

Overskudsdeling uden medeje eller medindflydelse - vejen til fuld beskæftigelse?

Lars Haagen Pedersen, Økonomisk Institut, Københavns Universitet

Blandt fagøkonomer er overskudsdeling (OD) blevet et af de mere debatterede emner i de sidste år. Dette skyldes ikke mindst, at økonomen Martin L. Weitzman fra MIT kraftigt har argumenteret for OD som *midlet*, der kan løse de makroøkonomiske problemer med samtidig eksistens af arbejdsløshed og inflation.

Dette har han gjort såvel i mere populær form i bogen "The Share Economy" (1984) som i mere tekniske artikler (se Weitzman (1983) (1985) (1987)).

Hos Weitzman diskuteres OD i, hvad jeg vil kalde for, den rene form. Forslaget går ud på at ændre aflønningsformen, således at arbejdernes aflønning kommer til at bestå af en grundløn - som er mindre end den nuværende løn - plus en andel af virksomhedens overskud (1).

(1) Terminologien er lidt vanskelig; i det følgende betyder *aflønning* altid grundløn plus overskudsandel.

Der er således ikke tale om, at lønmodtagerne skal binde midler i hverken den virksomhed, hvori de er ansat, eller i fonde, men blot at en del af deres løn gøres afhængig af virksomhedens indtjening.

Der er derfor heller ikke tale om, at der følger en øget medbestemmelse med ændringen

af aflønningsformen. Faktisk vil øget medbestemmelse under visse betingelser være ødelæggende for de gunstige makroøkonomiske effekter (jfr. afsnit 2).

Interessant nok er mange af Weitzmans resultater overhovedet ikke nye, men genfindes i en tilsyneladende helt overset artikel af Vaneck (1965).

Det er hensigten med denne artikel dels at referere Weitzmans resultater, dels at diskutere de problemer, som en gennemførelse af OD i denne rene form vil medføre, og endelig at se, hvordan OD kan tænkes at påvirke løndannelsen i økonomien.

1. Den rene form for overskudsdeling

a. Kortsigts-resultater.

Betragt indledningsvis en økonomi, hvor lønmodtagernes aflønning er fastlagt exogen, f.eks. gennem overenskomst. Vi forestiller os nu, at OD indføres i denne økonomi, uden at aflønningen pr. lønmodtager ændres.

Pointen ved at indføre denne rene form for OD er, at overskudselementet i aflønningen kommer til at virke som en profitskat set fra virksomhedernes synspunkt. Fra skatteteorien er det velkendt, (jfr. Nickell (1978)), at en

profitskat kan indrettes, så den ikke påvirker virksomhedernes dispositioner, hvis virksomhederne profitmaximerer.

Rationalet bag dette er, at en adfærd, der maximerer profitten, ligeledes vil maximere f.eks. 80% af profitten.

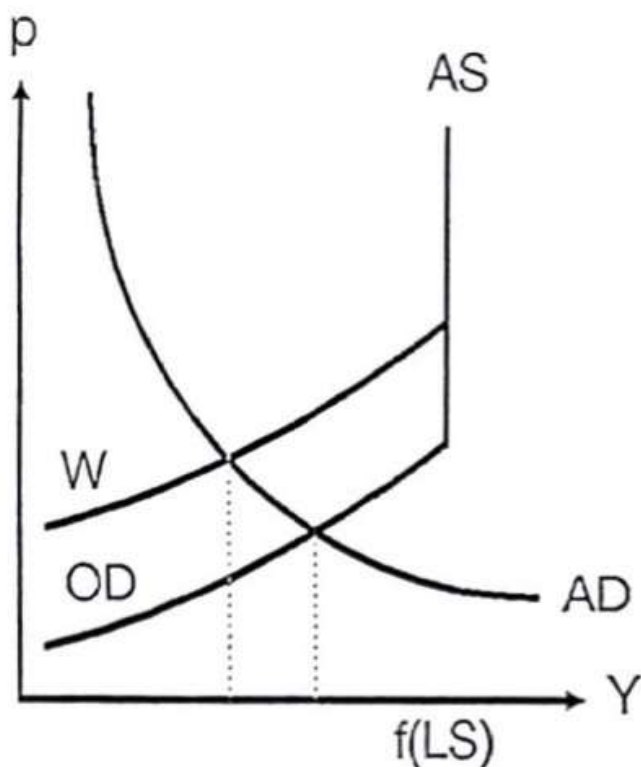
Det eneste, der påvirker virksomhedernes adfærd, er derfor det faktum, at grundlønningen i OD-økonomien er lavere end lønnen i en økonomi uden OD. Kravet til marginalproduktiviteten af arbejdskraft er derfor lavere i OD-virksomheden end virksomheden uden OD.

