

Insider-outsider-teorin för sysselsättning och arbetslöshet*

Enligt insider-outsider-teorin kan tidigare anställda arbetare, s k insiders, erhålla en lön som är högre än den potentiella jämviktslönen utan att förlora sina jobb till utanförstående, s k outsiders, skriver Assar Lindbeck. Förklaringen ligger i olika slag av formella och informella kostnader för att anställa och avskeda arbetskraft, vilket ger insiders marknadsmakt vid lönebildningen. I artikeln diskuteras en rad prediktioner av insider-outsider-teorin.

Arbetslöshet analyseras mest realistiskt som ett ojämviktsfenomen på arbetsmarknaden, med utbudsöverskott på arbetskraft vid gällande löner och priser. Så har både klassisk och keynesiansk makroteori behandlat fenomenet arbetslöshet. En gemensam svaghet med båda dessa teoritraditioner är dock att de ojämviktskapande, dvs icke-marknadsklarande lönerna inte förklaras. Med andra ord görs det inte något övertygande försök att förklara varför de arbetslösa inte förmår "bjuda under" de sysselsattas löner. Om så skedde skulle nämligen antingen arbetslösheten minska (som de klassiska ekonomerna hävdade) eller möjligen (som Keynes stundom gjorde gällande) en obegränsad deflationsprocess av löner och priser uppkomma.

I verkligheten ser vi i regel inte någon sådan underbudning av de sysselsattas löner. En viktig fråga är vad det beror på. Det är instruktivt att inledningsvis titta på fyra försök att besvara den frågan.

Professor ASSAR LINDBECK är chef för Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.

I. Ett tänkbart svar är att hänvisa till *sociala normer*, enligt vilka ett underbudande av de anställdas löner från de arbetslösa sida är ett socialt oacceptabelt beteende. Löntagarna antas, så att säga, följa ett outtalat elfte budord: "Du skall icke stjäla jobb från Dina kamrater genom att underbjuda deras löner!" Och kanske kan man också tala om ett tolfte budord, som gäller för företagen: "Du skall icke provocera arbetslösa att bjuda under Dina anställdas löner, ej heller acceptera sådana underbudanden!"

Det är mycket möjligt att sådana sociala normer faktiskt existerar, och att de är viktiga. Man erinrar sig den stigmatisering som i verklighetens värld drabbar dem som försöker skaffa sig jobb genom att erbjuda sig att arbeta för lägre lön än den gällande. I många länder har gruppen i fråga också fått nedsättande beteckningar såsom "scabs" eller "gulingar". Men som forskare vill vi ha en djupare förklaring. Vi skulle vilja förklara i vems intresse sådana normer skapas och hur de kan upprätthållas tvärt emot de arbetslösa intressen.

* Jag är tacksam för värdefulla synpunkter från Harry Flam och Lars Calmfors på ett utkast till denna artikel.

II. En hänvisning till *fackföreningars lönehöjande verksamhet* är en annan, sedan länge förekommande förklaring till avsaknaden av effektivt underbjudande av gällande löner. Under 1980-talet har tanken preciserats i en serie formella modeller. (Se exempelvis McDonald & Solow, [1981].) Det nya med dessa modeller är att icke-marknadsklarerande löner förklaras som ett resultat av rationellt handlande fackliga organisationer. Formellt antas en fackförening dels ha marknadsmakt (*market power*), dels utnyttja denna för att maximera förväntad nytta hos medlemmarna. Som ett resultat betar sig fackföreningen som om den söker uppnå en avvägning (*trade-off*) mellan reallön och sysselsättning (Calmfors, [1982]). En reallön ovanför den marknadsklarerande lönen tenderar därmed att uppkomma, vare sig lönen antas sättas av en fackförening med monopolställning, enligt den sk monopolfackföreningsmodellen, eller lönen är ett resultat av förhandlingar mellan fackförening och företag, enligt den sk fackliga förhandlingsmodellen.

Traditionella fackföreningsmodeller förklarar emellertid inte varifrån fackföreningens marknadsmakt kommer. Med andra ord: Varför bjuder inte arbetslösa oorganiserade arbetare under gällande löner, och varför lämnar inte arbetslösa organiserade arbetare fackföreningen för att sedan försöka få arbete genom att bjuda under gällande löner? En empirisk illustration till modellens begränsning är också att det ibland råder betydande arbetslöshet också i länder med mycket svaga fackföreningar, eller till och med inga fackföreningar alls. Fackföreningsmodeller måste av dessa skäl kompletteras för att ge en tillfredsställande förklaring till avsaknaden av underbjudande av löner, och därmed sammanhängande arbetslöshet.

III. Ett tredje försök att förklara avsaknaden av underbjudande av de sysselsattas löner representeras av olika varianter

av *effektivitetslönemodellen*. (För en översikt, se Katz, [1986]; för en presentation på svenska, se Kazamaki, [1988].) Enligt denna ligger det inte i företagets intresse att sätta en lön som leder till marknadsjämvikt. Orsaken är att företaget använder lönen som en allmän stimulans till effektivitet hos de anställda, eller som en metod att begränsa omsättningen på arbetskraft eller att indirekt sortera fram anställda med hög produktivitet. Det betyder att företaget eftersträvar en avvägning mellan lönehöjningars traditionella kostnadshöjande effekt och deras produktivitetshöjande effekt. Det är väl känt att ett vinstmaximerande företag i en sådan situation väljer en kombination av lön och arbetskraftsefterfrågan enligt vilken lönekostnaden, uttryckt i effektivitetsheter, blir så låg som möjligt, vilket endast av en tillfällighet ger en marknadsklarerande lön. (I vissa varianter av effektivitetslönemodellen, särskilt i den sk maskningsmodellen, uppkommer nödvändigtvis arbetslöshet i ett sådant vinstmaximum, eftersom arbetslöshet i denna modell fungerar som en "disciplineringsmekanism" för arbetskraften.)

En svaghet med denna teori ansats är emellertid att de anställda, och deras fackliga organisationer, inte ges en realistisk roll när det gäller lönebildningen. All makt över lönesättningen antas ligga hos företaget, och de anställda antas endast passivt anpassa sin arbetsintensitet och sitt val av arbete till de incitament som företaget lägger fast.

