

Arbejdsmarkedsøkonomi

Aspekter af sammenhænge mellem nyere arbejdsmarkedsteori og generel makroteori.

1. Indledning

Arbejdsmarkedsøkonomien har gennemløbet en rivende udvikling i de sidste 15-20 år - både på det teoretiske plan og det empiriske plan. Således er den stigende andel af arbejdsmarkedsartikler i de førende internationale tidsskrifter bemærkelsesværdig (som eksempel kan nævnes, at ca. $\frac{1}{3}$ af artiklerne i *American Economic Review*, juni 1986 er arbejdsmarkedsartikler. På den hjemlige front genfindes dette billede. I *Nationaløkonomisk Tidsskrift* for hele årgang 1985 er ca. $\frac{1}{4}$ arbejdsmarkedsartikler). Kendetegnende for udviklingen har været en opdyrkning af en række specifikke teoridannelser til beskrivelse og forklaring af det virkelige arbejdsmarkeds mangeartethed og kompleksitet; arbejdsmarkedet er nu ikke beskrevet blot ved hjælp af en udbudskurve og en efterspørgselskurve, hvilket groft sagt var tilfældet før 1960'erne.

Det er ikke muligt her at komme ind på alle sider af den nyere arbejdsmarkedsøkonomi. For en oversigt over den nyere arbejdsmarkedsteori henvises til Schmidt-Sørensen (1986). Her vil jeg alene berøre

den del af den nyere arbejdsmarkedsteori, som har haft særlig betydning for den moderne makroteori. Formålet er at illustrere, at en stor del af udviklingen inden for arbejdsmarkedsteorien har tenderet at bygge bro mellem mikro og makro. De to teoridannelser, som jeg vil se nærmere på, er implicit kontraktteori og teorien om effektive lønninger ("efficiency wages").

I Hall og Taylor (1986) afgrænses de væsentligste fremskridt, der i de senere år har fundet sted inden for den generelle makroteori, til følgende to områder, nemlig pristilpasning og forventningsdannelse. Jeg vil her komme ind på arbejdsmarkeds-teoretiske aspekter, der har nær berøring med pristilpasning; angående forventningsdannelse henvises til Andersen (1986).

Der er i dag udbredt enighed om, at det er en realistisk antagelse, at priserne er stive på kort sigt og fleksible på lang sigt. Sagt på en anden måde anses økonomien for at være grundlæggende stabil; efter et efterspørgelschok eller et udbudschok vil økonomien uundgåeligt før eller siden vende tilbage til dens normale langsigtede trend for produktion og beskæftigelse. På grund af stivheder i den økonomiske struktur kan denne tilbagevenden imidlertid forløbe langsomt. De nye teorier om pristilpasning forsøger at udfylde tomrummet mellem en makromodel med sti-

*Nationaløkonomisk Institut,
Handelshøjskolen i Århus*

ve priser (den keynesianske model) og en makromodel med fleksible priser (den klassiske model). Rent faktisk karakteriseres den moderne makroteori i dag ved, at pristilpasning og rationelle forventninger er indkorporeret i de traditionelle keynesianske og monetaristiske modeller. De nyere pristilpasningsteorier benytter sig direkte af mikroøkonomiske forklaringer på den langsomme tilpasning. De mikroøkonomiske forklaringer baseres bl.a. på kontrakter på arbejdsmarkedet og virksomhedernes mangel på information om det konkrete indhold af et efterspørgselschok. Hermed er vi parate til at se nærmere på implicit kontraktteori.

2. Implicit kontraktteori.

Siden begyndelsen af 1970'erne har studier af arbejdsløshedens struktur været et centralt område i arbejdsmarkedsforskningen. Et vigtigt element i denne forskning har været opdeling af arbejdsløsheden i frekvens og varighed og herved en betoning af forskelle mellem dels de faktorer, der er bestemmende for indstrømning til arbejdsløshed, og dels de faktorer, der er bestemmende for udstrømning fra arbejdsløshed. I starten fokuseredes der i høj grad på den arbejdsløshed, som initieres af arbejdere, dvs. frivillige opsigelser ("quits") og de arbejdsløses søgning efter arbejde. Senere i 1970'erne er interessen delvis drejet væk fra søgearbejdsløshed og de arbejdsløses adfærd og over mod virksomhedernes og de ansattes adfærd. Det er her, den implicitte kontraktteori kommer ind i billedet.

En implicit kontrakt kan siges at foreligge, når en arbejder og en arbejdsgiver hver for sig opfører sig, som om de er legalt bundet til en bestemt adfærd uden formelt at være det. Den implicitte kon-

trakt kan betragtes som en ex ante og ikke juridisk bindende overenskomst omfattende bl.a. aflønningsregler og opsigelsesregler for et antal år frem i tiden, der ikke genforhandles ex post. Udtrykket "den usynlige hånd" bliver i den implicitte kontraktteori til "det (u)synlige håndtryk". I praksis vil "kontrakten" mellem en arbejdsgiver og en ansat typisk bestå af både eksplicitte, skrevne elementer og delvis af implicitte, stiltiende overenskomster.

