

Det inflationære danske arbejdsmarked

Peder J. Pedersen og Jørgen Søndergaard

Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus/Det økonomiske Råds sekretariat

SUMMARY: In the last 25 years many different forms of incomes policies have been tried without much success on the combined problems of persistent balance-of-payment deficits and during the last 15 years high unemployment. The paper analyzes the inflationary bias in the Danish economy in an international comparison and relates the tendency to an inflation rate above the OECD-average to the incentive structure in the labour market. A simple model is applied to demonstrate that only few people stand to gain from moderation of wage increases. This is explained partly by insider-outsider tendencies in the labour market and partly by the working of the unemployment insurance system.

1. Indledning

I gennem en lang årrække har forsøg på at afdæmpe lønstigningstakten gennem forskellige former for indkomstpolitik indtaget en central plads i den økonomiske politik i Danmark. Indkomstpolitikken udformning har varieret gennem årene spændende fra anbefalinger af »guide-line«-typen til direkte indgreb i overenskomstforhandlinger og lønreguleringsmekanismer, jvf. Dansk Økonomi (1987). Det kan selvsagt ikke afvises, at de makroøkonomiske balanceproblemer ville have været endnu større uden den førte indkomstpolitik. På den anden side har disse forskellige former for indkomstpolitik været ført i så mange år, uden at det er lykkedes at reducere de samlede balanceproblemer, at der er belæg for at konkludere, at indkomstpolitik som instrument ikke har haft den fornødne gennemslagskraft. Dette understreges meget klart, når omfanget af de samlede økonomiske balanceproblemer sammenholdes med det faktum, at løninflationen i Danmark er større end i de lande, vi normalt sammenligner os med, jvf. afsnit 2.

Når et land med store og over en lang årrække tiltagende balanceproblemer trods mange indkomstpolitiske forsøg er mere inflationært end andre lande, forekommer det nærliggende at overveje, om der specielt i den danske økonomi foreligger mere grund-

Det inflationære danske arbejdsmarked

Peder J. Pedersen og Jørgen Søndergaard

Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus/Det økonomiske Råds sekretariat

SUMMARY: In the last 25 years many different forms of incomes policies have been tried without much success on the combined problems of persistent balance-of-payment deficits and during the last 15 years high unemployment. The paper analyzes the inflationary bias in the Danish economy in an international comparison and relates the tendency to an inflation rate above the OECD-average to the incentive structure in the labour market. A simple model is applied to demonstrate that only few people stand to gain from moderation of wage increases. This is explained partly by insider-outsider tendencies in the labour market and partly by the working of the unemployment insurance system.

1. Indledning

I gennem en lang årrække har forsøg på at afdæmpe lønstigningstakten gennem forskellige former for indkomstpolitik indtaget en central plads i den økonomiske politik i Danmark. Indkomstpolitikken udformning har varieret gennem årene spændende fra anbefalinger af »guide-line«-typen til direkte indgreb i overenskomstforhandlinger og lønreguleringsmekanismer, jvf. Dansk Økonomi (1987). Det kan selvsagt ikke afvises, at de makroøkonomiske balanceproblemer ville have været endnu større uden den førte indkomstpolitik. På den anden side har disse forskellige former for indkomstpolitik været ført i så mange år, uden at det er lykkedes at reducere de samlede balanceproblemer, at der er belæg for at konkludere, at indkomstpolitik som instrument ikke har haft den fornødne gennemslagskraft. Dette understreges meget klart, når omfanget af de samlede økonomiske balanceproblemer sammenholdes med det faktum, at løninflationen i Danmark er større end i de lande, vi normalt sammenligner os med, jvf. afsnit 2.

Når et land med store og over en lang årrække tiltagende balanceproblemer trods mange indkomstpolitiske forsøg er mere inflationært end andre lande, forekommer det nærliggende at overveje, om der specielt i den danske økonomi foreligger mere grund-

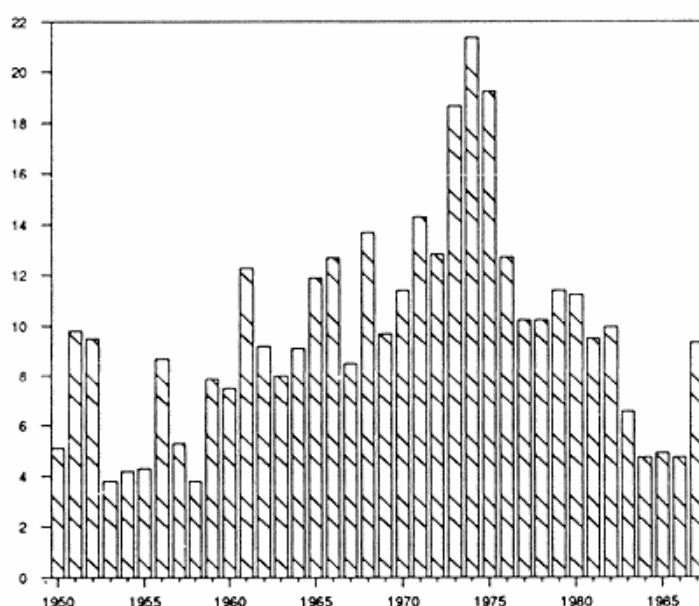


Fig. 1. Lønstigningspct. i Danmark, 1950-87.

læggende blokeringer for lavere nominelle lønstigninger og derigennem for en afhjælpning af balanceproblemerne. Med dette udgangspunkt diskuteres incitamentstrukturen på det danske arbejdsmarked i afsnit 3.

Endelig diskuteres mulighederne for at ændre incitamenterne i en retning, der kan styrke indkomstpolitikens gennemslagskraft i afsnit 4. En kort sammenfatning findes i afsnit 5.

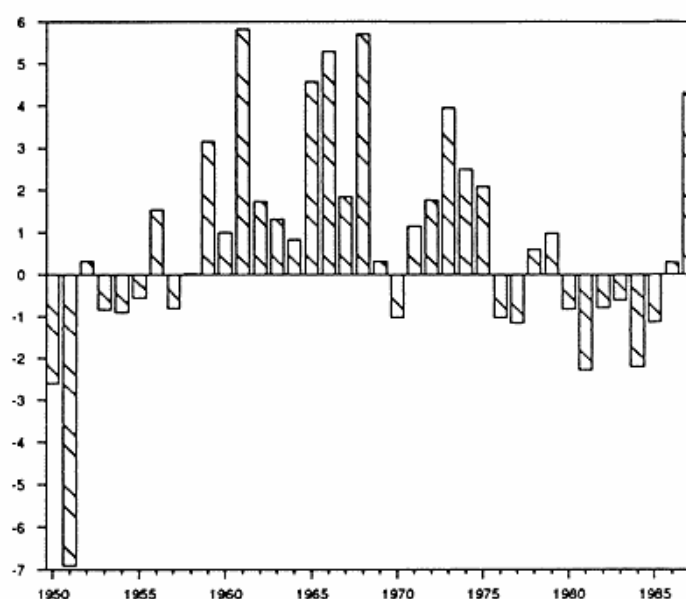
2. Lønudviklingen i Danmark i internationalt perspektiv

Den gennemsnitlige lønstigningstakt i Danmark i årene 1950-87 er vist i fig. 1. Årene omkring Korea-krigen og OPEC I fremstår tydeligt i figuren, som ellers præges af den almindelige acceleration i lønstigningstakten fra 1950'erne indtil midten af 1970'erne efterfulgt af en markant deceleration. Lønstigningen i 1987 i forbindelse med overenskomstforhandlingerne fremtræder som et markant brud på tendensen til en mere moderat lønudvikling.

Ud fra fig. 1 kan man ikke afgøre, om det danske arbejdsmarked har været specielt inflationært. I de følgende figurer søges dette spørgsmål belyst gennem nogle summariske internationale sammenligninger. Fig. 2 viser differencen mellem den nominelle lønstigningstakt i Danmark og det uvejede gennemsnit af den nominelle lønstigningstakt i en

1. Følgende lande indgår: Australien, Belgien, Canada, Eire, Finland, Frankrig, Vesttyskland, Holland, Italien, Japan, New Zealand, Norge, Sverige, UK og USA. Data mangler 1985-87 for Australien, Eire og New Zealand.