Dette svarer til, at virksomhedernes aggregerede udbudskurve rykker nedad i et aggregeret udbud - efterspørgselsdiagram (jfr. figur 1). Under antagelse af, at økonomiens aggregerede efterspørgselskurve ligger fast, fås, at produktion og beskæftigelse er højere under OD, mens prisen er lavere. Da den nominelle aflønning forudsættes at svare til den nominelle løn i systemet uden OD, fås, at realaflønningen er steget ved indførelsen af OD.

Hvis man betragter en åben økonomi, bliver effekten på betalingsbalancen af indførelse af OD generelt ubestemt, fordi den lavere pris på den ene side betyder en forbedret konkurrenceevne, mens den højere reale nationalindkomst i sig selv betyder en øget import.

Det er oplagt, at jo større en andel af lønmodtagernes aflønning, der gøres overskudsafhængig, jo større bliver de viste makroeffekter. Hvis en stor del af aflønningen bliver overskudsafhængig, er det sandsynligt, at der opstår mangel på (ihvertfald visse typer af) arbejdskraft. Hvis specielt aflønningen er fuldstændig overskudsafhængig, dvs. grundlønningen er nul, vil der altid være overskudsefterspørgsel efter arbejdskraft i

økonomien.



Hvor P er outputprisen
W er lønøkonomiens AS
OD er ODøkonomiens AS
AS er aggregeret udbud
AD er aggregeret efterspørgsel
LS er arbejdsudbud
Y er produktion

Opsummerende fås følgende kortsigtseffekter af indførelse af den rene form for OD, hvis det antages, at aflønningen er uændret:

- 1) Produktion og beskæftigelse stiger, mens prisniveauet falder, således at realaflønningen stiger.
- 2) Produktion, pris og beskæftigelse afhænger alene af størrelsen af grundlønningen. Dvs. det er muligt at ændre indkomstfordelingen gennem ændringer i den overskudsafhængige løn, uden at produktion eller beskæftigelse ændres.
- 3) Hvis grundlønningen er lav, er der stor sandsynlighed for, at der er mangel på arbejds-

kraft i økonomien.

Bemærk, at en central forudsætning for disse resultater er, at virksomhederne profitmaximerer – det er netop observationen, at en profitmaximerende virksomhed ikke vil ændre adfærd, hvis der indføres en ren profit-skat, der er ideen bag resultaterne.

I Aage (1987) betragtes en situation, hvor virksomhederne prisfastsætter ved anvendelsen af en simpel mark-up regel. Hvis OD indføres, så aflønningen er konstant, og virksomhederne prisfastsætter, så de holder den samme profitmargin som i økonomien uden OD, da vil produktion og pris være uændret, men virksomhedens mark-up vil være steget, da den nu lægges på grundlønningen i stedet for på den totale aflønning.

Anvender virksomheden et importeret gode til produktion, og lægges mark-uppen på de ikke overskudsafhængige inputomkostninger, da vil en stigning i det udenlandske prisniveau eller grundlønningen medføre en større stigning i outputprisen end i økonomien uden OD. Med denne prisfastsættelse kan man således argumentere for, at muligheden for stagflation endog er forstærket ved indførelsen af OD.

b. Langsigts resultater

Som en modsætning til situationen, hvor lønnen er givet exogen udefra, betragter Weitzman også situationen, hvor aflønningen bestemmes på det markedsclearende niveau, dvs. på et kompetitivt arbejdsmarked. Weitzman kalder denne situation for "langt sigt".