Den implicitte kontraktteori er baseret på traditionelle neoklassiske forudsætninger om nyttemaksimerende arbejdstagere/forbrugere og profitmaksimerende virksomheder. I modsætning til traditionelle neoklassiske forudsætninger er den implicitte kontraktteori desuden normalt baseret på mobilitetsomkostninger og inkomplette markeder til allokering af risiko.

Hverken arbejdere eller virksomheder har, når kontrakten aftales, kendskab til fx. de efterspørgselschok, der indtræffer, efter kontrakten er aftalt, herunder om det enkelte chok er positivt eller negativt. Det kan tænkes, at de har en ide om sandsynligheden for at et negativt henholdsvis et positivt chok vil indtræffe. Vi kan fx. antage, at der faktisk er 50% chance både for et negativt og et positivt chok (de objektive sandsynligheder). Hvis arbejdere og virksomheder har et lignende billede af verdenen, vil de objektive sandsynligheder svare til de subjektive sandsynligheder. Denne sammenhæng er i princippet udtryk for rationelle forventninger. I de risikobaserede kontraktmodeller er den ufuldstændige information om de fremtidige forhold symmetrisk, dvs. arbejdere og virksomheder besidder samme information. Derimod er den ufuldstændige information i de informationsbaserede kontraktmodeller asymmetrisk, idet virk-

somhederne ex post antages at have et bedre informationsgrundlag om de faktiske afsætningsforhold m.m. Under ovennævnte omstændigheder er det optimalt at gøre lønsats og beskæftigelsesomfang i kontrakten betinget af, om næste periode er et "godt" år eller et "dårligt" år. Kontrakten får således følgende udseende, når efterspørgselschokket antages at hidrøre fra en ændring i arbejdskraftens produktivitet:

Hvis produktiviteten er høj:

ansæt arbejdskraft svarende til L_1 timer

$$\text{betal reallønnen } \frac{W_1}{P_1}$$

Hvis produktiviteten er lav:

ansæt arbejdskraft svarende til L_2 timer

$$\text{betal reallønnen } \frac{W_2}{P_2}$$

jf. at en ændring i arbejdsproduktiviteten giver anledning til et efterspørgselschok vedr. efterspørgslen efter arbejdskraft. Sammenfattende kan den måde, hvormed relationerne mellem en virksomhed og dens ansatte beskrives i den implicitte kontraktteori, karakteriseres som et "to-trins spil". På det første (ex ante) trin fastlægger parterne kooperativt deres fremtidige handlen. Næste (ex post) trin forekommer, når aftalerne føres ud i livet. Her antages parternes adfærd at være non-kooperativ, uden nogen dog bryder de på forhånd fastlagte aftaler.

En type kontraktteori er der risikobaserede teorier. For en enkel formel fremstilling henvises til Lommerud (1985). Oftest antages at arbejderne har risikoaversion, og virksomhederne er risikoneutrale. Dvs. arbejderne foretrækker en konstant indtjening fremfor en fluktue-

rende. Den optimale kontrakt kan da indebære det bemærkelsesværdige, at reallønnen skal være højere, når produktiviteten er høj. Under alle omstændigheder vil reallønnen ligge under marginalproduktiviteten i højproduktivtidsperioder og over i lavproduktivtidsperioder. Arbejderne vil opnå samme nytteniveau i begge perioder, men de vil arbejde mere i højproduktivtidsstiltælden, Hall og Taylor (1986:409). I sammenligning med kontraktmodellen vil reallønnen i en walrasiansk spotmarkedsmodel være højere i højproduktivtidsstiltælden og lavere i lavproduktivtidsstiltælden. Virksomhederne fungerer således i kontraktmodellen bl.a. som "forsikringsselskaber" med hensyn til variationer i reallønnen som følge af ændringer i værdien af marginalproduktiviteten. Flytningen af risiko fra de enkelte ejere af "human capital" til ejere af finciel kapital betyder, at reallønnen ikke alene afspejler arbejdskraftens marginalprodukt, men også en forsikringspræmie. For nyttemaksimerede lønmodtagere, der lægger vægt på lønnens købekraft, vil de nominelle lønninger i kontakterne naturligvis i høj grad også afspejle forventningerne til den fremtidige prisudvikling. Teorien er dermed i stand til at forklare lønstivheder på arbejdsmarkedet. Konsekvenserne for pristilpasningen på færdigvaremarkederne er åbenbare, hvis virksomhederne anvender "mark-up"-prisfastsættelse, hvilket er en mulig realistisk antagelse¹). »Mark-up«-prisfastsættelsesstrategi implicerer stive priser, hvis andre omkostningselementer end lønudgifter holdes uændrede samt at reallønnen er stiv.

