
GUNNAR ELIASSON

Arbetskvalitet och ersättning

GUNNAR ELIASSON

Arbetskvalitet och ersättning

Låt mig börja med att konstatera några fakta: Ett antal studier, särskilt från USA, dokumenterar entydigt att för varje arbetskategori och arbetsplats är spridningen i arbetsinsatsens kvalitet (den ekonomiska prestationen) avsevärt större än spridningen i arbetserättning.

Denna interna (på arbetsplatsen) spridning i arbetsersättningen per enhet arbetsinsats kan ha sin grund i att arbetstagaren hamnat på fel jobb, ett jobb där hans speciella kvaliteter inte värderas rätt. Vi har då att göra med ett arbetsmarknadsproblem (allokering).

Till kvalitetskillnaderna hos arbetstagaren finns flera förklaringar. Vi kan ha att göra med:

- en försäkringsbar variation i kvaliteten (ålder, olyckor, sjukdomar) eller
- skillnader i förvärvad kompetens (humankapital) eller
- en ursprunglig talangvariation.

Denna uppdelning i ett arbetsmarknads och ett kompetensproblem ger i ett nötskal arbetsmarknadspolitikens problem, som det alltid sett ut, med den skillnaden att dagens utveckling på arbetsplatserna mot högre intellektuella krav på arbetstagaren accentuerar just kvalitetsproblemet och möjligheterna för samhället att göra något åt det. Med denna formulering kommer vi naturligt in på frågan om utbildningens betydelse.

Samtidigt som vi vet att såväl individens lön som hans eller hennes produktivitet beror på vilket jobb han eller hon är på, kan vi också konstatera att det totala produktionsresultatet maximeras om individerna verkligen hittar de jobb som passar dem bäst. För ekonomins totala tillväxt är det därför viktigt att motivation och ekonomiska incitament verkligen styr individerna till sådana arbetsuppgifter.

Jag kommer i denna uppsats att på grundval av en rad studier om utbildningens - i bred bemärkelse - betydelse för arbetsprestationen att försöka sammanfatta just hur arbetsmarknadens problem ser ut och antyda på vilka sätt de möjligen kan lösas. Det som är nytt, förutom översikten av studierna, är att individen, arbetstagaren betraktas utifrån företagets synvinkel och den typ av arbete som bedrivs i ett modernt industriföretag. I själva verket sätter jag just människan i centrum och betraktar företaget för vad det egentligen är, nämligen ett "lag av kompetenta människor".¹

Denna korta uppsats kan inte rymma annat än en summarisk redovisning av forskningens resultat. För mer detaljer hänvisar jag till en teknisk presentation.² Som alltid består den akademiska forskningens resultat av en rad bitar i ett pussel, som sällan kan läggas exakt. Slutsatser om helheten kräver att bitarna modifieras efter ett a priori mönster (en teori) om hur verkligheten fungerar. En sådan teori krävs för att ordna både fakta och tankar till ett färdiglagt pussel med en helhetsbild som är någorlunda tydlig. Utan

1) Se Eliasson, G., 1990, The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, (July) 1990.

2) Som jag när denna uppsats avslutas håller på att författa.

helhetsbild bör man varken ge råd om eller föra ekonomisk politik.

Utan helhetsbild finns det heller inget vetenskapligt underlag som vägledning för utbildnings- och arbetsmarknadspolitik. Detta kan vara bra att komma ihåg när tvärsäkra slutsatser om hur politik skall föras hörs. Fullt så dålig är dock inte situationen. Det finns klara slutsatser att dra, även om den slutliga formuleringen kräver ett visst mått av gissningar om hur verkligheten ser ut.

Människor olika utbildade

Den mänskliga arbetsinsatsens kvalitet har länge varit föremål för uppmärksamhet bland ekonomer. Jämförelser har gjorts mellan det mänskliga kapitalet och maskinkapitalet. Man har försökt att på humankapitalet direkt tillämpa den produktionsfunktionsmetod som utvecklats kring maskinkapitalet.

Begreppet humankapital, ursprungligen formulerat vid Chicagouniversitetet (Becker 1962)³ sökte förklara skillnader i människans prestationer på arbetsplatserna som de kommer till uttryck i löneskillnader i termer av tidigare investeringar i utbildning.

Vad som kännetecknar mänskligt kapital är dock i första hand heterogenitet, (Ysander 1978).⁴ Heterogenitet kan förutom utbildning bero på skillnader i ursprunglig talang, samt i vilken utsträckning individen lyckats hitta ett jobb som passar. Denna s.k. filterteori formulerades som kritik mot Chicagoskolan av bl.a. Stiglitz (1972) och Arrow (1973).⁵ En av de första presentationerna i Sverige av filterteorin, eller utbildning som en "etiketteringsmaskin", gjordes av Kenneth Arrow inför en förstummad skara svenska ekonomer på Ekonomiska Klubben, Nobelveckan i december 1972. Det hör till saken att om de två teorierna ställs mot varandra är de nästan omöjliga att empiriskt skilja åt.⁶ Har bägge accepterats, måste man acceptera att skillnader i arbetsersättning kan bero både på ursprunglig talang, på utbildning, eller på allokeringens (fil-

3) Becker, G. S., 1962, *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis* JPE, Supplement (Oct).