"Langt sigt" er karakteriseret ved perfekt mobilitet på arbejdsmarkedet, således at arbejdskraften omkostningsfrit kan bevæge sig fra den ene virksomhed til den anden. Dette betyder, at aflønningen i alle virksom-

heder er ens i ligevægt.

I en økonomi med kompetitivt arbejds- og varemarked vil reallønnen svare til marginalproduktiviteten ved fuld beskæftigelse, hvis der ikke er OD. Lad os tage udgangspunkt i en sådan ligevægt og betragte en enkelt virksomhed, der indfører OD. Denne er nødt til at tilbyde samme aflønning som andre virksomheder, hvis den vil tiltrække arbejdskraft. Det betyder, at virksomheden vil vælge samme beskæftigelse, som hvis den ikke havde indført overskudsdeling, idet ansættelse af en yderligere lønmodtager vil betyde, at marginalproduktet af arbejdskraft vil blive mindre end reallønnen i økonomien, og virksomheden vil derfor tabe på denne merbeskæftigelse.

Hvis virksomheden kunne se bort fra, at den skal betale markedslønnen og blot kunne holde aflønningsparametrene fast, ville vi være tilbage i kort sigts situationen, og virksomheden ville ønske at øge beskæftigelsen, indtil marginalproduktiviteten svarede til realværdien af grundlønningen. Derfor siger Weitzman, at "langsigts" ligevægten er karakteriseret ved overefterspørgsel efter arbejdskraft til de gældende aflønningsparametre.

Det er muligt at generalisere ovenstående eksempel til en situation, hvor alle virksomheder overgår til OD.

Opsummerende opnås derfor følgende langsigteffekter ved indførelse af OD:

- 1) Realaflønnen i OD økonomien er lig reallønnen i økonomien uden OD.
- 2) Der er (pr. antagelse) fuld beskæftigelse i begge typer af økonomier, men i OD-økonomien vil virksomhederne ønske at ansætte mere arbejdskraft til de givne aflønningsparametre.

Tager man Weitzmans analyse for pålyden-

de, kan man derfor konkludere, at OD forøger beskæftigelsen og den reale aflønning samt reducerer priseniveauet på kort sigt, mens produktion, beskæftigelse og indkomstfordeling er uændrede på langt sigt.

2. Fordelingsproblemer under overskudsdeling

Der kan på baggrund af ovennævnte gunstige resultater ved overskudsdeling med god ret spørges, hvorfor OD så ikke generelt har erstattet den almindelige lønøkonomi i de kapitalistiske økonomier.

Weitzmans svar på dette er, at OD har en positiv extern effekt, som parterne ikke tager højde for ved indgåelse af lønkontrakten.

Set fra lønmodtagernes synspunkt indebærer OD en risiko for udsving i aflønningen på grund af mulige udsving i virksomhedens profit. Lønmodtagerne er endvidere mere sårbare overfor disse udsving end virksomhedsejerne, idet disse sidste kan placere deres midler i flere forskellige virksomheder og derved mindske udsvingene i afkastet. Denne mulighed har lønmodtagerne ikke, idet de højst er beskæftiget et par steder. Hvis de beskæftigede lønmodtagere er risikoaverse, trækker dette i retning af, at aflønningen skal være højere under OD. Begge parter vil derfor kunne blive bedre stillet ved at indgå en almindelig fastlønskontrakt.

Den externe effekt består i de ovenfor gennemgåede makroeffekter, som fremkommer, hvis alle virksomheder samtidig indfører overskudsdeling, og som betyder, at den generelle risiko for at blive arbejdsløs falder. Modregnes denne større jobsikkerhed i risikoen for udsving i aflønningen, er det ikke længere givet, at fastlønskontrakten er at foretrække for parterne.

