

Bokanmälningar

**Assar Lindbeck &
Dennis Snower:**

The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment

Under läsningen av Assar Lindbecks och Dennis Snowers bok *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment* (MITPress, Cambridge MA, 1989, 285 s) kom jag att tänka på historien om den gamla överklassdamen som kommenterade Sir Winston Churchills tillstånd:

Damen: "Men ni är ju full, Sir Winston."

Winston: "Ja, och ni är full! I morgon är jag nykter."

Insider-outsider-teorin är inte färdig och den här boken innehåller därför en del ofullständigheter. Det är nästan alltid så att kommande uttolkare kan skärpa argumenteringen och förbättra den tekniska presentationen av teorin. Ingenting kan dock skymma det faktum att Lindbeck-Snowers budskap är ett originellt, kreativt och viktigt bidrag till den ekonomiska teorin vilket, i likhet med Winston Churchill, kommer att vara ihågkommet – om än i en mer finslipad form – även efter detta århundrade.

Boken behandlar några av de mest grundläggande frågeställningarna inom arbetslöshetsteorin som t ex:

1. Varför är arbetslösa oförmögna eller ovilliga att bjuda under sina sysselsatta kollegor?
2. Varför godtar sysselsatta arbetare att bli friställda, utan att först försöka behålla sina anställningar genom att erbjuda sig att arbeta till sänkta löner?
3. Varför är ofrivilligt arbetslösa obenäpna eller oförmögna att sysselsätta sig själva genom att starta nya företag?
4. Varför är ofrivilligt arbetslösa arbetare ovilliga eller oförmögna att dela arbetstillfällena med sina sysselsatta kollegor?

Lite schematiskt kan man säga att författarnas (och insider-outsider-teorins) svar på dessa frågor baseras på ett antagande om att det finns anställningskostnader och kostnader för att avskeda redan sysselsatta arbetare, vilka gör att marginalkostnaden för att anställa en icke sysselsatt (en outsider) till den lägsta lön som han skulle acceptera (reservationslönen) överstiger marginalkostnaden för redan sysselsatta (insiders).

Olika aspekter på dessa frågeställningar behandlas i bokens elva kapitel. Nio av dessa består av artiklar som redan publicerats i vetenskapliga tidskrifter.

Om man råkar ha nio publicerade artiklar kring relaterade frågeställningar, vilket få nationalekonomer är lyckliga nog att ha, kan man naturligtvis åstadkomma en monografi genom att samla artiklarna i bokform. Detta är emellertid sällan det basta sättet att presentera materialet, och så är det nog också i det har fal-

let. En rättvis recensent erkänner gärna att varje kapitel innehåller en ny poäng, och att de inleds med en aptitretare i form av en nyskriven översikt av innehållet. Det är dock oundvikligt att viss argumentation, t ex kring insiders ränteskapande aktiviteter, utprepar till leda.

Det första kapitlet innehåller en kort introducerande vägledning, medan det sista kapitlet består av nyskrivet stoff kring teorins testimplikationer och möjligheterna att via ekonomisk politik häva en del av de icke önskvärda konsekvenserna av dess förutsägelser.

Det andra kapitlet innehåller en nyttig översikt av olika konkurrerande moderna teorier för arbetslöshet, t ex (implicit) kontraktsteori, fackföreningsmodeller, löne-effektivitetsteori (*efficiency wage theory*) och insider-outsider-teori. De nyklassiska liksom de keynesianska förklaringarna av arbetslöshet behandlas också.

Ett fundamentalt test av en teori för ofrivillig arbetslöshet är i vilken utsträckning teorin förmår besvara de inledningsvis presenterade frågorna. Tre av teorierna överlever i Lindbecks och Snowers ögon: en ansats av Martin Weitzman som bygger på ofullständig konkurrens och skalfördelar,¹ löne-effektivitetsteori² och insider-outsider-teori. De två sistnämnda är de mest framgångsrika. Löne-effektivitetsteorin utgår ifrån att det finns ett positivt samband mellan arbetarnas produktivitet och lönen, ett samband som för övrigt finns diskuterat redan hos Adam Smith.³ Detta påverkar arbetsgivarens lönesättning, alldeles oberoende av situationen på arbetsmarknaden (arbetslöshet eller brist på arbetskraft) så att ofrivillig arbetslöshet kan uppstå vid den rådande lönen.

Hos Lindbeck och Snower satts lönen både av arbetstagarna och i förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare. OFrivillig arbetslöshet uppstår när arbetslösa misslyckas med att hitta arbeten, därför att de har ett samre "konkurrensläge" än redan anställda kollegor. Mer specifikt

kan detta betyda lite olika saker, men följande fall är typiskt: Om ett företag anställer enbart insiders (inga nyanställningar sker) så beror detta på att kostnaden för företaget av den sist anställde ("insidern") understiger kostnaden för att anställa en arbetslös ("outsidern"). Outsidern är ofrivilligt arbetslös om (marginal-) kostnaden att anställa honom, beräknad vid hans reservationslön, är lägre än marginalkostnaden för den sist anställde.

