



Munkaszerződések

ANN-SOPHIE VADENBERGHE

Ez a fejezet a munkaszerződések irodalmát tekinti át. Az alkalmazási kapcsolatok négy fontos aspektusát vizsgálja: a munkaadók és a munkavállalók összepárosítását, a vállalat-specifikus humántőke létrehozását és megtartását, a stabil bérek biztosításszerű jellegét és a munkavállalók erőfeszítéseit. A munkakapcsolatok mind a négy eleme kapcsán számolni kell tökéletlenségekkel – mindenekelőtt információs problémákkal és opportunistákkal. Egyes munkaerő-piaci jelenségek, így például a kiszámítható, stabil bérezés kialakulását magyarázhatjuk azzal, hogy ezekre a tökéletlenségekre kívánnak megoldást nyújtani.

A munkaszerződések általában explicit és implicit megállapodások halmazai. Míg az explicit szerződések jogilag kikényszeríthetők, az implicit szerződések olyan informális megegyezések, amelyek túl homályosak ahhoz, hogy jogi úton érvényesíteni lehessen őket. Az implicit szerződések ezért csak annyiban értékesek, amennyiben önkikényszerítők.

Kulcsszavak: erőfeszítés, hatékony bérezés, implicit szerződés, információs aszimmetria, jelzés, kontra-szelekció, opportunistákkal magatartás, vállalat-specifikus humántőke

Köszönjük a PPH Közpolitika Elemző Kft-nek a szám megjelenéséhez adott támogatást!

www.orzokor.hu

MEZŐSÉGI

ÖRZÖKÖR

ALAPÍTVÁNY

Jövőt építünk. A szórványban.



Munkaszerződések*

ANN-SOPHIE VADENBERGHE**

Ez a fejezet a munkaszerződések irodalmát tekinti át. Az alkalmazási kapcsolatok négy fontos aspektusát vizsgálja: a munkaadók és a munkavállalók összepárosítását, a vállalatspecifikus humántőke létrehozását és megtartását, a stabil bérek biztosítászerű jellegét és a munkavállalók erőfeszítéseit. A munkakapcsolatok mind a négy eleme kapcsán számolni kell tökéletlenségekkel – mindenekelőtt információs problémákkal és opportunistá viselkedéssel. Egyes munkaerő-piaci jelenségek, így például a kiszámítható, stabil bérezés kialakulását magyarázhatjuk azzal, hogy ezekre a tökéletlenségekre kívánnak megoldást nyújtani.

A munkaszerződések általában explicit és implicit megállapodások halmazai. Míg az explicit szerződések jogilag kikényszeríthetők, az implicit szerződések olyan informális megegyezések, amelyek túl homályosak ahhoz, hogy jogi úton érvényesíteni lehessen őket. Az implicit szerződések ezért csak annyiban értékesek, amennyiben önkikényszerítők.

JEL-kód: J41, K31

Kulcsszavak: erőfeszítés, hatékony bérezés, implicit szerződés, információs aszimmetria, jelzés, kontraszelekció, opportunistá magatartás, vállalatspecifikus humántőke

1. BEVEZETÉS

A munkaszerződések egyik alapvető funkciója a heterogén munkavállalók és a heterogén állások összepárosítása [job matching]. Ez a párosítási folyamat kétlépcsős: az egyes munkakörökhöz meg kell találni a megfelelő személyeket, majd az állás betöltéséhez szükséges képzettséggel kell ellátni őket (Elliot [1991], 292.). Az első lépést, vagyis a megfelelő személyek kiválasztását a 2. fejezet tárgyalja. A munkaadók a megfelelő embert akarják megtalálni, míg a munkavállalók a megfelelő munkát keresik. Az információs aszimmetria és a szerződéskötés előtti – egyik vagy mindkét fél részéről fenyegető – opportunistá viselkedés szuboptimális párosításhoz és kontraszelekcióhoz vezet. A feleknek azonban rendelkezésére áll néhány

olyan eszköz, amelyek segítségével túlléphetnek ezeken a hatékonysági problémákon.