IV. En fjärde ansats, slutligen, att förklara icke-marknadsklarerande löner, och därmed också existensen av arbetslöshet, är *insider-outsider-teorin*, som är ämnet för denna artikel. Medan effektivitetslöneteorin bygger på antagandet om en positiv relation mellan lönenivå och arbetskraftens produktivitet (och alltså postulerar en speciell "produktionsteknologi" vid användningen av arbetskraft) är de grundläggande antagandena i insider-

outsider teorin i stället: (i) att anställning och avskedande av arbetskraft är förknippade med omsättningskostnader, vilket i sin tur ger redan tidigare anställda arbetare, "insiders", marknadsmakt; och (ii) att insiders kan utnyttja denna marknadskraft i eget intresse vid lönebildningen. De kan driva upp sina löner ovanför både den potentiella jämviktslönen och reservationslönen för dem som inte har arbete, "outsiders", utan att insiders forlorar sina jobb. Företaget är villigt att betala ett extrabelopp, "rent", till insiders för att slippa byta ut dessa mot annan arbetskraft.

En grundläggande egenskap hos insider-outsider teorin är alltså att arbetskraften analytiskt sett delas upp i två distinkta grupper, insiders och outsiders, mellan vilka det råder en *asymmetrisk* relation. I motsats till vad som gäller inom traditionella fackföreningsmodeller skiljer sig sannolikheten att få arbete mellan dem som i utgångsläget har arbete och dem som saknar arbete.

Vari består omsättningskostnaderna?

En första fråga beträffande insider-outsider teorin är exakt vari dessa omsättningskostnader består. I en serie gemensamma arbeten av Dennis Snower och mig har konsekvenserna av tre olika typer av omsättningskostnader analyserats (*The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment* [1989], baserad på uppsatser från perioden 1984-1988).

I. Den första typen av omsättningskostnader är den mest uppenbara: kostnader *att anställa och avskeda arbetskraft* ("hiring and firing costs"). Vad anställning beträffar utgörs dessa kostnader bland annat av utgifter för att söka, bedöma, förhandla med och träna arbetskraft. När det gäller avskedande utgörs kostnaderna främst av avgångsvederlag, och eventuellt också kostnader i samband med processer om lagligheten av gjorda avskedanden.

II. En helt annan typ av omsättningskostnader sammanhänger med att insiders själva kan vidta åtgärder som gör det mindre lönsamt för företaget att anställa outsiders som erbjuder sig att arbeta för en lägre lön än den gällande. För att skydda sina jobb, och sin lön, kan insiders exempelvis vägra samarbeta i produktionsprocessen med de outsiders som försöker "bryta sig in" i företaget genom att bjuda under gällande insiderlön. Som ett resultat blir produktiviteten låg för dem som försöker bjuda under, vilket betyder att dessa blir mindre attraktiva än eljest för företaget. Insiders kan också hota att trakassera dem som försöker få arbete genom att bjuda under gällande löner. Därmed ökar dessas reservationslön, vilket minskar deras möjlighet att få arbete. Detta är den sk *non-cooperation/harassment-versionen* av insider-outsider modellen.

III. En tredje mekanism genom vilka speciella engångskostnader kan uppstå för företag som byter ut (delar av) arbetskraften sammanhänger med konsekvenserna för *de anställdas arbetsmoral*. Det är inte särskilt lönsamt för arbetare att anstränga sig om osäkerheten om framtida anställning är stor på grund av att företaget har för vana att avskeda arbetskraft när billigare arbetare står till förfogande. Även detta kan göra det kostsamt för företaget att ersätta insiders med outsiders.¹

¹ Frågan är något mera komplicerad än så. När arbetsstryggheten minskar i samband med ökad omsättning på arbetskraft, via avskedanden och nyanställningar av andra, uppkommer dels en substitutionseffekt till nackdel för en hög arbetsintensitet (den förväntade framtida avkastningen av arbetsinsatser faller för den anställda), dels en inkomsteffekt till förmån för hög arbetsintensitet (det blir "farligare" att maska på jobbet om ett företag har för vana att avskeda dem som avslöjas inte jobba effektivt). Diskussionen i texten galler det fall då den första effekten dominerar.

Engångskostnaderna av att anställa arbetskraft utgörs i huvudsak av oundvikliga resurskostnader, och kostnaderna för att avskeda arbetskraft har främst karaktär av lagstadda inkomsttransfereringar från företag till (tidigare) anställda. Där emot kan man säga att "arbetsmoralvarianten" av insider-outsider teorin återspeglar konsekvenserna av företagets egen politik vad gäller anställningstrygghet. "Non-cooperation/harassment"-versionen av insider-outsider teorin kan sägas bidra till att förklara förekomsten av sociala lonenormer: normerna etableras i insiders intresse, och upprätthålls genom att insiders vägrar samarbeta med, och hotar att trakassera, dem som bjuder under gällande löner.

Det bör observeras att insider-outsidermodellen, lika litet som effektivitetslönemodellen, forutsätter att det finns fackföreningar. Förekomsten av omsättningskostnader för arbetskraft ger marknadsmakt också åt insiders som förhandlar individuellt. En viktig skillnad mellan effektivitetslönemodellen och insider-outsider teorin är dock att den senare ger fackföreningarna en mer naturlig roll. Inom ramen för insider-outsider teorin kan en fackförening accentuera arbetskraftens omsättningskostnader, och därmed öka insiders "rents" och marknadsmakt. Det kan ske exempelvis genom att fackföreningarna via kollektivavtal förhandlar fram ökade kostnader för att anställa, och framför allt, avskeda arbetskraft, eller genom att fackföreningar via politisk lobbyverksamhet driver fram lagstiftning med samma implikationer. Dessutom kan en fackförening göra icke-samarbets- och trakasseringsverksamheten effektivare än när dessa aktiviteter utövas individuellt av de anställda. Fackföreningar kan också genom diverse stridsåtgärder förhandla till sig en större andel av de "rents" som uppkommer i samband med förekomsten av omsättningskostnader för arbetskraft. Insider-outsider teorin bidrar därmed till att förklara både

förekomsten av fackföreningar och användbarheten av fackliga stridsmedel av typ strejk och organiserad maskning.