4) Ysander, B-C, 1978, Homogeneity in Education, a comment on the Economic Theories of Education, in Bowman-Sohlman-Ysander, 1978, *Learning and Earning*, UHÄ (Liber), Stockholm, 1978.

5) Stiglitz, J.E., 1972 *Education as a Screening Device and the Distribution of Income*, mimeo Yale University, *Journal of Political Economy*. Arrow, K.J., 1973, *Higher Education as a Filter*, JPE vol. 2 No. 3.

6) Se Albrecht, J.W., 1981, A Procedure for Testing the Signalling Hypothesis, in Eliasson-Holmlund (ed 1981, *Studies in Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, IUI Conference reports 1981:2, Stockholm.

treringens) effektivitet dvs på vilken typ av jobb man råkat hamna på. Att studera den ekonomiska betydelsen av heterogenitet i mänsklig kapitalutrustning hör därför till något av det svåraste som man kan ge sig på inom ekonomisk teori. Därför har ekonomerna, särskilt arbetsmarknadsekonomerna, graviterat mot antagandet att arbetskraften är homogen, och att människorna är lika. Detta synsätt stämmer dessutom med de grundläggande värderingar som lärs ut i skolan, dvs att människor är i grunden lika, men att han eller hon kommit i åtnjutande av olika utbildning och hittat olika rätt på arbetsmarknaden. Med hjälp av utbildning och arbetsmarknadspolitik bör man då kunna rätta till såväl dessa förutsättningar som resultaten i form av framgång i yrkeslivet, med ett "rättvisare" samhälle som följd. Jag kommer att ha denna föreställning i sikte för min fortsatta analys. Jag har själv flera gånger hävdats att arbetsmarknadspolitik och utbildningspolitik är den enda riktigt angelägna ekonomisk-politiska uppgiften för statsmakten.⁷

Denna föreställning är dock en oacceptabel à priori utgångspunkt för ekonomisk analys. Den kan nämligen vara helt fel och därifrån också leda politiken helt fel. Ekonomisk kompetens i bred bemärkelse är avgörande för företag och hela ekonomiers utveckling. Individuell kompetens är nästan helt avgörande för individens ekonomiska framgång i yrkeslivet. Det är alltså stora ekonomiska värden som står på spel, när man väljer den teori som skall vägleda den ekonomiska politiken.

Skolan styr snett

Att hitta rätt jobb är både en fråga om utbildning och framgång på arbetsmarknaden. Här kan vi också (återigen från amerikanska studier) göra några konstateranden.

Den "grundskoleutbildning" som ger produktivitetseffekter på arbetsplatsen innebär att eleverna måste ta de svåraste kurserna. Eftersom arbetsgivaren inte i förväg kan bedöma hur bra eleverna är får bra studenter med svåra kurser sällan någon extra lönefavör på första jobbet.

Däremot måste den grundskoleelev som vill gå vidare mot college och universitet både ta de svåraste kurserna, och dessutom ha bra betyg för att kunna komma in på de bra universiteten.

Att komma in på ett bra universitet innebär samtidigt en utmärkt första start på arbetsmarknaden i en karriär mot ännu bättre jobb, läs ännu bättre betalda jobb.

7) Se *Kunskap, information och tjänster*, IUI, Stockholm, 1986, s. 98.

Vad jag just beskrivit är ett typiskt filter (skolan och arbetsmarknaden) som från första stund selekterar människor i olika riktning. Blir det fel från början, blir det enligt de amerikanska studierna nästan omöjligt att i efterhand rätta till situationen.⁸ Och vad de amerikanska studierna dessutom pekar på är att skolan stimulerar till prestationer hos dem som siktar mot att gå vidare mot välbetalda jobb, men å andra sidan ger den inte incitament att prestera något (i skolan) hos dem som planerar att gå direkt ut på arbetsmarknaden, dvs i allmänhet de svaga eleverna.

Skolan, och arbetsmarknaden, kan därför verka segregering till nackdel för de svaga. Det är därför viktigt att förstå hur skolan och arbetsmarknaden fungerar i ett totalekonomiskt perspektiv när man för politik på dessa områden. Det var därför jag underströk att man kan ha som förhoppning att människor är lika rustade från början. Men man skall absolut inte bygga realpolitik på sådana föreställningar. De kan vara alldeles fel. Och bilden blir inte bättre om man börjar analysen före skolan, med svaga barn som växer upp under vård av intellektuellt dåligt utrustade föräldrar.

Den bild av arbete och utbildning som jag just skisserat blir ännu klarare om vi förlänger sikten in i framtiden, och beaktar de krav som de nya jobben i de nya företagen kommer att ställa på arbetstagaren.

Människor värderas olika

Människor kan värdesättas på många sätt, varvid somliga värdenormer inte betraktas som socialt acceptabla. Arbetsmarknaden är just den plats där ekonomiska och sociala normer lätt kommer i konflikt. Människans ekonomiska kvaliteter går att mäta och mäts, och mätningarna visar på stora olikheter. De flesta skulle dock fortfarande hävda att det av sociala skäl är helt i sin ordning att olikheter i människors ekonomiska prestationer bara till en (mindre) del skall komma till uttryck som skillnader i arbetsersättning och överhuvudtaget inte bör få ligga till grund för nedsättande rankningar av individer. Samma människor kan dock agera efter helt andra principer på arbetsplatsen och anonymt i marknaden.