A 3. fejezetben a párosítási folyamat második lépcsőjét, vagyis a specifikus humántőke megszerzése érdekében tett beruházásokat vizsgáljuk, mind a munkavállaló, mind a munkaadó szemszögéből. Ezek a beruházások kifejezetten az adott munkavállaló és az adott vállalat párosára nézve specializáltak, és elvesznek, ha a kapcsolat megszakad (lásd Becker [1975]; Parsons [1986], 819.). Éppen ezért olyan bérezési rendszerre van szükség, amely megakadályozza, hogy a munkavállaló rögtön azután elhagyja a vállalatot, hogy a beruházások megtörténtek. A felek azonban opportunistá módon is viselkedhetnek, megpróbálva a vállalatspecifikus beruházás hozamának minél nagyobb részét kisajátítani. Azok, akik ilyen oppor-

*In Bouckaert, Boudewijn – Gerrit De Geest (szerk.): *Encyclopedia of Law and Economics*, Cheltenham, Edward Elgar, 2000 (a továbbiakban: Enciklopédia). Magyar fordítás: Szalai Ákos. A fordítást az eredetivel egybevetette: Mike Károly.

**Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Utrecht University

A szerző jegyzete: Köszönetet szeretnék mondani Gerrit De Geestnek és Jaques Siegersnek hasznos megjegyzéseikért, amelyeket az első vázlatához fűztek. A szövegben maradó hibáért és hiányosságokért a felelősség természetesen csak a szerzőt terheli.



tunista viselkedéstől tartanak, úgy dönthetnek, hogy nem vállalják a specifikus beruházásokat – ezt nevezzük akadályozási problémának [hold up]. A munkaszerződések egyik fontos funkciója, hogy merev bérezési rendszerek kialakításával mérsékeljék ezt a problémát.

Az alkalmazási szerződések másik fontos feladata, amint azt a 4. fejezetben látni fogjuk, hogy lehetővé tegyék a vállalatok számára a jövedelemszint változásából származó kockázatok megosztását. Ez az implicit szerződések elméletének központi eleme és egy további érv a bérek merevvé tétele mellett. Az 5. fejezet a munkaviszonynak azokat az (elsősorban bérjellegű) elemeit tekinti át, amelyek révén a munkavállalókat optimális erőfeszítésre kívánják ösztönözni.

Végezetül, a munkaszerződések néhány általános jellemzőjét tekintjük át. Látni fogjuk, hogy az alkalmazottakkal kötött megállapodások általában hosszú távú, nem teljes, önkikényszerítő implicit szerződések alakját öltik.

2. A MUNKAADÓK ÉS A MUNKA-VÁLLALÓK ÖSSZEPÁROSÍTÁSA

A piac akkor tudja biztosítani a kölcsönösen előnyös tranzakciók létrejöttét, ha mind a vevő, mind az eladó számára pontos információ érhető el a javak minőségéről és áráról (Ehrenberg – Smith [1997], 378.). A munkaerőpiacra alkalmazva: a munkaadó információt akar szerezni a potenciális munkavállaló termelékenységéről és arról, hogy várhatóan mennyire tart ki az adott munkahely mellett; míg a munkavállaló a munka bérezését és nem pénzbeli jellemzőit szeretné pontosan ismerni. Schäfer – Ott [1993] és De Geest [1994; 167-189.] jó összefoglalót nyújt arról, hogyan vizsgálható a jog gazdasági elemzésének eszköztárával a szerződéskötés előtti időszakban történő információszerezés. Az általános eredményeket De Geest et al. [1999] alkalmazza a munkaszerződéseket megelőző tárgyalásokra.

Sok esetben az információ „aszimmetrikus”, vagyis valamelyik fél jobban tudja, mint a partnere, hogy az adott szerződés megkötésével milyen szándékai vannak, illetve a megkötése után az ő részéről milyen erőfeszítések várhatók. Amikor az információ aszimmetrikus, a károkozás esélye

nő [malpractice]. Az állásra jelentkezőknek érdekében áll eltúlozni termelékenységüket, míg a munkaadók a munkát fogják a valóságosnál kevésbé megterhelőnek beállítani. Így elképzelhető, hogy a kölcsönösen előnyös tranzakciók meghíúsulnak, és nem valósul meg a munkaerő hatékony allokációja.

