

## Full sysselsättning utan inflation - en realistisk möjlighet?

*Den hittillsvarande politiken har inte klarat av att åstadkomma både full sysselsättning och låg inflation. Efterfrågan på åtgärder som kan lösa detta dilemma är stor. Under de allra senaste åren har Weitzmans vinstandelssystem blivit livligt diskuterat i USA som en sådan lösning. I denna artikel presenterar Lars Söderström Weitzmans idé och visar samtidigt på svårigheter att genomföra hans politik.*

### Inledning

Det har med åren blivit allt tydligare att den konventionella stabiliseringspolitiken inte räcker till, vare sig den är keynesiansk eller monetaristisk. Skall problemen med arbetslöshet och inflation någonsin lösas, så krävs nya inslag i politiken. Till det som diskuteras hör olika former av inkomstpolitik, såsom lönetak, s k arbetsdelning eller någon metod att få löntagargenerationerna att bära kostnaden för arbetslösheten. Denna diskussion förs mot bakgrund av övertygelsen att roten till det onda står att finna på arbetsmarknaden. Särskilt framhålls att lönerna inte är tillräckligt flexibla och dessutom visar en tendens att stiga snabbare än produktivtetsutvecklingen ger utrymme för.

De svenska diskussionerna på detta område har förts inte minst i Ekonomisk Debatt, se t ex Jonung [1983]. Se också t ex SNS-gruppens konjunkturrapport förra året, Söderström [1984], Jakobsson m. fl. [1985] och Lundberg & Rydén [1985].

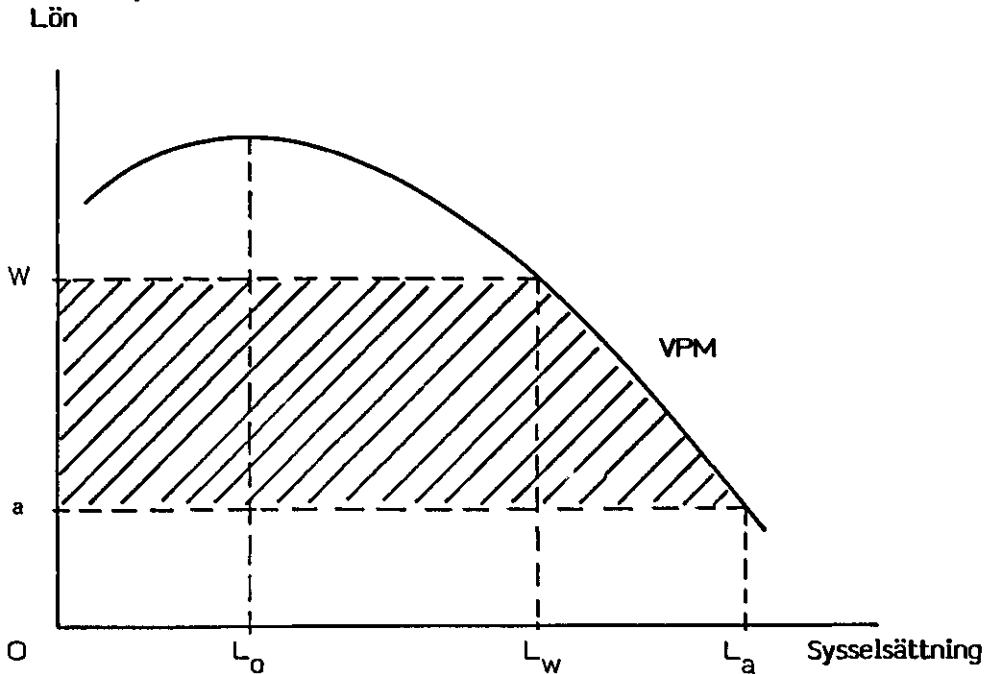
Bland de många förslag som nu cirkulerar i debatten vill jag här rikta uppmärksamheten på Martin L. Weitzmans idé att vi genom att införa ett vinstandelssystem kan bli kvitt arbetslösheten utan att inflationen behöver öka. Denna idé har rönt ett entusiastiskt mottagande i USA och många tror att vi nu fått ett effektivt medel mot arbetslöshets- och inflationsproblemet. Weitzman har framfört sin idé i flera sammanhang, Weitzman [1983, 1984, 1985].

