

HANS LIND

## Finns en motsägelse i Lindbeck-kommissionens förslag om arbetsmarknaden?

I Lindbeck-kommissionens rapport *Nya villkor för ekonomi och politik* (SOU 1993:16) framförs bl a följande två förslag om arbetsmarknaden.

- A. En brantare löneprofil, dvs lägre ingångslön och i genomsnitt snabbare lönestegringar knutna till antalet anställningsår (s 133). Poängen med detta är bl a att skapa "intresse för arbetsplatsens långsiktiga konkurrenskraft". Man hänvisar till den snabba produktivitetens utvecklingen i Japan.
- B. Uppluckring eller avskaffande av turordningsregler bl a med syfte att underlätta för företaget att "behålla unga medarbetare med färsk kompetens och vitalitet" (s 81).

En brant löneprofil efter japansk modell innebär i princip att många anställda får en lön som är mindre än deras bidrag till produktionen när de är nyanställda, och en lön som är över deras bidrag till produktionen när de blir äldre. Denna typ av löneprofil kan skapa trovärdighetsproblem: Vågar den anställde lita på att han/hon får igen det som denne avstått ifrån när den relativt låga ingångslönen accepterades? I de japanska företagen var den brantare löneprofilen knuten till ett löfte om "livstidsanställning" – ett löfte som blev trovärdigt därför att företagen höll det. Om man emellertid ger företagsled-

ningarna ökad frihet att avskeda arbetskraft, särskilt med den typ av argument som citerades ovan, försvåras rimligen möjligheten för företagen att ge ett trovärdigt löfte om en brant löneprofil.

Min gissning är alltså att om man ger arbetsgivaren ökade möjligheter att bestämma vem som ska avskedas, så måste lönesättningen nära följa den anställdes produktivitet. En sådan lönesättning gör ju att den anställde inte riskerar att bli lurad, dvs bli avskedad efter att i ett antal år arbetat till en lön som var under personens bidrag till produktionen. En brant löneprofil förutsätter att den anställde vågar lita på att det finns anställningstrygghet, givet att man sköter sitt jobb.

Väljer man linjen med en brant löneprofil bör man rimligen avstå från *generella* förstärkningar av arbetsgivarens rätt att bestämma vem som ska avskedas. Inget hindrar dock att man, som kommissionen också nämner, underlättar för ett företag eller en myndighet att avskeda personer som missköter arbetet eller vågrar att utveckla sin kompetens. Sådana fall måste dock kunna provas av en domstol för att inte misstankar om missbruk ska uppstå. För att uppfattas som trovärdig av de anställda kan en sådan domstol, i strid med Lindbeckkommissionens förslag, behöva ha kvar partsrepresentanter – så länge som jurister i högre grad umgås med företagsledare än med arbetare!

*Fil dr HANS LIND är forskare vid Institutionen för fastighetsekonomi, Tekniska högskolan, Stockholm.*

### Referens

SOU 1993:16, *Nya villkor för ekonomi och politik*. Ekonomikommissionens förslag. Allmänna Forlaget, Stockholm.