Érdeemes áttekinteni azokat a munkaerő-piaci intézményeket, amelyek az információs aszimmetria feloldására, illetve a belőle fakadó hatékonyság-vesztés csökkentésére hivatottak. Mind a munkaadók, mind a munkavállalók oldalán találunk ilyeneket.

Munkaadók

A munkaadónak nyereséget hoz, ha szét tudja választani a magas és az alacsony termelékenységű dolgozókat. Hogyan ismerheti meg egy munkaadó potenciális alkalmazottja termelékenységi szintjét? Az a technika, amelyet a munkaadó és a munkavállaló az információs aszimmetria leküzdésére használhat, a „jelzés”. A munkaerő-piaci jelzések elméletét elsőként Spence [1973] dolgozta ki. Spence a döntéshozóknak azokra a megfigyelhető személyes tulajdonságaira használta a jelzés kifejezést, amelyeket ők maguk meg tudnak változtatni. Ennek a változtatásnak a költségét nevezte jelzési költségnek. A jelzés akkor erős, ha a jelzés költsége negatívan korrelál az egyén rejtett, közvetlenül meg nem ismerhető termelékenységgel, éppen ezért egy termelékenyebb személy nagyobb valószínűséggel hajlandó jelzést leadni, mint egy rosszabb termelékenységű. A képzettség egy ilyen erős jelzés lehet a munkaerőpiacon.

Mielőtt felvenne egy alkalmazottat, a munkaadó nem csak a termelékenységét szeretné megismerni, hanem azt is, hogy milyen hosszú ideig lesz az alkalmazottja – különösen, ha vállalatspecifikus beruházásokat kell tennie. Salop – Salop [1976] a kilépési magatartást egy kiválasztási modellel [sorting model] elemzi. Ennek lényege, hogy a felajánlott bérezésre adott reakció jelzéseket generál. Azok a munkavállalók, akik a halasztott bérezést választják (kezdetben alacsonyabb a bérük, de gyorsabban növekszik), azt jelzik, hogy hosszabb távon szeretnének az adott munkahelyen maradni. „A jelzés lényege... önmagunk valós jellemzőinek



önkéntes feltárása – nem csak szavaink, hanem tetteink révén” (Ehrenberg – Smith [1997], 379.). Sok esetben nem tárható fel a teljes információ az állásra jelentkező termelékenységről, mivel annak költsége nagyon magas lenne. Az információ így részben aszimmetrikus marad, ami csökkentheti a hatékonyságot.

A szerződés kötés előtti időszakban fellépő aszimmetrikus informáltság egyik fontos következménye a kontraszelekció, amelynek mechanizmusát Akerlof [1970] írta le először a használatuk piacával kapcsolatban. Az alkalmazási kapcsolatokban a kontraszelekció akkor jelentkezik, ha a munkaadónak nincs eszköze arra, hogy viszonylag alacsony költséggel szétválassza a különböző termelékenységű munkavállalói csoportokat. Ebben az esetben a vállalat arra kényszerül, hogy minden jelentkezőt „átlagos” képességűnek tekintsen, és mindnyájuknak átlagos bért kínáljon. Az alacsony termelékenységű dolgozók számára ez előnyös, hiszen magasabb bérhez jutnak, mint amekkorát a munkájuk határterméke alapján kapnának. A magas termelékenységűeket ezzel szemben alulfizeti a rendszer. Weiss [1980] bemutatta, hogy ez oda vezet, hogy a jó munkavállalók visszautasítják az állást, hiszen ők – a munkaadóval ellentétben – ismerik saját termelékenységüket, és csak olyan bért fogadnak el, amely megfelel ennek a termelékenységi szintnek. Csak a rosszabb minőségű dolgozók találhatják vonzósnak a kínált munkát. Ugyanakkor a munkaadó több jó minőségű jelentkezőt vonzhat, ha emeli a bért. „Mivel a rezervációs bér pozitívan korrelál a munkaerő adottságával, ha a cég csökkenti az ajánlott bér szintjét, akkor épp azok a munkavállalók fordulhatnak el tőle, akiket ő a leginkább kívánatosnak tartana” (Weiss [1991], 15.). Az eredmény a piaci szintet meghaladó hatékony bér lesz. A magasabb fizetéssel növelhető a jó minőségű jelentkezők száma, és ezáltal mérsékelhető a kontraszelekció.

