

Fra løn til produktivitet

Af Jan Beyer Schmidt-Sørensen

Resumé

En ny teoridannelse kaldet »efficiency wages« indenfor arbejdsmarkedsekonomien med bl.a. væsentlige erhvervsøkonomiske implikationer har i de senere år høstet stor anerkendelse. Teorien baserer sig på en række sammenhænge fra løn til produktivitet, som skitseres i artiklen. Desuden gives et udpluk af konsekvenserne af en sådan sammenhæng, bl.a. for lønfastsættelse, beskæftigelsesomfang, arbejdstidens længde og konkurrenceevnen.

1. Indledning

Et pengeinstitut er udmærket klar over, at nogle låntagere er dårligere betalere, men har ikke nødvendigvis kendskab til præcis hvilke på låneafslutningstidspunktet. Når jeg accepterer at betale en bestemt rente i mit pengeinstitut er det utvivlsomt fordi, at jeg ikke har fået tilbudt en lavere rente andetsteds. Hvis jeg havde været et mere sikkert papir – dvs. med større tilbagebetalingsevne – ville jeg sikkert være blevet tilbudt lavere rentesatser i andre pengeinstitutter, således at jeg højst vil acceptere denne rente i mit pengeinstitut. Herved kan mit pengeinstitut via dets rentefastsættelse bestemme kundernes gennemsnitstilbagebetalingsevne. Højere udlånsrente implicerer lavere tilbagebetalingsevne og omvendt. Prisen bestemmer kvaliteten. Jeg afslører min kvalitet for pengeinstituttet via min villighed til at handle til en bestemt pris, dvs. pengeinstituttets information om mig øges via om jeg er villig til at handle eller ej.

Et andet eksempel. Jeg står for at skulle købe en brugt bil. Jeg er udmærket klar over, at nogle brugte biler er dårligere end andre, men jeg har ikke nødvendigvis kendskab til

præcis hvilke på købstidspunktet. Hvis brugtbilhandleren accepterer mit købstilbud er det utvivlsomt fordi, at andre har kikket på bilen og vurderet den således, at den ikke er mere værd. Igen vil pris påvirke kvalitet. Hvis jeg er villig til at betale mere for en brugt bil vil sandsynligheden for at få tilbudt en af bedre kvalitet også øges.

Det der karakteriserer disse 2 eksempler er ufuldkommen information og heterogene låntagere og varer. Det der også karakteriserer disse 2 eksempler er, at årsagsretningen går fra pris til kvalitet. I standardteorien er det omvendt, men her betones det altså, at årsagsretningen går begge veje.

2. Fra løn til produktivitet: Årsager

Hvad har de ovennævnte eksempler hentet fra det finansielle marked og varemarkedet at gøre med »efficiency wages« og sammenhængen fra løn til produktivitet/arbejdsintensitet, som »efficiency wage« teorien baserer sig på?

Når en virksomhed står i en ansættelsesfunktion er den udmærket klar over, at nogle jobansøgere er dårligere end andre, men har ikke nødvendigvis information om præcis hvilke på ansættelsestidspunktet. Virksomheden kan kun have visse formodninger om den enkelte ansøgers kvalitet, kvalifikationer og produktivitet. Først når en bestemt person er valgt og har påbegyndt arbejdet på virksomheden afsløres vedkommendes kvalitet efterhånden. For at reducere omfanget af fejlansættelser vil virksomheden naturligvis indsamle information om den enkelte jobansøger i den heterogene ansøgerskare.

Fra løn til produktivitet

Af Jan Beyer Schmidt-Sørensen

Resumé

En ny teoridannelse kaldet »efficiency wages« indenfor arbejdsmarkedsøkonomien med bl.a. væsentlige erhvervsøkonomiske implikationer har i de senere år høstet stor anerkendelse. Teorien baserer sig på en række sammenhænge fra løn til produktivitet, som skitseres i artiklen. Desuden gives et udpluk af konsekvenserne af en sådan sammenhæng, bl.a. for lønfastsættelse, beskæftigelsesomfang, arbejdstidens længde og konkurrenceevnen.