Fackföreningsmodeller, effektivitetslönemodeller och insider-outsidermodeller är komplement snarare än alternativ i den meningen att de kan kombineras med varandra. Det visar sig emellertid att effektivitetslönemekanismen och insider-outsidermekanismen försvagar, snarare än förstärker, varandra när de kombineras i en och samma modell (Lindbeck & Snower [1991]). Den intuitiva förklaringen är helt enkelt att ju större insiders marknadsmakt är desto mindre angeläget är det för företaget att höja lönen för att uppnå effektivitetslöneeffekter, och vice versa.

En enkel modell

Det är lämpligt att något precisera insider-outsider teorin med hjälp av en enkel formalisering. För en strikt analys krävs egentligen olika modeller för var och en av de tre ovan nämnda slagen av omsättningskostnader. Här kommer dock en så allmän formulering att användas att flera varianter av insider-outsider teorin kan diskuteras inom ramen för en enda modellformulering.²

Antag att det finns tre slags arbetare. *Insiders* är den grupp av arbetare som i utgångsläget är anställda, och på vilka företaget redan har lagt ned samtliga anställningskostnader. Om de avskedats tvingas företaget att betala maximala friställningskostnader, exempelvis i form av avgångsvederlag. *Insiders* kan också hota med att inte samarbeta med, och att trakassera, utanförstående arbetare om dessa försöker få anställning genom att bjuda under gällande löner. *Outsiders* är

² För att göra problemställningarna fullt rätta bör man fördras egentligen en flerperiodanalys. Här har emellertid diskussionen begränsats till en period, eftersom vissa huvudpoänger kan demonstreras redan i ett sådant starkt förenklat sammanhang.

arbetare som antingen är arbetslösa eller som arbetar i den informella sektorn av ekonomin, där kostnaderna att anställa och avskeda arbetskraft är så låga att vi bortser från dem. *Nyanställda* ("entrants"), slutligen, är de arbetare som anställs under den analyserade perioden.

För att underlätta diskussionen antas att beslut om löner och anställning tas i två steg. I ett första steg sätts lönen, exempelvis via förhandlingar mellan företag och anställda, varvid parterna tar hänsyn till de förväntade effekterna av den satta lönen; i ett andra steg bestämmer företaget antalet anställda.

Grundmodellen åskådliggörs i *Figur 1*. I övre delen av figuren anges nominallönen på den vertikala axeln (W_I för insiders och W_E för entrants), medan insatsen av arbetskraft, dvs av insiders (L_I) och entrants (L_E), anges på den horisontella axeln. Om produktpriset för enkelhets skull antas givet för det enskilda företaget (perfekt konkurrens på varumarknaden) kan nominallönen också tolkas som reallönen. IDC betecknar efterfrågekurvan för insiders (*insider demand curve*). Det är lätt att visa, och lika lätt att förstå intuitivt, att denna kurva bestäms av gränsproduktens värde *plus* kostnaden på marginalen för att avskeda arbetskraft. På liknande sätt betecknar EDC efterfrågekurvan för nyanställda (*entrant demand curve*), som är lika med gränsproduktens värde *minus* marginalkostnaden att anställa arbetskraft. Vi kan tänka oss att den traditionella efterfrågekurvan på arbetskraft, dvs gränsproduktens värde när det inte föreligger några speciella omsättningskostnader för arbetskraft, ligger någonstans mellan IDC- och EDC-kurvorna, exempelvis såsom anges av den streckade kurvan.

Låt oss till att börja med anta att lönerna för nyanställda är lika med deras reservationslön (R), dvs $W_E = R$; denna lön markeras av en horisontell linje i figuren. En linje i den övre delen av diagrammet återstår att förklara, nämligen den hori-

sontella linjen RPC, som betecknar den relativa vinstrestriktionen (*the relative profitability constraint*), dvs den maximala lön som insiders kan erhålla utan att ersättas av outsiders. Denna maximala lön är helt enkelt lika med lönen för nyanställda plus summan av de marginella kostnaderna att anställa och avskeda arbetskraft: om insiderlönen är högre än så lönar det sig för företaget att ersätta insiders med outsiders. (Det vertikala avståndet mellan W_E -linjen och RPC-linjen är alltså summan av marginell anställnings- och avskedskostnad.)