Det finns, som jag skall återkomma till, tveksamma punkter i Weitzmans förslag. Men jag tycker ändå att det förtjänar en seriös diskussion, inte minst i Sverige. Dels har vi här valt att betrakta arbetslösheten mera som ett prisproblem än en fråga om arbetstidens längd. Dels har vi erfarenhet av besläktade förslag, exempelvis marginella lönesubventioner och löntagarfonder. Kan Weitzmans idé omsättas till ett praktiskt förslag, så passar den alltså väl in i vårt nuvarande sätt att tänka.<sup>1</sup>

*Docent LARS SÖDERSTRÖM  
är anställd av HSFR och forskar  
i ämnet offentlig ekonomi vid  
nationalekonomiska institutionen  
vid Lunds universitet.*

<sup>1</sup>Mitt intresse för Weitzmans idé väcktes av uppdraget att vid det senaste Arne Ryde-symposiet inleda diskussionen om D.M. Nuti [1985]. Eftersom Nuti och jag ser Weitzmans modell i väsentligt olika perspektiv, kommer jag här att bara i förbigående beröra hans synpunkter.

Figur 1. Efterfrågan på arbetskraft



**Modellen**

Weitzman utgår från det traditionella antagandet att företagen efterfrågar arbetskraft upp till en nivå, där värdet av ytterligare en arbetstimme/person nått och jämnt täcker kostnaden för denna. Figur 1 illustrerar vad det är fråga om. Kurvan VPM anger värdet av den produktionsökning som uppnås då ett företag ökar sin arbetsstyrka. Är priset på en arbetskraftsenhet  $w$ , antingen vi nu räknar i timmar eller personer, så vill företaget ha arbetsstyrkan  $L_w$ . Detta är den vinstmaximerande nivån på företagets arbetsstyrka. På motsvarande sätt är  $L_a$  den efterfrågade nivån om priset bara är  $a$ . (Det är underförstått att arbetskraften betalas med ett enhetligt pris per enhet.)

Weitzmans idé är att vi med ett vinstandelssystem kan sänka det för företagen relevanta priset på arbetskraft från  $w$  till  $a$  och därmed öka deras efterfrågan från  $L_w$  till  $L_a$ , samtidigt som de anställda inte behöver vidkännas någon (större) inkomst-

minskning. Lösningen är att ersättningen till de anställda delas upp i två komponenter, en direkt lön  $a$  och en vinstandel  $b$ , så att den förväntade ersättningen blir  $a + E(b)$ . I figuren visar den skuggade ytan hur mycket företagets vinst ökar genom det ändrade ersättningssystemet. Om ersättningen till övriga produktionsfaktorer inte ändras, så är det denna vinstökning som står till förfogande för de anställdas vinstandelar, men det är i och för sig inget som hindrar att de anställdas sammanlagda vinstandelar också inkräktar på vad som i utgångsläget är "pure profits" för övriga produktionsfaktorer. Enda begränsningen är att förutbestämda kostnader i form av lokalhyror, låneräntor o dyl skall räknas bort från det överskott som är tillgängligt för vinstandelar.

Den centrala förutsättningen i modellen är att ersättningen för dem som har ansvaret för anställningsbesluten, dvs normalt företagsledningen/kapitalägarna, inte på något väsentligt sätt får reduceras när sysselsättningen ökar. I annat

fall kommer reduceringen i deras ersättning att betraktas som en del av arbetskraftens marginalkostnad, varigenom denna blir större än  $a$  och sysselsättnings-effekten i motsvarande mån mindre.

Speciellt innebär denna förutsättning att de redan anställda inte kan tillåtas ha inflytande på besluten om nyanställningar. Risken är uppenbar att de annars skulle utnyttja detta för att försöka maximera vinsten per anställd, vilket skulle föra oss i riktning mot sysselsättningsnivån  $L_0$  i figuren. Effekten av vinstandelssystemet blir då inte en ökning, utan en minskning av sysselsättningen.

En konsekvens av modellen är att de anställda svävar i okunnighet om hur stor ersättning de kommer att få. De vet bara storleken på den direkta lönen  $a$  samt att de kan få något med av den del av vinsten de anställda kollektivt får till sitt förfogande. Om de har riskaversion, vilket är troligt, betyder detta att de under i övrigt lika omständigheter vill ha en högre förväntad ersättning i vinstandelssystemet än i ett konventionellt lönesystem; tillägget behövs för att kompensera dem för obehaget av osäkerheten om ersättningens exakta storlek. Enligt Weitzman är detta dock inget problem. Dels finns det, som han framhåller, alltid osäkerhet om vilken lön en person kan få i framtiden. Dels finns det i hans modell utrymme för individuella inkomstökningar beroende inte bara på att sysselsättningen och nationalinkomsten blir större, utan också på att utgifterna för den traditionella arbetslöshetspolitiken bortfaller.