1. Indledning

Et pengeinstitut er udmærket klar over, at nogle låntagere er dårligere betalere, men har ikke nødvendigvis kendskab til præcis hvilke på låneafslutningstidspunktet. Når jeg accepterer at betale en bestemt rente i mit pengeinstitut er det utvivlsomt fordi, at jeg ikke har fået tilbudt en lavere rente andetsteds. Hvis jeg havde været et mere sikkert papir – dvs. med større tilbagebetalingsevne – ville jeg sikkert være blevet tilbudt lavere rentesatser i andre pengeinstitutter, således at jeg højst vil acceptere denne rente i mit pengeinstitut. Herved kan mit pengeinstitut via dets rentefastsættelse bestemme kundernes gennemsnitstilbagebetalingsevne. Højere udlånsrente implicerer lavere tilbagebetalingsevne og omvendt. Prisen bestemmer kvaliteten. Jeg afslører min kvalitet for pengeinstituttet via min villighed til at handle til en bestemt pris, dvs. pengeinstituttets information om mig øges via om jeg er villig til at handle eller ej.

Et andet eksempel. Jeg står for at skulle købe en brugt bil. Jeg er udmærket klar over, at nogle brugte biler er dårligere end andre, men jeg har ikke nødvendigvis kendskab til

præcis hvilke på købstidspunktet. Hvis brugtbilhandleren accepterer mit købstilbud er det utvivlsomt fordi, at andre har kikket på bilen og vurderet den således, at den ikke er mere værd. Igen vil pris påvirke kvalitet. Hvis jeg er villig til at betale mere for en brugt bil vil sandsynligheden for at få tilbudt en af bedre kvalitet også øges.

Det der karakteriserer disse 2 eksempler er ufuldkommen information og heterogene låntagere og varer. Det der også karakteriserer disse 2 eksempler er, at årsagsretningen går fra pris til kvalitet. I standardteorien er det omvendt, men her betones det altså, at årsagsretningen går begge veje.

2. Fra løn til produktivitet: Årsager

Hvad har de ovennævnte eksempler hentet fra det finansielle marked og varemarkedet at gøre med »efficiency wages« og sammenhængen fra løn til produktivitet/arbejdsintensitet, som »efficiency wage« teorien baserer sig på?

Når en virksomhed står i en ansættelsesfunktion er den udmærket klar over, at nogle jobansøgere er dårligere end andre, men har ikke nødvendigvis information om præcis hvilke på ansættelsestidspunktet. Virksomheden kan kun have visse formodninger om den enkelte ansøgers kvalitet, kvalifikationer og produktivitet. Først når en bestemt person er valgt og har påbegyndt arbejdet på virksomheden afsløres vedkommendes kvalitet efterhånden. For at reducere omfanget af fejlansættelser vil virksomheden naturligvis indsamle information om den enkelte jobansøger i den heterogene ansøgerskare.

Såkalde observerbare kendetegn som køn, alder, race, religion, uddannelse, -sted, -resultat, erhvervs erfaring og aktuel status på arbejdsmarkedet, antal børn, osv. vil sikkert blive inddraget.

Virksomheden kan imidlertid uden videre få endnu mere information. Igen via villigheden til at handle, som kommer til at fungere som et sorteringsredskab. Dvs. den enkelte persons adfærd i form af at vedkommende har søgt den pågældende stilling. En jobansøgers lønkrav - reservationsløn - kan tages som indikator for, hvad vedkommende højest er blevet vurderet til andre steder, hvor vedkommende evt. har været ansat og fået sin kvalitet vurderet. Herved bliver den enkelte ansøgers lønudspil mere eller mindre udtryk for de pågældendes kvalitetsniveau. Virksomheden kan således få flere og bedre ansøgere via højere løntilbud.

Løn bestemmer produktivitet, rente bestemmer tilbagebetalingsevne, bilpris bestemmer bilens kvalitet. Alt i alt er der en sammenhæng fra pris til kvalitet. Sagt på en anden måde, den uinformerede danner rationelle forventninger om kvalitetssammensætningen på markedet med prisen som kvalitetssignal og som sorteringsredskab. Virksomheden ansætter så det ønskede antal personer til den for virksomheden optimale løn, pengeinstituttet låner ud til personer svarende til dets udlånsmuligheder til den for pengeinstituttet optimale rentesats, bilkøber køber det ønskede antal biler til den for bilkøber optimale bilpris. I alle tilfælde vil der kun undtagelsesvis være ligevægt mellem efterspørgsel og udbud. Hvis eksempelvis den optimale løn - den efficiente løn - er således, at der er overudbud på arbejdsmarkedet, dvs. arbejdsløshed, vil traditionel økonomisk teori forudsige en lavere løn(-stigningstakt) end ellers. Hvis imidlertid den nævnte sammenhæng fra løn til produktivitet eksisterer, vil den økonomiske teori ikke længere nødvendigvis forudsige et lavere lønniveau. Årsagen er, at et lavere lønniveau udover direkte at påvirke de

samlede lønomkostninger også resulterer i et fald i produktiviteten på den enkelte virksomhed. Det vil derfor ikke være profitabelt for den enkelte virksomhed i en sådan situation, at søge lønnen reduceret.