Az aszimmetrikus informáltság másik következménye a diszkrimináció lehet, ha a jelzés és az ezen alapuló szűrés nem működik tökéletesen. Statisztikai diszkriminációról beszélünk akkor, ha a munkaadó egy adott csoport jellemzőit tulajdonítja valakinek, aki pedig nem az adott csoport tipikus tagja. Azok a munkaadók, akik ilyen téves

sztereotípiákra hagyatkoznak, kontraszelekcióval szembesülhetnek, mivel nem veszik fel a termelékenyebb munkavállalókat.¹

Munkavállalók

Vizsgáljuk meg most a munkavállalók információs problémáit. A kérdés az, hogy megismerhetik-e a felkínált állások valós jellemzőit. A munkaadó általában jobban ismeri egy adott munkakör sajátosságait, ám érdeke az állást a valóságosnál kevésbé megterhelőnek beállítani. A közgazdasági elmélet ugyanakkor azt állítja, hogy a kompenzációs bérkülönbség összefügg a munkakörülményekkel. A pozitív bérkülönbség (magasabb bér) a „rosszabb” körülményeket jelzi, míg a negatív különbség (alacsonyabb bér) a „jobb” állásokhoz kapcsolódik (Ehrenberg – Smith [1997], 251.). Egy olyan cég, amely rosszabb körülményeket kínál, de nem kompenzálja ezt a bérekben, nehezen fog alkalmazottakat találni, illetve a meglévőket nehezen fogja tudni megtartani. Végül rákényszerül, hogy magasabbra emelje a béreit, mint egy jobb munkakörülményeket kínáló társa. A kompenzációs bérkülönbség kialakulását már Adam Smith is megemlíti A nemzetek gazdagságában. A kompenzációs bérkülönbség elmélete azonban feltételezi, hogy a munkavállaló haszonmaximalizáló, megismerheti a munkakörülményeket, és tökéletesen mobil a különböző munkahelyek között (Ehrenberg – Smith [1997], 8. fejezet). Ha ezek a feltételek nem teljesülnek, szabályozással lehet kordában tartani a munkaadókat.²

3. VÁLLALATSPECIFIKUS BERUHÁZÁSOK

Sok munkavállaló növeli saját termelékenységét a munkahelyén elsajátított új ismeretek révén vagy azáltal, hogy munkája során elmélyíti régebbi tudását. Becker [1975] volt az első, aki megkülönböztette a munkahelyi képzés két formáját: az *általános képzést*, amely a munkás termelékenységét sok munkaadó számára egyformán növeli, és a *specifikus képzést*, amely úgy javítja a munkás minőségét, hogy az csak az őt aktuálisan alkalmazó

¹Az Enciklopédia 5530. fejezete tekinti át a munkaerő-piaci diszkrimináció kérdéskörét.

²Az Enciklopédia 5540. fejezete tekinti át a munkabiztonsági és az egészségügyi szabályozást.



cég számára jelenthet termelékenység-növekedést, más munkaadók számára nem.

A termelékenység növelése természetesen költségekkel jár. Ezt a beruházási költséget csak akkor éri meg felvállalni, ha lehetőség van arra, hogy az a beruházás későbbi hozamából visszatérüljön. Ez pedig feltételezi, hogy a munkaviszony kellően hosszan fennmarad. A munkaviszony jó néhány eleme ösztönözhet arra, hogy ne bontsák fel a kapcsolatot. Már a humántőke-elmélet első írásai is azt vizsgálták, hogyan hat a vállalatspecifikus humántőke egyrészt a vállalat bérezési rendszerére, másrészt elbocsátási gyakorlatára és a munkaerő mobilitására (Becker [1975], Mincer [1962], Oi [1962], Parsons [1972], Pencavel [1972], Salop [1973]).