De ekonomiska krafterna verkar alltså ofta oberoende av samhällets sociala värderingar. Men bakom såväl värderingar som marknadskrafter står mer eller mindre samma grupp anonyma människor.

8) Se bl a Bishop, J. 1987, 'The recognition and reward of Employee Performance, *Journal of Labor Economics*, Vol. No 4, 536-554.

Såväl den amerikanska som den svenska arbetsmarknaden kännetecknas till exempel av en klar

- bristsituation, vad gäller tillgången på högkvalitativ arbetskraft i förhållande till utbudet av jobb, samt ett klart

- överskott på utbildad arbetskraft i förhållande till tillgången på motsvarande enkla jobb.

Det vore naivt att tro att en sådan situation inte skulle få konsekvenser för individernas värdering på arbetsmarknaden. Om politikerna önskar göra något åt den situationen, måste de - förutom att kunna formulera sina önskemål klart och operationellt - även förstå hur företagen, arbetsgivarna och individerna/hushållen fungerar. Som kommer att framgå av denna artikel vet vi så lite om detta att statsmakten på allvar bör överväga att på många områden inte göra någonting, med risk för att annars förvärpa situationen, eller att i bästa fall hårt begränsa sina ekonomiska-politiska ambitioner till områden där man har förutsättningar att veta vad man gör.⁹

I första hand är det heterogenitetsproblemet som gör det omöjligt att uppnå den centrala överblick som ambitiös utbildnings- och arbetsmarknadspolitik kräver. Arbetsmarknadens uppgift i en modern industriell ekonomi är inte en fråga om att fylla väldefinierade vakanser med väldefinierade arbetstagare. Utbildningen är ännu mindre en fråga om att av (homogena) elever göra väldefinierade, yrkeskompetenta arbetare. Det ovan nämnda miss-match problemet på arbetsmarknaden är utomordentligt mer komplicerat än så. Framför allt ökar "flytet" i kategoridefinitionerna ju mer avancerad en industri är. Alltför snäva yrkesklassificeringar låser fast arbetstagarna i de jobb de en gång ofta av en slump råkat hamna i och minskar den substituerbarhet mellan utbildningskategorier, som trots allt finns.¹⁰ Fackföreningarna bär ett betydande ansvar för denna typ av låsningar. Medan Osterman (1986)¹¹ pekar på att snäva jobb-klassificeringar minskat rörligheten bland arbetare i den amerikanska industrin jämfört med svensk industri, så pekar Klevmarken (1983)¹² på motsatsen vad beträffar tjänste-

9) Se *Att rätt värdera 90-talet - IUI's långtidsbedömning*, 1985, IUI, Stockholm 1985, s 253-266. Se också Björklund, A., 1989, *Klassiska experiment inom arbetsmarknadspolitiken*, forskningsrapport nr 37 1989, IUI, Stockholm.

10) Se t ex Bornmalm-Jardelöw-Walfridsson, *Efterfrågan på akademiker*, Stencil, Nationalekonomiska Institutionen, Göteborgs Univ., samt *Kunskap, information och tjänster*, IUI, Stockholm, 1986, s 94.

11) Se Osterman, P., 1986, *Comparative Employment Policy*, unpublished manuscript, Boston University, Boston.

12) Klevmarken, A., 1983, *Lönebildning och lönestruktur - en jämförelse mellan Sverige och USA*, IUI, Stockholm 1983.

männen. Sådant förstår man inte på akademiskt avstånd från företagen. Man måste föra studierna in i företagen utan att tappa helhetsperspektivet.

Jag har själv i första hand studerat hur organisation och teknologi inom företagen (industri och privata tjänster) påverkar deras användning av arbetskraften. Utvecklingen går klart mot en ökad andel jobb där stora krav på kompetens och utbildning ställs.¹³ Jag skulle till och med våga påstå att begränsningen inte alls gäller antalet jobb. På denna nivå kommer det att finnas minst så många jobb som det finns kompetenta individer. Problemet för arbetskraften på de "lägre nivåerna" är därför trefaldigt. Dels försvinner enkla jobb. Dels blir den växande kvalitetskillnaden mot högnivåjobb större. Dels ökar utbildningen i samhället förmodligen skillnaderna. Låt mig utveckla detta.

Mot en kompetensbaserad arbetsmarknad

Strukturutvecklingen i den svenska ekonomin, men ännu tydligare i den amerikanska ekonomin speglas på arbetsmarknaden av en sjunkande andel sysselsatta i varuproduktionen, särskilt den enkla varuproduktionen.

Tjänstesektorn växer däremot starkt, och det är industristrukturens förändring som styr efterfrågan på jobb. Till yttermera visso vet vi i dag att den "inre" produktionen i den varuproducerande industrin i hög och växande utsträckning handlar om tjänsteproduktion, och i ökande grad om kunskapsintensiv tjänsteproduktion. Jag har räknat om industrin i den officiella statistiken och lagt den till varorna hörande tjänsteproduktionen till industriproduktionen. I stället för att utgöra en stadigt sjunkande andel av BNP sedan 50-talets början, har den "nya omräknade industrin" hållit en konstant andel av BNP i storleksordningen 50 procent.¹⁴ Vad som minskat (andelsmässigt) är den enkla tillverkningen, och särskilt enkla tillverkningsjobb som andel av total sysselsättning. Denna utveckling speglar dock någonting positivt, nämligen en förskjutning av industristrukturen mot mer avancerad och kompetenskrävande industri.