Disse sammenhænge er alle såkaldte selektionsbaserede sammenhænge fra pris til kvalitet. Det særegne ved pris og kvalitet på arbejdsmarkedet er, at der også eksisterer en række såkaldte incitamentsbaserede sammenhænge fra løn til produktivitet. Dvs. at lønnen via forskellige mekanismer påvirker den enkelte arbejders incitament til at yde en bestemt produktivitet, arbejdsintensitet m.m.

Første gruppe af incitamentsbaserede sammenhænge fra løn til produktivitet går under betegnelsen arbejdskraftdisciplineringsmodellen. Hvis der er fuld beskæftigelse, er det kort sagt omkostningsfrit at yde en lav arbejdsindsats og blive fyret, fordi vedkommende uden problemer kan skaffe sig et tilsvarende nyt job. Den fulde beskæftigelse fungerer så at sige som en forsikring for arbejdstageren mod at blive arbejdsløs. Dette er analogt til det klassiske eksempel indenfor forsikringslitteraturen, hvor incitamenterne, til at undgå at huset brænder, reduceres, desto bedre brandforsikringen er. På arbejdsmarkedet reduceres incitamenterne til at undgå arbejdsløshed, dvs. være højproduktiv, desto bedre arbejdsløshedsforsikring, her i form af fuld beskæftigelse. Hvis virksomhederne hæver lønniveauet og som et resultat heraf efterspørger mindre arbejdskraft, skabes der arbejdsløshed og derved en omkostning ved blot at yde en lav arbejdsindsats. Dvs. den højere løn skaber incitament til at blive mere produktiv. I øvrigt gør den højere løn det dyrere at strejke samt reducerer spillerummet for lønstigninger via strejker og gør det endelig dyrere at blive taget i at stjæle på arbejdspladsen og efterfølgende blive fyret.

Den anden gruppe af incitamentsbaserede sammenhænge fra løn til produktivitet går

under betegnelsen jobskift- eller personaleomsætningsmodellen. Her er argumentationen, at løntilbud, der ligger højere end lønniveauet på andre virksomheder, vil reducere omfanget af jobskift med heraf følgende lavere totale ansættelsesomkostninger og oplæringsomkostninger. Personaleomsætningsreduktionen medfører også, at en større del af arbejdsstyrken kommer til at bestå af fuld oplærte, dvs. højere gennemsnitsproduktivtetsniveau. Begge dele vil alt andet lige øge virksomhedens profit eller sagt på en anden måde vil en højere løn i forhold til lønniveauet på andre virksomheder så at sige kunne betale sig selv dels via en reduktion af ansættelses- og oplæringsomkostningerne og dels via en forøgelse af de ansattes gennemsnitsproduktivitet. Det betyder, at desto længere oplæringstider desto vigtigere er det, at holde personaleomsætningen på et lavt niveau. Dvs. at der også i »efficiency wage« teorien er incitament for længerevarende ansættelsesforhold ligesom i andre arbejdsmarkedsteorier, f.eks. den implicite kontraktteori. Det kan tilføjes, at en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser, at den gennemsnitlige oplæringstid forstået som den tid, det normalt tager før en nyansat er oppe på omkring fuld arbejdsydelse, er 1 1/2, 4 og 5 måneder for henholdsvis ikke-faglærte, faglærte og funktionærer i industrien i den private sektor.

Den tredje gruppe af incitamentsbaserede sammenhænge fra løn til produktivitet er sociologisk inspireret. Hermed er også indikeret, at »efficiency wage« teorien bidrager til en opblødning af faggrænserne ved dette tværvidevidenskabelige indslag. Nøgleord er her en fair løn, det relative lønniveau og firmaånd. Udgangspunktet er, at medarbejdernes arbejdsintensitet er snævert knyttet til, i hvor høj grad de føler sig fair behandlet bl.a. i lønmæssig henseende af virksomheden. I desto højere grad medarbejderne føler sig fair behandlet af virksomheden desto større grad af medarbejderloyalitet og firmaånd blandt de ansatte, hvilket styrker arbejdsintensiteten.