Fig. 2. Forskellen mellem lønstigningstakten i Danmark og uvejet gennemsnit af lønstigningstakt i øvrige OECD-lande, 1950-87.



række andre OECD-lande¹ Da lønningerne er beregnet i nationale valutaer, og der ikke arbejdes med et vejet gennemsnit, kan fig. 2 selvsagt ikke bruges til vurdering af udviklingen i Danmarks internationale konkurrenceevne. Formålet er alene at give et summarisk indtryk af inflationsforskellene i de ca. 40 år, der er dækket i figuren. Med disse forbehold er det iøjnefaldende i fig. 2, at der i en næsten 20-årig periode fra omkring 1960 til omkring 1980 er tale om højere nominelle lønstigninger i Danmark end gennemsnitligt i det øvrige OECD-område. For perioden som helhed er der klart tale om, at lønningerne i Danmark har haft en tendens til kraftigere stigning end i resten af OECD-området.

Den summariske sammenligning i fig. 2 skal selvsagt tages med mange forbehold. Bl.a. tages der som nævnt ikke hensyn til valutakursudviklingen. Et summarisk forsøg på at inddrage andre aspekter findes i fig. 3 og 4. Som bekendt blev den danske valutakurspolitik omlagt radikalt i 1982, hvor man forlod en strategi med hyppige, mindre devalueringer og gik over til fastkurspolitik indenfor rammerne af EMS. Ved et kursregimeskifte som dette er det af speciel interesse at sammenligne den indenlandske nominelle lønstigningstakt med den gennemsnitlige i de lande, man indleder fastkurspolitik i forhold til, både før og efter regimeskiftet. Det sker i fig. 3, som viser forskellen mellem lønstigningstakten i Danmark og et uvejet gennemsnit af lønstigningstakten i Vesttyskland, Frankrig, Belgien og Holland. Årene før 1982 er præget af en højere nominal lønstigningstakt i Danmark. De første 3-4 år efter regimeskiftet er der stadig tale om en dansk mer-lønstigning, som dog dels er beskeden og dels er aftagende. I 1986 og 1987 ophører imidlertid tendensen til konvergens i lønstigningstakterne, og specielt udviklingen i 1987 er på klar kollisionskurs med valutakurspolitikken.

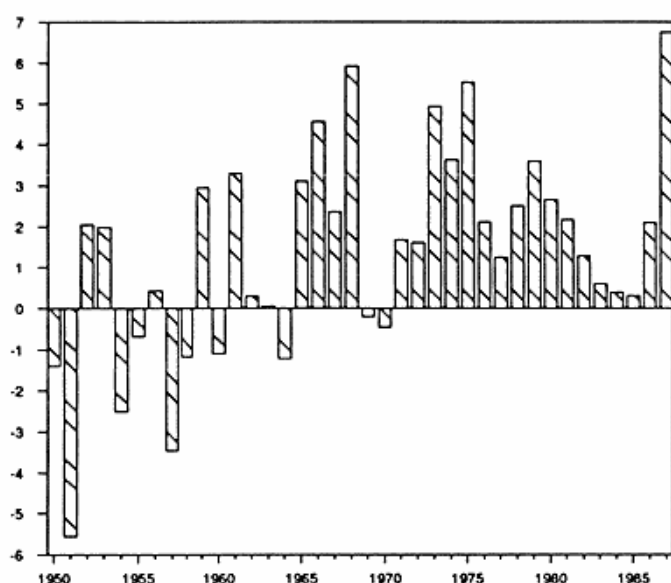


Fig. 3. Forskellen mellem lønstigningstakten i Danmark og uvejet gennemsnit af lønstigningstakten i Vesttyskland, Frankrig, Belgien og Holland, 1950-87.

I fig. 4 vises til sammenligning forskellen mellem lønstigningstakten i Danmark og gennemsnittet af lønstigningstakten i Norge og Sverige. I fastkursperioden efter 1982 er løstigningstakten – også i 1987 – lavere i Danmark. Derimod fremtræder det klart, at der i de forudgående ca. 20 år fra omkring 1960 til omkring 1980 er tale om højere lønstigninger i Danmark end gennemsnitligt i Norge og Sverige.

Selv om de summariske sammenligninger i fig. 2-4 som nævnt skal tages med mange forbehold, forekommer det rimeligt at konkludere, at det danske arbejdsmarked synes mere inflationært end gennemsnittet både indenfor OECD-området som helhed og sammenlignet med de nærmest liggende skandinaviske og kontinentaleuropæiske lande.

Til supplerung af sammenligningerne i fig. 2-4 vises i fig. 5 den årlige relative depreciering af den danske krone fra 1961 til 1987 beregnet som et handelsvejet gennemsnit af ændringen i kursen på udenlandsk valuta. Det fremgår, at der i de 20 år fra omkring 1960 til omkring 1980, karakteriseret ved en dansk merlønstigning i forhold til omverdenen, ikke er tale om nogen netto-ændring af betydning af kronekursen. I årene fra 1980 til 1984 deprecierer kronen, først som resultat af devalueringer, og i 1983-84 først og fremmest som følge af stigningen i dollar-kursen. Det er, jvf. nedenfor, interessant at notere, at man i disse fem år med depreciering af kronen har en lavere lønstigningstakt end gennemsnitligt i resten af OECD-området. I de sidste tre år, 1985-1987, med appreciering af kronen er der derimod, jvf. omtalen ovenfor, tale om kraftigere lønstigninger i Danmark end gennemsnitligt i OECD-området.

En del af forklaringen på dette umiddelbart overraskende mønster i forholdet mellem udviklingen i krone-kursen og i den danske lønstigningstakt relativt til udlandet ligger formentlig i beskæftigelsesudviklingen i disse år. I fig. 6 er vist udviklingen i beskæftigel-

Fig. 4. Forskellen mellem lønstigningstakten i Danmark og uvejet gennemsnit af lønstigningstakten i Norge og Sverige.

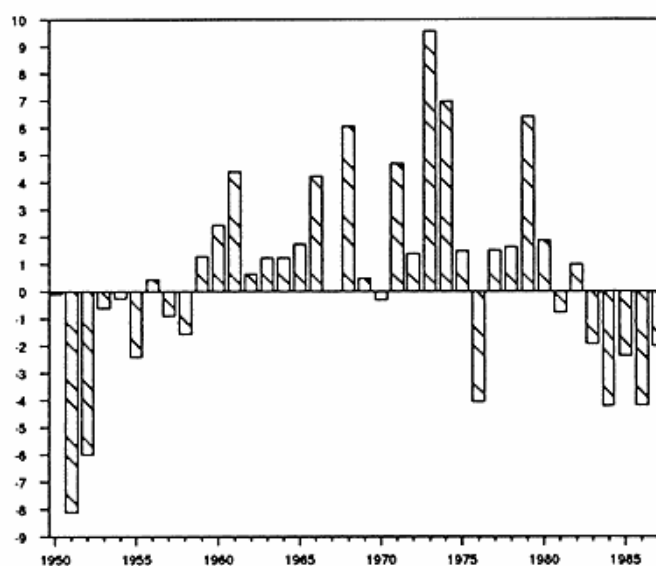
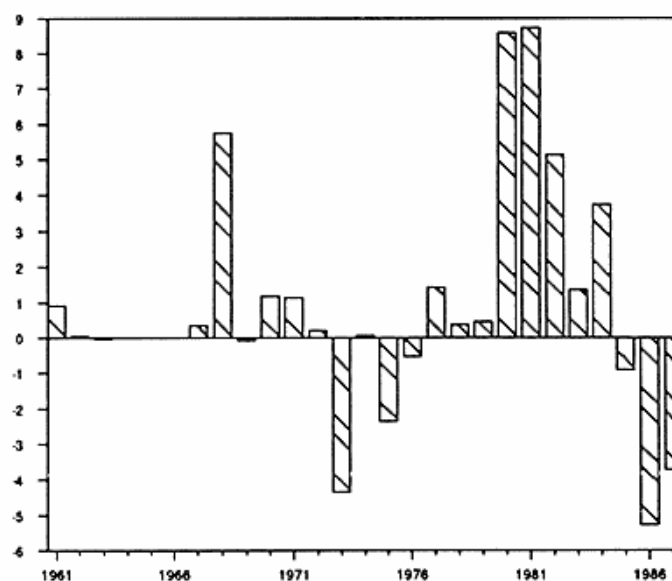