Men argumentet kræver altså, at alle (eller

ihvertfald mange) virksomheder indfører OD på samme tid. Derfor mener Weitzman, at det er nødvendigt med statslig intervention i form af skattesubsidier for at få systemet i gang.

Det er imidlertid også muligt, at det er en reel interessekonflikt, der er årsag til den manglende udbredelse af OD.

Betragt situationen på kort sigt. Her betyder indførelse af OD, at den enkelte virksomhed øger beskæftigelsen udover, hvad den ville have gjort i en lønøkonomi. Vi antager (som hidtil), at marginalproduktiviteten er faldende med beskæftigelsen. I økonomien uden overskudsdeling vil virksomhedens marginale lønmodtager forøge den producerede værdi svarende til vedkommendes aflønning, hvis varemarkedet er kompetitivt. I økonomien med OD vil den marginale lønmodtager forøge den producerede værdi svarende til vedkommendes *grundløn*. Imidlertid modtager han en samlet aflønning, der er større end grundlønnen, så enten virksomhedsejernes reale profit eller de i forvejen ansatte lønmodtageres reale aflønning må falde for at dække forskellen mellem grundløn og samlet aflønning for den sidst ansatte. (For et simpelt formelt bevis se Haagen Pedersen (1988b)).

Det er i en sådan økonomi forholdsvis let at forestille sig en stiltiende alliance mellem virksomhedsejerne og de i forvejen ansatte om at undgå overskudsdelingskontrakter, da mindst en af parterne vil tabe på indførelsen af OD.

Dette problem behøver ikke forekomme i Weitzmans formelle model (jfr. Haagen Pedersen (1988a)), idet han dels ikke antager faldende marginalproduktivitet, og dels antager imperfekt konkurrence på virksomhedens afsætningsmarked. Den sidstnævnte antagelse betyder, at marginalproduktivite-

ten af arbejdskraft bliver større end realværdien af grundlønnen og giver således potentielt mulighed for, at den sidst ansatte forøger realværdien af produktionen svarende til mindst realværdien af den samlede aflønning.

Konklusionen er derfor, at under visse typer af produktionsfunktioner og markeder kan OD ikke undgå at betyde et fald i realindkomsten for enten virksomhedsejere eller de i forvejen ansatte, hvilket kan være en yderligere forklaring på den beskedne udbredelse.

En anden og mere diskuteret interessekonflikt er den direkte konflikt mellem de i forvejen beskæftigede (insiderne) og de arbejdsløse (outsiderne).

Pointen i denne historie er, at i en virksomhed med OD vil arbejdernes aflønning afhænge af gennemsnitsproduktiviteten foruden af aflønningsparametrene, der fastlægger hhv. overskudsandel og grundløn. Hvis der er faldende marginalproduktivitet på den enkelte virksomhed, vil de ansatte her have interesse i, at netop denne virksomhed ikke øger beskæftigelsen, idet det vil sænke deres aflønning. Har insiderne derfor indflydelse på virksomhedens beskæftigelsespolitik, må man forvente, at makroeffekterne af indførelse af OD reduceres eller helt udebliver. Det er denne sidste effekt, der gør, at Weitzmans OD-forslag siges at være uforeneligt med øget medarbejderindflydelse.

3. Investeringsadfærden

Hidtil har vi koncentreret os om overskudsdelings betydning for beskæftigelsen, idet vi har lagt os op ad Weitzmans analyse og set bort fra tilpasninger i det faste kapitalapparat. Imidlertid kan denne tilpasning på væsentlige punkter ændre analysens resultater. Først og fremmest betyder tilpasninger i kapitalapparatet, at det ikke længere er enty-

digt, hvad der skal deles. Man bliver nødt til at definere overskudsbegrebet præcist.