Endelig skal som kuriosum nævnes, at lønproduktivitetshypotesen første gang så dagens lys i den økonomiske litteratur i u-landsøkonomien, hvor sammenhængen mellem lønniveau, ernæringstilstand, sygelighed og produktivitet blev understreget.

3. Fra løn til produktivitet: Standardmodellen

Antag en økonomi med en repræsentativ virksomhed med følgende produktionsfunktion

$$Q = af (\lambda(w \nabla w^a)L)$$

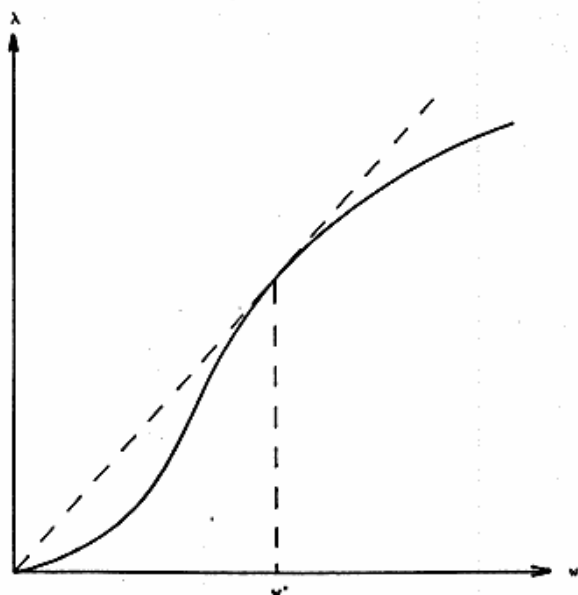
hvor a er en »productivity shifter«, λ er arbejdsintensitetsfunktionen, w er reallønnen, w^a er reallønnen ved alternativ beskæftigelse og L er antal ansatte. Det er optimalt for en profitmaksimerende virksomhed at fastsætte lønnen således, at arbejdskraftomkostningerne pr. efficiensenhed (λL) minimeres fremfor arbejdskraftomkostningerne pr. ansat. Det kan vises, at virksomheden, der antages at kunne ansætte det antal personer, den ønsker, til den løn den frit vælger at tilbyde, vil tilbyde det efficiente lønniveau w^* , således at

$$E_{\lambda w} = 1$$

dvs. således at elasticiteten af arbejdsintensiteten med hensyn til reallønnen er 1, jf. figur 1. Denne betingelse kaldes for Solow betingelsen. På aggregeret niveau vil ligevægtsløsningen være karakteriseret af ufrivillig arbejdsløshed, givet at den aggregerede arbejdskraftefterspørgsel er mindre end det aggregerede udbud af arbejdskraft til lønniveauet w^* . Selv om de arbejdsløse er villige til at arbejde til en lavere løn end w^* , vil virksomhederne ikke sænke lønnen og ansætte flere, idet lønreduktionen reducerer de allerede ansattes produktivitet med en negativ profiteffekt til følge. Det kan endelig vises, at reallønnen er upåvirket i denne standardmodel fra »efficiency wage« teorien ved reale

chok forstået som ændringer i parameteren a , der alene giver anledning til beskæftigelseseffekter.

FIGUR 1. Løn og arbejdsintensitet



4. Fra løn til produktivitet:

Flere resultater

Mine videnskabelige bidrag er forenklet beskrevet blot at pille lidt ved standardmodellen, dvs. modificere og udvide denne. Jeg har primært set på konsekvenserne for løndannelsen ved inddragelse af forhold som ikke-lønmæssige omkostninger, arbejdstid, overskudsdeling, forhandlinger på arbejdsmarkedet og den offentlige sektor.

Lad os i det følgende se på et udpluk af konsekvenser af eksistensen af en sådan sammenhæng fra løn til produktivitet. Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor har i de senere år tiltrukket større og større opmærksomhed. Årsagen til problemerne hævdes bl.a. at bunde i et voksende løngab mellem den offentlige sektors og den private sektors lønninger, herunder et karriereforløb i den offentlige sektor skulle være mere træge. Hvis der eksisterer en fordelagtig sammenhæng fra lønniveau til produktivitet for offentlige ansatte, er sagen klar. Hvis en

lønstigning for flere offentlige ansatte resulterer i, at gennemsnitsproduktiviteten forøges procentvis mere kan et uændret offentligt serviceniveau opretholdes uden en forøgelse af de samlede lønudgifter. I øvrigt må forklaringen, på at den private sektor overbyrder den offentlige sektors lønninger, vel være, at det er profitabelt at gøre det. En del af årsagen ligger formentlig i, at den private sektor allerede har erkendt, at der eksisterer en sammenhæng fra løn til produktivitet.