Fig. 5. Relativ depreciering af den danske krone. 1961-87.



sen af lønmodtagere i Danmark og i fire EMS-lande² i årene 1970-87. Tilsvarende viser fig. 7 udviklingen i Danmark i samme periode sammenlignet mod Norge og Sverige. Fra 1979 til 1981 er der i Danmark tale om et meget kraftigt beskæftigelsesfald, mens de fire EMS-lande har en stagnerende og Norge og Sverige en stigende beskæftigelse. Fra 1981-86 er der derefter i Danmark tale om en exceptionelt kraftig stigning i beskæftigelsen,

2. Vesttyskland, Frankrig, Belgien og Holland.

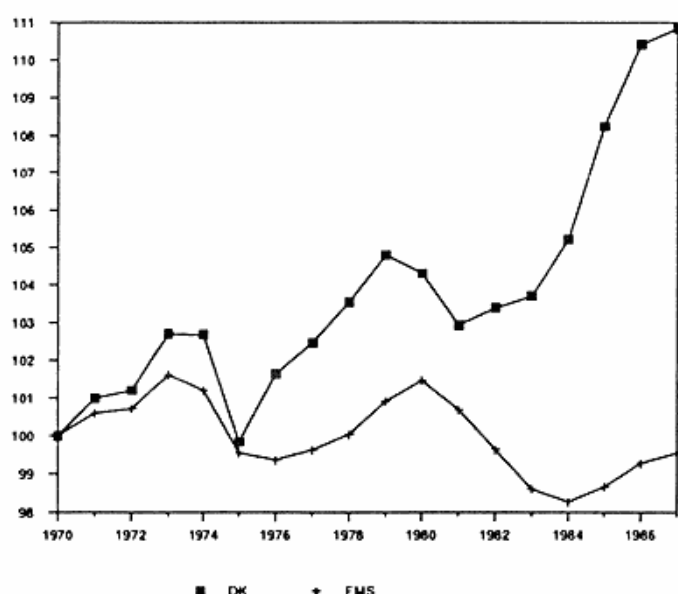


Fig. 6. Beskæftigelsesudviklingen i Danmark sammenlignet med beskæftigelsesudviklingen i fire EMS lande, 1970-87.

mens der er tale om et fald i de fire EMS-lande og en svagere relativ stigning i Norge og Sverige. Det er derfor nærliggende at fortolke den danske lønudvikling i disse år relativt til udlandet som en afspejling af disse yderst kraftige omslag i den relative beskæftigelsesudvikling. Set i dette lys illustrerer lønudviklingen i 1987 de åbenbare vanskeligheder, som er forbundet med at have en beskæftigelsesudvikling, som afviger markant fra udviklingen i de lande, som man valutarisk har bundet sig til.

Mens det således er muligt at fortolke den relative danske lønudvikling i 1980'erne i lys af den relative beskæftigelsesudvikling, er det ikke på tilsvarende måde oplagt, hvordan man skal forklare den fastholdte tendens til kraftigere lønstigninger i Danmark end i udlandet igennem 1960'erne og 1970'erne. Dette er baggrunden for, at incitamentsstrukturen i bred forstand analyseres nærmere i det følgende.

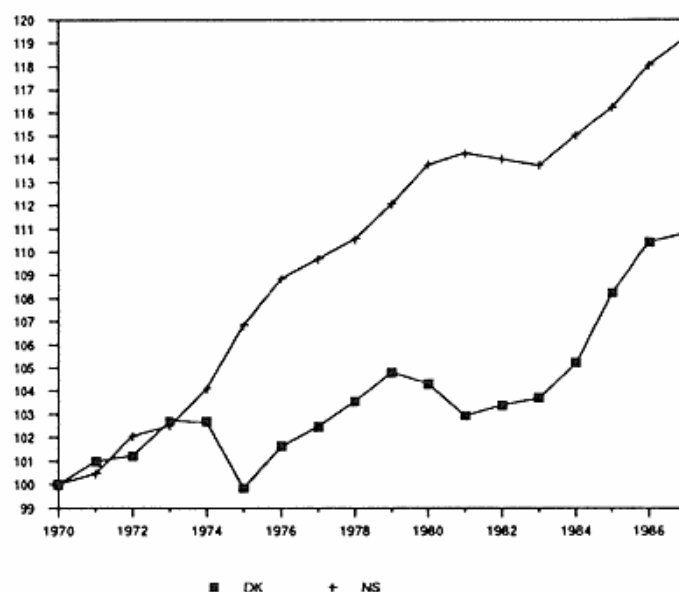
3. Lønudvikling og incitamenter³

Lønudvikling og arbejdsløshed

Traditionelt har forklaring af lønudviklingen på makroniveau taget udgangspunkt i en mere eller mindre udbygget version af Phillips-kurven. I Pedersen (1983) redegøres for resultaterne fra estimation af en række forskellige specifikationer med data for perioden 1911-76. Hovedkonklusionen var her, at arbejdsløshed som et negativt »incitament« har en signifikant virkning på stigningstakten i den nominelle timeløn, men at koefficienten er ustabil ved ændringer i estimationsperioden og gennemgående forholdsvis beskeden.

3. Afsnittet bygger bl.a. på dele af kap. III og IV, Dansk økonomi, juni 1988.

Fig. 7. Beskæftigelsesudviklingen i Danmark sammenlignet med beskæftigelsesudviklingen i Norge og Sverige, 1970-87.



Udover arbejdsløshed og prisstigningstakt blev et stort antal supplerende variable afprøvet i disse estimationer. En række af disse variable var signifikante, men hvilke supplerende variable, som var signifikante hhv. hvilke, som gav størst forklaringsbidrag varierede betragteligt med estimationsperioden.

I Høj (1988) sammenfattes resultater for perioden frem til midten af 1980'erne dels fra arbejde med lønrelationer i Finansministeriet, Danmarks Nationalbank og OECD og dels fra estimation af en error-correction model. Hovedkonklusionen er den samme som i de ovenfor refererede analyser for perioden 1911-76: at arbejdsløshed påvirker lønstigningstakten signifikant negativt, og at der findes signifikante koefficienter til en række supplerende variable. Men samtidig findes den samme ustabilitet i koefficienterne som i tidligere analyser.

Det er således næppe holdbart alene at tilskrive de høje nominelle lønstigninger i Danmark en særlig lav ledighed og/eller en usædvanlig flad Phillips-kurve.

Lønudvikling og forhandlingsstruktur

En mulig medvirkende årsag til løninflation og den ustabile relation mellem lønstigningstakt og ledighed kunne i et højt organiseret arbejdsmarked som det danske eventuelt ligge i forhandlingsstrukturen. På dette område findes forskellige synspunkter. Der kan på den ene side argumenteres for, at helt centraliserede forhandlinger fører til lave lønstigninger, fordi centraliseringen styrker hensyntagen til grupper og erhverv med beskæftigelsesproblemer. Der kan på den anden side argumenteres for, at helt decentrale forhandlinger vil begrænse lønstigningstakten, fordi markedskræfterne herigennem får en større rolle.

Et tredje synspunkt, som fremføres af Calmfors & Driffill (1988), er, at både helt centraliserede og helt decentraliserede forhandlinger leder til lønmoderation, mens en blandet central og decentral forhandlingsform fører til højere lønstigninger, fordi organisationerne i denne situation er stærke nok til at gennemtvinge kraftigere lønstigninger end i et decentralt system domineret af markeds kræfterne, men på den anden side ikke forhandler over så bredt et felt, at de tvinges til at tage mere vidtgående samfundsøkonomiske hensyn til bl.a. beskæftigelsesmulighederne for de mest ledighedsudsatte.