Överhuvudtaget kan vi konstatera att produktivitetstillväxt som vi mäter den på makronivån till övervägande del har sin grund i or-

13) Se Eliasson: *The Knowledge Base of an Industrial Economy*, IUI Research Report Nr. 32, 1988, *Kunskap, Information och Tjänster*, IUI, Stockholm 1986, samt *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm, 1990.

14) Se *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm, s 79, 1990, Läggs svensk industris utlandsverksamhet till så växer andelen.

ganisatoriska förändringar inom företagen och mellan företagen¹⁵ och därför i ökande grad ställer krav på anpassning och omlärning hos individerna.

De nytilkommande jobben ställer därför också allt större krav på kompetens och förmåga till omlärning. Denna utveckling speglar återigen vad som är typiskt i den nya växande industrin, som konkurrerar med kvalitet hos produkterna. Antingen gäller det professionella tjänster, eller i varorna genom tjänsteproduktionen inbyggd kvalitet. Det är bara med sådan kvalitet som företagen kan ta bra betalt och bära de höga svenska eller amerikanska lönerna. Sådan kvalitet kan vanligtvis inte produceras med hjälp av okvalificerad arbetskraft.

Låt mig åter knyta tillbaka till mina "öppningsord" och det faktum att såväl svensk som amerikansk arbetsmarknad kännetecknas av överbetald okvalificerad arbetskraft och underbetald kompetens. Det säger sig själv att en sådan arbetsmarknad inte är i långsiktig balans. Antingen spricker lönestrukturen och lönespridningen ökar. Detta har redan börjat ske, särskilt i USA. Eller också driver de alltför höga lönerna ut lågnivåjobben. Detta sker just nu snabbt. Särskilt i Sverige.

Låt oss titta lite närmare på statistiken.

Sålunda visar Kutscher (1988)¹⁶ att den amerikanska arbetskraften ökade med 27 miljoner jobb eller med 32 procent mellan 1972-1986 och förväntas fortsätta att öka i nästan samma takt fram till år 2000. Den starkaste ökningen kan konstateras i efterfrågan på högkvalitativ arbetskraft ("professional, technical and managerial"), samtidigt som ökningen varit nästan lika stor (i USA) vad beträffar mycket enkla jobb. Denna utveckling väntas fortsätta i USA. Samtidigt krymper snabbt den varuproducerande industrin och därmed andelen icke yrkesutbildade och yrkesutbildade fabriksarbetare, och denna utveckling speglas i utvecklingen hos den amerikanska industristrukturen.

I en studie som genomförts gemensamt av det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet och The Hudson Institute har man klassat den amerikanska arbetskraften i tre kvalitetsnivåer; hög, mellan och låg. Det säger sig självt att en sådan klassificering kan kritiseras på alla möjliga grunder, men resultatet är i all sin grovhet mycket illustrativt (Se tabell 1). En så hög andel som 25 procent

15) Dahmén, E.- Carlson, B., et al 1980, *Teknik och industristruktur - 70-talets ekonomiska kaos i historisk belysning*, IUI, IVA, Stockholm, Kapitel 5.

16) Kutscher, R.E., 1988, *Structural Change in the United States: Its Implications for Skills and Educational Requirements*, Paper prepared for the Conference on Impacts of Structural Change on the Labor Market, Berlin Oct. 20-21. 1988.

av arbetskraften sysselsätts i USA i "avancerade" och kompetenskrävande jobb. Det är delvis en fråga om skolutbildning, men huvudsakligen en fråga om typ av jobb, särskilt jobb som ger möjligheter till vidareutveckling av yrkeskompetensen. En god skolutbildning är enbart inträdesbiljett till den "yrkesskolan". Med en sådan struktur på arbetskraften som i USA bör oron kunna dämpas. Det är dock inte i industrin som man i första hand finner "högnivåjobb" utan i den privata tjänstesektorn, ofta som egenföretagare. Diskussionen om "avindustrialisering" blir mot den bakgrunden rent nonsens, om man inte definierar om industrin till att även innefatta till varuproduktion hörande tjänster. Och då syns inte längre någon avindustrialisering i vare sig den amerikanska eller den svenska statistiken.

I Sverige visar sig däremot andelen högnivåjobb vara klart lägre än i USA. I stället finns en större "mellannivå", som visar en mer påtaglig yrkesarbetardominans på den svenska arbetsmarknaden än den amerikanska. En intressant fråga är hur länge det dröjer innan den svenska arbetskraftsstrukturen hunnit ifatt den nuvarande amerikanska. Den industriella teknologins förändring pekar nämligen i den riktningen för en framgångsrik ekonomi.