Der kan drages en parallel fra sammenhængen fra løn til produktivitet til en tilsvarende sammenhæng fra overskudsdeling til produktivitet. Herved kan overskudsdeling være med til at betale sig selv via en positiv påvirkning af medarbejdernes gennemsnitsproduktivitet.

I debatten om nedsat arbejdstid tages det altid for givet, at en reduktion af den ugentlige arbejdstid vil give anledning til en positiv produktivitetseffekt, og derved i et vist omfang tjene sig selv ind. En sammenhæng mellem løn og produktivitet giver imidlertid anledning til endnu en produktivitetseffekt, når arbejdstiden reduceres. Hvis der ikke ydes fuld lønkomensation, vil lønmodtagerne opleve en nedgang i lønindkomsten, hvilket ifølge løn-produktivitetshypotesen resulterer i en negativ produktivitetseffekt. Den samlede påvirkning af produktiviteten i forbindelse med en reduktion af arbejdstiden behøver derfor ikke nødvendigvis at være positiv – som postuleret i den offentlige debat.

Flere amerikanske undersøgelser tyder stærkt på, at en af forklaringerne på lønforskelle mellem mænd og kvinder er en svagere sammenhæng fra løn til produktivitet på kvindedominerede arbejdspladser. Dvs. det er ikke det, at arbejdspladsen tilfældigvis er kvindedomineret, men derimod arbejdspladsens særlige karakteristika, der er årsag til en relativt svagere sammenhæng fra løn til produktivitet.

Hvis en arbejdsgiver har en formodning, om

at kvinder i højere grad end mænd går ind og ud af arbejdsmarkedet, og derved kendetegnes ved en større jobskiftsandsynlighed, vil den forventede personaleomsætning kunne reduceres ved i højere grad at ansætte mænd fremfor kvinder. Om formodningen er korrekt eller ej spiller ingen rolle for konsekvenserne. Disse vil under alle omstændigheder være, at kvinderne – med samme kvalifikationer som mændene – for sværere ved at få de bedre lønnede stillinger.

Konsekvenserne af »efficiency wage«-lønfastsættelse i en lille åben økonomi og forhandlingsstrukturens betydning er også interessante. Der synes nemlig at være fordele og ulemper både ved en decentral og en central forhandlingsstruktur. En decentral forhandlingsstruktur har som sin force, at den muliggør hensyntagen til forskellige optimale lønninger i de enkelte virksomheder som et resultat af forskelle i styrken af sammenhængen fra løn til produktivitet. På den anden side opstår der ved denne decentrale forhandlingsstruktur umiddelbar fare for en løn-løn-spiral i og med at de relative lønninger er en hovedvariabel i årsagssammenhænge fra løn til produktivitet i »efficiency wage«-teorien. De relative lønninger forekommer også i højere grad at have fået større og større vægt i løndannelsen på det danske arbejdsmarked i de senere år. En løn-løn-spiral vil imidlertid i en lille åben økonomi som den danske have negative virkninger på landets såkaldte konkurrenceevne. På den anden side vil sandsynligheden for en løn-løn-spiral være langt mindre ved centrale lønforhandlinger. Så der eksisterer altså et trade-off. Central lønfastsættelse kan eliminere eller mindske en løn-løn-spiral, men det sker på bekostning af muligheden for at udnytte de virksomhedsspecifikke løn-produktivitetssammenhænge, som er ligeså væsentlige i konkurrenceevneøjemed. Omvendt for en decentral lønforhandlingsstruktur.

Er danske virksomheder opmærksomme på denne sammenhæng fra løn til produktivitet.

Et kvalificeret gæt vil vel være noget så vagt som, at det er de vel nok i et vist omfang. Derfor er der god grund til at understrege, at virksomhederne bør være endnu mere opmærksomme på netop den konkrete sammenhæng fra løn til produktivitet i den enkelte virksomhed. Desuden bør de være opmærksomme på og søge at forudse ændringer i denne sammenhæng og reagere hurtigt herpå. I så fald er der da i hvert fald gjort et forsøg på at styrke den danske konkurrenceevne.

