användas för att antyda variationer i det vi söker ringa in, den ändrade omfattningen av individuella kontrakt. En alldeles uppenbar synpunkt är då naturligtvis att måttet inte får pressas på slutsatser.

röra sig om en relativt tung trend. Förväntningen på kurvan är att den borde ha varit nedåtlutande – när företagets aktivitet minskar, gör man sig i en inledningsfas normalt av med den tillfälliga arbetskraften.

Det förefaller dock som om denna tendens kan komma att omges av konflikter. Det är den äldre ordningens förespråkare – normalt fackföreningarnas funktionärer – som söker mota större inbrytningar i det gällande regleringssystemet. En händelse som kan placeras in i detta konfliktmönster är sammanstötningen mellan det amerikanska leksaksföretaget Toys R Us och Handelsanställdas förbund.

Det amerikanska företaget är etablerat i Sverige sedan 1994 (i Stockholm, Göteborg och Malmö) och har tagit med sin företagskultur som den utvecklats i ett antal länder, där man varit framgångsrik. Dit hör bland annat ett antal önskemål om att relationer med anställda sköts direkt på de enskilda företagen, utan kollektivavtal.

En strävan är att relationen till de anställda regleras genom en "personalhandbok", där var och en individuellt tar ställning till regelsamlingen. Relationen mellan anställd och ledning sköts på ett av två sätt: antingen genom direkta personliga kontakter, eller genom en kommitté som väljs ut av de anställda på företaget.

Det problematiska för den traditionella ordningen gällde att Toys R Us inte accepterade att regleras av ett kollektivavtal. I princip innebär det att den centrala fackföreningen saknar förhandlingsrätt för de anställda på Toys R Us. Företagets strävan att gå ur de centraliserade institutionerna utlöste delvis häftiga reaktioner från fackföreningarna. Stridsåtgärder inleddes mot Toys R Us, som kom att innefatta aktioner och sympatiaktioner från femton olika förbund, vilket på sensommaren 1995 förmädde företaget att underteckna ett kollektivavtal.

Det kan finnas flera olika skäl för att aktörer eftersträvar en individualisering av kontrakten. Dit hör möjligheter att anpassa ersättningar som ligger utanför den solidariska lönepolitiken och möjligheter att gå runt regler i arbetsrätten som uppfattas som olämpliga för att reglera arbetsuppgifterna.

För att få en säkrare grund för observationerna är det upplysande att granska en uppdelning av siffrorna enligt tillhörigheten till facklig organisation. Vi utför en sådan uppdelning i tabell 2.

Siffrorna avser tillståndet under det tredje kvartalet 1995, den senaste tidpunkt då en genomräknad redovisning är tillgänglig.

### **Fast och tidsbegränsat anställda efter facklig organisation**

<i>Facklig organisation</i>	<i>Fast anställda (tusen)</i>	<i>Tidsbegränsat anställda (tusen)</i>	<i>Kvot kol 3/kol 2 (Procent)</i>
LO	1341	229	17,1
TCO	974	87	8,9
SACO	278	39	14,0
Övriga	20	3	15,0
Ej anslutna	448	200	44,6
Totalt	3061	558	18,2

*Tabell 2. Källa: SCB, Statistiska Meddelanden 1995, Arbetskraftsundersökningarna, tredje kvartalet 1995.*

En första slutsats ur tabell 2 förefaller vara, att rörelsen mot "projektanställning" drivs utanför fackföreningarna. Andelen 44,6 procent tidsbegränsat anställda är mycket hög och den enda som ligger över genomsnittet 18,2 procent för arbetsmarknaden i sin helhet. För alla fackföreningars del – således även SACO – ligger andelarna under den genomsnittliga (raden "totalt"). Det ger vid handen, att grupper som går över i olika typer av tidsbegränsade projekt i arbetsmarknaden, inte heller går in i traditionella anknytningar till fackföreningar.