Hvis der skal være en fuldstændig analogi til analysen ovenfor, må overskuddet defineres som virksomhedens produktionsværdi minus lønomkostninger minus investeringsomkostninger, idet en skat på denne størrelse (dvs. et skattegrundlag med straksafskrivninger og ingen rentefradragsret) ikke påvirker virksomhedens adfærd. De analytiske resultater svarer derfor til ovenstående med det ekstra-resultat, at investeringerne også stiger ved indførelse af OD i en kompetitiv økonomi. Dette sker, fordi OD medfører en øget beskæftigelse pr. kapitalenhed, hvorfor kapitalens marginalproduktivitet stiger, hvilket betyder, at investeringerne stiger.

Det er dog et spørgsmål, om ikke denne konstruktion er uden reelt indhold, idet størrelsen af de ovenfor definerede overskud i forhold til lønsummen i virksomhederne er så lille, at den sænkning fra løn til grundløn, der kan komme på tale, kun vil få helt marginal betydning for økonomien. Hertil kommer, at konstruktionen ikke er uden reelle problemer.

Betragt situationen svarende til, hvad vi ovenfor har kaldt kort sigt, dvs. hvor aflønningsparametrene er holdt fast. Givet dette, er virksomhedens investeringsbeslutninger afgørende for lønmodtagernes aflønning. Alt andet lige betyder højere investeringer lavere aflønning. Man får således et system, hvor lønmodtagernes aflønning dels kan svinge over tid, og dels kan variere fra en virksomhed til en anden på et givet tidspunkt.

Da overskudsdelingen skal være symmetrisk for at få de viste effekter, dvs. der skal også være underskudsdeling, betyder det, at f.eks. nystartede virksomheder vil få problemer med at tiltrække arbejdskraft, da disse ofte i

en længere årrække har et negativt overskud, fordi de skal opbygge et kapitalapparat.

Mere generelt har konstruktionen det problem, at hvis arbejdsløsheden for visse centrale grupper af medarbejdere er tæt på nul, kan det betyde, at virksomhederne vil være tilbøjelige til at begrænse investeringerne for at kunne sikre en aflønning, der er tilstrækkelig til at kunne fastholde disse medarbejdere. Man kan således forestille sig, at de gunstige virkninger bliver noget mindre end ved den skematiske analyse ovenfor.

Der er således meget, der peger i retning af, man bør vælge et andet overskudsbegreb, som ikke har denne direkte negative effekt fra investeringerne til lønmodtagernes aflønning. Pointen er, at man skal vælge et begreb, der ikke indeholder straksafskrivninger (eller hvor kun en ubetydelig del af investeringen kan afskrives med det samme).

For at få et veldefineret begreb kunne man betragte det skattemæssige overskud. Dette har imidlertid samme skavank som ovennævnte overskud, nemlig at det er alt for lille i forhold til lønsummen. For at få et overskud, der er tilstrækkeligt stort, må man derfor se bort fra en del af de omkostninger, der tillades i det skattemæssige overskud. Et simpelt, men muligvis heller ikke tilstrækkeligt stort "overskud" at dele, kunne være virksomhedens dækningsbidrag (produktionsværdi minus lønomkostninger).

Vi betragter en økonomi, hvor kapitalapparatet tilpasses gradvist over tid, og indfører dækningsbidragsdeling i denne.

Som ovenfor betyder OD, at kravet til marginalproduktiviteten af arbejdskraft falder, og der bliver derfor ansat flere lønmodtagere pr. kapitalenhed. Da kapitalapparatet kun ændres gradvist, betyder indførelsen af OD, at beskæftigelsen stiger som ovenfor. Imidler-

tid betyder indførelsen af OD også, at virksomhedsejerne skal dele den ekstra profit, der opstår ved indkøb af nye maskiner, med lønmodtagerne. Dette trækker isoleret set i retning af at reducere den marginale indtjening af en maskine set fra virksomhedsejernes synspunkt. Omvendt betyder den ekstra beskæftigelse pr. maskine, at kapitalens marginalproduktivitet stiger. Hvis det antages, at OD indføres, således at lønmodtagernes realindkomst er uændret, vil den første effekt dominere, og den andel af den marginale indtjening, der tilfalder ejerne, vil være lavere under OD. (En formel udledning af resultatet findes i Haagen Pedersen (1988a)).