Calmfors & Driffill vurderer denne hypotese ved at opdele en række OECD-lande i tre grupper efter centraliseringsgraden af lønforhandlingerne. I hver af de tre grupper beregnes ændringen i den gennemsnitlige arbejdsløshed fra 1963-73 til 1974-85, og det viser sig, at arbejdsløsheden i gennemsnit stiger mindst i landegrupperne med mest centraliseret og med mest decentraliseret forhandlingsstruktur, mens den stiger mest i lande med en blandet central/decentral struktur.

Calmfors & Driffills overordnede hypotese skal ikke vurderes her, men vi finder, at der er grund til at sætte et spørgsmålstejn ved placeringen af Danmark i gruppen med mest centraliseret forhandlingsstruktur. Danmark afviger fra resten af denne gruppe ved at have en meget kraftig stigning, 6.9 pct. points, i arbejdsløsheden sammenlignet med en gennemsnitlig stigning på 1.4 pct. points for de øvrige lande i gruppen. Kun Belgien og Holland, som begge er placeret i gruppen med en blandet central/decentral struktur, har en lige så høj eller højere stigning i arbejdsløsheden end Danmark.

En anden faktor som peger på, at den danske forhandlingsstruktur snarere er af mellemformen, fremstår, når man ser på betydningen af de enkelte komponenter i lønudviklingen: Overenskomstillæg forhandlet ved de centrale forhandlinger, dyrtidsregulering og lønglidning som den residuale stigning, der er forhandlet decentralt. For årene 1971-82 udgør lønglidning i gennemsnit 45% af den årlige lønstigning, mens den udgør 47% i årene 1983-87, hvor dyrtidsreguleringen ikke længere findes.⁴

Der er således tale om, at det mest decentrale element i lønudviklingen står for knap halvdelen af den årlige lønstigning. Det sandsynliggør sammen med arbejdsløshedsudviklingen, at det danske arbejdsmarked hører hjemme i gruppen med blandet central/decentrale forhandlingsstruktur, og at der derfor – ud fra Calmfors & Driffills hypotese – er grundlag for at overveje, om en stærkere centralisering eller en stærkere decentralisering ville fremme en mere moderat lønudvikling.

Individuelle og kollektive incitamenter til løntilbageholdenhed

En anden indfaldsvinkel til belysning af tendensen til høje nominelle lønstigninger er indenfor rammerne af en simpel model at se på, hvordan lønmodtagernes disponible

4. Tal for de enkelte år 1971-87 findes i kap. IV i Dansk økonomi (1988).

realindkomst og virksomhedernes overskud påvirkes ved en marginal ændring i lønsatsen.

Det antages, at lønmodtagernes nytte alene bestemmes af den disponible realløn, og det forudsættes dermed implicit, at ledig tid har en skyggeværdi på nul.⁵ Vi skal først se på lønmodtagernes incitamenter til *individueel løntilbageholdenhed* og derefter på incitamenterne til *kollektiv løntilbageholdenhed*.

Det forudsættes, at den enkelte kan påvirke sin ledighedsrisiko u gennem valg af lønkrav w

$$u = u(w) \quad (1)$$

Den disponible indkomst er

$$y = (1-t)(w(1-u(w)) + bu(w)) \quad (2)$$

hvor t er den marginale skattesats og b er kompensationen ved ledighed. Ved differentiation af (2) m.h.t. w fås

$$dy/dw = (1-t)(1-u-wu_w + bu_w) \quad (3)$$

som kan omskrives til den relative ændring i disponibel indkomst ved en marginal lønændring

$$dy/y = \left[\frac{1-u-u(1-k)E_{u,w}}{1-u(1-k)} \right] \frac{dw}{w} \quad (4)$$

hvor $k = b/w$ er kompensationsgraden og $E_{u,w}$ er ledighedsgradens elasticitet m.h.t. lønsatsen. Der foreligger ikke empiriske skøn over størrelsen af $E_{u,w}$.

I tabel 1 er der angivet, hvordan den disponible indkomst ændres ved 1 pct. individuel lønændring ved forskellige værdier af u , k og $E_{u,w}$.

Det fremgår, at kun for personer med en høj ledighedsgrad, en lav kompensationsgrad (svarende til en høj potentiel løn) og en lønfølsom beskæftigelse er der et individuelt økonomisk incitament til at udvise lønmoderation.

I tabel 1 ses der bort fra, at der for lavtlønnede, hvis dagpenge ikke er maximumbeløbet, men 90% af hidtidig løn, sker en proportional regulering af dagpengene ved en ændring af lønsatsen. Konsekvensen af at tage hensyn til dette forhold er, at der for lavtlønnede selv

5. Hvis man – mere realistisk – antager en positiv værdi af ledig tid, vil de incitamentmæssige problemer skærpes sammenlignet med beregningerne nedenfor.

Tabel 1. Procentvis ændring i disponibel realindkomst ved 1 pct. individuel lønændring.

u	k	$E_{u,w}$:	1/2	1	2	4	8
1/10	1/2		0.92	0.89	0.84	0.74	0.53
	3/4		0.91	0.90	0.87	0.82	0.72
	9/10		0.90	0.90	0.89	0.87	0.83
1/5	1/2		0.83	0.78	0.67	0.44	0.00
	3/4		0.82	0.79	0.74	0.63	0.42
	9/10		0.81	0.80	0.78	0.73	0.65
1/2	1/2		0.50	0.33	0.00	-0.66	-2.00
	3/4		0.50	0.43	0.29	0.00	-0.57
	9/10		0.50	0.47	0.42	0.32	0.11

Note: Symbolforklaring: u ledighedsgraden, k forholdet mellem dagpenge og løn, $E_{u,w}$ ledighedens elasticitet m.h.t. den nominelle løn.

ved høje ledighedsgrader ikke er noget økonomisk incitament til at udvise løntilbageholdenhed.⁶

Endvidere er der i tabel 1 set bort fra, at marginals-katten typisk er højere end gennemsnitsskatten, og at forholdet mellem marginals-kat og gennemsnitsskat formentlig gennemgående er stigende med stigende indkomst.⁷ hensyntagen til forskellen mellem marginal- og gennemsnitsskat ville i tabel 1 generelt betyde en mindre effekt på den disponible indkomst af løntilbageholdenhed, men ville skærpe tendensen til, at lavtlønnede (forudsat lav effektiv marginals-kat) oplever en relativt kraftigere effekt end højere lønnede.

Sammenfattende er konklusionen, at der kun for meget atypiske personer er noget privatøkonomisk incitament til at udvise individuel løntilbageholdenhed⁸

Herefter skal der ses på de individuelle økonomiske konsekvenser af **kollektiv løntilbageholdenhed**. Forskellen i forhold til individuel løntilbageholdenhed ligger dels i, at beskæftigelseseffekten kan være anderledes og dels i, at prisniveauet ændres og derved påvirker realindkomsten.

Modellen omformuleres til

$$u = u(r) \quad (5)$$

$$\text{hvor } r = w/p$$

6. Ser man på »yderpunkterne« i tabel 1, vil hensyntagen til dagpengereguleringen for denne gruppe betyde, at den procentvise indkomståndring ved 1 pct. lønændring bliver 0.99% for $u = 0.1$ og $E_{u,w} = 0.5$ og 0.58% for $u = 0.5$ og $E_{u,w} = 8$.

7. Sammenhængen er som bekendt ikke monoton, idet aftrapning af indkomstaftængige sociale ydelser kan indebære en særlig høj effektiv marginals-kat i bestemte indkomstintervaller.

8. Det skal præciseres, at evt. dynamiske effekter på fremtidig beskæftigelse og løn af aktuel arbejdsløshed ikke inddrages i modellen.

