

HELENA PERSSON

## Edward P Lazear – 1993 års Wicksell-föreläsare

Årets Wicksell-föreläsningar<sup>1</sup> hölls av professor Edward P Lazear som talade under temat personalekonomi. Lazear, som framför allt publicerat sig inom områdena arbetsmarknad och mikroteori, har bl a skrivit om produktivitetseffekter av olika kompensationsformer till anställda, diskriminerings och anti-diskrimineringspolitik, effekter av företags möjlighet (eller brist på möjlighet) att anställa och avskeda personal, inkomstfördelning inom hushåll samt prissättnings- och marknadsföringspolitik.

Lazear, som föddes år 1948, är sedan 1992 professor vid Stanford University's Graduate School of Business i Californien. Han är även knuten till Hoover Institution vid University of Stanford och medarbetare vid National Bureau of Economic Research. Under senare år har han verkat som ekonomisk rådgivare åt regeringarna i Rumänien, fd Sovjetunionen och fd Tjeckoslovakien. Lazear har även grundat tidskriften *Journal of Labor Economics* för vilken han också är redaktör.

### Ålderspensionering

År 1979 publicerade Lazear en artikel om obligatorisk ålderspensionering, "Why Is There Mandatory Retirement?". Där förklarar han varför företag väljer att möta en minskad produktivitet bland äldre personal med pensionering i stället för med lönereduktion, och varför denna pensio-

nering måste vara obligatorisk. Den teoretiska utgångspunkten är att både arbetsgivare och arbetstagare tjänar på anställningskontrakt som innebär att löneprofilen är växande över anställningstiden. En sådan löneprofil leder till högre produktivitet eftersom individens incitament att göra en god arbetsinsats ökar (om den anställde minskar sin arbetsinsats ökar risken för avsked och individen förlorar då den högre förväntade lönen i framtiden). Ett jämviktsvillkor är dock att sett över hela den yrkesverksamma tiden skall nuvärdet av utbetald lön motsvara nuvärdet av den anställdes produktivitet. För att ändå uppnå en växande löneprofil krävs därför att den anställde betalas mindre än vad som motsvaras av värdet av hans marginalprodukt när han är ung och mer när han är äldre. Den optimala dagen för pensionering inträffar då den anställdes reservationslön precis motsvarar värdet av hans marginalprodukt. Men när väl pensionsdagen är inne kommer den anställde inte att gå i pension frivilligt eftersom lönen då överstiger både reservationslönen och värdet av marginalprodukten på grund av att löneprofilen är växande. Pensionsdagen blir obligatorisk i efterhand, även om den var frivillig när anställningskontraktet slöts. Lazear fann att förekomsten av obligatorisk pensionering är positivt korrelerad med både anställningstidens längd och lönetillväxten. Arbeten som innebär att man arbetar länge på samma arbetsplats, och arbeten med brantare löneprofiler tenderar att ha

*Fil kand HELENA PERSSON är doktorand i nationalekonomi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet.*

<sup>1</sup> Föreläsningarna hölls på Handelshögskolan i Stockholm onsdagen den 31 mars och torsdagen den 1 april 1993.

obligatorisk pensionering i större utsträckning än andra. Manliga anställda och anställda med hög utbildning har också större sannolikhet att omfattas av obligatorisk pensionering än övriga.

Den viktigaste implikationen av teorin är att både företag och anställda tjänar på kontrakt med växande löneprofil över anställningstiden. Ett sådant kontrakt förutsätter dock obligatorisk pensionering. I flera efterföljande artiklar har Lazear följt upp denna fråga.

### Kompensationssystem

I en artikel från 1981, "Rank-Order Tournament as Optimum Labor Contracts", som Lazear skrev tillsammans med Sherwin Rosen, görs försök att förklara situationer där det inte finns något samband mellan individens produktion och hans lön. I artikeln diskuteras kompensationsystem som grundar sig på individens relativa position i en organisation snarare än på individens produktivitet. Under förutsättning att anställda är riskneutrala kan kompensation till anställda som baseras på deras relativa position i organisationen generera samma incitamentsstruktur som ackordssystem. I situationer där det är kostsamt att värdera varje arbetares produktivitet direkt kan därför lönesystem som påminner om priser i turneringar uppstå. Befordran sker i form av turneringar där de anställda tävlar mot varandra och kompenseras på basis av sina resultat relativt andra. Den som vinner får en högre tjänst och också en betydligt högre lön som "vinst". Storleken på lönen, eller "vinsten", tjänar som incitament för anställda på lägre tjänster att arbeta hårdare.

En komplikation av att befattningar och löner, åtminstone till viss del, utdelas som priser i turneringar är att anställda inte bara kommer att sträva efter att uppnå bra resultat, utan också försöka se till så att deras konkurrenter misslyckas. Detta betyder mindre samarbete och i de

mest extrema fallen rena sabotage. Ju större gapet är mellan "vinnarens" och "förlorarens" pris, desto större är incitamenten att motarbeta varandra. I allmänhet tjänar arbetsgivaren på att minska löneskillnaderna inom företaget något, till förmån för mer samarbete. Detta resonemang, som Lazear för i artikeln "Pay Equality and Industrial Politics", har två implikationer. För det första skulle företag vars produktion som förutsätter samarbete utmärkas av mindre löneskillnader mellan anställda. För det andra skulle företag med mindre samarbetsbenägna anställda tjäna på att minska löneskillnaderna inom företaget.

Kompensationen till anställda kan antingen vara fastställd i förväg som vid situationen ovan med turneringar eller knuten till arbetsinsatsen. Ersättning för arbetsinsatsen kan kopplas till mängden insatt arbete, t ex i form av lön per arbetad timme, eller till produktionsresultatet, t ex i form av ackordslön. Lazear har i artikeln "Salaries and Piece Rates" försökt göra prediktioner om vilken kompensationsform ett företag väljer.