Általános képzés

Mivel az általános képzés nem csak az adott cég számára emeli a munkavállaló termelékenységét, azt várnánk, hogy a cégek vagy nem ajánlanak ilyen képzéseket, vagy csak akkor, ha annak teljes költségét a munkavállaló viseli. Napjaink munkaerőpiacán azonban a munkaadók széles körben kínálnak és finanszíroznak általános célú képzéseket. Ennek egy lehetséges magyarázata, hogy a munkavállalók mobilitását a munkahelyváltás (álláskeresés, be- és kilépés, költözés) költségei jelentősen korlátozzák. Éppen ezért a munkaadók megtarthatják az ilyen képzések hozamát is, ha finanszírozzák azokat.

Specifikus képzések

Becker [1975] „tökéletesen specifikusnak” azokat a képzéseket nevezi, amelyek semmiféle olyan hatással nem járnak, amely más munkahelyen is növelné a munkás termelékenységét. Ha a képzés tökéletesen specifikus, a munkás által máshol elérhető bér teljesen független attól, hogy elvégzi-e az adott képzést. Amikor egy vállalat ilyen képzést szervez, meg kell gondolnia, hogy miképpen alakítsa a munkás bérét a képzés alatt és után – ennek révén teheti kifizetődővé a beruházását. Nézzük a választ egy kétperiódusos modellben, amely lényegében megfelel Becker [1975] modelljének.

Tegyük fel, hogy a munkavállalók MP^* határtermékkel lépnek be a céghez, amiért máshol az en-

nek megfelelő W^* ($W^* = MP^*$) bért kapnák! Ha az első időszakban képzésben részesülnek, a határtermékük ezalatt visszaesik MP_0 -ra ($MP_0 < MP_1$), viszont MP_1 -re ($MP_1 > MP^*$) nő a képzés után. A későbbi időszakban az MP_1 és az MP^* közötti különbség a képzésből fakadó nyereség. Milyen lesz a cég számára optimális bérrendszer? Először is, ha egy képzett munkás kilép, a cég rosszul jár, mivel egyrészt nem talál hasonlóan termelékeny munkaerőt, másrészt a képzésbe fektetett pénzt is elveszíti. Éppen ezért a cégnek olyan magas bért kell kínálnia a képzést követően, hogy a felmondás a munkás számára ne legyen vonzó alternatíva ($W_1 > W^*$). Figyelembe kell azonban venni, hogy a cég a képzés időszakában költséget vállalt magára, amelyet most vissza akar kapni. A képzés utáni bérnek kisebbnek kell lennie MP_1 -nél ($W_1 < MP_1$), hogy megtérüljön a befektetése. Az, hogy a W^* és az MP_1 közötti tartományon belül pontosan hol fogja a vállalat megszabni W_1 -et, a képzett munkás mobilitási (álláskereső, lakóhelyváltási) költségeitől függ. Ha ezek a költségek magasak, akkor W_1 -nek nem kell jelentősen meghaladnia W^* -t ahhoz, hogy a munkást a képzés utáni időszakban maradásra bírja.

Ha a munkavállalók megkapják a képzés hozamának egy részét, a magasabb bér hatására a képzés iránti kereslet meg fogja haladni a kínálatot. Egy ilyen helyzetben a munkaadónak valamilyen módon ki kell választania, hogy a jelentkezők közül kiket részesít képzésben. Az utolsó lépés az, hogy a képzés költségét – a hasznához hasonlóan – részben a munkavállalókra terheli. Ez úgy történhet, hogy a képzés időszakában W^* -nál alacsonyabb bért juttat nekik. A képzés költségének egy részét a munkaadó viseli, tehát a bér magasabb lesz, mint MP_0 . Ha a munkavállalók viselnék a képzés teljes költségét, akkor a munkaadónak nem lenne semmiféle megvédendő befektetése, és semmi nem akadályozná, hogy a képzés után elbocsássa a munkavállalóját. Az optimális bérrendszert tehát az jellemzi, hogy a vállalat nem viseli a képzés teljes költségét, de nem is sajátítja ki annak teljes hasznát – mind a kettőt megosztja a munkavállalóval.