Spørgsmålet er så, om de risikobaserede kontraktmodeller via lønstivhed kan give de traditionelle keynesianske resultater med hensyn til arbejdsløshed. Den im-

plicitte kontraktteori blev jo oprindelig formuleret med henblik på at forklare beskæftigelsesomfang forskellig fra det efficiente omfang (beskæftigelsesomfanget svarende til ligevægt på arbejdsmarkedet). Det kan vises, at risikospredningsargumentet ikke kan forklare nogen arbejdsløshed, som ikke kan forklares i en walrasiansk spotmarkedsandel, hvis det er muligt at gøre kontrakten betinget af alle mulige chok. Derfor har de risikobaserede kontraktmodeller ingen særlig værdi i relation til forklaring af opgange og nedgange i økonomien.

Modifikationer af de risikobaserede kontraktmodeller kan lede til inefficiente beskæftigelsesomgang, dvs. uligevægt på arbejdsmarkedet. Den anden type kontraktteori videreudvikler førstnævnte type ved at introducere asymmetrisk information ex post om virksomhedernes afsætningsforhold. Virksomhederne antages at have bedre information end de ansatte og have risikoaversion. Dermed vil virksomhederne ønske en lønreduktion i "dårlige tider". Da virksomhederne får incitament til altid at hævde, at det er "dårlige tider", bindes lønnen sammen med antal ansatte i virksomheden, der er observerbar for begge parter. Det betyder, at virksomhederne i "dårlige tider" vil reducere beskæftigelsen mere end ønskeligt fra et efficienssynspunkt, fordi det er den eneste måde, de kan opnå et lønfald. Vi får altså ex post inefficiente beskæftigelsesomfang, selv om kontrakterne ex ante er efficiente givet informationsstrukturen. Arbejdsløsheden vil således være højere end i den walrasianske model, Hart (1983). Jf. dog Cooper (1983) hvor resultatet, med hensyn til om der fås mere eller mindre arbejdsløshed, synes at afhænge af modelspecifikationen. Dog kan det inefficiente beskæftigelsesomfang påvirkes henimod

et mere efficient beskæftigelsesomfang, hvis lønnen gøres betinget af observerbare variable, som fx. leveomkostningerne og den samlede arbejdsløshedsprocent i samfundet. I så fald reduceres også disse modellens forklaringsgrad med hensyn til arbejdsløsheden.

Et arrangement, hvor afskedigelser rammer sidst ansatte først, kan være en del af en implicit kontrakt. Dvs. en garanti eller forsikring for de personer, der har været ansat længst mod at blive afskediget som følge af kort sigts efterspørgselschok, undtagen i tilfælde af kraftige efterspørgselsfald. Afskedigelserne af de sidst ansatte kan have form af midlertidig hjemsendelse (hvis ikke virksomhederne bidrager til arbejdsløshedsforsikringen, er der ved midlertidig hjemsendelse i princippet tale om subsidiering af virksomheder med relativ stor variabilitet i beskæftigelsen. Midlertidig hjemsendelse kan her ses som en måde at subsidiere "labour hoarding"; dog således, at den sker uden for virksomheden og regnes som arbejdsløshed. Hvis virksomhederne bidrager til arbejdsløshedsforsikringen, vil virksomhederne alt andet lige i højere grad foretrække at holde på arbejdskraften fremfor at foretage hjemsendelser/afskedigelser, og i stedet reducere priserne tilstrækkeligt til at afsætte produktionen, Hall og Taylor (1986:466)). Dette arrangement betyder, at efter en periode, hvor afskedigelsesrisikoen er høj, vil arbejdernes indtjening sandsynligvis være stabil fremover. For så vidt som de ansatte sætter pris på en stabil indtjening, vil de være villige til at betale "en forsikringspræmie" - for denne stabilitet ved at acceptere alt andet lige lavere lønninger, hvilket reducerer virksomhedens omkostninger. Begge parter har hermed incitamenter til at indgå en implicit kontrakt.