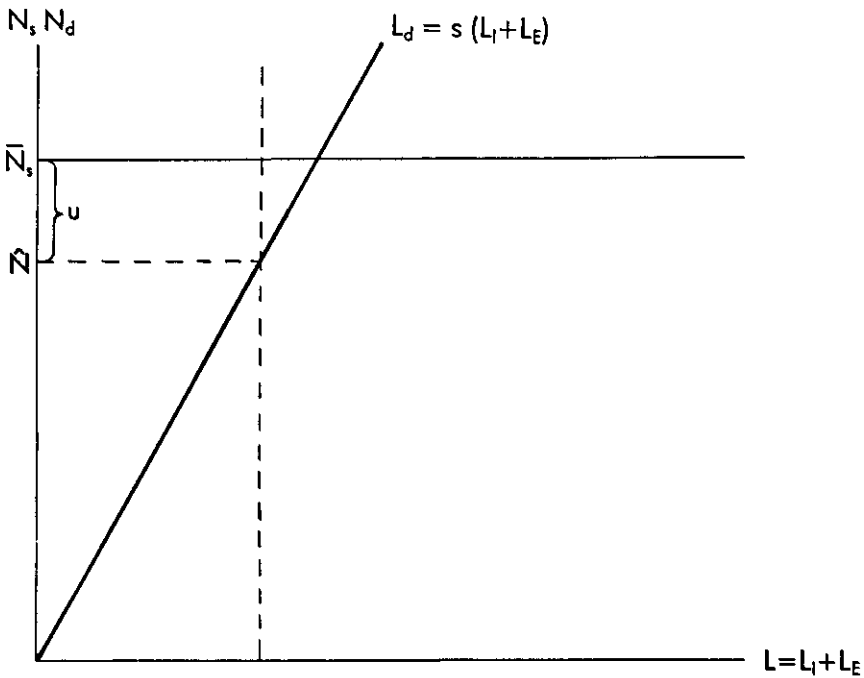
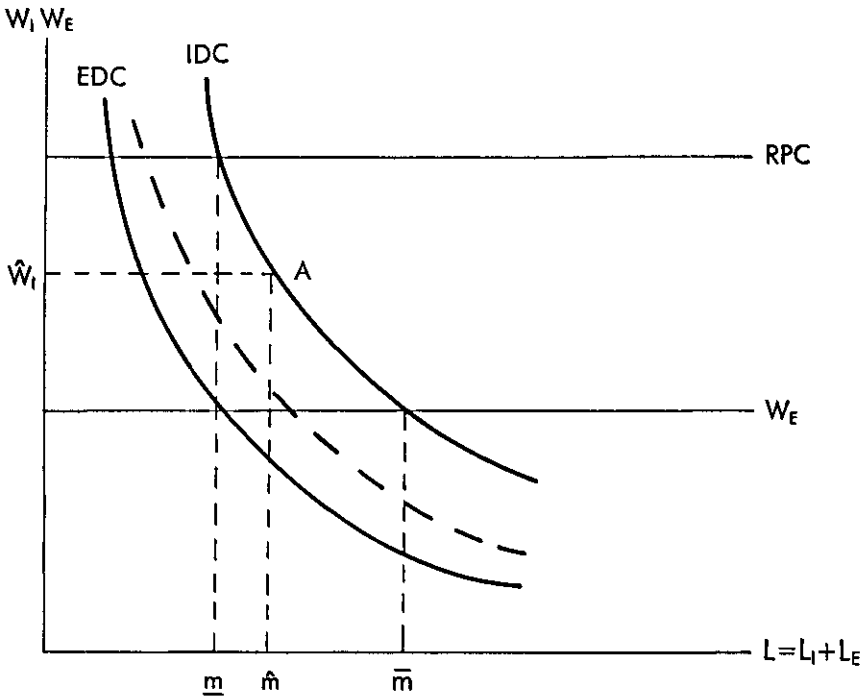
Hittills har *Figur 1* förklarats i termer av *hiring/firing*-versionen av insider-outsider-teorin. Men vi kan alternativt tolka diagrammet i termer av *non-cooperation/harassment*-versionen. I detta fall beror skillnaden mellan IDC- och EDC-kurvorna på att insiders kan hålla nere produktiviteten för nyanställda om dessa försöker bjuda under gällande löner; genom trakassering kan dessutom insiders driva upp reservationslönen för outsiders och därmed också lönen för nyanställda.³

Vi antar till en början att insiders har fullständig marknadsmakt i den meningen att de kan lägga beslag på hela den marginella "rent" som uppkommer till följd av de marginella omsättningskostnaderna.⁴ Om antalet insiders i utgångsläget är n kan insiders pressa upp lönen till \hat{W}_I , dvs till punkt A. Alla insiders får behålla job-

³ I arbetsmoral-versionen av insider-outsider-teorin kommer både IDC- och EDC-kurvorna att hållas nere av den låga arbetsmoralen i företag som har för vana att avskeda arbetskraft när billigare arbetare står till förfogande – såvida substitutionseffekten dominerar över inkomsteffekten (jfr fotnot 1).

⁴ Detta antagande görs endast för att underlätta framställningen. Det enda som behöver antas är att insiders lyckas lägga beslag på åtminstone en del av de ökade "rents" som uppkommer i samband med ökade omsättningskostnader; ju större "rents" desto högre antas alltså insiderlönen vara.

Figur 1 Arbetslöshet enligt insider-outsider teorin.



ben, men inga entrants kommer att efterfrågas, eftersom deras produktivitet efter avdrag för omsättningskostnader är lägre än entrantlönen. De som i denna situation är arbetslösa kommer att förbli det såvida inte EDC-kurvan eller entrantlönen förändras. Om i stället antalet insiders i utgångsläget är mindre än \bar{m} kommer företaget att anställa fler och om antalet är större än \bar{m} kommer en del insiders att avskedas även om de skulle acceptera en entrantlön. En sysselsättning i utgångsläget mellan \underline{m} och \bar{m} leder till att antalet sysselsatta bibehålls.

Enklaste möjliga aggregering av denna mikroanalys är att anta ett givet antal (s) identiska företag, så att den totala efterfrågan på arbetskraft är lika med antalet företag gånger det enskilda företagens efterfrågan. Vid sysselsättningen \hat{m} i det enskilda företaget kan den aggregerade sysselsättningen \hat{N} läsas av på den vertikala axeln i nedre diagrammet utefter linjen L_d . Om, för enkelhets skull, arbetsutbudet antas vara konstant, \bar{N}_s , i diagrammet, blir arbetslösheten u .

Är arbetslösheten "ofrivillig"?

Är det rimligt att beteckna denna typ av arbetslöshet som "ofrivillig"? I en viss mening är en sådan karakteristik definitivt rimlig: de arbetslösa förvägras arbete även om de skulle acceptera att arbeta för en lön som är lägre än gällande insiderlön (efter avdrag för skillnader i produktivitet och oundvikliga resurskostnader i samband med anställning av arbetskraft, såsom intervju- och inskolningskostnader). Outsiders skulle alltså vilja vara i insiders kläder, men de förvägras detta. De har helt enkelt en mer begränsad valmängd än insiders. Outsiders är, utan egna brister, utsatta för social diskriminering i förhållande till dem som redan i utgångsläget har arbete. I denna mening kan man tala om "ofrivillighet" oavsett om omsättningskostnaderna för arbetskraft hänger samman med traditionella kostnader att anställa och avskeda arbets-

kraft (efter avdrag för oundvikliga resurskostnader) eller om de sammanhänger med hot om "icke-samarbete" och "trakassering".

Men man kan tänka sig andra definitioner av "ofrivillig arbetslöshet". Termen skulle exempelvis kunna definieras som en situation i vilken arbetslösa förvägras arbete trots att deras reservationslön är lägre än värdet av deras gränsproduktivitet, efter avdrag för oundvikliga omsättningskostnader. Med denna definition är arbetslösheten enligt *Figur 1* inte ofrivillig i hiring/firing-versionen, såvida lönen för nyanställning sammanfaller med outsiders reservationslön. Däremot kan man tala om ofrivillighet om insiders, via förhandlingar med företaget, lyckats pressa upp lönen för nyanställda ovanför såväl reservationslönen som gränsproduktens värde efter avdrag för anställningskostnader.