## Inflationen

Hur undgår man då inflation i denna modell? Av vad som sagts är det uppenbart att själva övergången till vinstandelssystemet inte ger något motiv för prisökningar. Eftersom produktionen ökar är det snarare så att vi i övergångsfasen får en tendens till varuöverskott och åtföljande prissänk-

ningar. Eventuellt uppvägs dock detta av att hushållens disponibla inkomster ökar, för såvitt inte tillfället utnyttjas att stärka de offentliga finanserna.

Vad som sedan händer beror som för närvarande på hur arbetsmarknadens parter bestämmer utvecklingen för den direkta lönen. Tillåts denna stiga i snabb takt, hämmas som hittills efterfrågan på arbetskraft, produktionstillväxten och utbudet av varor, varför det ånyo finns risk för inflation. Men denna risk är enligt Weitzman reducerad av att intresset för att öka den direkta lönen är mindre. Lön-tagarorganisationerna inser att de anställda får betala en hel del av de direkta löneökningarna själva genom att deras vinstandelar blir i motsvarande mån mindre.

I detta sammanhang framför Weitzman också förslaget att man bör eftersträva att hålla den direkta lönen så låg att det i praktiken råder en permanent överefterfrågan på arbetskraft. Detta skulle, menar han, inte bara garantera att sysselsättningen blir maximal, utan också att den vidmakthålls under lågkonjunkturer och andra ogynnsamma förhållanden. Resten av stabiliseringspolitiken blir då en barnlek, tror han. I och med att myndigheterna inte behöver räkna med någon arbetslöshetsrisk, har de inte några svårigheter att ge penning- och finanspolitiken en utformning som håller inflationen nere på acceptabel nivå. Jag tycker att denna del av Weitzmans resonemang är diskutabel och skall i fortsättningen inte lägga någon vikt vid den.

## Skatteomläggning

Hur kan världen ha undgått att pröva en modell med dessa fantastiska egenskaper? Den förklaring Weitzman själv lämnar är att detta inte är en modell som etableras spontant. Det räcker inte med att göra den känd. Vi befinner oss i det slags situation som brukar kallas fångarnas dilemma. Alla kan inse modellens

samhällsekonomiska fortjänster, men alla ser samtidigt att de var för sig kan uppnå privata fördelar genom att hoppa av systemet. Skulle systemet etableras, så skulle vi få bevittna ett strömvahopp tills det inte längre existerar.

Orsaken är enligt Weitzman att kostnaden för arbetslöshet och inflation inte medräknas i de privata lönsamhetsbedömningarna. Folk är medvetna om att denna kostnad finns, men de utgår från att den bärs av någon annan. Därmed framstår vinstandelssystemet som entydigt sämre än ett fast lönesystem. Skillnaden mellan systemen i det mera inskränkta perspektivet ligger nämligen huvudsakligen i löntagarnas större osäkerhet om ersättningens storlek. Den lösning som Weitzman följaktligen anvisar är att löntagarna mutas att acceptera vinstandelssystemet genom att vinstandelar beskattas lägre än direkta löner.

För resonemangets skull kan vi nu tänka oss att utdelade vinstandelar är helt skattefria för mottagaren, vare sig denne är kapitalist eller anställd, medan den av företagen redovisade vinsten beskattas på vanligt sätt. Givet detta får parterna komma överens om hur mycket av den totala vinsten som skall tillfalla företagsledningen/kapitalägarna respektive de anställda samt hur hög den direkta lönen skall vara. På den senare utgår vanlig inkomstskatt, vad jag i fortsättningen kallar en "straffskatt", på sådan nivå att de anställda normalt föredrar att ersättas med vinstandel hellre än med direkt lön. För att säkra de anställdas likviditet kan vinstandelarna delvis behöva betalas i förskott.

Enligt Weitzman är denna skatteomläggning i princip allt som behövs. Har man väl tagit detta steg, förutser han inga större svårigheter att praktisera modellen. Frågan är emellertid om saken är så enkel. Utan att därför dela den uppfattning som Nuti [1985] ger uttryck för – att modellen ofrånkomligen kommer att vitttra sönder – är det lätt att inse att allt inte är så enkelt som Weitzman låter påskina.