A hatékony bérezés elmélete azt hangsúlyozza, hogy a magas bér akadályozza a kilépést (Salop [1973, 1979], Stiglitz [1974]). A munkaadók azért fizetnek a piaci egyensúlyi szint fölötti bért, hogy megtarthassák a specifikusan képzett alkalmazottakat. Az elméletben ugyanakkor fontos szere-



pet játszik a munkanélküliség is. A munkavállaló ugyanis nem csak akkor lép ki kisebb valószínűséggel, ha a piacinál magasabb bért kap, hanem akkor is, ha a munkanélküliség szintje magas.

Akadályozási probléma

Becker elsősorban a munkavállaló fenyegetésére koncentrált: ha elmarad a béremelés, az alkalmazott elhagyhatja a céget a specifikus beruházást követően. Becker javaslata szerint a specifikus beruházás költségeit és hasznait úgy kell megosztani, hogy először a munkavállalót terheli egy egyösszegű kifizetés, amelyet később a piaci feletti bér ellentételez. Klein et al. [1978] azonban megmutatta, hogy ez a megoldás nem szünteti meg az opportunisták alkudozás problémáját: a munkaadó később ismét a kompetitív szintre csökkentheti a bért, a munkavállaló pedig béremelési követeléssel állhat elő, így próbálva kisajátítani a munkaadó specifikus beruházásának egy részét. Williamson [1985] ezt nevezte „akadályozási” [hold-up] problémának. Kilépéssel fenyegetőzve a munkavállaló megpróbálhatja tárgyalásos úton nagyobb részt megszerezni a nyereségből, és elérheti, hogy a munkaadó a specifikus beruházásból származó hozama egy részét átadja neki. A munkaadó kénytelen engedni, hiszen ha a munkavállaló elhagyja, a haszna teljes egészében elvész. Ugyanez igaz a specifikus képzésbe beruházó munkavállalóra is, ha a munkaadó kezd stratégiai viselkedésbe, és elbocsátással fenyegetőzik. Ha a felek előre látják az opportunizmus veszélyét, tartózkodni fognak a beruházásoktól. A specifikus képzésbe így a társadalmilag optimálisnál kevesebbet fektetnek be. A szakirodalom (Klein et al. [1978], Macleod – Malcomson [1973], Malcomson [1997]) megoldásként a bér rögzítését javasolja a munkaviszony kezdetén. Ha a bér rögzítésével az újratárgyalás elkerülhető, az opportunisták magatartás tétje kisebb: „egy olyan szerződéssel, amely a bért függetlenné teszi attól, hogy a cég milyen beruházásokat hajt végre, biztosítható ezeknek a beruházásoknak a hatékonysága” (Malcomson [1997], 1933.). A bérről rendelkező szerződés azonban nem oldja meg teljesen az akadályozási problémát, különösen akkor nem, ha egyik vagy mindkét fél új piaci lehetőségekkel szembesülhet. A termékpiac

egészét vagy csak az adott vállalatot érintő, előre nem látható változások (sokkok) vonzóbbá tehetik az alternatív piaci lehetőségeket az aktuális bérezési szerződésnél az egyik vagy mindkét fél számára. A bért ilyenkor módosítani kell, ha a felek el akarják kerülni a kapcsolatuk felbomlásával járó hatékonyságvesztést. A szükséges módosítások általában nem tervezhetők előre a munkaszerződés megkötésekor, mivel a munkakapcsolatot nagyfokú komplexitás és bizonytalanság jellemzi. Az újratárgyalás tehát elkerülhetetlen, és ezzel az akadályozási probléma ismét megjelenik.

„Az újratárgyalás, ha a segítségével akarjuk elkerülni a kapcsolat nem hatékony felbomlását egy vonzó külső opció megjelenésekor, mindig lehetőséget ad az egyik fél számára, hogy megszerezze a másik fél által finanszírozott specifikus beruházás hozamának egy részét. Az ettől való félelem oda vezethet, hogy a beruházási szint eleve nem lesz hatékony.” (Malcomson [1997], 1943.)