Detta ska förenas med observationen att den allmänna anslutningen till fackföreningar minskat, dock från mycket höga nivåer. Ett ökat antal anställda väljer att enbart vara anslutna till arbetslöshetsförsäkringen, men avstår från att kombinera försäkringen med medlemskap. Den underliggande trenden har här troligen inte bara att göra med en allmän övergång mot större tjänsteproduktion, utan också en större rörlighet i normala yrkeskarriärer.

Den traditionellt stabila yrkeskarriären för en löntagare – som i början av karriären går in i en typ av anställning och stannar inom den under resten av livet – förändras när det blir en snabbare takt i omvandlingen av näringslivets strukturer. När det blir normalt för löntagare att arbeta inom flera olika företag under yrkeskarriären,

blir troligen identifikationen med fackföreningarnas särskilda branschförbund svagare. I sin tur påverkar detta lätt valet mellan att ansluta sig eller stå utanför en långsiktig bindning till en facklig organisation.

En andra central observation är att strukturerna i den svenska arbetsmarknaden för närvarande förändras kraftigt genom stora förskjutningar i företagsstrukturen. En indikator ges i diagram 4, där antalet anställda i de allra största företagen i Sverige anges. Vi har valt ut företag med mer än 5 000 anställda

### Antal anställda i företag med mer än 5000 anställda 1985-1993

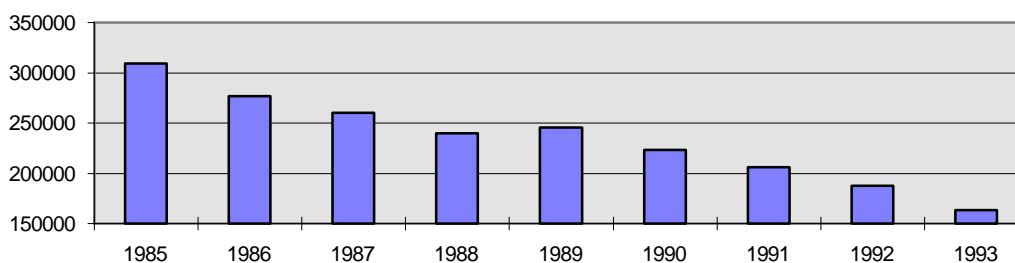


Diagram 4. Källa: SCB, *Statistiska Meddelanden 1985*, AM 40:

*Sysselsättningens fördelning på företag av olika storlek 1985-1993*

Det är en delvis dramatisk förändring som speglas i diagram 4 – det har skett en halvering av antalet anställda i de största företagen på en åttaårsperiod. Dessa företag har omstrukturerat och också i en viss omfattning lämnat Sverige under perioden. Det är också tendenser som har kommit att förstärkas under 1990-talskrisen, vilket innebär att trenden till en fortsatt omstrukturering kvarstår.

I princip har "den svenska modellen" opererat med vissa korporativa drag – det är genom överenskommelser mellan storföretagen, en centraliserad fackförening och regeringsföreträdare som stabiliteten har upprätthållits. Diagram 4 kan nu lätt tolkas så, att stabiliteten i sådana överenskommelser blir sämre, så snart storföretagen inte längre knyter till sig tillräckligt många anställda i arbetslivet – och dessutom tar hänsyn till en verksamhet som spänner över flera olika länder, inte bara eller kanske ens främst Sverige. När den ekonomiska politiken inte längre kan läggas upp



med sådana överenskommelser för ögonen, etableras andra principer.

Med en större koncentration av den anställda arbetskraften till mindre företag, ökar intresset för individuella avtal. Relationer mellan anställd och företagsledning på mindre företag är normalt mindre formella och mer personliga än på storföretag. Det ger i sin tur också ett vikande intresse för att överlåta utformningen av kontrakten till fackföreningar. Statistiken i diagram 3 och tabell 2 över ökningen av andelen tidsbegränsat anställda under 1990-talet, och särskilt bland icke anslutna, understryker detta nya drag.