I icke-samarbets/trakassering-versionen av insider-outsider-teorin är det uppenbart att man kan tala om ofrivillig arbetslöshet också med denna alternativa definition. Outsiders förvägras arbete även om värdet av deras gränsprodukt skulle vara högre än reservationslönen, i det fall då insiders skulle ha varit villiga till normalt samarbete med nyanställda som försöker bjuda under gällande löner, och insiders dessutom skulle ha avstått från hot om att trakassera outsiders.⁵

⁵ Det kan vara frestande att argumentera att sysselsättningen, genom pensionering och frivillig avgång ("quits"), successivt skulle falla ned mot \underline{m} . Men detta är inte någon självklar slutsats. Även om insiders skulle motsätta sig att outsiders "bryter sig in" i företaget genom underbjudande så betyder det inte nödvändigtvis att insiders skulle motsätta sig att avgången arbetskraft ersatts. I verklighetens värld är dessutom viss typ av arbetskraft ofta komplementär i förhållande till annan typ av arbetskraft, särskilt om man tar hänsyn till arbetskraftens heterogenitet. I så fall kan det ligga i insiders intresse att avgående arbetskraft ersatts.

Prediktioner

Även om insider-outsider-teorin ursprungligen endast var avsedd att förklara *existensen av arbetslöshet* visar det sig att den också ger ett antal andra förutsägelser. Här är några exempel.

(1) Förekomsten av omsättningskostnader för arbetskraft har konsekvenser för *sysselsättningens stabilitet*. Vid normala cykliska, och någorlunda symmetriska, konjunkturfluktuationer kan man räkna med att sysselsättningens utveckling över tiden blir mer stabil när omsättningskostnaderna är höga än när de är låga. I det förra fallet lönar det sig ofta inte för företagen att avskeda arbetskraft i lågkonjunkturer, eftersom dessa då måste betala både avskedskostnader och (senare) anställningskostnader; arbetskraft kommer att i stor utsträckning lagras under lågkonjunkturer.⁶

Konsekvenserna av stora omsättningskostnader är annorlunda efter en långt utdragen lågkonjunktur, när företagen redan kan väntas ha krympt sysselsättningen kraftigt, inte minst genom att avstå från att ersätta arbetskraft som pensionerats eller som slutat frivilligt. Man kan vänta sig att stora omsättningskostnader i detta fall gör företagen tveksamma att anställa arbetskraft i samband med en efterföljande konjunkturuppgång, både på grund av kostnaderna att anställa arbetskraft som man kanske inte behöver i framtiden, och på grund av förväntade kostnader i samband med möjliga framtida avskedanden. En sådan tveksamhet från företagets sida är särskilt trolig om en begynnande konjunkturuppgång betraktas som osäker. Tveksamheten kan väntas vara särskilt stor för små företag, som ofta inte har en tillräckligt jämn åldersstruktur bland de anställda för att kunna räkna med att framtida neddragningar av arbetsstyrkan kan klaras genom naturlig avgång i samband med pensionering.

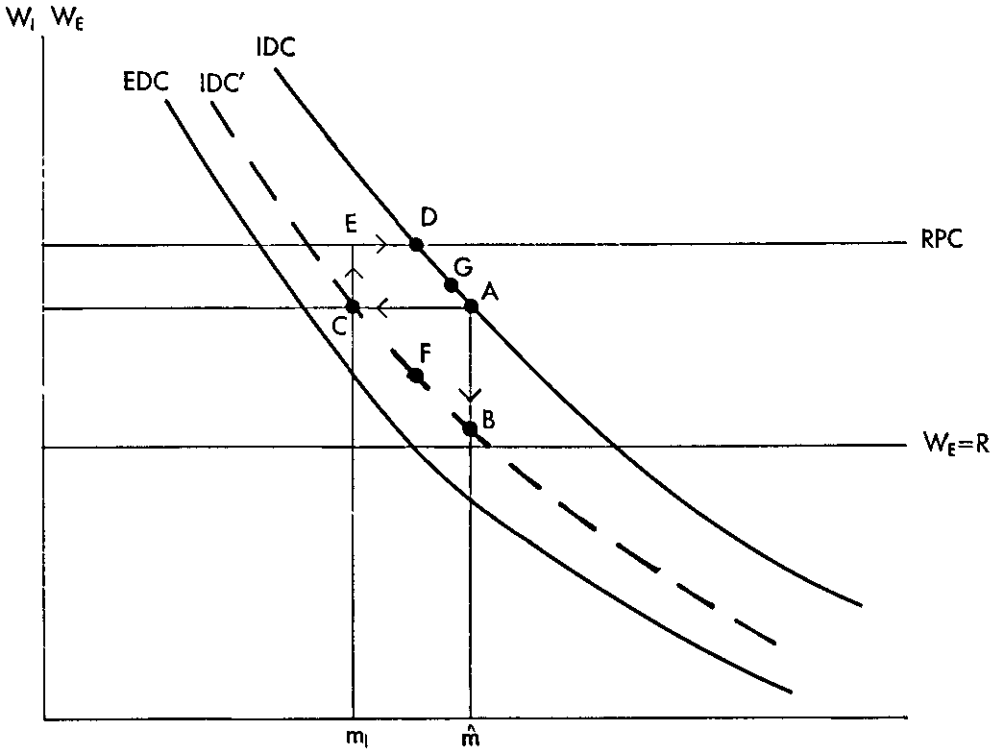
Med andra ord: medan stora omsättningskostnader för arbetskraft kan väntas stabilisera *sysselsättningen* vid normala konjunktursvängningar så kan man räkna med att de resulterar i en stabilisering av *arbetslösheten* efter en långt utdragen lågkonjunktur, särskilt om ett följande konjunkturuppsving betraktas som "osäkert". I den meningen kan höga omsättningskostnader för arbetskraft under vissa omständigheter leda till bestående arbetslöshet.

Dessa prediktioner är förenliga med iakttagelsen att sysselsättningsnivån under de första efterkrigsdecennierna, med dess "normala" konjunkturcykler, var stabilare i Västeuropa (där omsättningskostnaderna är relativt höga) än i USA (där omsättningskostnaderna är relativt låga). Men prediktionen är också förenlig med iakttagelsen att Västeuropa hade det svårare än USA att komma ur det sena 1970-talets och 1980-talets långdragna lågkonjunktur.