Liten skala vinner

Den allmänna bilden (i världen) är att ny teknologi i ökande grad gör det möjligt att driva företag i liten skala: mindre arbetsplatser men med hög kapitalintensitet när det gäller kompetenskapital. Utvecklingen mot mindre genomsnittsstorlek på såväl arbetsplatsen som företaget kan observeras i varje industrigren i alla studerade industriländer. Endast Sverige avviker från den bilden. Svensk storindustri har kommit ur 70-talet med flaggan i topp och med överlag växande medelstorlek såväl vad gäller arbetsplatsernas som företagens storlek (Carlsson 1989).¹⁷ Detta speglar den kompetens att skapa, leda och förvandla stora företagsorganisationer som arbetar på marknader för mogna produkter som har utvecklats i Sverige och med framgång klarade svensk industri genom 80-talet. Det är dock därför inte självklart att samma kompetens är den bästa grunden för 90-talets internationella marknadsmiljö.¹⁸ Ser vi utvecklingen i den omdefinierade industrin (se ovan) som även

17) Carlsson, B., The Evolution of Manufacturing Technology and Its Impact on Industrial Structure: An International Study, *Small Business Economics* 1, 1989.

18) Se *The Knowledge Based Information Economy*, IUI Stockholm, 1990, s 28ff.

innehåller stora delar av de privata tjänsterna, följer också Sverige det internationella mönstret.

Inom privata tjänster relaterade till industrin dominerar liten skala och kunskapsintensiv produktion. Denna typ av företag är organiserade på ett helt annat sätt än storföretagen, vilka koordinerar arbetskraft genom ett system, sin organisation. I de kunskapsintensiva tjänsteföretagen är produktionen individuellt motiverad, organiserad och till stor del icke lönebetald. Det handlar i växande utsträckning om deläggande och eget företagande. Och orsaken till denna utveckling är lätt att förstå. Vi återgår till mina inledande konstateranden. Underbetald, kompetent arbetskraft subventionerar inom storföretagen den överbetalda icke kompetenta arbetskraften. Denna interna inkomstutjämning är förmodligen mycket stor. Utjämningen är icke avsedd, och företagsledningen skulle helst se att man i effektivitetens intresse kunde undvika den. Såväl det faktum att teknologin möjliggör arbete i mindre skala som att detta stimuleras av kompenationssystemen, bidrar därför – i förening med det svenska skattesystemet – till avknoppning av mindre företag från storföretagen. Inom dessa företag eller "kompetenta arbetslag", får medarbetarna betalt i förhållande till det ekonomiska värdet av sin arbetsinsats. Samtidigt drar de undan den betydande subvention av övrig verksamhet inom storföretaget som de tidigare bjudit på. Den kvarvarande verksamheten inom storföretagen - särskilt icke lönsam enkel tillverkning - kommer därför att utsättas för ökad ekonomisk press.¹⁹

De kompetenta arbetslag som knoppas av fungerar på ett helt annat sätt än storföretagen. De är små och betydligt mer riskexponerade än storföretagen. Konkurrensen är hård och varje medarbetare har relativt bra kontroll på vad kollegerna uträttar. Möjligheten till "free riding" (parasitering) på kollegernas bekostnad är därför betydligt mindre än inom storföretagen. Dessutom betalar man ofta i förhållande till individuell prestation med olika former av bonussystem. Dessa kompetenta arbetslag formas dessutom - på samma sätt som byggarbetslag och konsultföretag - genom självselektion, så att en relativt homogen kvalitetsnivå på lagets medarbetare uppnås.

19) Se Eliasson, 1985, Nya institutioner, förförändrad marknadsorganisation, och modifierade samhällsvärderingar -Horisont 2000, kapitel VII i *Att rätt värdera 90-talet, IUIs långtidsbedömning 1985*, IUI, Stockholm, 1985, s 269-272.

Om vi har ett problem, kan vi lösa problemet med utbildning?

På olika sätt arbetar starka ekonomiska krafter på att sprida arbetsersättningen i förhållanden till prestationen (fördelningen) och stimulerar till rörlighet på arbetsmarknaden mot jobb som bättre passar arbetstagarens kvalitet (arbetsmarknadsproblemet). Samtidigt finns i arbetets organisation, i arbetsmarknadens organisation och i politikens utformning inslag som motverkar dessa ekonomiska krafter. Konfliktinslag förekommer således, och de spänningar som därvid uppstår kan verka nedbrytande på såväl ekonomins struktur som på den förda ekonomiska politiken. I detta föredrag har jag sett som min uppgift att peka på dessa spänningar och att formulera "lösningar" som utnyttjar de ekonomiska krafterna snarare än att försöka dämna upp dem. Jag är därvid naturligtvis medveten om att denna lösning förmodligen innebär förändrade mål för den ekonomiska politiken, men samtidigt mer realistiska mål, som kan uppnås och därmed kan vara samhällsekonomiskt och socialt att föredra framför högre ställda orealistiska mål, som inte kan uppnås.

Ett särskilt problem är att utbildningsmässigt och talangmässigt sämst utrustade människorna kommer i kläm om inte utbildning och arbetsmarknad får en ändamålsenlig organisation. Det är ont om jobb inom tillverkningsindustrin, och de som har sämst förutsättningar (mottagarkompetens) att lära nytt och anpassa sig får på rationella ekonomiska grunder en relativt sett betydligt mindre del av de resurser som inom företagen satsas på utbildning i bred bemärkelse.²⁰

Empiriska fakta dokumenterar betydelsen av förkunskaper hos arbetskraften för att effektivt kunna utnyttja den utbildning och den erfarenhet som varje arbetsplats erbjuder för dem som visar initiativ och förmåga att ta till sig utbildningen. Såväl skolan som arbetsmarknaden tycks filtrera de från början sämst rustade mot en i ökande grad permanent position i den ekonomiska och sociala skiktningens nedre del.