Tabel 2. Procentvis ændring i disponibel realindkomst ved 1 pct. kollektiv lønændring.

u	k	$E_{u,w/p}$	$E_{p,w} = 1/4$				$E_{p,w} = 1/2$			
			1/2	1	2	4	1/2	1	2	4
1/10	1/2		0.68	0.66	0.62	0.54	0.43	0.42	0.39	0.34
	3/4		0.66	0.65	0.63	0.60	0.42	0.41	0.40	0.37
	9/10		0.66	0.65	0.64	0.63	0.41	0.40	0.40	0.39
1/5	1/2		0.60	0.56	0.47	0.31	0.36	0.33	0.28	0.17
	3/4		0.57	0.55	0.51	0.43	0.33	0.32	0.29	0.24
	9/10		0.56	0.55	0.54	0.51	0.31	0.31	0.30	0.28
1/2	1/2		0.29	0.17	-0.08	-0.58	0.08	0	-0.17	-0.50
	3/4		0.27	0.21	0.11	-0.11	0.04	0	-0.07	-0.21
	9/10		0.26	0.24	0.20	0.12	0.01	0	-0.03	-0.08

Note: Symbolforklaring: u ledighedsgraden, k forholdet mellem dagpenge og løn, $E_{p,w}$ prisniveauets elasticitet m.h.t. den nominelle løn, $E_{u,w/p}$ ledighedens elasticitet m.h.t. reallønnen.

$$uy = (1-t)(w(1-u) + bu)/p \quad (6)$$

hvor p er prisniveauet, der afhænger af den nominelle løn, d.v.s. $p(w)$. Analogt med (4) har vi nu, idet $E_{r,w} = 1 - E_{p,w}$

$$\frac{dy}{y} = \left[\frac{1-u-u(1-k)(E_{u,r}(1-E_{p,w}))}{1-u(1-k)} - E_{p,w} \right] \frac{dw}{w} \quad (7)$$

Hver $E_{u,r}$ er ledighedsgradens reallønselasticitet, og $E_{p,w}$ er prisniveauets lønelasticitet, og $E_{r,w}$ er reallønnens elasticitet m.h.t. den nominelle løn.

Sammenlignet med modellen for individuel løntilbageholdenhed indgår der nu to nye effekter, dels prisseffektens direkte påvirkning af realindkomsten og dels prisseffektens betydning for reallønnen og dermed beskæftigelsesvirkningen af løntilbageholdenhed. Hertil kommer som nævnt, at ledighedsgradens lønfølsomhed kan være anderledes ved kollektiv end ved individuel løntilbageholdenhed.

I tabel 2 er vist den procentvise ændring i disponibel realindkomst ved en 1 pct. kollektiv lønændring for forskellige kombinationer af ledighedsgrad, ledighedens reallønsfølsomhed og prisniveauets lønfølsomhed.

Ved sammenligning med tabel 1 fremgår som forventet, at ændringen i disponibel realindkomst bliver mindre ved kollektiv end ved individuel løntilbageholdenhed som følge af prisseffekten. Der fremgår imidlertid den samme hovedkonklusion som i tabel 1: kun for personer med en kombination af høj ledighed og lav kompensationsgrad og under forudsætning af, at lønovervæltningen på prisniveauet er relativt stærk, vil der være et privatøkonomisk incitament til løntilbageholdenhed. Der er ikke tvivl om, at

denne gruppe udgør et mindretal på arbejdsmarkedet, og at der for det store flertal ikke er privatøkonomiske incitamenter til at støtte kollektiv løntilbageholdenhed⁹. De muligheder for en ændret incitamentstruktur, som drøftes i afsnit 4, skal ses i dette lys.

Mulighederne for på tilsvarende enkel vis at belyse virksomhedernes incitamenter til at modsætte sig lønforhøjelser er mere begrænsede. Her skal blot ses på nogle faktorer, som kan trække i retning af, at incitamenterne kan være svage for en del af virksomhederne.

Ved en *virksomhedsspecifik* lønforhøjelse er der en række faktorer såsom nedsat risiko for arbejdsnedlæggelser, langsommere personaleomsætning og deraf følgende lavere rekrutterings- og oplæringsomkostninger etc., som modificerer den resulterende nedgang i virksomhedernes overskud, og som derfor kan motivere mindre modstand overfor lønkrav, jvf. teorien om »efficiency wages«, f.eks. Yellen (1984).

Ved samtidige *lønændringer i alle virksomheder* er det afgørende, at der vil være en effekt både på omkostnings- og afsætningssiden. Det kan illustreres i en simpel model

$$\ln x_i = A \cdot \ln p_i + \beta \ln P + \delta \ln D \quad (8)$$

$$C_i = C(w, v, x_i) \quad (9)$$

hvor x_i er efterspørgslen efter virksomhed nr. i 's produkter, p_i er prisen, P er det aggregerede prisniveau, D er den aggregerede efterspørgsel, C_i er omkostningerne, w er lønsatsen og v er prisen på andre produktionsfaktorer end arbejdskraft.

Påvirkningerne af den enkelte virksomheds overskud afhænger af den relative styrke i ændringen af virksomhedens pris og stykomkostninger og af lønandelen. Ud fra (8) kan elasticiteten for virksomhedens pris m.h.t. lønniveauet beregnes som

$$E_{p_i, w} = \frac{\beta}{\alpha} E_{p, w} + \frac{\delta}{\alpha} E_{D, w} \quad (10)$$

Omkostningernes lønelasticitet svarer til lønudgiftens omkostningsandel σ . Virksomhedens overskud vil stige som følge af en generel lønstigning, hvis

$$E_{p_i, w} \div \frac{AC_i}{p_i} \sigma_i > 0 \quad (11)$$

Den aggregerede efterspørgsels elasticitet m.h.t. lønnen $E_{D, w}$ vil være påvirket af modsatte tendenser. Lønstigningen vil resultere i en afsætningsnedgang i de konkurrenceudsatte erhverv, som via en multiplikatoreffekt vil påvirke den aggregerede efterspørgsel negativt, mens lønstigningen alt andet lige vil øge efterspørgselen efter den beskyttede sektors produkter. I tabel 3 ses der bort fra $E_{D, w}$ ved beregning af en kritisk værdi for

9. Der er ikke i tabel 2 taget hensyn til normal praksis, hvor dagpengene reguleres ved ændringer i lønnen. Forudsættes en sådan regulering, svækkes incitamenterne til kollektiv løntilbageholdenhed yderligere.

Tabel 3. Kritisk værdi for lønandelen m.h.t. overskuddets påvirkning af en lønstigning.

p_i/AC_i	β/α	1.00	0.75	0.5	0.25	0
1.0		0.5	0.37	0.25	0.12	0
1.25		0.63	0.47	0.31	0.16	0
1.50		0.75	0.56	0.38	0.19	0

lønandelen ud fra (11). For $E_{p,w} = 1/2$ og for forskellige værdier af p_i/AC_i og β/α viser tabel 3 en kritisk værdi af lønandelen forstået på den måde, at lønandelen skal ligge over værdien i tabellen, for at en lønstigning skal resultere i en nedgang i overskuddet og derved motivere virksomhederne til at modsætte sig lønkrav. Jo mere international konkurrence virksomheden er udsat for, jo lavere er β/α . Det fremgår derfor af tabel 3, at udlandskonkurrerende virksomheder taber ved en generel lønstigning, med mindre deres lønandel er meget lav, mens der sandsynligvis vil være både vindere og tabere blandt virksomhederne i den beskyttede del af økonomien.

Hvis virksomhederne samtidig forventer, at negative virkninger på den aggregerede efterspørgsel fra konkurrenceevneforringelsen neutraliseres ved finanspolitiske indgreb, d.v.s. at regeringen fører en akkomoderende politik, er det ikke utænkeligt, at en betragtelig del af virksomhederne kun har svage eller ingen incitamenter til at modsætte sig lønforhøjelser.

Sammenfattende er der derfor tale om, at der med den gældende incitamentsstruktur er mange vindere og muligvis kun få store tabere ved en generel lønforhøjelse. Det er ikke utænkeligt, at indkomstpolitikens manglende gennemslagskraft igennem den lange årrække, hvor den har været ført, helt eller delvist beror på dette forhold.

Ledighedens incidens

Ledigheden er meget ulige fordelt på det danske arbejdsmarked. Der er ganske vist mange personer, ca. 700.000, som berøres af ledighed i løbet af et år, men størstedelen af disse berøres kun i mindre omfang, samtidig med at et stort flertal af lønmodtagerne slet ikke berøres af ledighed.