Da lønmodtagerne ikke bidrager til finansieringen af maskinen (fordi det er dækningsbidragsdeling), betyder det, at virksomhedsejerne vil reducere investeringerne med det formål at øge marginalproduktiviteten af maskinerne. Efter nogen tid har virksomheden et mindre kapitalapparat under OD, end den ville have haft i en økonomi uden OD. Beskæftigelseseffekten af indførsel af OD kan blive både positiv og negativ, hvis man tager højde for tilpasningen i kapitalapparatet, idet der ganske vist er flere ansat pr. maskine, men mængden af maskiner bliver reduceret.

Weitzmans "langsigs" resultat er heller ikke robust overfor indførsel af et fast kapitalapparat og dækningsbidragsdeling, idet den andel af marginalindtjeningen på maskinerne, der tilfalder virksomhedsejerne også her reduceres, fordi marginalindtjeningen skal deles med lønmodtagerne. Yderligere betyder antagelsen om markedsclearing på arbejdsmarkedet, at den stigning i marginalproduktiviteten af maskinerne, som ovenfor skyldtes merbeskæftigelsen, udbliver. Ergo betyder indførsel af dækningsbidragsdeling også i denne situation, at investeringerne falder. Kapitalapparatet i økonomien med OD bliver derfor på længere sigt

mindre end i økonomien uden OD. Dette betyder dels, at produktionen bliver mindre, og dels at realaflønningen til lønmodtagerne bliver mindre, fordi disse aflønnes svarende til værdien af deres marginalprodukt, der er mindre pga. det lavere kapitalapparat. (For en formel udledning se Haagen Pedersen (1988c)).

Hvis OD indføres i en økonomi med et fast kapitalapparat, og dette gøres på en måde, så der er et tilstrækkeligt stort overskud at dele, er perspektiverne derfor knap så gunstige, som Weitzmans analyse lægger op til, men stadig er der mulighed for, at OD kan give et positivt bidrag til løsning af de samlede økonomiske problemer, specielt hvis kapitalapparatet hovedsageligt består af importerede maskiner. OD vil da betyde en lempelse af betalingsbalancerestriktionen uden en tilsvarende reduktion i den indenlandske aktivitet.

4. Sammenhængen mellem kort og langt sigt hos Weitzman

Analysen hidtil har enten taget det udgangspunkt at sammenligne beskæftigelsen i situationen med OD med situationen uden OD givet aflønningen (eller realaflønningen). Dette er blevet kaldt kort sigt.

Alternativt har analysen taget det udgangspunkt, at der altid er ligevægt på arbejdsmarkedet og ens aflønning i alle virksomheder. Dette er blevet kaldt langt sigt. Det er imidlertid et åbent spørgsmål, om det er muligt at etablere en arbejdsmarkedsteori, der har begge disse egenskaber. Nordhaus (1988) siger det på følgende måde: "The key to Weitzman's argument is to combine perfect mobility of workers in the long run with perfect immobility in the short run, where both are embedded in perfectly competitive labor markets. How does Weitzman rationalize this key assumption? At this point in the the-

ory, there is a blank page".

For at tackle problemet må man formulere en løndannelsesteori på det korte sigt. Her vil vi referere to forskellige typer løndannelseteorier: Efficiency Wage modeller og lønforhandlingsmodeller.

5. Løndannelsesmodeller

Efficiency Wage modeller er løndannelsesmodeller, hvor aflønningen antages at bestemme arbejdsproduktiviteten (se f.eks. Shapiro & Stiglitz (1984), Akerlof (1982) eller Yellen (1984)). Begrundelsen kunne være, at højere løn gør det muligt at tiltrække bedre arbejdskraft eller begrænser sløseri på arbejdspladsen, fordi omkostningen ved at blive fyret stiger.