Företagare och arbetsgivare uppfattar det inte som sin uppgift att lösa denna typ av problem. De uppfattar sig inte som kompetenta för sådana uppgifter. De uppfattar det inte heller som ekonomiskt rationellt vare sig långsiktigt eller kortsiktigt, att ta på sig sådana uppgifter; företagaren har ju som sin yrkesuppgift att agera

20) Se Fölster, S.; 1990, The Information Sector in Sweden - Recent Developments in Firm Education, R&D and Telecommunications in *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm

ekonomiskt rationellt. Därför blir det endast i undantagsfall intressant för honom att ta sig an sociala problem. Han har för övrigt ofta nog med problem att sköta sitt företag.

Att en fortgående ekonomisk segregering av samhället inte är bra kräver dock inte heller någon ytterligare förklaring. Det som är beklagligt är om skolan och arbetsmarknaden tillsammans under många år medverkan till en sådan utveckling.

För 30 à 40 år sedan, när produktionen hade ett helt annat innehåll och de högnivåjobb som nu börjat få allt större betydelse bara innehades av en ytterst liten elit, spelade dessa mekanismer förmodligen ingen större roll. Den förändrade internationella konkurrensbilden och den industriella teknologin har dock ändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. Svensk välfärd beror allt mindre på råvaror och basindustri och alltmer på arbetskraftens kompetens, vars ersättning i ökande grad individerna kan behålla själva.

Låt oss repetera kompetensläget, denna gång från individens utgångspunkt.

Kompetent arbetskraft får relativt sett allt större värde på arbetsmarknaden och ökade möjligheter att själv ta hand om avkastningen (förräntningen) på sitt kompetenskapital. Utsikterna är goda. Motsatsen gäller däremot för de svaga på arbetsmarknaden.

Den logiska slutsatsen är att statsmakten på alla sätt genom sin politik bör stödja kompetensuppbyggnaden. Detta förutsätter dock att man har insikter om vad denna kompetens består av och hur den byggs upp hos individen. Här ligger statsmaktens policy kompetens. Schabloner av typen: Satsa mer pengar på skolan duger inte.

Hur organiserar man om utbildningen så att den bidrar till individens framgång på arbetsmarknaden? Sorgligt nog måste vi här konstatera att forskningen har mycket litet att bjuda på i form av vägledning.

Nästan all forskning om skolan, vilket är en felaktig utgångspunkt för att förstå kompetensen på arbetsplatserna. Den utbildning vi talar om äger rum under individens hela yrkeskarriär. Men på något stadium övergår "skolan" till att vara en kanal ut på arbetsmarknaden.

Skolan en inträdesbiljett till arbetsmarknaden

Vid något stadium blir arbetet även en form av fortsatt utbildning. Allt beror på hur man klarat sig i de olika stadierna och hur övergången sker. Det väsentliga är att mycket snart så kommer större delen av en individs kompetenskapital (som det värderas på mark-

naden) att ha byggts upp på jobbet. Det är därför dubbelt viktigt att få ett jobb som möjliggör en ständigt fortgående kompetensutveckling, och tredubbelt viktigt i dag, i så måtto att det yrkeskunnande man hittills förvärvat på jobbet allt snabbare blir ekonomiskt föråldrat. Till en framgångsrik sådan livs(utbildnings)cykel blir den ordinarie skolan en viktig inträdesbiljett, inte mer.

Den negativa hävstångseffekten för resten av livet av en "misskött" tidig skolgång är däremot enorm. Jag vågar nästan påstå (jag känner inga vetenskapliga studier att falla tillbaka på) att möjligheten att i efterhand korrigera tidiga felsteg är mindre i dag än tidigare, och mycket mindre för de svagt begåvade eleverna än för de begåvade. Här kan vi därför identifiera skolans kanske viktigaste uppgift: att förhindra små felsteg på ett tidigt stadium. Frågan är vad exakt detta innebär.

Nästa observation hänför sig därför till mina inledande konstateranden att om något kännetecknar människan och hennes human kapital så är det *heterogenitet*. Varje människa har unika egenskaper av både positivt och negativt slag. Detta gäller även förmågan att tillgodogöra sig utbildning. Därav följer att effektiv utbildning - observera att vi ännu inte har kommit in på vad det innebär kräver skraddarsydda utbildningsprogram, om inte för individen så åtminstone för grupper av individer. Att blanda obegåvade och begåvade elever i samma klassrum är därför en klart ineffektiv undervisningsmetod om man ser till de svaga elevernas framtida kompetens på arbetsmarknaden. Antingen blir undervisningen för svår för de svaga eller för lätt och tråkig för de begåvade - båda delarna. Standardiserad utbildning blir acceptabel endast om man antar att alla individer är lika, vilket, som jag nämnde, är ett vanligt förekommande antagande inom nationalekonomisk analys. Inom företagens internutbildningsprogram speglas detta av att de utbildningsresurser som kommer arbetstagaren till del beror på hans eller hennes förmåga att tillgodogöra sig den.