Det finns dock ett större problem som gömmer sig bakom dessa informationer. Det hänger samman med att även om andelen anställda har gått mot mindre företag, har antalet anställda också fallit avsevärt i dessa företag under intryck av 1990-talets kris. I diagram 5 belägger vi denna utveckling genom att ange antalet anställda i företag med mindre än 100 anställda under perioden 1985-1993.

### Antal anställda i små företag 1985-1993

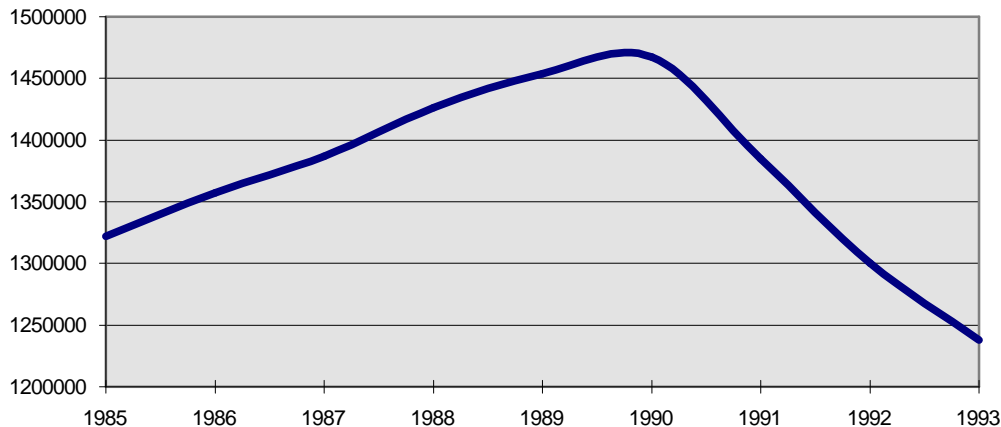


Diagram 5. Källa: SCB, *Statistiska Meddelanden 1985, AM 40: Sysselsättningens fördelning på företag av olika storlek 1985-1993*

Den uppåtgående kurvan bröts 1990 och föll därefter kraftigt fram till 1993 – detta år är de sista tillgängliga färdigräknade officiella uppgifterna, men andra källor antyder att trenden fortsatt därefter. Bilden är därför att sysselsättningens tillbakagång i de stora företagen inte kompenseras av en uppgång i de små företagen.

Resultatet har blivit att 1990-talets kris i Sverige kommit att koncentreras i arbetsmarknaden. Den traditionella utvecklingen, då storföretag och en expanderande offentlig sektor sugit upp de överskott på arbetskraft som bildats, har brutits. Den offentliga sektorns expansion har slagit i skattetaket och leder till gigantiska konkurrensnackdelar för företag som är baserade i Sverige. Och storföretagen drar ned sin arbetsstyrka.

### *Regler hämmar småföretagen*

Politiker brukar ofta nämna en expansion av småföretagssektorn som en lösning på dilemman. Men statistiken tecknar en bild, där också småföretagen minskar antalet anställda. Bakom dessa siffror ligger att det inte bildas tillräckligt många nya småföretag och att de som existerar inte växer tillräckligt för att lösa uppgiften. Det stora problemet kan sägas vara att det råder ett större underskott på småföretag i Sverige.

Regler som hämmar småföretagens tillväxt ligger framför allt inom arbetsrätten och skattepolitiken. Ingen egentlig politikomläggning har ännu ägt rum, som klarar att hantera uppgiften att jämna marken för en snabbare växt inom småföretagssektorn. Det kan vara betecknande, att statsmakterna 1996 i statsfinansiellt nit driver en kampanj mot småföretagares "fusk med moms" och att man infört en regel som kräver att småföretagen ska betala in moms i förväg.

Det regelverk som skurits till under lång tid har länge varit inriktat på att anpassa arbetslivet till en stor offentlig sektor och en dominerande storföretagssektor. Att lägga om huvuddragen i detta system är troligen inte lätt. Det finns många "förlorare" på en upplösning av detta regelverk – fackföreningarna framträder särskilt mycket – vilket förefaller betyda, att omläggningen kan bli långsam och konfliktfylld.

\*\*\*