Insider-Outsider-Beziehungen und Einkommensverteilung

Dennis J. Snower*

Um Einsicht in die Implikationen der Insider-Outsider-Theorie für die Einkommensverteilung zu gewinnen, ist es wichtig, zuerst die wesentlichen Annahmen und Folgerungen dieser Theorie zu erörtern. Demgemäß beginnt dieser Artikel mit einer Übersicht der Insider-Outsider-Theorie, aus der entnommen werden kann, daß diese Theorie nie weit von Fragen der Einkommensverteilung entfernt ist. Auf dieser Basis ist es dann leicht, Schlüsse über die Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital sowie auch zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen zu ziehen.

1. Grundlegende Annahmen der Insider-Outsider-Theorie

Die *„Insiders"* sind erfahrene, amtstragende Arbeitnehmer. Ihre Positionen werden durch verschiedene beschäftigungsbewahrende Maßnahmen geschützt. Der gemeinsame Nenner dieser Maßnahmen ist, daß sie für die Arbeitgeber die Kosten des Entlassens und des Anstellens der Arbeitnehmer erhöhen. Die *„Outsiders"* haben keine entsprechende Sicherheit. Sie sind entweder arbeitslos oder arbeiten im „sekundären Sektor", wo die Kontinuität der Arbeitsstellen nicht gesichert ist.

Die Arbeitsumwälzungskosten – die Kosten der Unternehmen, Arbeitnehmer anzustellen und zu entlassen – verleihen den *Insiders* eine Machtposition im Arbeitsmarkt. Es sind die *Insiders* – nicht die *Outsiders* –, die bei Lohnverhandlungen teilnehmen. Sie haben meistens bevorzugte Stellen innerhalb einer Arbeitshierarchie und können aus diesen Positionen einen wichtigen Einfluß auf die Arbeitsmoral ihrer Kolle-

* Die Kommentare und Beiträge von Karl Ove Moene, Bernard und Kitty Snower sowie Herbert Walther verdienen besondere Würdigung.

gen ausüben. Es ist hauptsächlich ihnen überlassen, ob sie und ihre Kollegen gute Zusammenarbeit mit ihren Unternehmern suchen oder ob sie mangelnde Übereinstimmung durch Streiks, Dienst nach Vorschrift, Obstruktion oder Arbeitsabwesenheit zum Ausdruck bringen.

Diese Machtausübung ist den *Outsiders* – und besonders den Arbeitslosen – natürlich ganz vorenthalten. Die *Outsiders* haben nur einen indirekten Einfluß auf die Löhne und Arbeitssicherheit der *Insiders*. Dieser Einfluß ist darauf beschränkt, Rahmenbedingungen für die Lohnforderungen und Arbeitsbedingungsforderungen der *Insiders* zu stellen. Aufgrund der Arbeitsumwälzungskosten können die *Insiders* natürlich höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen fordern, als die Unternehmer es nötig hätten, den *Outsiders* zu bieten, um diese für die vorhandenen Stellen zu gewinnen und zu motivieren.

Die annehmbaren Forderungen der *Insiders* sind jedoch nicht unbegrenzt. Sollten ihre Lohnforderungen und Nebenkosten höher als die Summe der Arbeitsumwälzungskosten und die von den *Outsiders* beanspruchten Mindestlöhne und Nebenkosten sein, dann hätten die Unternehmer den Anreiz, die *Insiders* durch *Outsiders* zu ersetzen (1). Die *Insiders* sind sich dessen natürlich bewußt und beschränken deswegen ihre Forderungen auf ein Maß, daß es ihnen ermöglicht, gewinneinträglicher als die *Outsiders* zu sein.

Dies ist der Einfluß der *Outsiders* auf die Löhne und die Beschäftigung im primären Sektor des Arbeitsmarktes. Weil die Arbeitsumwälzungskosten in vielen europäischen Ländern – Österreich einbezogen – beträchtlich hoch sind, kann dieser Einfluß nur ein sehr schwacher sein.