Jag skall i det följande peka på några av de viktigare problemen.

## Några problem

Det finns flera faktorer som begränsar och till och med motverkar den sysselsättningseffekt vinstandelssystemet kan ge upphov till.

### (1) Inte alla företag

En begränsande faktor är att modellen inte passar alla företag. Hit hör offentliga myndigheter och förvaltningar, ideella föreningar och andra icke-vinstgenererande företag. Tillsammans svarar dessa för en inte obetydlig del av den totala sysselsättningen. Skall vinstandelar införas i dessa företag, är man tvungen att laborera med fiktiva mått. Detta är i princip möjligt, men inte särskilt tilltalande, varför jag antar att denna del av näringslivet hamnar utanför vinstandelssystemet. Hur stor del av näringslivet detta gäller får emellertid här vara en öppen fråga. I princip kan ju sjukhuskliniker, universitetsinstitutioner och liknande organ om man så vill omvandlas till så kallade "profit centres".

En ytterligare begränsande faktor är att vissa företag redan är organiserade enligt vinstdelningsprincipen. Jag tänker på mindre handelsbolag, arbetarkooperativ och enskilda firmor. Vad som här kallas lön är de facto en vinst/vinstandel. Detta aktualiserar frågan om hur beskattningen skall ordnas i dessa fall. Skulle de berörda personernas hela ersättning klassificeras som en utdelad vinst, så får de en konkurrensfördel genom den förmånligare beskattningen. Detta vore inget större problem om vederbörande företag betedde sig som Weitzman postulerat, men det kan vi inte räkna med. I dessa företag bestämmer "de anställda" själva anställningspolitiken varför de har anledning att hålla tillbaka sysselsättningen. Deras ambition är att som tidigare nämnts maximera vinsten per "anställd", varför de strä-

var mot en sysselsättning motsvarande punkten  $L_0$  i figur 1, i varje fall på lång sikt (utan fasta kostnader). Att dessa företag ges en konkurrensfördel, betyder alltså att vinstandelssystemet åtminstone i någon mån gynnar en sysselsättningsbegränsande politik.

### (II) Hämmat nyföretagande

En besläktad faktor, som Weitzman själv pekar på, är att vinstandelssystemet kan verka hämmande på nyföretagandet. Argumentet är att nya företag har särskilt osäkra vinstutsikter och därför i konkurrensen om arbetskraften tvingas betala en förhållandevis hög direkt lön.

Hur allvarligt detta problem är får jag nu låta vara osagt. En eventuellt motverkande faktor bör dock nämnas, nämligen att vinstandelssystemet kan bidra till ökat intresse bland de anställda för innovationer i de redan etablerade företagen. Detta gäller *a fortiori* om praxis blir någon form av livstidsanställning enligt japanskt mönster. Det blir då ett uppenbart samband mellan den enskilde personens inkomstmöjligheter och utvecklingen av det egna företagets produkter, marknadsföring, produktionsmetoder o.s.v.

### (III) Ineffektiv produktion

Att den direkta lönen ligger på olika nivå i olika företag, betyder att värdet av arbetskraftens marginalprodukt kommer att skilja sig mellan företagen. Detta innebär i sin tur att arbetskraften är samhälls-ekonomiskt ineffektivt utnyttjad. Det finns med andra ord möjlighet att göra produktivitetsvinster genom att arbetskraft flyttas mellan företag.

Problemet i Weitzmans modell är att sådana omflyttningar inte spontant kommer till stånd annat än genom sammanslagningar av företag. Är reallokeringsvinsterna stora, ges alltså incitament till en koncentrationsprocess i näringslivet. Detta kan möjligen begränsa vinstandelssystemets sysselsättningseffekt.

### (IV) Otillräcklig lönespridning

Den weitzmanska modellen ökar flexibiliteten i prisbildningen på arbetsmarknaden, därigenom att de anställdas ersättning automatiskt anpassas till företagarens betalningsförmåga. Ändringar i konjunkturläget, arbetsdisciplinen och andra faktorer som bestämmer företagets resultat får omedelbart genomslag på vinsten/vinstandelarna. Jämfört med vårt nuvarande lönesystem är detta nog en avsevärd fördel.

Men vinstandelssystemet ger inte bara upphov till ökad flexibilitet i lönebildningen. Weitzmans resonemang är byggt på antagandet att arbetskraften är homogen och att därför alla anställda i ett företag i princip skall ha lika stor ersättning. I verkligheten är arbetskraften förstas mycket heterogen, varför det är påkallat med olika ersättning för olika personer. Problemet är att utrymmet för denna differentiering är mera begränsat i Weitzmans modell än för närvarande.