Den tidigare skolåldern är den viktigaste och mest receptiva perioden i en elevs liv. Om det slarvas med undervisningen under de första skolåren, när eleven inte vill annat än lära sig, och dessutom med disciplinen under den senare delen, när eleven får andra intressen och om eleven dessutom är obegåvad förlorar han eller hon successivt alltmer förmågan (som i ökande grad handlar om kompetens att tillgodogöra sig nya kunskaper) att hämta in de andras försprång. Ganska snart hjälper vare sig utbildnings- eller arbetsmarknadspolitik.

Så långt de slutsatser som kan härledas ur det forskningsmaterial jag gått igenom. Hur ser nu en bra inträdesbiljett till arbetsmarknaden ut? Forskningen har här något litet att bjuda på. Och svaret beror på vilken ambition en elev har, vilken sikt han ställer in sig

på, samt vems intressen vi ser till. Bara detta sätt att introducera problemet innebär dock att problem föreligger.

Kommunikativa färdigheter viktiga men inte lönsamma

För det första kan vi konstatera att ett mycket stort antal studier av utbildningsproduktionen i skolan har utförts av icke ekonomer.²¹ Att täcka denna forskning i denna korta uppsats är omöjligt. I mitten på 60-talet kom en chockrapport ut i USA (The Coleman Report) som konstaterade att resursinsatsens storlek i skolan inte förklarade någonting av skolresultatet. Med skolresultatet menade man här, och i nästan alla andra samtidiga studier, "scholastic achievement", vilket i första hand är ett mått på elevens förmåga att klara (vidare) utbildning bra.

Senare studier har dock något modifierat bilden. "Bra" lärare och "bra" skolor visar sig ge bättre utbildningsresultat än sämre lärare och sämre skolor. Det är dock en fråga som kräver en särskild uppsats att reda ut vad som skall menas med "bra" och "sämre".

Nästa steg blir att gå från "skolresultat" till "arbetsresultat". Det senare har två komponenter: arbetsersättning ("lön") och produktivitet på arbetsplatsen.

Om vi först koncentrerar oss på individens egna intressen, nämligen lönen så går en skiljelinje mellan dem som siktar mot högre studier och dem som avser att gå direkt ut på arbetsmarknaden efter grundskola eller "high school".

För de förra krävs svåra kurser i särskilt kommunikativa färdigheter (matematik, språk) för att kunna studera vidare, och dessutom bra betyg för att komma in på bra skolor (det senare särskilt i USA), som i sin tur ger de bästa förutsättningarna att få ett bra första jobb, med (i sin tur) de bästa möjligheterna till vidare kompetensutveckling i karriären. Detta val lönar sig klart ekonomiskt i form av högre löner. Från denna framgångstege kliver de ned som inte har begåvning eller ork att gå vidare, men framgång i ett tidigare steg är en förutsättning för nästa steg.

Den andra gruppen avser sig med sitt val av utbildning (bara grundskola) i praktiken möjligheten att gå vidare i avancerad kompetensutveckling i en reguljär karriär som löneanställd. Arbetsmarknaden i de flesta länder är dessutom organiserad så att sådana försök till karriärbyten försvåras.

21) För en översikt se Hanushek, E. A., 1986, The Economics of Schooling: Production in Public Schools, JEL, Vol. XXIV, (Sept), pp. 1141-1177.

För individer som går direkt ut på arbetsmarknaden efter "High School" lönar det sig inte att i skolan läsa svåra kurser i kommunikativa färdigheter (matematik, språk). De ger ingen favör i form av högre begynnelselön. Vad som lönar sig för individen är att lära sig yrkesfärdigheter, som gör individen omedelbart produktiv på jobbet. Arbetsgivaren behöver för denna grupp inte mer avancerad intellektuell kompetens, förstår sig inte på den eller kan inte utvärdera eleven därför att betygen av i dag inte säger särskilt mycket om individens kompetens. Detta tyder på en imperfektion hos arbetsmarknaden, en förmodan som stöds av ett antal (särskilt amerikanska) studier.

Bra utbildning en utmärkt försäkring

Om vi så ser till produktivitetseffekterna på arbetsplatsen av utbildning så går det att konstatera att förmågan till abstrakt tänkande och kommunikativa färdigheter (matematik, språk) ökar individens produktivitet även på nivån yrkesarbetare. Framför allt höjer dessa färdigheter individens förmåga att lösa problem att få överblick, och att lära sig nya komplexa uppgifter, vilket blivit en allt vanligare uppgift i det moderna industrisamhället. Kommunikativa färdigheter gör dessutom individen mer flexibel vid byte av uppgifter eller jobb. Det innebär en ökad förmåga att glömma och att lära nytt, dvs just den förmåga som tränas i den högre utbildningen.

På yrkesarbetarens nivå fungerar denna förmåga i första hand som en försäkring i så måtto att han eller hon lättare kan klara omställningar när jobben försvinner.

De amerikanska studierna pekar dock på att för elever med kort horisont lönar sig inte denna typ av utbildning. Den innebär svårare och mer arbetsamma kurser med risk för lägre betyg. De ger inte högre begynnelselön, dock – och detta är viktigt att poängtera – högre produktivitet på jobbet. Vad dessa studier pekar på kan grovt sammanfattas på följande sätt.

