

Arbetsmarknadspolitiken och rörligheten

Rörligheten på svensk arbetsmarknad har minskat under den senaste 20-årsperioden. Folk byter jobb i mindre utsträckning och flyttar inte lika ofta mellan olika regioner. Utvecklingen har väckt en del oro, bl a hos 1980 års långtidsutredning som fruktat att en allt sämre fungerande arbetsmarknad skulle kunna sabotera den efterlängta industriella expansionen.

Nu är naturligtvis inte de vanligaste rörlighetsmåten några mål för den ekonomiska politiken. Det är också tveksamt om de kan användas som indikatorer på hur väl arbetsmarknaden fungerar från samhällsekonomisk synpunkt. Vad vi däremot kan peka på är hur olika inneboende eller tillskapade "systemegenskaper" leder till en arbetsmarknadsrörlighet som är alltför låg — eller kanske alltför hög — ur samhällsekonomisk synvinkel.

Rörlighetshämmande faktorer är inte svåra att identifiera. Skattesystemets kraftiga marginaleffekter gör att den privatekonomiska avkastningen på "flyttningsinvesteringar" ligger betydligt under det samhällsekonomiska produktionstillskottet. Många samhällsekonomiskt lönsamma flyttningar kommer inte till stånd därför att de inte framstår som tillräckligt privatekonomiskt attraktiva.

En stor del av rörligheten på arbetsmarknaden sammanhänger med bristfällig information om orter och arbetsplatser. Anställningserbjudanden accepteras utan att konsekvenserna tillfullo kan överblickas; resultatet visar sig i form av en hög

andel vidareflyttningar under anställningsperiodens inledande fas. Denna matchningsprocess kan bli utdragen och resurskrävande och har också ogynnsamma indirekta effekter; bl a försvagas incitamenten för satsningar på produktivitetshöjande utbildningsprogram och färdighetsträning i företagen. Om vi kan finna former för att förbättra företagens och de arbetssökandes information om anställningsbeslutens konsekvenser så skulle detta minska rörligheten — men samtidigt innebära en samhällsekonomiskt effektivare matchning.

Det har i den aktuella debatten funnits en tendens att — något slagordsmässigt — kräva "ökad rörlighet" på arbetsmarknaden. Diskussionen skulle nog vinna på att vi försöker precisera vilka förändringar som är mest angelägna och hur dessa bäst kan komma till stånd. Det är i nuvarande läge alldeles uppenbart att industrins expansionsmöjligheter måste sättas i centrum för en sådan diskussion.

Svensk industri har så långt våra statistiska serier sträcker sig haft brist på yrkesarbetare — mest accentuerad i högkonjunkturer men kvarstående också i recessioner. Den solidariska lönepolitiken kan här ha spelat en roll genom att krympa löneskillnaderna och därmed driva upp efterfrågan på den yrkeskunniga arbetskraft, som blivit relativt sett billigare. Mekanismer som verkat från utbudssidan har sannolikt också haft betydelse; skattesystemets allt kraftigare mar-

ginaleffekter har minskat incitamenten att satsa på yrkesutbildning samtidigt som företagens vilja till utbildningsatsningar har bromsats av osäkerheten om hur länge de aktuella arbetstagarna stannar i företaget.

Den på kort sikt mest realistiska och verkningfulla metoden för att häva den generella bristen på yrkesarbetare torde vara att subventionera företag (och kanske också arbetstagare) som genomför internutbildningsprogram. Tidigare arbetsmarknadspolitiska satsningar av denna typ har främst riktats mot företag som haft svårigheter att sysselsätta arbetskraften. Det är nu dags att uppmärksamma företag med rekryteringsproblem; åtgärder som ökar deras tillgång på yrkesarbetare kan vidga flaskhalsar och sätta igång anställningskedjor, som förbättrar arbetsmarknadsläget även för arbetslös och okvalificerad arbetskraft.

En konjunkturuppgång med stigande arbetskraftsefterfrågan kommer sannolikt att avslöja betydande regionala obalanser på arbetsmarknaden. Tidigare kalkyler visar att den industriella expansionen förutsätter relativt omfattande arbetskraftsomflyttningar. Det är i detta perspektiv viktigt att arbetsmarknads- och industripolitiken utformas för att underlätta en strukturomvandling till rimliga sociala kostnader. Konkret kan detta innebära att en förstärkning av flyttningsstöd och avgångsvederlag utväxlas mot en neddragning av industrisubventioner. Höjda flyttningsbidrag minskar skillnaden mellan den privat- och samhällsekonomiska avkastningen på flyttningsbeslut och

mildrar därför effekterna av de höga marginalsatser vi har att räkna med under överskådlig framtid.

Önskvärdheten av att underlätta industrins arbetskraftsrekrytering aktualiserar även behovet av mer okonventionella lösningar, t ex flyttningsstöd som tillåts variera beroende på hur allvarlig arbetskraftsbristen är och vilka indirekta produktions- och sysselsättningseffekter som kan väntas. Man borde också kunna öka industriyrkenas attraktivitet inom arbetsmarknadsutbildningen genom t ex differentierade utbildningsbidrag. För att förhindra missbruk får man sannolikt göra utbetalningen av särskilt generösa bidrag beroende av vissa krav på motprestationer, t ex att ta arbete inom verkstadsindustrin. Genom sådana relativt enkla medel kan man också i någon mån korrigera de skevheter i lönestrukturen som bidrar till bristen på yrkesarbetare.

Sannolikt beror en del av den minskade rörligheten på att människornas relativa värdering av olika välfärdskomponenter har förändrats. Oviljan att lämna den bostadsort där man har sina rötter tycks ha ökat. Detta betyder i så fall också att strukturomvandlingens "offer" drabbas av högre individuella välfärdsförluster än tidigare. Efterfrågan på "försäkringar" mot sådana förluster har dock knappast minskat — motsatsen torde snarare gälla. Regjäl ekonomiska kompensationsbelopp till dem som tvingas till drastiska regionala omflyttningar är alltså välmotiverade också för att minska den osäkerhet, som är en ofrånkomlig del av en dynamisk arbetsmarknad.

Bertil Holmlund