Att differentiera vinstandelarna i ett företags rekryteringspolitik är förenat med stora praktiska svårigheter, helt enkelt därför att man då tvingas utfärda löften som är svåra att hålla. Antag att man för att få en eftertraktad ingenjör säger att han skall få förhållandevis mycket av den för de anställda tillgängliga vinsten. Detta betyder att andra anställda, som kanske också fått liknande loften, måste ges lägre andelar. Även om man bara undantagsvis ger detta slags löften, kan man i ett expansivt företag hamna i den situationen att större delen av den tillgängliga vinsten är in-tecknad och att det för den stora massan av anställda i stort sett bara blir fråga om en direkt lön.

Är differentiering av vinstandelarna utesluten, återstår bara att uppnå den erforderliga lönedifferentieringen inom ramen för de direkta lönerna. Även om detta i princip är möjligt, bör vi hålla i minnet att den enligt förutsättningarna förhållandevis hårda lönebeskattningen försvårar

situationen och kanske inbjuder till varje-  
handa kringgåenden av beskattningen.

### En realistisk möjlighet?

Givet de nu nämnda begränsningarna i det föreslagna vinstandelssystemets omfattning och tillämpning, är frågan om detta system alls ger en realistisk möjlighet att underlätta stabiliseringspolitiken. Hindren skall kunna vara av både ekonomisk och politisk art.

Till de kritiska kommentarerna hör den av Nuti [1985] gjorda bedömningen att vinstandelssystemet i varje fall på lite sikt är en ekonomisk omöjlighet. Han betecknar det som en instabil social institution. Jag håller inte med honom. Nutis huvudargument mot modellen är att det i ett långsiktigt jämviktsläge på arbetsmarknaden inte finns något utrymme för vinstandelar för de anställda. Ersättningarna kommer då att bara betalas ut i form av direkt lön. Anledningen säges vara (1) att företagen i jämviktsläget maximerar vinsten genom att betala de anställda varken mer eller mindre än värdet av arbetskraftens marginalprodukt (VMP) och (2) att de anställda föredrar att detta görs med enbart direkt lön. Detta är ingen övertygande argumentation.

För det första tycks Nuti glömt bort "straffskatten" på direkta löner. Denna kan förvisso vara så kännbar att de anställda föredrar att ersättningen ges i form av vinstandel. I så fall är det inget som hindrar att det tänkta jämviktsläget är sådant att arbetarnas reservationslön precis motsvarar nettot av summan  $a + E(b)$  och sysselsättningen är större än den skulle vara i ett jämviktsläge utan vinstandelar.

För det andra tycker jag att det är anmärkningsvärt att kritisera Weitzmans modell med hänvisning till hur den ter sig i ett tänkt jämviktsläge på arbetsmarknaden. Detta förefaller inte relevant i en diskussion om hur vi skall komma ifrån den till synes kroniska arbetslösheten. Man

behöver inte läsa in mera i Weitzmans förslag än att han anvisar en väg att öka den totala sysselsättningen med i stort sett bibehållen inkomst för de anställda.

Den relevanta frågan är i stället om löntagarorganisationerna kommer att hålla tillgodo med detta. Deras rätt att förhandla om åtminstone den direkta löns storlek är inte ifrågasatt. Vad händer när de observerar att sysselsättningen ökar och att arbetslöshetsrisken är liten? Kommer de inte då att skärpa kraven och begära mera ersättning än vad de skulle ha gjort om den weitzmanska modellen aldrig införts? Hur ser egentligen deras incitament ut?

"Straffskattens" storlek har uppenbarligen en central roll i detta sammanhang. Den behöver vara så stor att löntagarorganisationerna klart inser att de anställdas totala ersättning minskar om de försöker pressa upp den direkta lönen mera än produktivitetsutvecklingen medger. Men "straffskatten" kan inte ensam befria arbetsgivarna från uppgiften att försöka stå emot löntagarorganisationernas krav. Det är bara inriktningen på kraven som ändras.

För det första kommer löntagarorganisationerna nu att visa intresse för den övergripande vinstdelningen mellan företagsledning/kapitalägare å ena sidan och de anställda å andra sidan. För en militant fackförening kan det vara frestande att begära ständigt större andel åt de anställda. Att en sådan strategi utarmar företaget och på sikt underminerar dess existens kan de anställda kanske ta med ro, väl medvetna om att det allmänna sysselsättningsläget är gott. När företaget slutligen faller är det bara att söka arbete på annat håll.