Er det realistisk at gå ud fra, at arbejdere og virksomheder faktisk opfører sig i overensstemmelse med den implicitte kontraktteori? Det er jo typisk tilfældet i sådanne *ex ante*, *ex post* modeller, at én eller flere begge parter vil have incitamenter til at ændre på eller overtræde aftalen, så snart de faktiske fremtidige forhold kommer til syne. Dette er især aktuelt for implicitte aftaler, men problemstillingen har sandelig også relevans for eksplicitte aftaler. Hvad kan afholde parterne for at "snyde"? En væsentlig årsag til, at arbejdere forventes at overholde kontrakterne, er mobilitets og søgeomkostninger. Angående virksomhedernes troværdighed har argumentationen gået på, at virksomheder, der ikke overholder kontrakterne, meget hurtigt vil få et dårligt ry blandt arbejdere og i forlængelse heraf løbe ind i rekrutteringsproblemer. I en "reputational" model vil arbejderne basere deres forventninger til fremtidige løn- og beskæftigelsesniveauer på faktiske tidligere niveauer. Virksomhederne har kendskab til denne adfærd, og vil tage den ind i overvejelserne, når de fastlægger disse niveauer. Denne proces kan vises at være uafhængig af, hvilken information arbejderne har om de faktiske forhold. Da kontrakter baseret på asymmetrisk information normalt resulterer i inefficiente beskæftigelsesomfang, taler noget for at fortrække "troværdighedsmekanisme-baserede" modeller, Hart (1983) og Carmichael (1984). Det kan diskuteres bl.a. for praktiske formål, om arbejderne forventninger til virksomhedernes troværdighed skal baseres på adaptive forventninger (budgetrettede forventninger) eller rationelle forventninger (fremadrettede og modelkonsistente forventninger). Endelig kaster disse modeller også lys på fx. lønstivheder på arbejdsmarkedet og ufrivillig

arbejdsløshed, Lommerud (1985: 117-122). Der kan trækkes flere paralleller mellem anvendelse af begrebet troværdighed på arbejdsmarkedet og anvendelsen af begrebet troværdighed i forbindelse med annonceringer af ændringer i den økonomiske politik, dvs. tror de økonomiske agenter, at de annoncerede ændringer faktisk gennemføres.

Flere empiriske undersøgelser tyder på, at længerevarende ansættelsesforhold er hyppigt forekommende, at sandsynligheden for jobskift er faldende i takt med ansættelsesperiodens varighed, og at arbejdere ofte vender tilbage til deres gamle arbejdsplads. Disse observationer kan forklares via søgeteori (søgning efter den bedste "match" mellem arbejdstager og virksomhed), via teorien om virksomhedsspecifik "human capital", men også via den implicitte kontraktteori. Den afgørende variabel i alle forklaringerne er den forventede nutidsværdi af den fremtidige indkomst og ikke den aktuelle indkomst.

I slutningen af 1970'erne dukkede den såkaldte rangordnings- eller "principal-agent"-teori op. Denne er nært knyttet til den implicitte kontraktteori. Imidlertid er der i "principal-agent"-teorien almindeligvis tale om individuelle og bindende kontrakter. Hvis arbejdskraften er heterogen, kan den optimale individuelle kontrakt indebære, at lønnen skal rangordnes efter individuel produktion, som er observerbar for virksomheden, *uden* at lønnen nødvendigvis knyttes direkte til produktiviteten, Lazear og Rosen (1981). I "principal-agent"-litteraturen er formålet med (implicitte) kontrakter at indføre præstationsincitamenter, der bevirker længerevarende ansættelsesforhold. "Agency"-hypotesen forudsiger en sammenhæng mellem indtjeningsprofil og anciennitet i

virksomheden, selv i situationer uden forekomst af virksomhedsspecifik "human capital" og mobilitetsomkostninger. Der er således både i den implicitte kontraktteori og "principal-agent"-teorien argumenter for at adskille realløn fra marginalproduktivitet. Denne modeltype kan desuden føre til ufrivillig arbejdsløshed, jf. Foster og Wan (1984).

3. "Efficiency wage theory", ufrivillig og naturlig arbejdsløshed

"Efficiency wage theory" er en teoriudvikling, der på det seneste er skudt op inden for arbejdsmarkedsøkonomien. Den effektive lønhypotese går ud på, at arbejdskraftens produktivitet er en funktion af reallønnen. Hvis denne reduceres, vil produktiviteten forringes, hvilket kan resultere i øgede omkostninger pr. produceret enhed.

Her går årsagssammenhængen også fra realløn til produktivitet og ikke kun omvendt som i traditionel neoklassisk teori. I praksis går årsagsretningen formentlig begge veje, selv om det traditionelt har været en almindelig accepteret forklaring, at det er produktivitetsstigninger, der betinger reallønsstigninger. Eksempelvis hersker der noget nær generel enighed om, at den svagere reallønsudvikling i USA fra begyndelsen af 1970'erne (efter 1. olieprischok) skyldes den parallelle svagere produktivitetsudvikling i USA siden 1973. På den anden side kan man stille sig spørgsmålet, om det er de sidste par års lave lønstigningstakt (nominel som real), der er årsag til den nuværende tilsyneladende ringe produktivitetsudvikling i Danmark!