Die Annahme, daß es Arbeitsumwälzungskosten gibt, die von den Arbeitgebern getragen werden müssen, spielt eine zentrale Rolle in der Insider-Outsider-Theorie. Unvollständige Information auf dem Arbeitsmarkt und beschäftigungssichernde Gesetzgebung sind dafür verantwortlich, daß es den Arbeitgebern nicht immer möglich ist, diese Kosten vollkommen durch Lohnsenkungen an die Arbeitnehmer weiterzugeben. Arbeitgeber können nicht mit Gewißheit vorhersagen, wer und wann in ihren Unternehmen entlassen werden wird. Deswegen ist es den Unternehmern nicht möglich, die Entlassungskosten schon im vorhinein von jedem Arbeitnehmer durch Lohnsenkungen zu decken. Dies wird noch zusätzlich von verschiedenen Arbeitsgesetzen verboten.

Andere Arbeitsumwälzungskosten entstehen aus den Handlungen der *Insiders* am Arbeitsplatz. Die *Insiders* können sich z. B. gegen Lohnunterbietung der *Outsiders* schützen, indem sie Bereitschaft zeigen, mit anderen *Insiders*, aber nicht mit neu angestellten *Outsiders* zusammenzuarbeiten und ihnen bei ihrer Arbeit Hilfe zu leisten. Das resultierende Produktivitäts-Differential zwischen *Insiders* und *Outsiders* erzeugt Kosten für Unternehmer, bei der Ersetzung der *Insiders* durch *Outsiders*. Diese Kosten lassen sich nicht an die *Insiders* durch tiefere Löhne weitergeben, weil es unmöglich ist, Zusammenarbeit genug objektiv zu messen, um vereinbarte Löhne davon abhängig zu machen.

Dasselbe gilt für die persönlichen Beziehungen der *Insider* zu ihren Kollegen. Die *Insiders* können die Wettbewerbsfähigkeit der *Outsiders* schwächen, indem sie bessere persönliche Beziehungen zueinander als zu neu angestellten *Outsiders* pflegen. Dies erzeugt ein Arbeits-Grenznutzen-Differential, welches auch Arbeitsumwälzungskosten mit sich bringt. Die persönlichen Beziehungen lassen sich auch nicht objektiv messen, und deshalb können die genannten Kosten auch nicht an die *Insiders* weitergegeben werden.

Es ist daher ersichtlich, daß die Arbeitsumwälzungskosten in der Insider-Outsider-Theorie eine zweifache Rolle spielen. Erstens geben sie den *Insiders* Verhandlungsmacht. Ohne diese Kosten könnten die Löhne ihr markträumendes Niveau nicht überschreiten. Müßten Unternehmer keine Kosten bei Anstellung und Entlassung ihrer Arbeitnehmer tragen, dann würden alle *Insiders,* die mehr als den markträumenden Lohn beanspruchen, entlassen werden. Zweitens machen die Arbeitsumwälzungskosten die Unternehmer bereit, die Machtausübung der *Insiders* bei Lohnverhandlungen zuzulassen. Lohnforderungen der *Insiders,* die über dem markträumenden Niveau liegen, können dennoch angenommen werden, weil die Alternative – die Ersetzung der *Insiders* durch *Outsiders* – noch kostspieliger wäre.

Die erste Annahme der Insider-Outsider-Theorie (daß es Arbeitsumwälzungskosten gibt, die auf die Arbeitgeber fallen) und ihre Schlußfolgerung (daß die *Insiders* aus diesen Kosten Verhandlungsmacht gewinnen), führen direkt zur zweiten Annahme, nämlich, daß die *Insiders* ihre Verhandlungsmacht mehr in ihrem eigenen Interesse als in dem der *Outsiders* ausüben.