För det andra kommer löntagarorganisationerna att få ett förstärkt intresse av att påverka företagets anställningspolitik. Ur de enskilda fackföreningarnas synvinkel är det en fördel om denna är restriktiv, eftersom vinsten per anställd inom vida gränser kan okas när antalet anställ-

da reduceras. Arbetsgivarnas position i förhandlingarna stärks inte precis av att de anställda kan peka på att de genom vinstdelningssystemet bär en betydande del av företagandets risker och därför enligt klassiska argument bör vara berättigade till inflytande över företagets skötsel.

Vad vi tror om arbetsgivarnas förmåga att stå emot dessa krav är helt avgörande för bedömningen av Weitzmans förslag. Det som gör frågan särskilt kritisk är att arbetsgivarna inte kan tillåtas några som helst eftergifter. Företagsledningen/kapitalägarna måste vara garanterade både en viss del av den totala vinsten och absolut makt i anställningspolitiken. Den typ av slapphet som nuvarande system medger, därför att alltför höga löneavtal kan neutraliseras med prisökningar, kan inte tillåtas i vinstandelssystemet. Här går det inte för arbetsgivarna att på egen hand släta över gjorda misstag.

Mot denna bakgrund gör jag bedömningen att det weitzmanska vinstdelningssystemet måste säkras genom arbetsrättslig lagstiftning. Med tanke på mångfalden av organisationsformer i näringslivet är detta ingen lätt sak. I praktiken torde det få bli fråga om en partiell lagstiftning, innebärande exempelvis att alla företag i aktiebolagsform skall följa regler som är förenliga med Weitzmans modell. Detta betyder att de anställda inte får ges inflytande över anställningspolitiken och inte får ges en andel i vinsten som överstiger t ex 70 procent.

Är en sådan lagstiftning politiskt möjlig, så kan jag emellertid inte se annat än att vinstandelssystemet faktiskt innebär ett medel att öka sysselsättningen i de delar av näringslivet som omfattas av systemet. Observera dock att det är fråga om en mycket kraftig och för svenska förhållanden kanske helt främmande inskränkning av fackföreningarnas verksamhetsområde.

Men låt mig här åter peka på de japanska erfarenheterna. Det är inte uteslutet

att fackliga strävanden inriktas på att befrämja företagets utveckling. Det är flera omständigheter som gör att detta kan vara ett primärt medlemsintresse. Bidragande faktorer i Japan är att de anställda kan påräkna livslång anställning, att en betydande del av deras ersättning utgörs av vinstandel/bonus, att den direkta lönen på alla kompetensnivåer varierar väsentligt mera än hos oss med hänsyn till den anställdes tjänsteår, att pensioner m m är avhängiga det egna företagets soliditet samt att arbetarna själva har stort ansvar vid valet av produktionsteknik m m, se Aoki [1985]. Den weitzmanska modellen för oss onekligen ett steg i denna riktning. Kanske blir det också inledningen till en process bort från utpräglad klasskamp till ett konstruktivt samarbete mellan olika parter i näringslivet. I så fall blir behovet av politisk styrning mindre.

### Alternativ

Vid bedömningen av Weitzmans förslag finns det anledning att jämföra detta med det svenska löntagarfondssystemet och andra mer eller mindre näraliggande alternativ.

Det svenska löntagarfondssystemet är till sin uppbyggnad inte helt olikt det weitzmanska vinstandelssystemet. I bägge fallen är det fråga om att de anställda får vinstandelar i utbyte mot en sänkt direkt lön, dock med den viktiga skillnaden att vinstandelarna i det ena fallet är individuella, medan de i det andra fallet förvaltas kollektivt och föreskrivs bli använda för sparande. En annan skillnad är att det svenska löntagarfondssystemet i varje fall hittills avses operera i en mera blygsam skala samt att det är föremål för en mera detaljerad politisk styrning vad gäller bl a storleken på fondavsättningarna.

Som medel att öka sysselsättningen är den weitzmanska modellen otvivelaktigt mera potent än löntagarfondssystemet. Dels kan denna modell operera i mycket större skala, dels ger den starkare incita-

ment till återhållsamhet i de fackliga lönekraven. Detta följer av att vinstandelarna i löntagarfondssystemet inte är tillgängliga för privat konsumtion. De anställda får härigenom varken råd eller lust att i någon större utsträckning avstå från sina direkta löner. Följden är att också inflationsbekämpningen försvåras i löntagarfondssystemet, dock med reservation för att tvångssparandet härvidlag kan ha en gynnsam effekt.