Teulings [1996] szerint megoldás lehet, ha az újratárgyalás jogát a szakszervezetek, illetve a munkaadók központi tárgyaló szerveinek hatáskörébe utaljuk. Ezzel biztosítható, hogy a tárgyalás független legyen a konkrét munkahelyi problémáktól, és a specifikus beruházások ne befolyásolják a döntést.

Általánosságban igaz, hogy amennyiben specifikus humántőke van jelen, az opportunisták viselkedéstől való félelem hosszútávú explicit szerződésekben szabályozott merev bérezési rendszerekhez vezet. Hasonló végkövetkeztetésre juthatunk, ha a kockázatmegosztás problémájából indulunk ki, amely szintén indokolhatja merev, hosszú távú implicit szerződések kialakulását. A munkaszerződéseknek ez a biztosításszerű jellege a következő fejezet témája.

4. A MUNKASZERZŐDÉS MINT BIZTOSÍTÁS

Az implicit szerződések elmélete [implicit contract theory] a munkaszerződést egy sajátos biztosítási szerződésként írja le. Azariadis [1975] például úgy mutatja be a kockázatsemleges vállalatot,



mint amely nem csak munkaadója, de egyben biztosítója is a homogén, kockázatkerülő munkavállalóknak. Az implicit szerződések elmélete abból a megfigyelésből indul ki, hogy a bérek és a foglalkoztatás alakulása nem magyarázható a kompetitív munkaerőpiac elmélete alapján, amely szerint a bér mindig egyenlő a munka határtermékével, és a munkaerőpiac mindig egyensúlyban van. A valóságban a munkaerőpiacon azt tapasztaljuk, hogy a bérek „merevek”, nem reagálnak a ciklusokra, amelyekhez –helyettük – a foglalkoztatás alkalmazkodik. Az elmélet alapjait Baily [1974], Gordon [1974] és Azariadis [1975] rakták le. Az időközben hatalmasra duzzadt irodalmat Azariadis – Stiglitz [1983], Hart – Halmstrom [1986] és Rosen [1994] tekinti át.

Az implicit szerződések korai irodalmát Knightnak [1921] az a gondolata ihlette, hogy a magabiztos és merész vállalkozó az alkalmazottainak fel fogja ajánlani, hogy mentesíti őket bizonyos piaci kockázatoktól, átvállalja azokat tőlük, cserébe azért, hogy az allokációs döntéseket ő hozhassa meg. Feltételezhető, hogy az alkalmazási kapcsolatban a munkaadó kevésbé kockázatkerülő, mint a munkavállaló. Ennek egyik oka, hogy a tőketulajdonosok, a munkaadó megtestesítői a tőzsdén különböző vállalatok között oszthatják szét a befektetéseiket, és ez a diverzifikálás gyakorlatilag biztosítást jelent számukra az egyes cégek kockázatával szemben. Az alkalmazottaknak általában nehezebb diverzifikálni az elsősorban humántőke formáját öltő eszközeiket, hiszen általában egy időpontban csak egy munkahelyen dolgozhatnak.

A kockázatkerülő munkavállalók nem szeretik, ha a jövedelmük ingadozik. A kompetitív munkaerőpiacon azonban a munka határtermékének változékonysága a bér változékonyságát vonná maga után. A kockázatkerülő munkavállalók hajlandóak lennének fizetni a bérük biztonságáért, hiszen ez növelné jólétüket, de a biztosítási piac tökéletlenségei miatt a biztosítók nem fognak nekik biztosítást kínálni jövedelmi kockázataikra. Az őket foglalkoztató cég ugyanakkor tájékozottabb egy független biztosítónál, így – megfelelő kompenzációért cserébe – könnyebben kielégítheti a dolgozók biztosítás iránti igényét. Az implicit szerződések elméletének kulcskérdése, hogy miképpen oszlik meg a kockázat a cég és dolgozói között. A munkaviszony mindkét szereplője jobban jár, ha a vál-