Drittens wird noch angenommen, daß *Outsiders,* nachdem sie eine Stelle im primären Sektor gefunden haben, sich nach einer gewissen Zeit zu *Insiders* entwickeln können. Dies schließt natürlich extrem langfristige Arbeitsverträge aus, die es den Arbeitgebern ermöglichen würden, die *Outsiders* während ihrer ganzen Arbeitskarriere auf den markträumenden Lohn zu verpflichten.

Diese drei Annahmen – die in der Tat sehr plausibel sind – führen dazu, daß es in der Insider-Outsider-Theorie zu Lohnvereinbarungen, die das markträumende Niveau überschreiten, kommen kann.

Viertens wird angenommen, daß die Beschäftigungsentscheidungen in den Händen der Arbeitgeber liegen. Diese wichtige Annahme ermöglicht der Insider-Outsider-Theorie, den Schritt von nichtmarkträumenden Löhnen zu mangelnder Beschäftigung zu tun.

Die letzte Annahme ist, daß Lohnverhandlungen auf Betriebsebene stattfinden. Diese Annahme ist auf Österreich, Deutschland und andere europäische Staaten mit zentralistischen Verhandlungsstrukturen nicht unmittelbar anwendbar.

Diese Abweichung zwischen Theorie und Praxis soll jedoch nicht als Nachteil des Insider-Outsider-Ansatzes gesehen werden. Das Hauptziel der Theorie ist es, analytische Kriterien dafür zu identifizieren, womit sich die Tätigkeit der *Insiders* hemmend auf die Beschäftigung auswirkt.

Dies ermöglicht es Wirtschaftswissenschaftlern vorherzusagen, in welchen Ländern die vorhandenen Arbeitsumwälzungskosten zusammen mit der daraus folgenden Verhandlungsmacht der amtstragenden Arbeitnehmer sich besonders unvorteilhaft auf die Arbeitslosigkeit auswirken werden. Mit anderen Worten hängt die empirische Bedeutung der Insider-Outsider-Theorie nicht vom Zutreffen ihrer Annahmen ab, sondern von der Hypothese, daß es zwischen diesem Annahmensystem und der Arbeitslosigkeit, in ihrem Ausmaße und ihrer Beharrlichkeit, eine signifikante Beziehung besteht. Die Vorhersage, daß es in Ländern, in denen das Annahmesystem zutrifft, zu verhältnismäßig hoher und andauernder Arbeitslosigkeit kommt, als auch die Vorhersage, daß diese Arbeitslosigkeit weniger ausgeprägt ist, wo die eine oder die andere Annahme nicht anwendbar erscheint, sollte als Beitrag der Insider-Outsider-Theorie zur Einsicht in das Arbeitsmarktgeschehen gelten.

2. Arbeitsumwälzungskosten und Arbeitslosigkeit

Die Insider-Outsider-Theorie teilt Arbeitnehmer in drei Gruppen ein. Wenn ein *Outsider* eine Stelle im primären Sektor bekommt, dann wird er ein „eintretender Arbeitnehmer", dessen Stelle noch nicht von signifikanten Arbeitsumwälzungskosten geschützt ist, aber Aussicht auf solche Sicherheit hat. Nachdem der eintretende Arbeitnehmer eine gewisse „Einweihperiode" überstanden hat, wird er zu einem *Insider.* In der Einweihperiode gewinnt der eintretende Arbeitnehmer gesetzliche Rechte auf Beschäftigungssicherheit und auch die Erfahrung, Arbeitsumwälzungskosten zu manipulieren, sowie die Möglichkeit, den Lohn neu zu vereinbaren.

Obwohl diese dreifache Gliederung die theoretische Analyse vereinfacht, soll sie empirisch nicht genau genommen werden. In der Praxis gibt es viele Schattierungen der *Insiders* und *Outsiders,* abhängend von der Dauer ihres Standes. Je länger ein Arbeitnehmer seine Stelle im primären Sektor behält, desto mehr Erfahrung gewinnt er und desto größer ist die gesetzliche Absicherung dieser Stelle. Je länger ein Arbeitsloser arbeitslos bleibt, desto mehr Erfahrung und Kontakt zum Arbeitsplatz verliert er und desto unfähiger wird er, den *Insiders* Konkurrenz zu leisten.