(2) Diskussionen ovan gällde omsättningskostnadernas betydelse för sysselsättningens stabilitet vid given lönenivå. Tendensen till bestående arbetslöshet kan, enligt insider-outsider-teorin, accentueras när man tar hänsyn till omställningskostnadernas konsekvenser för lönebildningen. Detta illustreras av *Figur 2*, som är en variation på *Figur 1*. Antag att det representativa företaget ursprungligen befinner sig i punkten A, med sysselsättningen \hat{m} , när en negativ chock inträffar för efterfrågekurvan för insiders, från IDC till IDC'; (motsvarande förskjutning av EDC-kurvan har inte ritats ut i diagrammet). Vad som nu händer med lön

⁶ En rigorös analys av lagring av arbetskraft kräver dock en explicit intertemporal modell. För en intertemporal ansats att analysera omsättningskostnader för arbetskraft, varvid dock betydelsen av olika slag av konjunkturförlopp inte behandlas, se Bentolila & Bertola [1990].

Figur 2 Omställningskostnadernas konsekvenser för lönebildningen.



och sysselsättning beror på en rad omständigheter.

Om det inte råder något senioritetssystem i företaget kan vi anta att alla anställda, vid given lönenivå, loper samma risk att förlora jobbet. Om var och en av de anställda är angelägen att behålla jobbet, kan man räkna med att de accepterar en lönesänkning till punkt B. Samma resultat kan eventuellt uppkomma, även med senioritetssystem, om det råder en speciell typ av vinstdelningssystem, som automatiskt leder till en sänkning av lönen i proportion till produktivtetsminskningen.⁷

Ett annat ytterlighetsfall är att det råder en väldefinierad och allmänt känd senioritet bland de anställda. Om anställda med hög senioritet då inte fäster någon större vikt vid anställningstryggheten hos kolleger med låg senioritet kan man tänka sig att de förra insisterar på oförändrad

lön och låter sysselsättningen sjunka till punkt C. Arbetslösheten ökar med ett antal arbetstagare motsvarande sträckan AC per företag. Om avskedade arbetare skulle försöka behålla sina arbeten genom att erbjuda sig att arbeta kvar till en lägre lön, så kan kvarvarande arbetare förhindra detta genom att vägra samarbete med dem och/eller trakassera dem; ickesamarbets- och trakasseringsmöjligheterna står öppna också gentemot just avskedade arbetare. Insider-outsider-teorin bidrar därmed till att förklara inte bara varför arbetslösa förhindras att få arbete

⁷ Insider-outsider-teorin ger alltså ett stöd åt Weizmans förslag att bekämpa arbetslöshet med hjälp av vinstdelningskontrakt (Weizman [1984]).

genom att bjuda under gällande löner, utan också varför en negativ chock för arbetsefterfrågan kan leda till avskedanden snarare än sänkta löner. Liknande slutsatser kan dras från fackföreningsmodeller med sk senioritetsregler för de anställda.

Det bör observeras att insider-outsider-teorin *inte* innebär att förhållanden utanför företaget skulle lamna lönerna opåverkade. Flera sådana inflytanden kan identifieras. Först och främst utövar de arbetslösa ett inflytande på lönerna i den meningen att deras lönekrav sätter en gräns för hur hög lön insiders kan erhålla utan att ersättas av outsiders, vilket anges av RPC-linjen i figuren. Det betyder exempelvis att om reservationslönen för outsiders påverkas av arbetslöshetens storlek och/eller längd så kommer också insiders maximala lön att påverkas. För det andra kommer insiders sysselsättningsmöjligheter, utanför det företag där de arbetar, att påverka deras lönekrav. Det är farligare att driva upp lönerna vid hög arbetslöshet än vid låg, eftersom den förväntade lönen i samband med att man förlorar jobbet blir lägre i det första fallet – ett samband som också spelar stor roll i fackföreningsmodeller. (Detta klargörs bäst genom att explicit införa osäkerhet i modellen.) Dessutom kan man räkna med att den relativa förhandlingsstyrkan mellan företag och insiders påverkas av arbetslöshetens, liksom av arbetslöshetsunderstödens, storlek; detta är en viktig aspekt på modellen så snart vi släpper det förenklande antagandet att insiders kan lägga beslag på all (marginell) "rent". Insider-outsider-teorin är alltså inte någon ren "insiderteori". Det är därför felaktigt, att som skett i många fall, testa insider-outsider-teorin med utgångspunkt från antagandet att teorin skulle postulera att endast faktorer inom företaget påverkar lönesättningen för insiders.

Flera olika faktorer kan alltså förhindra insiders med senioritet att kräva oförändrad lön vid minskad efterfrågan på arbetskraft: *dels* kan insiders preferen-

ser vara sådana att de faktiskt tar hänsyn till sysselsättningsmöjligheterna för anställda med lägre senioritet, *dels* kan diverse faktorer utanför företaget begränsa insiders vilja eller förmåga att hålla lönen oförändrad vid en efterfrågeminskning för arbetskraft. En negativ chock kan av dessa skäl i praktiken i vissa fall väntas leda till en situation som anges av punkt F snarare än punkt C i figuren.

Antag nu att efterfrågekurvan för insiders (och motsvarande efterfrågekurva för entrants) efter någon tid återvänder till utgångsläget (IDC), sedan sysselsättningen sjunkit från m till m_1 . Om återstående insiders, m_1 , fäster tillräckligt stor vikt vid sysselsättningsmöjligheterna för sina (nu arbetslösa) tidigare arbetskamrater kan man, som ett extremfall, tänka sig att insiders nöjer sig med oförändrad lön, och låter de tidigare avskedade få tillbaka sina jobb. Ekonomin skulle då återvända till utgångsläget, dvs till punkt A. (Insiders med senioritet skulle i detta fall vara tillräckligt altruistiska för att låta tidigare avskedade arbetare komma tillbaka till sina arbeten, trots att de inte var tillräckligt altruistiska för att omedelbart efter den negativa chocken acceptera en lönesänkning för att förhindra avskedanden.)