Indtrykket af en meget ulige fordeling af ledigheden forstærkes, når man ser på udviklingen over en længere årrække. Således var omkring 2/3 af lønmodtagerarbejdsstyrken slet ikke berørt af ledighed i seksårsperioden 1979-84, jvf. Dansk Økonomi (1988, kap.IV). Fig. 8 viser samtidig, at de meget kraftige sving i ledighedsprocenten i perioden 1979-87 kun i begrænset omfang modsvares af ændringer i antallet af ledighedsberørte, men først og fremmest resulterer i svingninger i den årlige ledighedsgrad for den forholdsvis konjunkturfølsomme gruppe af ledighedsberørte.

Den meget ulige fordeling af ledighedsbyrden er samtidig i høj grad relateret til uddannelsesomfang på en sådan måde, at øget uddannelse medfører en markant ned-

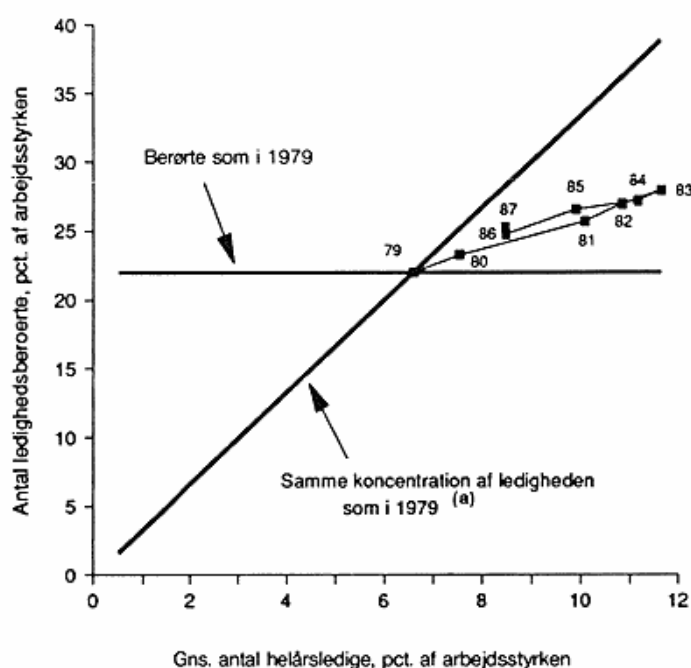


Fig. 8. Arbejdsløshedsprocent og andel berørt af ledighed, 1979-87.

Kilde: Dansk økonomi, juni 1988.

Note (a). Samme antal berørte pr. helårsledig som i 1979.

gang i ledighedsrisikoen, men –og måske i sammenhæng hermed – en ret beskeden stigning i lønsatsen, jvf. E. Groes m.fl.(1987), N. Groes m.fl.(1983), N. Groes & J. Schauby (1985), R. B. Larsen & N. Smith (1988), P.J.Pedersen m.fl.(1988) og N. Smith og N. Westergård-Nielsen (1988). Disse undersøgelser peger på, at de store uddannelsesmæssige forskelle i ledighedsrisiko kan hænge sammen med, at lønstrukturen i Danmark er forholdsvis flad. Dette indebærer samtidig i sammenhæng med et relativt højt understøttelsesniveau for de lavestlønnede med mindst erhvervsuddannelse, at det økonomiske incitament til uddannelse er ret behersket sammenlignet med andre lande.

En ledighedsfordeling med en relativt lille, hårdt ramt gruppe og et stort flertal, som ikke rammes af ledighed, svarer til antagelserne i insider-outsider modellen, jvf. f.eks. Lindbeck & Snower (1986), hvor personer med en høj ledighedsgrad og evt. virksomheder med en høj grad af udlandskonkurrence er outsiders. Dette lille mindretal af outsiders, der har økonomisk fordel af løntilbageholdenhed, har ingen eller ringe indflydelse på lønfastsættelsen, som domineres af insiders, der vinder ved en nominel lønstigning.

Man kan naturligvis indvende mod denne insider-outsider antagelse, at en betydelig del af gruppen af ikke-ledighedsberørte alligevel føler en risiko for at blive ramt af ledighed, jvf. at en stor del af gruppen er A-kassemedlemmer, ligesom en del af de ledighedsberørte har nogen indflydelse på lønfastsættelsen. Dette kan dog formentlig alene nuancere beskrivelsen i den forstand, at skellet mellem insiders og outsiders selvfølgelig ikke er helt

skarpt i praksis. Samtidig kan der dog næppe lægges stor vægt på de ikke-ledighedsberørtes A-kassemedlemskab, dels fordi det kan være en forsikring imod konjunkturbestemt ledighed og virksomhedslukning o.lign., som den enkelte ikke forbinder med lønudviklingen, dels fordi A-kasse- og fagforeningsmedlemskab på store dele af arbejdsmarkedet traditionelt har været nært sammenknyttet samtidig med, at A-kassekontingentet også i lyset af dets skattemæssige behandling er lavt¹⁰. Hertil kommer, at en del af de ledighedsberørte i virkeligheden hører til insider-gruppen i betragtning af, at en meget stor del af de korte ledighedsperioder har karakter af de facto hjemsendelsesledighed, hvor tilknytningen til virksomheden opretholdes.

4. Dagpengesystemets incitamentsvirkninger

I dette afsnit vil vi kort se på, hvorledes ændringer i dagpengesystemet påvirker incitamentstrukturen på arbejdsmarkedet. Det er i denne sammenhæng nyttigt at sondre mellem dels den centraliserede henholdsvis den decentraliserede del af lønfastsættelsen, og dels om ændringerne retter sig imod insidere, outsiders eller virksomheder.

Lavere dagpengeniveau

En generel sænkning af dagpengeniveauet retter sig primært imod outsider-gruppen. Ud fra insider-outsider modellen har dette kun ringe betydning for den centraliserede del af lønfastsættelsen, som denne gruppe har ringe indflydelse på. Resultatet må dog formodes at afhænge noget af, hvorledes lønforhandlingerne er organiseret. Sker forhandlingerne »forbundsvis«, kan enkelte »forbund« være domineret af outsiders, og i sådanne tilfælde må der på længere sigt forventes en effekt på lønstrukturen, der vil trække i retning af en mindre skarp opdeling på insidere og outsiders. En mere ligelig fordeling af ledighedsrisikoen vil i sig selv udvide den gruppe, der har incitament til løntilbageholdenhed og samtidig på længere sigt øge effekten på løndannelsen af lavere dagpengesatser.

Med den ledighedsfordeling, der gælder i Danmark, har lavere dagpengesatser sandsynligvis en ganske ringe indflydelse på den decentrale del af lønfastsættelsen. Selvom den enkelte ledige får et stærkere økonomisk incitament til at skaffe sig et job gennem individuel lønnedgang, hvilket klart er demonstreret i beregningerne i afsnit 3, er mulighederne efter alt at dømme meget begrænsede. Det hænger sammen med, at hovedparten af de ledige hører til lavtlønsgruppen med begrænset uddannelsesmæssig baggrund. For denne gruppe er afstanden mellem den seneste faktiske løn og den laveste overenskomstmæssige løn gennemgående meget lille. Derfor vil det for de fleste i denne gruppe være ensbetydende med ikke-overenskomstdækket arbejde at søge et job med en lavere løn

10. Aktuelt svarer det årlige kontingent efter skat til ca. 5 dages dagpenge.

end den hidtidige, og effekten på den individuelle adfærd må derfor forventes at være lille for denne gruppes vedkommende. For ledige med en højere potentiel løn stiller det sig anderledes. For denne gruppe vil det ofte både indenfor det hidtidige beskæftigelsesområde og ved beskæftigelse i jobs med mindre uddannelseskrav (gøgeungeeffekten) være muligt at finde arbejde til en lavere løn end den hidtidige. Men som nævnt udgør de højere lønnede en minoritet blandt de ledighedsberørte.