Wie schon erwähnt, gibt es viele Arten der Arbeitsumwälzungskosten. Die sichtbarsten sind die expliziten Kosten, Arbeiter und Angestellte aufzunehmen, auszubilden, und zu entlassen (2). Die Kosten, die infolge differenzierter Zusammenarbeit oder unterschiedlicher persönlicher Beziehungen der *Insiders* entstehen, wurden schon beschrieben (3).

Eine weitere Form dieser Kosten entsteht aus der Leistungsreaktion der Arbeitenden auf die Arbeitsumwälzungsquote (4), d. h. die Geschwindigkeit, mit der *Insiders* durch *Outsiders* in einem Unternehmen ersetzt werden. Angenommen, daß sich die gegenwärtige Entlohnung meistens auf vorhergegangene Leistungen stützt, bedeutet ein Anstieg der Arbeitsumwälzungsquote *(ceteris paribus)* einen Rückgang der vor-

hergesehenen Entlohnung. Dieser Rückgang hat zwei Einflüsse auf die Arbeitsleistung. Der Substitutionseffekt verringert die Leistung, weil der Wert der Arbeit relativ zur Muße fällt. Der Einkommenseffekt stimuliert die Leistung, denn ein Rückgang des vorhergesehenen Einkommens bedeutet, daß der Arbeitnehmer sich weniger Muße leisten kann. Wenn der Substitutionseffekt dominiert, dann fällt die Leistung mit zunehmender Arbeitsumwälzungsquote, und dies erzeugt Arbeitsumwälzungskosten, die auf die Arbeitgeber fallen.

Es gibt natürlich noch andere Arten der Arbeitsumwälzungskosten, aber die oben genannten sind wahrscheinlich ausreichend, um ihre Mannigfaltigkeit darzustellen.

Um wahre Einsicht in die Insider-Outsider-Problematik zu gewinnen, müssen die diversen Arbeitsumwälzungskosten in zwei Kategorien gegliedert werden: produktionsbezogene und verhandlungsbezogene Kosten. Die produktionsbezogenen Arbeitsumwälzungskosten, wie z. B. die Kosten der Überprüfung und Ausbildung der Arbeitenden, sind notwendig, um Leute anzuwerben, auszubilden und zu motivieren. Die verhandlungsbezogenen Arbeitsumwälzungskosten sind für die Produktion nicht ausschlaggebend, sondern sind die Folge der gesetzlichen Beschäftigungssicherung und der Lohnverhandlungsstrategien der *Insiders*. Beispiele sind Abfertigungsgeld und Arbeitsumwälzungskosten, die durch Streik und verweigerte Zusammenarbeit zwischen *Insiders* und eintretenden Arbeitnehmern entstehen.

Aufgrund der verhandlungsbezogenen Kosten genießen die *Insiders* bessere Arbeitsbedingungen als die *Outsiders*. Diese Unterschiede können durch unterschiedliche Löhne und Beschäftigungschancen spezifiziert werden. Bei gleichen Löhnen und vergleichbarer Produktivität ist die Wahrscheinlichkeit, daß ein *Insider* in einer gewissen Produktionsbranche seine Stelle behält, beträchtlich größer, als daß ein *Outsider* eine Stelle bekommt. Bei gleichen Beschäftigungschancen kann ein *Insider* einen höheren Lohn erzielen als ein *Outsider*.