### Prissättning och marknadsföring

Lazear har också skrivit om prissättnings- och marknadsföringspolitik. Säljaren av en ny produkt är tvungen att gissa sig till hur efterfrågan kommer att se ut när priset skall sättas. Men säljaren har möjlighet att justera priserna över tiden och då reparera gamla misstag. Dessutom är det inte nödvändigt att sätta ett pris som innebär att alla varor med säkerhet säljs, utan ibland är det bättre att sätta ett högre pris och riskera att alla varor inte blir sålda. I "Retail Pricing and Clearance Sales" utvecklar Lazear en modell för att förklara prissättning inom detaljhandel och hur transaktionsmönster förändras över tiden. Priset sätts högt och faller sedan som en funktion av varans lagringstid. Utgångspriset och den takt med vilken priset faller kan skattas och beror bl a på mark-

nadens storlek, på hur andelen genuina köpare respektive "fönster-shoppare" är fördelade och på andra observerbara karaktäristika.

### Anställningsskydd

I artikeln "Job Security Provisions and Employment" diskuterar Lazear förekomsten av anställningsskydd och vilka effekter detta har på sysselsättningen. I många europeiska länder är arbetsgivarernas möjlighet att avskeda anställda begränsad. Begränsningen kan vara i form av krav på monetära ersättningar till de anställda vid uppsägning eller i form av obligatoriska varselperioder som skall föregå avsked. Frågan är hur och i vilken omfattning sådana begränsningar, eller "avgångsvederlag", påverkar arbetsmarknaden. Lazear har undersökt data från 22 länder över 29 år. Även om resultaten inte är helt konsistenta är de intressanta. Resultaten tyder på att det finns signifikanta effekter av olika former av "avgångsvederlag" på arbetsmarknaden. Högre lagstadgade "avgångsvederlag" minskar antalet arbetstillfällen i ekonomin väsentligt. De minskar också arbetskraftens storlek, men inte tillräckligt mycket för att lämna arbetslöshetsnivåerna oförändrade. I stället tenderar den relativa arbetslösheten att öka med ersättningen. Estimaterna ger också stöd för att höga ersättningskrav vid avskedanden leder till att heltidsarbeten omvandlas till deltidssarbeten eftersom deltidss- och tillfälliga arbeten ofta är undantagna från kraven på "avgångsvederlag". Man måste dock vara försiktig i användandet av dessa resultat eftersom det finns en hel del brister i skattningarna.

### Ekonomi och psykologi

Lazear har skrivit mycket inom områden som ligger i gränslandet mellan ekonomi och psykologi. I artikeln "Labor Economics and the Psychology of Organizations" behandlar han ett flertal av dessa

områden som tex obligatorisk pensionering; oregelbunda och kraftiga "lönehopp" vid befordran; lönespridningen inom företag; anställningstidens längd, spridningen över tiden av löneförhöjningar, befordran och utvärderingar av arbetsprestationer; delägarskap; användandet av bonus kontra straff samt lön som motivationshöjande medel. Från att tidigare i stort sett ha negligerats av ekonomer och mer varit en fråga för framför allt industriella psykologer, har fler och fler av dessa fenomen inkorporerats och förklarats i ekonomiska modeller.

Nedan listas ett urval av Lazears arbeten. Lazear har bl a publicerat ett hundratal tidskriftsartiklar, varför nedanstående bara utgör en liten del av hans arbete.

### Utvalda referenser

#### BÖCKER:

- [1988] *Allocation of Income, within the Household*, med Robert T Michael, University of Chicago Press, Chicago.
- [1988], *Issues in Contemporary Retirement*, redaktör tillsammans med Rita Ricardo-Campbell, Hoover Press, Stanford.
- [1989] *Microeconomic Theory*, 6th edition, med John P Gould, Jr, Richard D Irwin, Homewood.
- [1991] *Searching for Alternatives: Drug-Control Policy in the United States*, redaktör tillsammans med Melvyn Krauss, Hoover Institution Press, Stanford.

#### TIDSKRIFTSARTIKLAR:

- [1979] "Why Is There Mandatory Retirement?". *Journal of Political Economy*, vol 87, s 1261-1284.
- [1980] "Family Background and Optimal Schooling Decisions". *Review of Economics and Statistics*, vol 62, s 5-51.
- [1980] "Family Size and the Distribution of Real Per Capita Income", med Robert Michael. *American Economic Review*, vol 70, s 91-107.
- [1981] "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions". *American Economic Review*, vol 71, s 606-620.

- [1981], "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", med Scherwin Rosen. *Journal of Political Economy*, vol 89, s 841-864.
- [1983] "A Competitive Theory of Monopoly Unionism". *American Economic Review*, vol 73, s 631-643.
- [1984] "Incentives, Productivity, and Labor Contracts", med Robert L Moore. *Quarterly Journal of Economics*, vol 99, s 275-296.
- [1986] "Retail Pricing and Clearance Sales". *American Economic Review*, vol 76, s 14-32.
- [1986] "Salaries and Piece Rates". *Journal of Business*, vol 59, s 405-431.
- [1989] "Pay Equality and Industrial Politics". *Journal of Political Economy*, vol 97, s 561-580.
- [1990] "Job Security Provisions and Employment". *Quarterly Journal of Economics*, vol 105, s 699-726.
- [1991] "Labor Economics and the Psychology of Organizations". *Journal of Economic Perspectives*, vol 5, s 89-110.
- [1992] "Peer Pressure and Partnerships", med Eugene Kandel. *Journal of Political Economy*, vol 100, s 801-817.