Sammenfattende kan en nedsættelse af dagpengeniveauet altså kun forventes at få en ret beskeden effekt på løndannelsen, medmindre lønforhandlingerne er organiseret således, at outsiderne forhandler løn selvstændigt og uafhængigt af insiderne. Denne forudsætning er i hvert fald ikke fuldt opfyldt i Danmark, jvf. at de ledighedsberørte udgør et mindretal i langt de fleste fagforbund. Samtidig er der grund til at understrege den uløselige konflikt i dagpengesystemet mellem den bedst mulige sikring for dem, der bliver ramt af ledighed uden egen indflydelse herpå og ønsket om at give dem, der kan påvirke deres egen ledighedsrisiko og -omfang, et økonomisk incitament til at minimere ledigheden. Som nævnt er det med den danske fordeling af ledigheden en forudsætning for den sidste effekt, at lavere dagpenge fører til en væsentlig ændring i lønstrukturen gennem overenskomstforhandlingerne med en mere ligelig fordeling af ledighedsrisikoen til følge. Sidstnævnte effekt må formodes at være forholdsvis svag og langsigtet, således at konflikten mellem fordelingshensynet (til de overvejende lavtlønnede) ledige og hensynet til et effektivt fungerende arbejdsmarked vil være særlig stærk ved en nedsættelse af dagpengesatserne.

Karensdage

Indførelse af karensdage for virksomheder, således at virksomheden betaler løn eller dagpenge til de afskedigede i et antal dage efter afskedigelsen, vil begrænse antallet af afskedigelser først og fremmest i forbindelse med midlertidige hjemsendelser. Dette må formodes på længere sigt at føre til færre tilfælde af midlertidige hjemsendelser og en relativ afdæmpning af lønudviklingen for de fag og erhverv, som især benytter midlertidig hjemsendelse. Samtidig må det gennemsnitlige antal beskæftigede indenfor disse fag og erhverv forventes reduceret, således at der bindes mindre arbejdskraft i erhverv med store korttidssvingninger i produktionen. Dette vil mindske risikoen for flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet og derigennem også bidrage til en mere moderat lønudvikling i en konjunkturopgang. Det er naturligvis en forudsætning for at undgå et mærkbart fald i den samlede beskæftigelse, at de sparede offentlige udgifter til dagpenge i et vist omfang anvendes til generelle konkurrenceevneforbedrende tiltag, således at virksomhedernes gennemsnitlige omkostninger forbliver upåvirkede.

Indførelse af karensdage for lønmodtagerne svarer til en nedsættelse af dagpengeniveauet ved kortvarig ledighed, hvorimod effekten ved langvarig ledighed er meget

beskeden. Da hovedparten af de kortvarige ledighedsperioder er midlertidig hjemsendelse vil karenssdagen ikke få så stor betydning for søgeaktiviteten, som må antages at være beskeden for personer, som venter en snarlig tilbagevenden til deres hidtidige job. Virkningerne på ledigheden må derfor forventes at være beherskede, idet det må forudsættes, at lønmodtagerne i hvert fald på længere sigt har indflydelse på anvendelsen af midlertidig hjemsendelse i forhold til alternativer som bedre produktionsplanlægning, produktion til lager i visse perioder eller fusionering af virksomheder med forskudt sæson. Hvis virksomhederne ikke ad sådanne veje kan øge sikkerheden for ubrudt beskæftigelse, må man antage et øget pres for kompenserende meraflønning til hel eller delvis dækning af indtægtstab ved hjemsendelse. Konsekvenserne vil derfor være stort set de samme som virkningerne af at indføre karenssdage for virksomhederne. Dette er helt analogt med incidensen af en skat, hvor det normalt er uden betydning for, hvem der bærer den egentlige byrde ved en skat, om den formelt pålægges udbyderen eller efterspørgeren. Karenssdage er netop at ligne ved en skat på ustabil beskæftigelse.¹¹

En mindre del af de korte ledighedsperioder vedrører jobskifte og i disse tilfælde må det naturligvis forventes, at søgeintensiteten forøges, således at antallet af kortvarige ledighedsperioder ved jobskifte bliver mindre ved indførelse af karenssdage for lønmodtagerne.

Finansiering af dagpengene

Insider-outsider modellen tilsiger, at hovedvægten lægges på ændringer, som specielt vil ramme insiderne, hvis der aftales lønstigninger, som øger de samfundsøkonomiske balanceproblemer. Indtil omlægningen af arbejdsgiverafgifterne i dec. 1987 har dagpengeudgifterne været finansieret af staten for to tredjedele vedkommende, mens de forsikrede og virksomhederne hver har betalt stort set halvdelen af resten. Virksomhedsbidraget var udmålt som en afgift på antallet af heltidsmedarbejdere, mens medlemsbidraget fra de forsikrede er et ensartet kronebeløb. Med denne finansieringsform er det »gratis« for insiderne at hæve lønnen i et sådant omfang, at ledigheden stiger.

Bloktilskud fra staten til arbejdsløsheds-kasserne ville betyde, at de forsikrede – i stedet for staten – kommer til at bære den marginale byrde, hvis ledigheden stiger f.eks. som følge af højere lønstigninger i Danmark end i udlandet. Lave lønstigninger ville følges af reduceret kontingent til forsikringen, og ville herigennem skærpe insidernes incitamenter

11. Det vil selvsagt ikke være optimalt at »bortskatte« midlertidig hjemsendelse fuldt ud gennem fastlæggelse af et meget højt antal virksomheds- eller lønmodtagerbetalte karenssdage. Tilbagevenden til det hidtidige job efter en ledighedsperiode betyder i mange tilfælde, at specifik human capital bevares intakt. »Beskatningen« af midlertidig hjemsendelse skal derfor ideelt være af en størrelse, som neutraliserer den hidtidige subsidiering af hjemsendelse som alternativ til andre måder at udjævne regelmæssigt forekommende produktionssvingninger på.

til kollektiv løntilbageholdenhed, mens der næppe ville være megen effekt på den decentrale løndannelse.

Der er imidlertid en række problemer ved denne form for bloktilskud. For det første skal bloktilskuddene modsvare forhandlingsstrukturen på arbejdsmarkedet, d.v.s. A-kasserne skal sammenslutes, så der i princippet findes en A-kasse for hvert forhandlingsområde. Dette er nødvendigt for at sikre, at alle dele af arbejdsmarkedet får et kontingentmæssigt incitament til kollektiv løntilbageholdenhed. For det andet kan det ikke helt udelukkes, at lave lønstigninger ved de centrale forhandlinger vil udløse højere lokale lønstigninger, idet den enkelte ikke vil opleve nogen sammenhæng mellem en individuel lønforhøjelse og størrelsen af A-kassekontingentet. For det tredje får insiderne en tilskyndelse til at forlade arbejdsløshedsforsikringen¹². Der kunne herved startes en ond cirkel med stigende kontingent for de tilbageværende i forsikringen, som i stadig stigende grad ville være outsiderne, som ikke har indflydelse på lønfastsættelsen. Hvis insider-outsider modellen giver en relevant beskrivelse af arbejdsmarkedet, og ledigheden overvejende er ufrivillig, er der i øvrigt ingen begrundelse for frivillig arbejdsløshedsforsikring.

En måde at undgå det sidstnævnte problem på kunne derfor være at omlægge dagpengefinansieringen til en *øremærket skat* (svarende til en obligatorisk forsikring) på alle lønmodtagere modsvaret af en tilsvarende reduktion af de generelle skatter. Lavere lønstigninger ville efter denne model udløse en nedsættelse af den øremærkede skat og vice versa ved høje lønstigninger. Ved en stærkt centraliseret forhandlingsstruktur ville dette give incitamenter til løntilbageholdenhed. Ved en mere decentral forhandlingsstruktur ville incitamentene derimod blive noget svagere, fordi den lavere skat ved løntilbageholdenhed ville komme alle til gode, mens fordelene ved højere løn ville tilfalde gruppen selv.

Det er således væsentligt, at en finansieringsomlægning i givet fald indrettes efter forhandlingsstrukturen på arbejdsmarkedet og kan tilpasses eventuelle ændringer i denne i fremtiden. Det er derfor muligvis fordelagtigt at kombinere bloktilskud med obligatorisk arbejdsløshedsforsikring, fordi denne model er mindre følsom overfor ændringer i forhandlingsstrukturen.

Uddannelse, løn og incitamenter

Som nævnt ovenfor er ledigheds- og lønstrukturen i Danmark set i sammenhæng karakteriseret af, at øget uddannelse bidrager markant til at nedbringe ledigheden, men

12. Der er dog her allerede nu modgående incitamenter, idet 10 års forudgående medlemsskab af en A-kasse er en betingelse for som 60 årig at kunne vælge at gå på efterløn.

kun medfører en relativ beskeden lønfremgang¹³. Det er desuden nævnt ovenfor, at ledigheden er yderst ulige fordelt på uddannelsesgrupper.