Det antages, at virksomheden sætter lønnen givet information om sammenhængen mellem løn og produktivitet. Den optimale løn bliver alene bestemt af sammenhængen mellem løn og produktivitet. Virksomheden vil derefter ansætte arbejdskraft til marginalproduktiviteten svarer til aflønningen.

Antages det nu (som hos Weitzman), at indførsel af OD ikke påvirker produktiviteten, og at denne stadig gives som en funktion af den samlede aflønning, da vil virksomheden vælge samme aflønning som i økonomien uden OD. Hvis virksomheden vælger at ansætte flere medarbejdere under OD end før, vil den tabe på det. Dette skyldes som sædvanligt, at marginalproduktiviteten af de ekstra lønmodtagere er lavere end den optimale aflønning (som jo er givet via sammenhængen mellem løn og produktivitet).

Der gælder således, at indførsel af OD med denne type løndannelse er helt uden effekt. (Se Wadhvani (1987) eller Østergaard-Sørensen (1988) for en formel udledning).

Alternativt kunne man vælge at betragte lønfastsættelsen som en forhandling mellem en fagforening og en arbejdsgiverforening. Weitzman (1987) betragter en sådan situation, hvor fagforeningen søger at maximere aflønningen pr. mand, svarende til at den ikke tillægger beskæftigelsen nogen betydning. Antagelsen begrundes med, at flertallet af fagforeningens medlemmer er beskæftigede uden risiko for afskedigelse som følge af forhandlingsresultatet (insiderne), mens et mindretal er påvirket af arbejdsløshed (outsiderne). Simpel flertalsafgørelse betyder, at fagforeningen kun tager højde for insidernes præferencer.

Weitzman betragter situationen, hvor der forhandles om grundlønnen, mens overskudsdelingsparametren er fastlagt ved lov eller ved en langsigtsskontrakt. Han viser, at i denne situation vil arbejdsløsheden være lavere i økonomien med OD end i økonomien uden.

Argumentet for dette er, at indførelsen af overskudsdeling i sig selv alene er til fordel for lønmodtagerne og til ulempe for arbejdsgiverne. Det anvendte forhandlingsløsningsbegreb (Nash forhandlingsløsningen) virker i en sådan situation, således at arbejdsgiverne delvist kompenseres i forhandlingsløsningen. Derfor bliver grundlønnen lavere end den oprindelige løn og beskæftigelsen højere efter indførelse af OD.

Weitzman viser endvidere, at givet at overskudsdelingsandelen til lønmodtagerne bliver tilstrækkeligt stor, vil der blive fuld beskæftigelse i OD-økonomien.

Dette er næppe overraskende: Når overskudsandelen til arbejderne bliver meget høj, kompenserer Nash forhandlingsløsningen arbejdsgiverne ved at give en meget lav forhandlet grundløn. Er overskudsandelen høj nok, bliver den forhandlede grundløn såle-

des lav nok til at sikre fuld beskæftigelse.

En indvending mod Weitzman (1987) kunne være, at specifikationen af forhandlingen ikke er dækkende for en fagforenings adfærd. Man kunne med mindst lige så god ret hævde, at fagforeningen søger at maximere lønsummen for sine medlemmer. I Jacobsen & Schultz (1988) vises, at har fagforeningen denne målsætning, er det muligt, at resultatet af forhandlingen vil føre til lavere beskæftigelse under overskudsdeling end i lønøkonomien. Årsagen, til at dette er muligt, er, at når fagforeningens målsætning er at maximere lønsummen, er den ikke nødvendigvis altid tilhænger af lønstigninger, da disse kan betyde, at lønsummen falder. Antag at den forhandlede løn har den egenskab, at en yderligere lønstigning vil reducere lønsummen. Indføres nu overskudsdeling med en given fast overskudsandel, stilles fagforeningen umiddelbart bedre. Arbejdsgiverne kompenseres delvist i lønforhandlingen ved, at grundlønnen *stiger*, og derfor falder beskæftigelsen.