Teoriudviklingen, der på visse områder er knyttet til implicit kontraktteori, giver bl.a. en forklaring på, hvorfor virksomhederne ikke sænker lønningerne i en situa-

tion med uligevægt på arbejdsmarkedet i form af ufrivillig arbejdsløshed, hvor de arbejdsløse pr. definition er kendetegnet ved, at de er villige til at tage arbejde til en løn lavere end den aktuelle. Dvs., køberne ønsker at betale mere, end sælgerne kræver. Før vi ser på den effektive lønhypoteses relevans i forklaring af ufrivillig arbejdsløshed og andre arbejdsmarkedsfænomener, skal argumentationen, for det rimelige i at antage at produktiviteten er en funktion af reallønnen, gengives. Der er tre basale modelvarianter. Argumentationen er baseret på traditionel neoklassisk individuel optimerede adfærd. Der eksisterer dog også en sociologisk begrundet model, der understøtter den effektive lønhypotese, jf. Yellen (1984). Hypotesen blev først fremført i forbindelse med u-lande, hvor sammenhænge mellem lønninger, ernæring, sygelighed og produktivitet blev understreget.

"Skulkemodellen". Antag at den enkelte arbejder har valget mellem at arbejde eller pjække. De arbejdere, der pjækker, har en sandsynlighed for at blive afsløret og fyret. Incitamentet til at pjække vil være størst i en situation med fuld beskæftigelse, da den fyrede arbejder da blot kan gå over i et andet ansættelsesforhold. Hvis det endvidere antages, at lønningerne er identiske i alle virksomheder, vil det være omkostningsfrit at pjække, jf. modellen i Shapiro og Stiglitz (1984). Under disse omstændigheder vil det være fordelagtigt for den enkelte virksomhed at hæve lønnen. Når alle virksomheder gør dette, stiger gennemsnitslønnen og beskæftigelsen falder. Den faldende beskæftigelse er i realiteten en form for klassisk arbejdsløshed, dvs. overudbud på arbejdsmarkedet (arbejdsløshed) og overefterspørgsel på vare- og tjenestemarkedet. Arbejdsløsheden, der betyder, at fyringer for arbej-

ren nu ikke længere er omkostningsfrie, virker som et arbejdskraftdisciplineringsredskab. Virksomhedernes adfærd har påført de ansatte et incitament til at arbejde fremfor at pjække med positive produktivitetseffekter som følge.

Ansættelseskontrakter kan dog udformes således, at den ufrivillige arbejdsløshed reduceres eller elimineres. Eksempelvis kan et anciennitetsbestemt aflønningssystem, hvor lønnen først ligger under og siden over værdien af arbejdskraftens marginalprodukt, løse incitamentsproblemet. Lazear (1981). Hvis nutidsværdien af lønnen korresponderer med markedsclearingsniveauet, elimineres den ufrivillige arbejdsløshed. Imidlertid skabes der så "moral hazard"-problemer, idet virksomheden nu får incitament til at fyre ansatte, og ansætte yngre arbejdere, når deres anciennitetsbestemte løn når niveauet for værdien af marginalproduktet, Yellen (1984: 203). Hvis virksomheden falder for fristelsen evt. i modstrid med en implicit aftale, vil den efterhånden opnå ry for at fyre ældre ansatte. Dette dårlige ry bevirker formentlig alvorlige rekrutteringsproblemer, hvilket måske på forhånd automatisk kan få virksomheden til at afstå for fristelsen.

Jobskift. For det andet kan løntilbud, der ligger højere end clearingsniveauet, tænkes at reducere omfanget af stillingskift med heraf følgende lavere totale omkostninger, hvilket ligeledes har positive produktivitetseffekter. Loyaliteten over for virksomheden styrkes ved den højere løn. Igen går argumentationen på, at den enkelte arbejders sandsynlighed for at forlade en stilling vil være mindre desto højere aggregeret arbejdsløshedsniveau og desto højere løn. Et anciennitetsbestemt lønsystem, der her ikke giver anledning til

"moral hazard", vil også i denne sammenhæng reducere eller eliminere den ufrivillige arbejdsløshed.

"*Adverse selection*", som udvælgelsesmekanisme på arbejdsmarkedet, er en tredje kilde til en sammenhæng mellem produktivitet og løn. Hvis arbejdskraften er heterogen med hensyn til produktivitet, samt hvis produktivitet og den enkelte arbejders lønkrav (reservationsløn/acceptløn) er positivt korrelerede, vil virksomheder med et generelt højt lønniveau også tiltrække de bedst kvalificerede. Det vil da være optimalt for den enkelte virksomhed ikke at ansætte de ansøgere, der er villige til at arbejde for mindre end den aktuelle løn, hvor denne forudsættes at ligge over clearingsniveauet. Disse personer afslører sig selv som mindre kvalificerede, når de stiller med relativt moderate lønkrav. Bemærk at tankegangen her er, at virksomhederne ved et relativt højt lønniveau er i stand til at skaffe sig arbejdere, som de ellers ikke kan få fat i, snarere end at den enkelte person arbejder mere effektivt end ellers.