Om återstående insiders däremot helt struntar i sina tidigare arbetskamraters sysselsättningsmöjligheter kan de utnyttja den högre efterfrågenivån till att pressa upp lönen till RPC-linjen, vilket betyder att företaget väljer att sysselsätta det antal arbetare som anges av punkten D. I det mera realistiska fallet att återstående insiders tar viss hänsyn till outsiders, eller att företaget har viss marknadsmakt inom lönebildningen, kan man snarare vänta sig att hamna i en punkt såsom G.

Negativa och positiva chocker kan, med andra ord, ha kvantitativt olika effekter. I Snowers och mina arbeten har vi kallat detta *asymmetrisk persistens*. Det betyder att sysselsättningen i ett visst ögonblick beror på sysselsättningens tidigare förlopp. Sysselsättning och arbets-

löshet är tidsberoende. I den mån det existerar något slags jämviktsarbetslöshet, eller "naturlig arbetslöshet", i modellen, så bestäms denna inte enbart av produktionsförhållanden, preferenser och andra strukturella förhållanden.⁸

Man kan spekulera om huruvida utvecklingen i vissa europeiska länder under 1970- och 1980-talen, åtminstone till en del, möjligen kan ha berott på sådan asymmetrisk persistens, när positiva chocker av efterfrågan på arbetskraft, efter tidigare negativa chocker, till att börja med tycks ha resulterat i höjda löner och endast i begränsad utsträckning i ökad sysselsättning.⁹

Sammanfattningsvis gäller att resultatet av chocker av efterfrågan på arbetskraft i hög grad beror på (i) förekomsten av senioritet, (ii) typen av lönesystem (timlön respektive vinstdelning), (iii) insiders attityder till dem som antingen hotas att förlora jobben, eller som redan tidigare är arbetslösa, (iv) företagets förhandlingsstyrka i förhållande till insiders, (v) förhållanden utanför företaget (såsom det allmänna arbetslöshetsläget och arbetslöshetsunderstödens storlek och utformning), och (vi) utgångsläget beträffande företagets sysselsättningsnivå när en störning inträffar. Allt detta betyder att teorin är alltför komplex för att, som vissa författare försökt, kunna testas empiriskt endast genom att studera om lönen är negativt beroende av sysselsättningen i utgångsläget.

(3) Insider-outsider teorin kan också, liksom effektivitetslöneteorin och fackföreningsmodellerna, ligga till grund för en analys av *segmenterade arbetsmarknader*, exempelvis i form av "primära" och "sekundära" sektorer. Medan i anslutning till effektivitetslöne modeller kriteriet för en sk primär sektor kan sägas vara att det där råder starka effektivitetslöneeffekter, och i anslutning till fackföreningsmodeller att det råder hög organisationsgrad för arbetskraften, så kan man i anslutning till

insider-outsider teorin definiera den primära arbetsmarknaden som företag där arbetskraftens omsättningskostnader är höga.

Men alla tre modellerna måste kompletteras i syfte att förklara varför vissa personer föredrar arbetslöshet framför arbete i den "sekundära" sektorn. Det är alltså nödvändigt att förklara varför dessa personers reservationslön inte endast är lägre än den lön som galler i den primära sektorn, utan också varför den är högre än den lön som utgår i den sekundära sektorn. (Harris och Toderos [1970] teori för "väntearbetslöshet" är ett försök att behandla detta problem. För en alternativ analys av detta problem, se Lindbeck och Snower [1990c].)

⁸ Det finns dock ingen anledning att anta att modellen genererar det extremfall av persistens som under senare år har betecknats som "hysteresis", definierad som en situation i vilken den förväntade sysselsättningen i en viss period enbart beror på sysselsättningen i perioden innan. Matematiskt betyder detta en stokastisk process av typ "random walk".

⁹ Eftersom insider-outsidermodellen ofta har applicerats på det europeiska sysselsättningsproblemet under 1980-talet, för att förklara arbetslöshetens persistens i denna del av världen, har insider-outsider teorin ibland rent av kommit att *identifieras* med bestående arbetslöshet (eller rent av med specialfallet "hysteresis"). Det bör därför betonas att analys av persistens endast är ett av teorins tillämpningsområden.

En liknande typ av asymmetrisk persistens kan för övrigt harledas inom ramen för traditionella fackföreningsmodeller, dock utan någon förklaring till de fackliga organisationernas marknads makt, om lönerna antas sattas endast i de tidigare sysselsattas intresse. (Blanchard & Summers [1986]; Gottfries och Horn [1987]; Gregory [1986] menar att fackföreningar i Australien har en tendens att betes sig på detta sätt.) Fackföreningens indifferenskurvor antas alltså vara asymmetriska; de är horisontella vid en sysselsättning som är större än antalet fackföreningsmedlemmar.

(4) Insider-outsiderteorin kan också användas för att analysera konsekvenserna av *långtidsarbetslöshet* för den allmänna sysselsättningsnivån i samhället. Lika väl som det kan vara lämpligt att tala om olika slags insiders, beroende exempelvis på graden av senioritet, kan det vara rimligt att också tala om olika slags outsiders, dvs olika grader av "outsiderstatus". Man kan exempelvis tänka sig att insiders känner större "närhet" till dem som nyligen blivit avskedade än till långtidsarbetslösa som avskedats för länge sedan (och i många fall tappat kontakten med insiders). Det kan betyda att insiders vid ett konjunkturuppsving, efter en lågkonjunktur, är mer benägna att "släppa in" den första gruppen än den senare. I så fall kan insider-outsiderteorin ge en förklaring till att, som det förefaller, långtidsarbetslösa har svårare att få jobb än korttidsarbetslösa. Insider-outsiderteorin kan därmed ge en alternativ (eller kompletterande) förklaring till existerande teorier som varför långtidsarbetslösa tycks utöva mindre dämpande effekt än korttidsarbetslösa på lönebildningen. (De mest uppmärksammade teorierna i detta avseende antar att långtidsarbetslösa antingen förlorar humankapital eller arbetsmoral i samband med långtidsarbetslöshet; se exempelvis Layard och Nickell, [1983].)