En kombination av de bägge systemen kan vara värd att överväga. Vi kan tänka oss denna utformad så att löntagarfondssystemet utvidgas med individuella vinstandelar. Detta kan göras antingen så att vinsterna poolas bransch- eller länsvis, eller så att de liksom i den weitzmanska modellen utgår företagsvis. Fördelen med poolningen är att de anställdas osäkerhet om ersättningen storlek minskar, men i gengäld försvagas deras incitament att hålla tillbaka kraven på direkt lön. Om den sistnämnda effekten prioriteras, vilket är naturligt om avsikten är att öka samsättningen, bör poolning undvikas.

Ett annat alternativ, som diskuterats av bl a Gösta Rehn och som hålls fram av Nuti [1985], är någon form av lönesubvention. Idén är här att skattemedel skall användas för att sänka arbetskraftens marginalkostnad för företagen. Sänkningen från  $w$  till  $a$  i figur 1 åstadkommes alltså nu med ett bidrag till arbetsgivaren. Skall det finansiella åtagandet för statens del bli överkomligt, måste bidraget utgå selektivt med inriktning på de egentliga nyanställningarna.

Svagheten i detta alternativ är att de anställda inte ges några som helst incitament att hålla tillbaka lönekraven. Risken är uppenbar att dessa i stället blir orimligt höga, eftersom de nu kan resas utan betänkligheter vad gäller effekten på sysselsättningen. Ej heller får arbetsgivarna några starkare motiv att stå emot kraven, eftersom eftergifter från deras sida kompenseras med statliga bidrag. Detta understryker en viktig poäng med Weitz-

mans forslag, nämligen att det där finns ett tydligt motsatsförhållande mellan de anställdas direkta lön (arbetskraftens marginalkostnad) och deras totala ersättning. Att detta motsatsförhållande är väl synligt gör att de anställda inte frestas att söka förbättra sina villkor på något annat än det enda naturliga sättet: hårdare och bättre organiserat arbete. I det långa loppet finns det ingen bättre väg.

Jag har här tagit upp dessa bägge alternativ, inte så mycket därför att de står närmast i tur, utan därför att jag velat förtydliga den weitzmanska modellen. I ett ställningstagande till denna modell kan det förvisso finnas en rad andra alternativ som är överlägsna både löntagarfondssystem och lönesubventioner. Klart är emellertid att den weitzmanska modellen – om än med visa modifikationer – blir svår att överträffa.

### Den tredje parten

Till sist vill jag peka på en som jag tror allvarlig begränsning i Weitzmans resonemang. Utgångspunkten för honom, liksom för flertalet svenska stabiliseringspolitiska debattörer, är som nämnts att arbetslösheten uppfattas som ett problem med alltför höga löner. Lösningen antas ligga i att lönerna görs mera differentierade och flexibla. Det ligger säkert en hel del i detta, men frågan kan ändå ställas om det är just den av Weitzman förordade differentieringen och flexibiliteten som löser problemet.

Jag tänker här på Mancur Olsons analys av ofrivillig arbetslöshet, Olson [1984]. Han definierar denna som situationer där anställningskontrakt inte kommer till stånd, trots att detta skulle vara till *ömsesidig* fördel för parterna. Både den arbetslöse och hans potentielle arbetsgivare skulle alltså vinna på ett kontrakt, men likväl kommer ingen uppgörelse till stånd. Enligt Olson finns det i sådana lägen en tredje part som både har intresse och makt att motsätta sig uppgörelsen.



Den tredje parten kan vara staten, som genom sin lagstiftning ställer krav som det diskuterade anställningskontraktet inte uppfyller. Minimallönelagstiftningen i USA är ett exempel. I Sverige skulle bli en arbetsmiljölagstiftningen kunna få motsvarande konsekvenser i och med att det diskuterade kontraktet bedöms gälla till exempel ett alltför bullrigt arbete. Ett aktuellt fall är om gravida kvinnor skall tillåtas arbeta vid bildskärmar.