Auch wenn die Arbeitslosen bereit wären, einen Lohn anzunehmen, der weit genug unter dem Insider-Lohn liegt, um Insider-Outsider-Produktivitätsunterschiede und produktionsbezogene Arbeitsumwälzungskosten zu kompensieren, ist es dennoch möglich, daß sie keine Arbeit finden. Der Grund dafür ist, daß die verhandlungsbezogenen Kosten genügend hoch sind, um diese Arbeitskräfte unrentabel zu machen. In diesem Sinne ist die Arbeitslosigkeit der *Outsiders* „unfreiwillig". Die *Outsiders* sind arbeitslos, weil sie weniger vorteilhaften Möglichkeiten am Arbeitsmarkt entgegensehen. Diese Benachteiligung der *Outsiders* ist auf die verhandlungsbezogenen Kosten zurückzuführen.

3. Implikationen für die Einkommensverteilung

Die Insider-Outsider-Theorie verschafft eine neue Einsicht in die Ursachen der Einkommensverteilung.

In den Rezessionen der letzten zwanzig Jahre hat sich in vielen OECD-Ländern feststellen lassen, daß die Einkommensverteilung zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen ungleicher in wirtschaftlichen Abschwüngen und gleicher in Aufschwüngen wird. Das heißt, daß sich das Einkommen der Arbeitenden im Verhältnis zu den Einkommen der Arbeitslosen antizyklisch verhält.

Diese empirische Beobachtung läßt sich durch die herkömmlichen Theorien nicht nachvollziehen. Nehmen wir an, daß in wirtschaftlichen Aufschwüngen die Arbeitsnachfrage bei jeweils gegebenem Reallohn im Verhältnis zum Arbeitsangebot steigt. Im konventionellen analytischen Rahmen bedeutet dies, daß sich die abwärtsgeneigte Arbeitsnachfragekurve entlang der aufwärts gezeigten Arbeitsangebotskurve nach oben verschiebt. Unter markträumenden Bedingungen muß dann das Einkommen der Arbeitenden im Vergleich zu dem der Arbeitslosen steigen, im Widerspruch zur obigen empirischen Feststellung. Unter nicht markträumenden Bedingungen, wie denjenigen, die in den keynesianischen Rationierungsmodellen beschrieben werden, ist das antizyklische Verhalten des Arbeitseinkommens relativ zum Arbeitsloseneinkommen auch nicht begründet.

Die Insider-Outsider-Theorie bietet eine einfache Lösung zu diesem Problem. Wie schon erwähnt wurde, haben *Outsiders* nur einen beschränkten Einfluß auf die Lohnforderungen der *Insiders,* weil diese durch die Arbeitsumwälzungskosten vor dem Angebot im restlichen Arbeitsmarkt beschützt werden. Wenn daher der Lebensstandard der Arbeitslosen in einem wirtschaftlichen Abschwung fällt, so sinkt in der Regel das Einkommen der *Insiders* beträchtlich weniger (5). Sollten die dienstälteren *Insiders* die Arbeitsumwälzungskosten zugunsten ihrer eigenen Löhne beeinflussen können – so daß die weniger erfahrenen *Insiders* wie auch die neu eingetretenen Arbeitnehmer in Rezessionen entlassen werden –, ist es sogar theoretisch möglich, daß das absolute Niveau des Insidereinkommens im wirtschaftlichen Abschwung steigt.

Bezüglich der Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital beruht der Ansatz der herkömmlichen allgemeinen Gleichgewichtstheorie unter vollständigem Wettbewerb auf der Annahme, daß die Entlohnung der Ressourcen jeweils gleich der Grenzproduktivität derselben ist. In diesem System ist die Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital durch die Beziehung zwischen der Ressourcennachfrage und den verbundenen Grenzprodukten erklärbar.

Die ausschlaggebende Frage lautet daher: Wenn die Beschäftigung relativ zum Kapitalstock um x Prozent steigt, um wieviel Prozent wird dann die Grenzproduktivität der Arbeiter gegenüber der des Kapitals fallen? Wenn die relative Grenzproduktivität der Arbeiter um mehr fällt als die relative Beschäftigung, dann fällt das relative Arbeitseinkommen (d. h. das Einkommen der Arbeiter relativ zum Einkommen der Kapitaleigentümer).