Ufrivillig arbejdsløshed. Antag en økonomi med identiske, fuldkommen konkurrence virksomheder, hver med følgende produktionsfunktion: $q = f(e(w)N)$, hvor N er antal ansatte, e er arbejdsintensiteten pr. ansat og w er reallønnen (arbejdstiden forudsættes konstant). Her fastsætter virksomheden lønnen således, at arbejdskraftomkostningerne pr. efficiensenhed minimeres fremfor arbejdskraftomkostningerne pr. ansat. Det kan vises, at en profitmaksimerende virksomhed, der kan ansætte det antal personer, den ønsker, til den løn den frit vælger at tilbyde, vil tilbyde en løn $\hat{w}$ ("den effektive løn"), således at elasticiteten af arbejdsintensiteten af e med hensyn til reallønnen w er 1 (elasticiteten af $e(w)$ med

hensyn til w antages at være mindre end 1 for relativt høje w og større end 1 for relativt lave w). Schmidt-Sørensen (1987). Antal ansatte bestemmes, således at arbejdskraftens marginalprodukt er lig med reallønnen $\hat{w}$. På aggregeret niveau vil ligevægtsløsningen være karakteriseret af ufrivillig arbejdsløshed, givet at den aggregerede arbejdskraftefterspørgsel er mindre end det aggregerede udbud af arbejdskraft til lønsatsen $\hat{w}$. Selv om arbejdsløse er villige til at arbejde til en lavere løn end $\hat{w}$, vil virksomheden ikke sænke lønnen og ansætte flere, idet lønreduktionen reducerer de allerede ansattes produktivitet. Det kan vises, at den effektive lønmodel er forenelig med pengelønsstivhed og konjunkturarbejdsløshed, jf. Akerlof og Yellen (1985).

I de fleste versioner af den effektive lønteori, der anvendes i makroøkonomisk øjemed, er e ikke kun en funktion af w men også af arbejdsløshedsprocenten og lønsatserne i andre virksomheder. Eksempelvis bevirker et forøget arbejdsudbud alt andet lige større arbejdsløshed, som videre antages at give anledning til en stigning i e . Virksomhederne øger herefter deres efterspørgsel efter arbejdskraft. Ergo resulterer et øget arbejdsudbud i flere beskæftigede i ligevægt. I øvrigt kommer der yderligere effekter, når bl.a. ligevægtsreallønnen efterfølgende ændres, Akerlof og Yellen (1985: 831). En stigning i den relative løn, som virksomheden tilbyder, vil resultere i en stigning i e (en stigning i den relative løn sker, når virksomhedens løntilbud øges, henholdsvis når lønsatserne i andre virksomheder reduceres). Den optimale lønsats $\hat{w}$, som en virksomhed vil tilbyde, vil være positiv afhængig af lønsatserne (evt. de forventede lønsatser) i andre virksomheder.

Om og hvorfor ufrivillig arbejdsløshed

eksisterer er iøvrigt blevet debatteret kraftigt i de senere år. Tilhængere af hypotesen om naturlig arbejdsløshed (jf. nedenfor) benægter, at arbejdsløshed kan være ufrivillig i modeller med rationelle agenter. Keynesianere afviser ikke på forhånd ufrivillig arbejdsløshed, men interesserer sig for mikrobaserede årsagsforklaringer, hvilket ikke er problemløst. Fx er det velkendt, at det walrasianske ligevægtsbegreb i neoklassisk teori udelukker muligheden for ufrivillig arbejdsløshed. I jobsøgemodeller betegnes arbejdsløshed normalt som friktionsbetinget eller frivillig. Arbejdsløshed betinget af jobskift, hvor disse søges mindsket ved at lønnen holdes over clearingsniveauet for at støtte rekruttering og reducere opsigelser, kan i en vis henseende også betragtes alene som friktionsbetinget. Det kan hævdes, at den arbejdsløshed, som viser sig i en implicit kontraktmodel ikke blot er frivillig, men også kan undgås ved efficiente kontrakter, Hart (1983). For teorier, hvor høje, ufleksible lønninger bindes sammen med fordelagtige effekter på arbejdsmoral- og præstationer, kan virksomhederne introducere præstationsaftaler (dvs. incitamentsskabende lønsystemer) herunder akkordaflønning og anciennitetsbestemt aflønning, hvilket reducerer omfanget af ufrivillig arbejdsløshed.