Den tredje parten kan också vara en fackförening. Som flera exempel i Sverige visar kan fackföreningarna se det som sitt intresse att bevaka även avtal mellan parter som inte är medlemmar i vare sig löntagarorganisation eller arbetsgivarorganisation. Det kan till exempel gälla ett avtal genom vilket en småföretagare vill anställa sin hustru. Fackföreningens påtryckningsmedel kan vara leveransvägran o dyl.

Som Olson framhåller kan den tredje parten också vara en branschorganisation med intresset att få de berörda företagen att agera som en kartell. Läget är då att ett enskilt företag gärna vill expandera sin produktion och därför är villigt att nyanställa folk (på villkor som staten och fackföreningarna utan vidare kan godta), men att företaget hindras från detta av sina "konkurrenter". Skräväsändets tid är inte helt förbi, och enligt Olson är det nu också på väg att få en renässans. Medlen att begränsa konkurrensen är legio.

Om Olson har rätt i sin förmodan att det är detta slags maktspråk som förklarar mycket av vår nuvarande till synes kroniska och på sista tiden växande arbetslöshet i västvärlden, så är det naturligtvis långt ifrån säkert att vi skulle nå en väsentligt bättre situation med Weitzmans modell. Den adekvata lösningen måste då vara att mera strikt än för närvarande motarbeta inskränkningar – både statliga och privata – i näringsfriheten och avtalsfriheten. Har Olson rätt, så framstår det rent av som viktigare att slå vakt om flexibiliteten i prisbildningen på produktmarknaderna än på arbetsmarknaden. På

köpet skulle man då få en mindre inflationsbenägen ekonomi.

Med detta vill jag inte ha sagt att det weitzmanska vinstandelssystemet blir helt utan åsyftad verkan, bara att detta system kanske inte är radikalt nog. Systemet är inte den alternativa medicin som Olson anser att våra "förkalkade" ekonomier behöver. Roten till det onda – frånvaron av verklig konkurrens överallt där sådan är möjlig, inklusive priskrig o dyl – lämnas i allt väsentligt orörd i vinstandelssystemet. Den arbetslöshet som skapas av statliga regleringar, fackföreningar som agerar utanför sin medlemskrets och branschorganisationer/karteller som förbjuder priskonkurrensen m m i sina ansträngningar att slå vakt om de etablerade företagens marknadsandelar/inkomster, försvinner naturligtvis inte bara därför att de som redan har anställning får en del av ersättningen i form av vinstandelar.

Enligt min mening gör Olsons tes emellertid inte Weitzmans förslag ointressant. Otvivelaktigt innebär vinstandelssystemet att arbetskraftens marginalkostnad sjunker (allt annat lika). Detta bör leda till att produktionstekniken ges en mera arbetskraftsintensiv inriktning och att det för varje nivå på produktionsvolymen används flera arbetare/arbetstimmar. Ser vi arbetslösheten som ett allvarligt problem, är detta onekligen ett steg i rätt riktning. Tar vi samtidigt steg för att hävda närings- och avtalsfriheten i ekonomin för att på så sätt ge möjlighet till ordentliga volymökningar i produktionen, så är det bara desto bättre. Vinstandelssystemet försvarar sin plats även i en expansiv ekonomi.

#### Referenser

- Aoki, M., [1985], *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford University Press, Oxford.  
 Jacobsson, U. m fl. [1985], *Arbetslöshetsfallan, Strukturproblem och utvecklingsmöjligheter i den svenska ekonomin*, SAF, Stockholm.  
 Jonung, L. (red), [1983], *Konjunkturpolitik, Libert-Ekonomi under debatt*, Lund.

- Lundberg, E. & B. Rydén (red), [1985], *Ekonomisk politik i förvandling: Hur stabil är stabiliseringspolitiken?, Lärdomar från 80-talet*, SNS, Stockholm.
- Nuti, D.M., [1985], "The share economy: plausibility and viability of Weitzman's model", Arne Ryde symposiet om incitament, stencil.
- Olson, M., [1984], *Nationers uppgång och fall, Ekonomisk tillväxt, stagflation och samhällets förkalkning*, Ratio, Stockholm.
- Soderstrom, H.T. m fl, [1985], *Vagen till ett stabilt Sverige*, Konjunkturrådets rapport 1985, SNS, Stockholm.
- Weitzman, M.L., [1983], "Some macroeconomic implications of alternative compensation systems", *Economic Journal*, Vol. 93, December.
- , [1984], *The Share Economy*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- , [1985], "Profit sharing as macroeconomic policy", *American Economic Review* (Papers and proceedings) Vol. 75, maj.