Kravet, for at det negative resultat mht. overskudsdeling er gældende, er, således at det skal være fagforeningen, der modsætter sig lønstigninger.

6. Sammenfatning

Weitzmans faste overbevisning om overskudsdeling som mirakelkuren og de umiddelbare reaktioner såvel blandt økonomer som i den offentlige debat (The New York Times: "The Best Idea Since Keynes") synes på baggrund af de analyser, der er fulgt i kølvandet på Weitzmans fremstilling, at være noget vel optimistiske.

En gennemførsel af overskudsdelingssystemet må forventes at påvirke både kapitalakkumulationen og løndannelsen, og denne påvirkning kan blive af så betydeligt om-

fang, at de oprindeligt meget positive virkninger reduceres eller endog helt skifter fortegn.

Indførsel af overskudsdeling kan umiddelbart bidrage til at sænke marginalomkostningerne på arbejdskraft uden at ændre indkomstfordelingen. Herved kan man opnå en øjeblikkelig konkurrenceevneforbedring, og i en situation, hvor devalueringer ikke anses for et økonomisk-politisk instrument, kan OD derfor være en kærkommen erstatning. Imidlertid betyder effekterne på kapitalakkumulation og løndannelse, at denne umiddelbare forbedring kan vendes til en forværring på længere sigt, hvis ikke indførslen følges op af indkomstpolitiske og investeringsfremmende tiltag.

Indførelse af OD løser således næppe stagflationsproblemet alene, men det er dog muligt, at det kan give et bidrag hertil.

Litteraturliste

- Akerlof, G.A.: *Labour Contracts as Partial Gift Exchange*; Quarterly Journal of Economics, 1984.
- Jacobsen, H.J. & Schultz, C.: *Profit Sharing May Increase Unemployment*; Københavns Universitet, Økonomisk Institut, 1988 (upubliceret).
- Nickell, S.: *The Investment Decision of the Firm*; Cambridge University Press, 1978.
- Nordhaus, W.: *Can the Share Economy Conquer Stagflation?*; Quarterly Journal of Economics, 1988.
- Pedersen, L.H.: *Profit Sharing, Employment and Investment*; Discussion Papers 88-02, Institute of Economics, University of Copenhagen, 1988a.
- Pedersen, L.H.: *Overskudsdeling i en lille åben økonomi*; Fremkommer i Nationaløkonomisk Tidsskrift, 1988b.
- Pedersen, L.H.: *Profit Sharing, Investment and Flexible Wages*; Københavns Universitet, Økonomisk Institut, 1988c (upubliceret).
- Shapiro, C. & Stieglitz, J.: *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*; American Economic Review 74, 1984.
- Sørensen, T.Ø.: *Structural Unemployment, Employment Protection and Profit Sharing*; Discussion Papers 88-13, Institute of Economics, University of Copenhagen, 1988.
- Vanek, J.: *Workers' Profit Participation, Unemployment and Keynesian Equilibrium*; Weltwirtschaftliches Archiv 94, 1965.
- Wadhvani, S.: *Profit Sharing and Meade's Discriminating Labour-Capital Partnerships: A Review Article*; Oxford Economic Papers 39, 1987.
- Wadhvani, S.: *Profit Sharing as a Cure for Unemployment*; International Journal of Industrial Organization vol 1, 1988.
- Weitzman, M.L.: *Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems*; Economic Journal, 1983.
- Weitzman, M.L.: *The Share Economy*; Harvard University Press, 1984.
- Weitzman, M.L.: *The Simple Macroeconomics of Profit Sharing*; American Economic Review, 1985.
- Weitzman, M.L.: *Steady State Unemployment Under Profit Sharing*; Economic Journal, 1987.
- Yellen, J.: *Efficiency Wage Models of Unemployment*; American Economic Review Proceedings 74, 1984.
- Aage, H.: *A Small, Open Share Economy*; Københavns Universitet, Økonomisk Institut (upubliceret), 1987. Fremkommer i Cambridge Journal of Economics.