Skillnaden mellan marginalkostnaden för företaget, den faktiska marginalkostnaden, och den potentiella marginalkostnaden (beräknad vid reservationslönen), kan bero på transaktionskostnaden för att anställa och avskeda arbetskraft, negativa produktivitetseffekter av hög omsättning av arbetskraft, produktivitetssänkningar hos nyanställda, därför att gruppen av redan anställda vägrar att samarbeta med dem, och en förhöjd reservationslön för nyanställda på grund av att de direkt eller indirekt utsätts för trakasserier från insiders. De förra kostnaderna ger upphov till en typ av "lagesränta" som kan tillfalla redan anställda i form av högre lön, medan de senare kostnaderna och den ränta de ger upphov till, uppstår när anställda aktivt engagerar sig i ränteskapande aktiviteter.

Effekterna av de förstnämnda kostnaderna diskuteras mer i detalj i kapitel 3, där löne-effektivitetsteorins förklaring av arbetslöshet kontrasteras mot insider-outsider-teorins. Kapitlet är välskrivet. Jämförelsen mellan teorikomplexen är enkel och klar, utan att sakna stringens.⁴

¹ Se Weitzman [1982], [1987].

² För en översikt se Akerlof & Yellen [1986].

³ Se Smith [1776], sid 184–190.

⁴ De nodvandiga villkoren för optimum kunde möjligen ha presenterats lite mer fullständigt. Det saknas en Lagrangemultiplikator, vilket Lindbeck & Snower indirekt visar att de ar medvetna om. Samma problem uppstår i kapitel 5.

I kapitel 4 diskuteras de olika kanaler genom vilka redan anställda kan skapa löneskillnader gentemot ej sysselsatta gelikar. Förutom de ovan nämnda diskuteras också fackliga aktiviteter, och det antyds hur man inom insider-outsider-teorins referensram kan förklara uppkomsten av fackföreningar.

Kapitel 5 innehåller en rigorös behandling av hur samarbete mellan insiders och trakasserier av outsiders kan leda till ofrivillig arbetslöshet av bestående karaktär. Jag tycker bra om innehållet i kapitlet, även om det framställningstekniskt kanske kunde ha gjorts enklare. Det illustrerar emellertid ett problem som kan uppstå om man renodlar en teori för ofrivillig arbetslöshet. Arbetslöshet i en ekonomi innebär bla att man inte befinner sig i ett välfärdsoptimum. Därmed finns det nästan alltid per definition välfärdsförbättrande byten och/eller reformer.

I kapitel 5 är det uppenbart att om man avskedar alla insiders så slipper företaget de kostnader som uppstår därför att redan anställda trakasserar nyanställda, och detta påpekas också av Lindbeck och Snower. Som Fehr [1990] visat innebär emellertid deras lönesättningsregel att detta förfarande blir lönsamt så länge som trakasserier de facto förekommer. I den mån man också tillåter lägesräntor som inte beror på redan anställdas ränteskapande aktiviteter blir, som Lindbeck och Snower [1990] påpekar, teorin åter konsistent.

Fehr [1990] visar också att det finns ömsesidigt fördelaktiga kontrakt mellan arbetsgivare och redan anställda, som gör det lönsamt för de senare att avstå ifrån trakasserier och samarbeta med nyanställda. Den ofrivilliga arbetslösheten försvinner därmed.

Av skäl som ovan nämnts är jag inte förvånad. En liknande invändning kan för övrigt riktas emot den artikel, som jag anser vara pärlan bland löne-effektivitetsteorins förklaring av arbetslöshet, Shapiro och Stiglitz [1984]. Insikten att så-

dana kontrakt finns är naturligtvis viktig, liksom kunskapen om hur detaljerna i kontrakten ser ut. Däremot tycker jag att dessa ofta förefaller alltför komplicerade för att kunna upprätthållas kostnadsfritt. Så också i detta fall.

I kapitel 6–9 diskuteras fackföreningarnas möjligheter att skapa lönefordelar för sina anställda och de ekonomisk-politiska problem som lönebildningsmekanismen kan medföra. I kapitel 6 är tyngdpunkten lagd på kopplingen mellan anställningstrygghet, arbetsproduktivitet och arbetslöshet. I kapitlen 7 och 8 analyseras hur kostnader för en hög omsättning av arbetskraft i kombination med strejk och lockout-hot påverkar fackföreningarnas förhandlingsstyrka. I kapitel 9 analyseras kopplingen mellan lönebildningen och ekonomins förmåga att återhämta sig från en konjunktursvacka.