En af konsekvenserne af en meget ulige fordeling af ledigheden er – udover det manglende incitament til løntilbageholdenhed for det store flertal – en risiko for, at flaskehalse med lønstigning til følge nås tidligere end ellers. En mere ligelig ledighedsfordeling kan nås ved to forskellige strategier. Den ene er større lønspredning, som af fordelingsmæssige årsager vil være en meget kontroversiel vej at gå, specielt i en situation, hvor man stræber efter at fastholde en lav inflationstakt. Den anden strategi er en øget indsats på uddannelsesområdet, som på flere måder kan tænkes fremmet gennem ændringer af incitamentsstrukturen. For unge, som træder ind på arbejdsmarkedet, kan tilskyndelsen til at vælge en erhvervsuddannelse f.eks. øges ved at *øge indkomsten under uddannelsen* og mindske indkomsten – ved en aldersafhængig *indslusningsløn* – i et konkurrerende job som uflaglært. For voksne, som har været på arbejdsmarkedet i en årrække, kunne incitamentet til uddannelse fremmes ved indførelse af *betalt frihed til uddannelse*. For at undgå konkurrence med almindelige erhvervsforberedende uddannelser bør den betalte uddannelsesfrihed antagelig begrænses, f.eks. til personer med en betydelig anciennitet på arbejdsmarkedet, som ikke har en erhvervsuddannelse i forvejen. Desuden bør en sådan ordning domineres af længerevarende generelle uddannelser for at sikre, at der ikke blot bliver tale om offentlig finansiering af korte virksomheds-specifikke kurser, der alligevel ville blive gennemført.

5. Afslutning

Der er igennem en lang årrække blevet ført forskellige former for indkomstpolitik i Danmark. Udviklingen i de samfundsøkonomiske balanceproblemer viser, at denne politik ikke har haft den fornødne gennemslagskraft. I afsnit 2 blev det sandsynliggjort, at Danmark i en lang årrække gennemgående har haft stærkere nominelle lønstigninger end en række konkurrentlande. Der blev derefter i afsnit 3 peget på, at en mulig forklaring på dette forhold er, at incitamentsstrukturen på det danske arbejdsmarked direkte hæmmer både individuel og kollektiv løntilbageholdenhed. På den baggrund blev der i afsnit 4 drøftet en række mulige ændringer af incitamentsstrukturen specielt m.h.t. dagpengesystemets indretning og finansiering.

Det har været styrende for diskussionen af en ændret incitamentsstruktur, at det danske arbejdsmarked udviser klare træk, som kan fortolkes indenfor rammerne af en insider-outsider model. Evt. omlægninger af incitamentsstrukturen bør derfor først og fremmest ramme de insidere, som har indflydelse på lønfastsættelsen og ikke outsiderne.

13. Se N. Groes & J. Schauby (1985), R.B. Larsen & N. Smith (1988), P.J. Pedersen & N. Westergård-Nielsen (1988) og P.J. Pedersen et al. (1988).

som bærer en uforholdsmæssig stor del af ledighedsbyrden, men har ringe indflydelse på løndannelsen. En anden implikation af modellen er, at overskudsdelingsordninger kan mindske løninflationen, jvf. i øvrigt kap. VI i Dansk økonomi (1988). Endelig kan en konsekvent efterspørgselsregulerende politik i kontraktiv retning ved store lønstigninger, men ekspansivt ved lave lønstigninger øge virksomhedernes incitamenter til løntilbageholdenhed, især i de ikke-udlandskonkurrerende erhverv. Råderummet for en sådan politik er dog stærkt begrænset i en økonomi med stor udlandsgæld og store løbende betalingsbalanceunderskud.

Litteratur

- Calmfors, L. & Driffill. 1988. Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, Vol. 2, no. 6.
- Dansk Økonomi. Råd og realiteter. Det økonomiske Råd. Formandskabet. København 1987.
- Dansk økonomi, juni 1988. Det økonomiske Råd. Formandskabet. København 1988.
- Groes, E. m.fl. 1987. *Flexibilitet på arbejdsmarkedet - nye aspekter*. Institut for Grænseregionsforskning. Modelpapir nr. 26.
- Groes, N. m.fl. 1983. *Uddannelse, erhverv og beskæftigelse*. Institut for Grænseregionsforskning og AKF.
- Groes, N. & J. Schauby. 1985. *Indtjeningsfunktioner i Danmark*. Modelpapir, Institut for Grænseregionsforskning.
- Høj, A.K. 1988. *Makro-løndannelse*. Mimeo. Det økonomiske Råds sekretariat.
- Jensen, P. & N. Westergård-Nielsen. 1988. *Ledighed, midlertidig hjemsendelse og ferie*. Studies in Labour Market Dynamics 1988-4. Handelshøjskolen i Århus.
- Larsen, R.B. & N. Smith. 1988. *Løn, garantiløn og ledighed*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Lindbeck, A. & D. Snower. 1986. Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations. *American Economic Review, Paper and Proceedings*, Vol. 76, no. 2, pp. 235-39.
- Pedersen, P.J. 1983. Lønudviklingen i Danmark, 1911-76. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*.
- Pedersen, P.J., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1988. *Consequences of Wage Differentials Between the Public and the Private Sector*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Pedersen, P.J. & N. Westergård-Nielsen. 1988. *The Distribution of Individual Unemployment over Time*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Yellen, J. 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, Vol. 74, no. 2, pp. 200-205.

som bærer en uforholdsmæssig stor del af ledighedsbyrden, men har ringe indflydelse på løndannelsen. En anden implikation af modellen er, at overskudsdelingsordninger kan mindske løninflationen, jvf. i øvrigt kap. VI i Dansk økonomi (1988). Endelig kan en konsekvent efterspørgselsregulerende politik i kontraktiv retning ved store lønstigninger, men ekspansivt ved lave lønstigninger øge virksomhedernes incitamenter til løntilbageholdenhed, især i de ikke-udlandskonkurrerende erhverv. Råderummet for en sådan politik er dog stærkt begrænset i en økonomi med stor udlandsgæld og store løbende betalingsbalanceunderskud.

Litteratur

- Calmfors, L. & Driffill. 1988. Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, Vol. 2, no. 6.
- Dansk Økonomi. Råd og realiteter. Det økonomiske Råd. Formandskabet. København 1987.
- Dansk økonomi, juni 1988. Det økonomiske Råd. Formandskabet. København 1988.
- Groes, E. m.fl. 1987. *Flexibilitet på arbejdsmarkedet - nye aspekter*. Institut for Grænseregionsforskning. Modelpapir nr. 26.
- Groes, N. m.fl. 1983. *Uddannelse, erhverv og beskæftigelse*. Institut for Grænseregionsforskning og AKF.
- Groes, N. & J. Schauby. 1985. *Indtjeningsfunktioner i Danmark*. Modelpapir, Institut for Grænseregionsforskning.
- Høj, A.K. 1988. *Makro-løndannelse*. Mimeo. Det økonomiske Råds sekretariat.
- Jensen, P. & N. Westergård-Nielsen. 1988. *Ledighed, midlertidig hjemsendelse og ferie*. Studies in Labour Market Dynamics 1988-4. Handelshøjskolen i Århus.
- Larsen, R.B. & N. Smith. 1988. *Løn, garantiløn og ledighed*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Lindbeck, A. & D. Snower. 1986. Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations. *American Economic Review, Paper and Proceedings*, Vol. 76, no. 2, pp. 235-39.
- Pedersen, P.J. 1983. Lønudviklingen i Danmark, 1911-76. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*.
- Pedersen, P.J., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1988. *Consequences of Wage Differentials Between the Public and the Private Sector*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Pedersen, P.J. & N. Westergård-Nielsen. 1988. *The Distribution of Individual Unemployment over Time*. Mimeo. Handelshøjskolen i Århus.
- Yellen, J. 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, Vol. 74, no. 2, pp. 200-205.