5. Fra løn til produktivitet: Fremtiden

Er denne sammenhæng fra løn til produktivitet blot ubrugelig skrivebordsteori? Alt i alt har »efficiency wage«-teorien hurtigt overstået kravlestadiet, men der resterer endnu yderligere teoriudvikling og ikke mindst empiriske studier inden fremtiden for teoriudviklingens levedygtighed kan afgøres. Hidtil er der kun gennemført meget få empiriske studier. Problemet er kort sagt, at data for produktivitet stort set er ikke-eksisterende. Så derfor har de få empiriske studier, der foreligger idag, da også været af meget indirekte karakter. Eksempelvis har nogle søgt at finde en empirisk sammenhæng mellem relativt høje lønninger, lav personaleomsætning, høj profitabilitet i visse brancher; en sammenhæng som »efficiency wage«-teorien forudsiger. Disse analysers konklusioner har ofte været noget i retning af, at det ikke kan afvises, at sammenhængen fra løn til produktivitet spiller en rolle og omvendt. Dvs. de empiriske studier synes at understøtte en positiv sammenhæng fra løn til produktivitet, selv om det endnu er for tidligt at sige noget entydigt om styrken af sammenhængen. Desuden vil styrken af sammenhængen sikkert være forskellig både blandt de enkelte medarbejdergrupper og blandt de enkelte arbejdspladser.

Hvor der for blot et par år siden var en generel skepsis blandt mange økonomer til »efficiency wage«-teorien, har tiden glædeligvis vist,

at den »1. afledte af skepsis« med hensyn til tiden har været negativ. Idag har flere og flere ledende økonomer lovord tilovers for »efficiency wage« teorien og udtrykker håb om det mulige i at indkorporere »efficiency wage« elementer i en mere generel makromodel. Eksempelvis forestiller Blinder (1988) sig følgende tre elementer i fremtidens model til forklaring af bl.a. ufrivillig arbejdsløshed og nominelle stivheder, nemlig »efficiency wages«, arbejdernes/fagforeningernes interesse for de relative lønninger og endelig faste omkostninger i forbindelse med ændringer af de nominelle lønninger og priser m.m. Antag at den aggregerede efterspørgsel reduceres i en sådan model. Afsætningen falder men ikke lige meget i mange sektorer i økonomien. Selv om priserne reduceres i de sektorer, der rammes hårdest, vil forekomsten af faste omkostninger ved prisændringer resultere i, at

priserne i de fleste sektorer holdes uforandrede. De nominelle lønninger holdes også stort set uændrede af virksomhederne, idet den enkelte virksomhed ved en nominal lønreduktion frygter lavere arbejdsintensitet. I stedet vil de fleste virksomheder reducere produktion og beskæftigelse ifølge Blinder.

Litteraturliste

- Blinder, A.S., 1988, The challenge of high unemployment, *American Economic Review, Papers and Proceedings* 78, 1-15.
Schmidt-Sørensen, J.B., 1990, Essays on efficiency wages, Centre for Labour Economics, Aarhus School of Business.

Noter

- * Artiklen udspringer af licentiaafhandlingen »Essays on efficiency wages«, Schmidt-Sørensen (1990).

at den »1. afledte af skepsis« med hensyn til tiden har været negativ. Idag har flere og flere ledende økonomer lovord tilovers for »efficiency wage« teorien og udtrykker håb om det mulige i at indkorporere »efficiency wage« elementer i en mere generel makromodel. Eksempelvis forestiller Blinder (1988) sig følgende tre elementer i fremtidens model til forklaring af bl.a. ufrivillig arbejdsløshed og nominelle stivheder, nemlig »efficiency wages«, arbejdernes/fagforeningernes interesse for de relative lønninger og endelig faste omkostninger i forbindelse med ændringer af de nominelle lønninger og priser m.m. Antag at den aggregerede efterspørgsel reduceres i en sådan model. Afsætningen falder men ikke lige meget i mange sektorer i økonomien. Selv om priserne reduceres i de sektorer, der rammes hårdest, vil forekomsten af faste omkostninger ved prisændringer resultere i, at

priserne i de fleste sektorer holdes uforandrede. De nominelle lønninger holdes også stort set uændrede af virksomhederne, idet den enkelte virksomhed ved en nominal lønreduktion frygter lavere arbejdsintensitet. I stedet vil de fleste virksomheder reducere produktion og beskæftigelse ifølge Blinder.

Litteraturliste

Blinder, A.S., 1988, The challenge of high unemployment, *American Economic Review, Papers and Proceedings* 78, 1-15.

Schmidt-Sørensen, J.B., 1990, Essays on efficiency wages, Centre for Labour Economics, Aarhus School of Business.

Noter

* Artiklen udspringer af licentiaafhandlingen »Essays on efficiency wages«, Schmidt-Sørensen (1990).