Naturlig arbejdsløshed. Skønt arbejdsløshed normalt betragtes som et tegn på overudbud af arbejdskraft, forekommer der arbejdsløshed - kaldet den naturlige arbejdsløshed - selv når arbejdsmarkedet er i ligevægt. Der er flere årsager til denne type arbejdsløshed. For det første er en del af den naturlige arbejdsløshed friktionsbetinget. Der sker til stadighed en indstrømning på arbejdsmarkedet af job-søgende personer ligesom personer, der i forvejen er på arbejdsmarkedet, skifter

job. Den friktionsbetingede arbejdsløshed er et resultat af, at jobsøge- og jobskiftprocessen ofte tager tid. For det andet kan udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet udmærket svare til hinanden aggregeret set, samtidig med at der på nogle delarbejdsmarkeder er overefterspørgsel og på andre overudbud; alle delarbejdsmarkeder clearer ikke på samme tidspunkt. Et tredje bidrag til den naturlige arbejdsløshed kommer fra marginalgrupperne på arbejdsmarkedet, der ofte kendetegnes ved kun at være i beskæftigelse i kortere perioder inden for det enkelte år.

Der er ikke generel enighed om, på hvilken måde den naturlige arbejdsløshed bedst kan måles. Nogle har defineret den naturlige arbejdsløshed som den arbejdsløshedsprocent for hvilken den aktuelle løninflation er lig med den forventede inflation. Jf. en såkaldt forventningsudvidet Phillips-kurve givet som

$$(1) \quad \pi = -\beta(u - \bar{u}) + \pi^e$$

hvor π og π^e er den faktiske henholdsvis den forventede inflationsrate og u og $\bar{u}$ er den faktiske henholdsvis den naturlige arbejdsløshedsprocent. I formuleringen af (1) er der implicit forudsat fravær af udbudsbetingede prischok. Hvis $u = \bar{u}$ vil $\pi = \pi^e$. Dette mål er imidlertid stærkt afhængig af, hvorledes den forventede inflation måles. En anden anvendt metode går ud på at beregne den gennemsnitlige arbejdsløshedsprocent for en længere år-række og anvende dette gennemsnit som et mål for den naturlige arbejdsløshed. Et problem ved denne målemetode er, at der kan forekomme niveauskift i den naturlige arbejdsløshed over tiden, måske på grund af forskydninger i arbejdsstyrkens demografiske sammensætning, Lilien (1982).

Andre arbejdsmarkedsfænomener.

Hvis den effektive lønhypotese gælder for nogle sektorer men ikke for andre, kan eksistensen af duale arbejdsmarkeder forklares. I den primære sektor er den effektive lønhypotese gældende, således at antal stillinger er rationeret. I den sekundære sektor, hvor sammenhængen fra real-løn til produktivitet er fraværende, clearer arbejdsmarkedet til et lavere lønniveau. Denne lønforskel kan tænkes at resultere i arbejdsløshed blandt jobsøgere, der "stiller sig i kø" til ledige stillinger i den primære sektor.

Forskellige løntilbud til jobsøgere fra virksomhed til virksomhed kan forklares ved, at sammenhængen mellem realløn og arbejdsintensitet er specifik fra virksomhed til virksomhed. Virksomhedernes effektive lønninger w vil da være forskellige. Ligevægt vil derfor være karakteriseret af en fordeling af løntilbud til identiske arbejdere.

Endelig bidrager den effektive lønhypotese til forklaring af diskriminering mellem personer med forskellige observerbare kendetegn. Under jobrationering kan en virksomhed, der f.eks. er forudindtaget for mænd fremfor kvinder, vælge førstnævnte uden omkostninger. Desuden vil en forskellig sammenhæng mellem produktivitet og realløn for forskellige grupper på arbejdsmarkedet give sig udslag i forskellige effektive lønninger w grupperne indbyrdes. Personer fra grupper med laveste omkostninger pr. produceret enhed ansættes først. Andre persongrupper vil ved efterspørgselsfluktuationer bære en relativ stor andel af eventuelle afskedigelser.

Vurdering. Modellerne baseret på den effektive lønhypotese giver svar på den tilsyneladende paradoksale kendsgerning, at eksistens af overudbud af arbejdskraft

ikke fører til lønreduktioner og eliminering af ufrivillig arbejdsløshed. Der eksisterer dog potentielle problemer med disse modeller. Fx. vil "komplicerede" kontrakter i flere tilfælde være Pareto-superiore og eliminere ligevægtsarbejdsløsheden, ligesom modellerne kan resultere i en konjunkturmodløbende snarere end en konjunkturmedløbende produktivitetsudvikling. Teoriretningen har alt i alt hurtigt overstået kravlestadiet, men der resterer stadig yderligere teoriudvikling og empiriske studier inden fremtiden for teoriudviklingens levedygtighed kan afgøres, selv om Schultze (1985) fremhæver relevansen af "efficiency-wage"-teori som element i fremtidige makroøkonomiske analyser.