När det gäller den lägre utbildningen (grundskola, high school) premieras de kurser som ger snabba yrkesfärdigheter och som innebär att arbetstagarna snabbt kan bli produktiva på arbetsplatsen. Andra mer intellektuella tillskott från utbildningen, särskilt svåra naturvetenskapliga kunskaper och kommunikativa färdigheter (språk, matematik) ger produktivitetseffekter på jobben, men arbetsgivaren tycks inte förstå produktivitetseffekternas ursprung. De ger under alla omständigheter inte högre lön i början. Detta är en imperfektion på arbetsmarknaden, som man för närvarande inte har någon bra förklaring på.

Däremot pekar forskningsresultaten på att den typ av utbildning, eller överutbildning i samma ämne som inte "betalar sig på en gång", fungerar som en försäkring för individen. Hans kompetens visar sig så småningom. Han har lättare att klara omställningar på arbetsplatsen etc. Han har lättare att tillgodogöra sig internutbildning, och får därför förmodligen fler tillfällen härtill, än de som inte visar sig ha den mottagarkompetens för intern utbildning som krävs.

Överbetald ungdom hamnar i en kompetensfälla

En annan sida av samma problem är lönesättningen på den unga arbetskraft som går direkt från grundskolan eller gymnasiet till arbetsmarknaden. På den typ av jobb denna arbetskraft möter prioriteras förmågan att snabbt bli produktiv på arbetsplatsen i förhållande till den lön man har. Ju högre begynnelselön, desto större är detta tryck och desto lägre blir arbetsgivarens benägenhet att satsa på vidareutbildning på arbetet.

De studenter som går ut för tidigt på arbetsmarknaden och på en arbetsmarknad som betalar löner över studentens produktivitet det första året, i stället för väsentligt under, löper därför stor risk att hamna i en kompetensfälla som de senare aldrig kommer ur. De blir dessutom mindre produktiva för samhället än de kunde ha blivit. Studier i Japan tyder på att den exakt motsatta situation föreligger där. Ungdomen börjar med löner långt under deras produktivitet och "betalar" med denna lägre lön själva en del av sin internutbildning.

Det är visserligen så att de jobb som ligger i Klass 1 i Tabell 1 inte är definierade efter utbildningens nivå utan efter de kompetenskrav jobbet ställer. Förmågan att motsvara dessa kompetenskrav förvärfvas i första hand genom arbetserfarenhet, i andra hand genom en varierad karriär. Men inträdesbiljetten till denna karriär får man via en framgångsrik skolkarriär.

Hade högnivåjobben (klass I) varit en liten obetydlig elitgrupp, som i de industriellt mindre utvecklade delarna av världen hade detta förmodligen inte spelat någon roll. Men gruppen är stor i USA och andelsmässigt stadigt på väg uppåt. Rekryteringen sker förmodligen i första hand från mellannivån (klass II), som därmed utarmas på talang och kompetens, om inte påfyllnad sker nedifrån, vilket inte verkar troligt.

Vad som hänt i USA är att väsentliga delar av den på yrkesarbete grundade industriella tillverkningen fått allvarliga problem eller slagits ut. Det ovan sagda ger en förklaring till detta, nämligen su-

get från industristrukturen och en kompetensutarmning av tillverkningen. Utvecklingen är på väg åt samma håll i Sverige, även om vi ligger efter USA.

Yrkesskiktet på mellannivå och nedåt kommer därför i ökande grad att utsättas för ekonomisk press om inte samhället väljer att lösa problemet genom att passivt acceptera en kraftigt ökad spridning i arbetsersättningen.

Alternativet är klart. Att de tidiga utbildningsåren organiseras så att den framtida kompetensuppbyggnaden på arbetsplatsen förbereds och tas på allvar, i första hand av eleverna själva men självfallet också av dem som ansvarar för utbildningen, samt att lönesättningen på arbetsmarknaden klart motiverar studenterna att ta långsiktigt ansvar för sin egen ekonomiska framtid. Det är närmast självklart att låglönepolitik inte är förenligt med denna arbetsmarknadspolitik på annat sätt än att de jobb som de som skött sin skolkarriär illa innehar, slås ut fortare.

Tabell 1 Fördelning av arbetskraften på olika kvalitetsnivåer i USA och Sverige, procent		
	USA 1986	Sverige 1985
<i>Klass I: Högnivåjobb</i>		
Exekutiv, professionell natur och datorvetenskap	25	15
<i>Klass II: Mellannivåjobb</i>		
Yrkesarbetare, förmän, mekaniker och underhålls-personal, försäljare, middle management	41	47
<i>Klass III; Lågnivå</i>		
Biträdespersonal etc. anställda i lantbruk, skogsarbetare	34	38
Total	100	100
<i>Anm:</i> Här finns inte utrymme för detaljdefinitioner. För sådana se Eliasson The Knowledge Information Economy i boken med samma namn, IUI, Stockholm, 1990 (s 76ff) och där angivna källor. Underlaget för de svenska siffrorna är Folk och Bostadsräkningen 1985. En grov gruppering motsvarande den amerikanska var möjlig. Min bedömning är att de möjliga felkällorna endast förstärker skillnaderna mellan Sverige och USA.		