(5) Insider-outsiderteorin gör också ett antal andra prediktioner. En gäller *vilka grupper arbetare* som genomsnittligt sett kan väntas drabbas mest av arbetslöshet, nämligen kvinnor och ungdomar. Anledningen är att individer i dessa grupper relativt ofta slutar sina jobb, vilket betyder att de oftare än andra hamnar i en outsidersituation. Likaså ger teorin prediktioner om *lönestrukturen*: lönerna kan väntas bli relativt höga för samtliga anställda i företag med relativt stora omsättningskostnader för arbetskraft, vilket inte kan förklaras med arbetsmarknadsteori som bygger på antagandet om perfekt konkur-

rens på arbetsmarknaden (Lindbeck & Snower, [1990a]). Även i detta avseende är insider-outsiderteorin ett alternativ, eller komplement, till fackföreningsmodeller och effektivitetslöne modeller.

Ekonomisk-politiska implikationer

Insider-outsiderteorin fäster uppmärksamheten på potentiella ekonomisk-politiska reformer med sikte antingen på att *minska insiders marknadsmakt* i förhållande till outsiders, eller på att göra *outsiders mer attraktiva* för företagen.

Bland teoretiskt tänkbara åtgärder av det förstnämnda slaget kan nämnas reformer som stimulerar företag och anställda att införa vinstdelningskontrakt. En annan tänkbar reform är att låta anställda mera direkt än för närvarande finansiera arbetslöshetsunderstöd och kostnader för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Andra exempel är åtgärder som sänker omsättningskostnaderna för arbetskraft, t ex genom att mjuka upp en del av den lagstiftning som håller uppe kostnaderna att anställa och avskeda arbetskraft, och som därmed försvårar för outsiders att bli anställda, kanske framför allt i småföretag. Till samma kategori hör ändrad lagstiftning med sikte på att bestraffa illegala strejker, liksom åtgärder som försvårar strejker och blockader mot "tredje man" och mot företag i vilka arbetskraften är oorganiserad.

Men det bör betonas att lämpligheten att vidtaga sådana åtgärder måste baseras också på överväganden som ligger utanför insider-outsidermodellen. Det är nämligen uppenbart att det finns motargument mot flera av dessa åtgärder. Stor arbetstrygghet för insiders via lagstiftning är ett viktigt syfte i sig själv. Vidare kan fackföreningarnas maktställning ha många värden utanför lönebildningens område, exempelvis för att slå vakt om arbetsmiljö och för att skydda de anställda mot godtycklig behandling. Åtgärder som

ökar outsiders attraktivitet för företagen ar mindre kontroversiella. Kanske kommer man främst att tänka på utbildning av arbetslösa, samt en återgång till lärlings-system (som förekommer i stor skala i Tyskland och Österrike) med sikte att åstadkomma en lägre lön i samband med nyanställning av utbildade ungdomar.

Ett annat exempel på teoretiskt tänkbara reformer för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för outsiders är åtgärder som underlättar nyetablering av företag, eftersom det i nystartade företag inte finns några privilegierade insiders. Från den synpunkten är det viktigt att bekämpa konkurrensbegränsningar på varu- och kapitalmarknaden, och att se till att skattelagstiftningen inte diskriminerar mot nyföretagande. (Denna synpunkt understryker också vikten av att teorier om bestående arbetslöshet, inklusive insider-outsider-teorin, ger en realistisk analys av förutsättningarna för nyetablering.)

En mera kontroversiell åtgärd vore att stimulera arbetsdelning under arbetslöshetsperioder, eftersom antalet outsiders då skulle bli färre än eljest i samband med en minskad efterfrågan på arbetskraft; det finns dock ett antal välkända motargument också mot sådana reformer (se exempelvis Calmfors [1988]).

Sammanfattningsvis visar det sig att insider-outsider-teorin ger prediktioner om ett stort antal olika fenomen på arbetsmarknaden och dess relationer till andra marknader. Det återstår dock mycket arbete både för teoretisk vidareutveckling och för empirisk prövning.

Referenser

- Bentolila, S & Bertola, G, [1990], "Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Euroclerosis?". *Review of Economic Studies*, Vol 57, No 3.
- Blanchard, O & Summers, L, [1986], "Hysteresis and the European Unemployment Problem". *NBER Macroeconomic Annual*, Vol 1. MIT Press, Cambridge Mass.
- Calmfors, L, [1982], "Stabiliseringspolitik med starka löntagarorganisationer". *Ekonomisk Debatt*, Årg 10, s 441-449.

- , [1988], "Ska vi ha kortare arbetstid". *Ekonomisk Debatt*, Årg 16, s 525-535.
- McDonald, I M & Solow, R M, [1981], "Wage Bargaining and Employment". *American Economic Review*, Vol 71, s 896-908.
- Gottfries, N & Horn, H, [1987], "Wage Formation and the Persistence of Unemployment". *Economic Journal*, Vol 97, s 877-886.
- Gregory, R G, [1986], "Wage Policy and Unemployment in Australia". *Economica*, Vol 53, s 553-574.
- Harris, T & Todero, M [1970], "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis". *American Economic Review*, Vol 60, s 126-143.
- Johnson, G & Layard, R, [1988], "The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy". *Handbook of Labor Economics*. North-Holland.
- Katz, L, [1986], "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation". *NBER Macroeconomic Annual*, s 235-276.
- Kazamaki, E, [1988], "Effektiva lönomodeller och svensk arbetsmarknad". *Ekonomisk Debatt*, Årg 16, s 439-446.
- Layard, R & Nickell, S, [1985], "The Causes of British Unemployment". *National Institute of Economics Review*.
- Lindbeck, A & Snower, D, [1988], *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press, Cambridge, Mass.
- , [1990a], "Interindustry Wage Structure and The Power of Incumbent Workers". I Brunetta, R & Dell'Aringa, C (red), *Labour Relations and Economic Performance*. International Economic Association, The Macmillan Press Ltd.
- , [1990b], "Demand- and Supply-side Policies and Unemployment: Policy Implications of the Insider-Outsider Approach". *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 92, No 2.
- , [1990c], "Segmented Labor Markets". Seminar Paper No 483. Institute for International Economic Studies, Stockholm.
- , [1991], "Interactions Between the Efficiency Wage and Insider-Outsider Theories". *Economics Letters*.
- Weitzman, M L, [1984], *The Share Economy*. Harvard University Press, Cambridge Mass.