Die Beziehung zwischen der relativen Ressourcennachfrage und der relativen Grenzproduktivität hängt völlig von den Substitutionselasti-

zitäten zwischen den Ressourcen ab. Wenn die Substitutionselastizität zwischen Arbeit und Kapital mehr als eins beträgt, dann bewegt sich das relative Arbeitseinkommen antizyklisch. Mit anderen Worten, wenn es zu einem kurzfristigen wirtschaftlichen Aufschwung kommt, so daß die Beschäftigung bei konstantem Kapitalbestand steigt, dann fällt das relative Arbeitseinkommen. Andererseits, wenn die Substitutionselastizität zwischen Arbeit und Kapital weniger als eins beträgt, dann kommt es zu zyklischen Schwankungen des relativen Arbeitseinkommens.

In der allgemeinen Gleichgewichtstheorie unter unvollständigem Wettbewerb ist die Entlohnung der Ressourcen weniger als die Grenzproduktivität dieser Ressourcen. Die Differenz hängt von der Monopolmacht der Unternehmen auf dem Gütermarkt ab. Diese Monopolmacht ist ihrerseits erstens von der Preiselastizität der Güternachfrage, zweitens der Anzahl der Unternehmen auf dem Gütermarkt und drittens den Eigenschaften der Konkurrenz bei unvollständigem Wettbewerb (z. B. Cournot- oder Bertrand-Konkurrenz) abhängig. Es besteht kein Grund zur Annahme, daß sich diese verschiedenen Ursachen der Monopolmacht zyklisch bewegen (6). Deshalb bleibt die Substitutionselastizität weiterhin ausschlaggebend für das zyklische Verhalten des relativen Arbeitseinkommens.

Diese Implikationen decken sich jedoch nicht mit dem empirischen Tatbestand. Das relative Arbeitseinkommen bewegt sich antizyklisch in den USA, in Deutschland, Frankreich und Österreich; es bewegt sich zyklisch in Großbritannien und Italien. Es wäre höchst unplausibel, anzunehmen, daß es zwischen den USA, Deutschland, Frankreich und Österreich auf der einen Seite sowie Großbritannien und Italien auf der anderen Seite systematische Unterschiede in der Produktionstechnologie gibt, die durch verschiedene Substitutionselastizitäten gekennzeichnet sind. Außerdem zeigen verschiedene empirische Studien, daß das relative Arbeitseinkommen verhältnismäßig hoch ist in Ländern mit verhältnismäßig strengen beschäftigungssichernden Gesetzen. Dies kann innerhalb der herkömmlichen Theorien nicht erklärt werden.

Es ist schwer, der Vermutung zu entkommen, daß diese Theorien etwas Wichtiges übersehen. Beschäftigungssichernde Gesetzgebung, die Fähigkeit der erfahrenen Arbeitnehmer, die Arbeitsumwälzungskosten zu manipulieren, die Fähigkeit der Gewerkschaften, nach Zusammenbruch einer Lohnverhandlung die Produktions- und Handelsaktivitäten zu unterbrechen, und weitere verwandte Phänomene müssen zweifellos einen bedeutenden Einfluß auf die Einkommensverteilung haben. Was diese institutionellen Merkmale gemeinsam haben, ist ihre auf Arbeitsumwälzungskosten ruhende Grundlage. Sie haben alle das Ziel, diese Kosten zu erhöhen.

Obwohl diese Kosten auch in der herkömmlichen allgemeinen Gleichgewichtstheorie eingebaut worden sind, hat man sich dort primär auf deren Einfluß auf die Arbeitsnachfrage konzentriert. Die Arbeitsumwälzungskosten wurden hier einfach als eine Art der Beschäftigungsanpassungskosten interpretiert. Was in dieser Literatur fehlt, ist die Vorstel-

lung, daß diese Kosten auch ein entscheidendes Instrument sein können, womit Arbeitnehmer höhere Löhne bei gegebener Beschäftigung erzielen können. Genau diesen Beitrag liefert die Insider-Outsider-Theorie zur Bestimmung der Einkommensverteilung.

