

Tillit og frihet

Tillit er uløselig knyttet til frihet. En tillitsfull handling er bare verdifull hvis den er frivillig.

I min forrige fredagskronikk, «Tillit i det 21 århundre», viste jeg til den empiriske sammenhengen mellom regulering og tillit (DN 2. januar). Jo mindre regulert et samfunn er, desto høyere er tillitsnivået. Jeg knyttet dette til oppmykingen av arbeidsmiljøloven, noe som vakte reaksjoner. For vel kan vi enes om at tillit reduserer behovet for regulering. Men at deregulering i seg selv skulle kunne øke tillitsnivået, er vanskeligere å svelge.

Jeg vil derfor benytte spalteplassen til å vise at tillit er uløselig knyttet til dereguleringens hovedformål, friheten.

I nyere adferdsøkonomisk forskning, som kombinerer psykologi og økonomi, er dette kanskje et av de mest robuste funnene: En tillitsfull handling er bare verdifull hvis den er frivillig.

Vi kan ta utgangspunkt i et klassisk tillitsspill: Du og Kari mottar 1000 kroner hver. Du kan overføre en andel av ditt beløp til Kari. Beløpet Kari mottar fra deg tredobles. Hvis du for eksempel overfører 600 kroner, mottar Kari 1800. Hun kan så velge å returnere et beløp til deg. Er hun egoistisk returnerer hun ingenting, og hvis du ikke har tillit til at hun vil returnere, overfører du heller ingenting.

Ekspirer viser imidlertid at mange velger å vise tillit til Kari, og at Kari ofte returnerer såpass mye at tilliten gir positiv avkastning. Du får mer igjen enn du gir. Resiprositet heter det på fagspråket.

Hva nå hvis du ikke har noe valg når du spiller dette tillitsspillet? Du må sende et oppgitt beløp til Kari, for eksempel 600 kroner. Hva gjør Kari, sammenlignet med situasjonen hvor du frivillig overførte 600 kroner?

Jo, hun returnerer mindre. Din tillitshandling er ufrivillig, du har ikke vist noen form for positive intensjoner, du har ikke bevist at du har tillit til Kari. Hun føler derfor mindre behov for å gjengjelde handlingen din.

Ufrivillig tillit gir mindre avkastning enn frivillig tillit.



Adferdsøkonomisk forskning viser at arbeidsgivere bør ha interesse av å tilby fast ansettelse. De vet at de får mer igjen i langvarige relasjoner enn i kortvarige, og de vet at tillit er en kapital som må forvaltes med omhu. Illustrasjonsfoto: Istock

Fredagskronikk

Ola Kvaløy



Dette sentrale adferdsøkonomiske resultatet ble vist av nobelprisvinner Vernon Smith og medforfattere i 2003, i en variant av tillitsspillet over. Mens nærmere to tredjedeler fikk positiv avkastning på tilliten i det frivillige tillitsspillet, gjorde kun en tredjedel det samme i det ufrivillige tillitsspillet.

Lignende resultater er vist av en rekke økonomer i en rekke sammenhenger. Den toneangivende adferdsøkonomen Ernst Fehr og medforfattere har vist at muligheten for å regulere slike tillitsspill, for eksempel gjennom straffesanksjoner, reduserer tillitsnivået. Dersom du kan straffe Kari hvis hun returnerer mindre enn et minimumsbeløp, så returnerer hun heller ikke mer enn minimumsbeløpet.

I samme ånd har Fehr og andre vist at rettsliggjøring av langvarige relasjoner kan fortrenge tilliten i relasjonen. I møte med jusens krav til håndhevbare kontrakter reduseres behovet for tillit.

Fehr og medforfattere har

også vist at langvarige relasjoner, det vi kan kalle faste ansettelser, nettopp oppstår i skyggen av jusen. I tradisjonen etter nobelprisvinner Ronald Coase viser de at det nettopp er jusens begrensninger, de ufullstendige kontraktene, som utgjør selve fundamentet for den tillitsbaserte ansettelsesrelasjonen.

En ansettelsesrelasjon består av daglige gjøremål gjennom uker og år, tusenvis av transaksjoner, som hver og en ikke er spesifisert i noen arbeidskontrakt. De er i stedet håndhevet av partenes tillit til hverandre og deres ønske om å bevare et godt omdømme. Hvis en regulerer slike ansettelsesrelasjoner for strengt, risikerer en å ta bort grunnlaget for deres eksistens.

Dette betyr selvsagt ikke at alt skal være fritt. Eksperimentene til Fehr og andre viser at vi trenger institusjoner og regelverk som forhindrer misbruk av makt.

Like fullt bør vi ta med oss innsiktene fra tillitsspillene i debatten om arbeidsmiljøloven.



Tilhengere av en oppmyking av arbeidsmiljøloven blir beskyldt for å mene at midlertidighet er bedre enn fast ansettelse, men det er å snu tingene på hodet

Tilhengere av en oppmyking blir beskyldt for å mene at midlertidighet er bedre enn fast ansettelse, men dette er å snu tingene fullstendig på hodet.

Adferdsøkonomisk forskning viser at arbeidsgivere bør ha interesse av å tilby fast ansettelse. De vet at de får mer igjen i langvarige relasjoner enn i kortvarige, og de vet at tillit er en kapital som må forvaltes med omhu.

Men de vet også at tilliten kaster mest av seg hvis den ytes frivillig; at et tilbud om fast ansettelse er mer verdifullt for alle parter hvis det er et resultat av valg, ikke et resultat av regler og bestemmelser.

Et frivillig tilbud er en tillitserklæring. Et påtvunget tilbud er det ikke.

Ola Kvaløy, professor i økonomi, Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger og NHH

Se flere innlegg
Side 28-29



Fredagskronikken



Alexander Cappelen



Bård Harstad



Ola Kvaløy



Katrine Løken



Simen Markussen



Mari Rege



Karen Helene Ulltveit-Moe

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen **Telefon:** 22 00 10 59 **Sentralbord:** 22 00 10 00 **Epost:** debatt@dn.no **Telefaks:** 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom **Underinnlegg/replikk:** Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) **Legg ved portrettfoto.**

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.