4. Afslutning

Den implicitte kontrakteoris og den effektive lønhypoteses betydning for moderne makroteori er blevet fremhævet. Imidlertid beskæftiger denne litteratur sig primært med reallønsstivhed og delvis relativ lønstivhed. Den synes ikke at have meget at sige om stive nominelle lønninger. Tiden må vise, om forskningsindsatsen i den nærmeste fremtid munder ud i implikationer for de nominelle lønninger, jf. som et udgangspunkt Schultze (1985) og Akerlof og Yellen (1985).

Men også andre elementer fra den nyere arbejdsmarkedsteori spiller en rolle for den moderne makroteori, eksempelvis fagforeningers adfærd. I makroøkonomiske analyser behandles fagforeningers og det offentliges/regeringens adfærd normalt som exogent bestemt. I de senere år er der gjort flere forsøg på at belyse samspillet mellem endogene nyttemaksimerede fagforeninger og regering. Disse forsøg har inddraget spilteoretiske elementer i modellerne. Fastlæggelsen af de

offentlige udgifter og lønniveauet kan antages at ske ved, at regeringen styrer den aggregerede efterspørgsel under hensyntagen til fagforeningernes lønpolitik. Herefter reagerer fagforeningerne på regeringens adfærd. Der opstår et spil, hvor den ene part reagerer på den andens adfærd, hvorefter den anden reagerer, osv. Denne model kan bidrage til belysning af bl.a. inflationsudvikling og den offentlige sektors ekspansion, Gylfason og Lindbeck (1986).

Det generelle billede af udviklingen på arbejdsmarkedets økonomiens teoretiske front har været en stigende interesse for at inddrage institutioner på arbejdsmarkedet og imperfektioner på arbejdsmarkedet i forhold til traditionelle neoklassiske antagelser. Udgangspunktet er dog stadig altovervejende neoklassisk. Billedet i dag er en række specifikke teorigræne inden for arbejdsmarkedets økonomien. Fremtiden må vise, om det lykkes at integrere flere af disse specifikke teorigræne i mere generelle modeller.

Litteratur

- Akerlof, G. A. og J. Yellen. A near-rational model of the business cycle, with wage and price inertia. *Quarterly Journal of Economics*, 1985, 823-838.
- Andersen, T. M. Modeller for forventningsdannelsen. I T. M. Andersen og C. Vastrup (red.). *Nyere økonomisk teori og metode*. Aarhus Universitetsforlag: Aarhus, 1986.
- Carmichael, H. L. Reputation in the labor market. *American Economic Review*, 1984, 713-725.
- Cooper, R. A. note on overemployment/underemployment in labor contracts under asymmetric information. *Economic Letters*, 1983, 81-89.
- Foster, J. E. og H. Y. Wan. Involuntary unemployment as a principal-agent equilibrium. *American Economic Review*, 1984, 476-484.
- Gylfason, T. og A. Lindbeck. Endogenous unions and governments. *European Economic Review*, 1986, 5-26.
- Hall, R. E. og J. B. Taylor. *Macroeconomics. Theory, performance, and policy*. W. W. Norton & Company: New York, 1986.
- Hart, O. D. Optimal labour contracts under asymmetric information. *Review of Economic Studies*, 1983, 3-36.
- Lazear, E. P. Agency, earnings profiles, productivity and hours restriction. *American Economic Review*, 1981, 606-620.
- Lazear, E. P. og S. Rosen. Bank order tournaments as optimal labour contracts. *Journal of Political Economy*, 1981, 1045-1064.
- Lilien, D. M. Sectoral shifts and cyclical unemployment. *Journal of Political Economy*, 1982, 777-793.
- Lommerud, K. E. Eksplisitte og implisitte kontrakter i arbejdsmarkedet: Et innblikk i teorien. *Statøkonomisk Tidsskrift*, 1985, 107-127.
- Schmidt-Sørensen, J. B. Nyere tendenser i arbejdsmarkedsteorien. *Studies in Labor Market Dynamics*, Working Paper 86-5, Aarhus School of Economics and Business Administration, 1986.
- Schmidt-Sørensen, J. B. Efficiency wages and shorter working hours. *Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen v. Århus*, 1987.
- Schultze, C. L. Microeconomic efficiency and nominal wage stickiness. *American Economic Review*, 1985, 1-15.
- Shapiro, C. og J. E. Stiglitz. Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 1984, 433-444.
- Yellen, J. Efficiency wage models of unemployment. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 1984, 200-205.

Noter:

- ¹⁾ "Mark-up"-prisfastsættelse kan begrundes ud fra ufuldstændig information om efterspørgselsændringer, kunderelationer og -kontrakter, tom-melfingerregler og oligopolistisk prisfastsættelse.

Forfatteren takker Torben M. Andersen, Peder J. Pedersen og Niels Westergård-Nielsen for værdifulde kommentarer.