Anhand der Insider-Outsider-Theorie ist es leicht ersichtlich, daß eine Erhöhung der Arbeitsumwälzungskosten im allgemeinen zu einer Erhöhung des relativen Arbeitseinkommens führt. Dieser Effekt wird besonders signifikant, wenn „Fairneß" in der Einkommensverteilung selbst ein Ziel der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bei den Lohnverhandlungen ist (7).

Die Insider-Outsider-Theorie bietet auch eine Antwort auf die Frage, wieso die Einkommensverteilung nicht völlig von der Substitutionselastizität abhängt. Insbesondere erklärt die Theorie, daß Unternehmen völlig anderen Beschränkungen unterliegen, wenn sie Arbeitnehmer aufnehmen, als im Falle ihrer Entlassung oder wenn sie ihre ursprünglichen Beschäftigungsentscheidungen unverändert lassen. Innerhalb dieses theoretischen Systems kann bewiesen werden, daß die Substitutionselastizität nur unter unveränderten Beschäftigungsentscheidungen einen Einfluß auf die Einkommensverteilung hat. Wenn neue Aufnahmen oder Entlassungen im Gange sind, spielen die zyklisch schwankenden Arbeitsumwälzungskosten und die von den *Outsiders* geforderten Mindestlöhne auch eine wichtige Rolle. Deswegen hängt das zyklische Verhalten der Einkommensverteilung von einer Wechselwirkung zwischen der Substitutionselastizität, den Arbeitsumwälzungskosten und dem Mindestlohn der *Outsiders* ab.

In dieser Weise kann durch die Insider-Outsider-Theorie ein wesentlicher Schritt zur Erweiterung der herkömmlichen Einkommensverteilungstheorien unternommen werden.

Anmerkungen

(1) Eine intuitiv einfache Erklärung dieser Verhältnisse ist in Lindbeck und Snower (1986) zu finden.
(2) Die Implikationen dieser Kosten auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind in Lindbeck und Snower (1987a) beschrieben.
(3) Eine formale Analyse ist in Lindbeck und Snower (1988a) zu finden.
(4) Die zugrundeliegende Theorie wird in Lindbeck und Snower (1988b) beschrieben.
(5) Siehe u. a. Blanchard, Summers (1986) und Lindbeck, Snower (1987a, 1987b, 1988c, 1989).
(6) Siehe Lindbeck und Snower (1993).
(7) Siehe Snower (1993).

Literatur

Blanchard, Olivier; Summers, Lawrence, Hysteresis and the European Unemployment Problem, in: NBERMacroeconomicsAnnual 1 (1986) 15–77.

Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J., Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, in: American Economic Review, Papers and Proceedings 76/2 (1986) 235–239.

Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J., Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage-Employment Ratchets, in: European Economic Review 31 (1987a) 157–167.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., Strike and Lock-Out Threats and Fiscal Policy, in: Oxford Economic Papers 39 (1987b) 760–784.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment, in: American Economic Review 78/1 (1988a) 167–188.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., Job Security, Work Incentives, and Unemployment, in: Scandinavian Journal of Economics 90/4 (1988b) 453–474.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., Long-Term Unemployment and Macroeconomic Policy, in: American Economic Review 78/2 (1988c) 38–43.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., Macroeconomic Policy and Insider Power, in: American Economic Review, Papers and Proceedings 79/2 (1989) 370–376.
Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, J., How Are Product Demand Changes Transmitted to the Labor Market?, in: Economic Journal, forthcoming.
Snower, Dennis J., Insider Power, Fairness, and the Distribution of Income (= unveröff. Manuskript, 1993).