I jämförelse med den traditionella litteraturen kring sk fackföreningsmodeller tillför dessa kapitel fler institutionella detaljer som knappast kan vara helt oskyldiga att utelämnas, tex strejk, lockout-hot och deras trovärdighet. Det visar sig bla att när arbetskraftens marginalproduktivitet tillåts dominera lönesättningen, så påverkar finanspolitik lönerna på konventionellt sätt (en stram politik verkar lönedämpande), men när trovärdighetsöverväganden dominerar så kan effekterna bli de rakt motsatta.

Analysen i dessa kapitel känns inte lika fräsch som i några av de tidigare kapitlen. Till en del beror detta på att framställningen innehåller en del tryck- och/eller slarvfel,⁵ vilka inte påverkar huvudbud-

⁵För att exemplifiera: Derivatorna med avseende på den nedre integrationsgränsen i ekvationerna 5 och 7 i kapitel 6 ser underliga ut. I kapitel 9 specificeras produktionsfunktionen som $Q = \epsilon f(L)$ där Q är produktionsvolymen, L insatsen av arbetskraft och ϵ är en slumpkomponent med väntevärde noll, och, enligt fotnot 4, med stöd på hela intervallet $(-\infty, +\infty)$.

skapet; men nog är det onödigt att de finns med i både den ursprungliga tidsskriftsartikeln och boken.

I kapitel 10 diskuteras stabiliseringspolitikens möjligheter i en insider-outsidermiljö, där företagen arbetar under ofullständig konkurrens. Huvudpoängerna är att även förutsedda och permanenta förskjutningar av efterfrågan efter arbetskraft kan ha varaktiga effekter på sysselsättning och arbetslöshet (det finns ingen naturlig arbetslöshet), och att utbudsstimulerande politik tenderar att vara mer effektiv än traditionell keynesiansk efterfrågestimulans. Det senare finner jag mindre övertygande belagt, men orsaken är för teknisk för att diskuteras i detta sammanhang.

Det avslutande kapitlet bjuder på mycket trevlig läsning. Här används världsekonomis återhämtning från OPEC-II-störningen till att samlas indikationer för insider-outsider-teorins delaktighet i en förklaring av den höga och varaktiga arbetslösheten i Europa. Argumentationen är skickligt genomförd och den ger också uppslag till hur en mer rigorös ekonometrisk "bevisföring" kan genomföras. Jag skulle tex vilja veta om det försämrade utbytesförhållandet mellan lediga platser och arbetslöshet, som uppmätts i många europeiska länder, är förenligt med en insider-outsider-förklaring av arbetslösheten. De redan anställdas lönesättningsbeteende har ju en tendens att minska vakansbeståndet.

Av vad som ovan sagts torde framgå att innehållet i boken inte är helt okontroversiellt. Låt mig emellertid direkt tillägga att den ekonomiska teorin skulle vara mycket fattigare utan insider-outsider-teorin. Lindbeck och Snower har gjort en bestående insats genom att från grunden utveckla teorin. På basis av teorin för komparativa fördelar frestas jag emellertid föreslå att de nu tar sig an nya utmaningar och lämnar städjobbet åt mindre kreativa forskare. Det är sannolikt att deras grundläggande idéer kan kasta nytt

ljus över forskningsområden utanför makroteorin.

För att ta ett exempel, teorin för diskriminering (med avseende på kön, ras m m), som grundats av Gary Becker, är i den "klassiska" versionen grundad på ett antagande om att vissa arbetsgivare har en "smak för diskriminering", vilket bl a inte kan förklara hur deras företag kan konkurrera med liknande företag där ägaren saknar denna egenskap. Jag har en stark känsla av att en modifierad version av Lindbeck och Snowers "harassment-cooperation"-mekanismer, som de framställs i kapitel 5, är ett bättre alternativ till en förklaring av ras- och könsdiskriminering. Om de mot förmodan en dag skulle känna sig undersysselsatta, sannolikheter är i regel positiva om än ibland små, så kan denna modifiering kanske vara värd deras uppmärksamhet.

Professor
KARL-GUSTAF LÖFGREN
Institutionen för nationalekonomi
Umeå universitet

Referenser

- Akerlof, G & Yellen, J (red), [1986], *Efficiency Wage Theory*. Cambridge University Press, Cambridge, MA.
- Fehr, E, [1990], "Cooperation, Harrassment, and Involuntary Unemployment: Comment". *American Economic Review*, Vol 80, s 624-630.
- Lindbeck, A & Snower, D, [1990], "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: Reply". *American Economic Review*, Vol 80, s 631-636.
- Shapiro, C & Stiglitz, J E, [1984], "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review*, Vol 74, s 433-444.
- Smith, A, [1776], *The Wealth of Nations*. Omtryckt som en Penguin Classic [1986].
- Weitzman, M L, [1982], "Increasing Returns and the Foundations of Unemployment Theory". *Economic Journal*, Vol 92, s 787-804.
- Weitzman, M L, [1987], "Steady State Unemployment under Profit Sharing". *Economic Journal*, Vol 97, s 86-105.