tozékony bért egy kissé alacsonyabb, de fix bérendszert tartalmazó szerződéssel váltják fel. Úgy tűnik tehát, hogy az implicit szerződések elmélete képes magyarázni a bérek merevségét, ami egyike a munkaerőpiac gyakran megfigyelt tényeinek. Az optimális szerződésben tehát a bér merev, és nem változik a munka határtermékével együtt. A határtermék szintje vélhetően magas a „jó időkben”, és alacsony a „rossz időkben”. Ebben az értelemben a munkaszerződés egy biztosítási elemet tartalmaz: biztosítja a munkavállalót a „rossz idők” ellen, díjat szedve tőle a „jó időkben”.

Azariadis [1987] az implicit szerződést egy olyan teljes szerződésnek tekinti, amelyet még azelőtt kötnek meg, hogy a (kedvező vagy kedvezőtlen) körülmények ismertek lennének, továbbá tartalmazza, hogy különböző körülmények esetén milyen szolgáltatásokat vár a cég, és mennyit fizet érték cserébe. Lényegében tehát a különböző (teljes) kockázat-megosztási technikákat nevezi „implicit szerződéseknek”. Az „implicit” jelző ugyanakkor az írásba nem foglalt, informális szerződésekre is utal. Az implicit megállapodás ellentéte az explicit szerződés, amelyben minden fontos kérdést pontosan kifejtének és leírják. Bosworth et al. [1996] szerint meglehetősen félrevezető a kockázat-megosztási technikákat az „implicit szerződés” elnevezéssel illetni (280.). Elméleti szempontból ugyanis a biztosítási szerződésnek nem az implicit jellege a fontos, hanem az, hogy miképpen osztja meg a kockázatot a munkaadó és a munkavállaló között. Éppen ezért a szerzők szerint a „kockázat-megosztási szerződés” elnevezés szerencsésebb lenne. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy az elméletben tárgyalt kockázat-megosztási szerződések ténylegesen implicitek maradnak. A valóságban nem figyelhetünk meg explicit kockázat-megosztási szerződéseket, így, ha léteznek ilyenek, akkor implicitnek kell lenniük (lásd Manning [1990], 65.).

Az implicit (hallgatólagos) szerződések hátránya az explicit (írott) szerződésekkel szemben, hogy nem kényszeríthetők ki harmadik fél, például egy bíróság által. Bármelyik fél megszegheti az implicit kockázatmegosztást. A munkaadó növelheti a profitját, ha alkalmazottját elbocsátja és egy olcsóbbal helyettesíti a „rossz időkben”, amikor határterméke a fix bére alá csökken. A munkavállalót pedig arra ösztönözheti a rendszer, hogy ki-



lépjen, amikor „jó időkben” a munkája határterméke meghaladja rögzített bérét. Ezeket a tökéletlenségeket akkor lehet kiküszöbölni, ha a szerződések önkikényszerítők, amit elősegíthetnek olyan munkaerő-piaci tényezők, mint a magas mobilitási költségek (például Baily [1974]) vagy a hírnév (például Holmstrom [1981] és Bull [1987]). Az önkikényszerítő implicit szerződésekre a későbbiekben még visszatérünk.

5. A MUNKAVÁLLALÓ ERŐFESZÍTÉSE ÉS A BÉRRENDSZER

A munkaviszony felfogható egy megbízó (a munkaadó) és egy megbízott (a munkavállaló) közötti szerződésként. A munkavállalót azért alkalmazza a munkaadó, hogy elősegítse saját céljai elérését, cserébe pedig bért és egyéb juttatásokat ad. A dolgozók azonban haszonmaximálók, és elsősorban a saját érdekeik motiválják őket. Szeretnék elkerülni a számukra kellemetlenséggel vagy egyéb költségekkel járó tevékenységeket. Milyen eszközöket alakítson ki a munkaadó, hogy a megbízott érdekeit a saját céljaihoz igazítsa? Konkrétabban, hogyan érheti el, hogy a munkavállaló növelje az erőfeszítéseit?

A nagyobb erőfeszítésre ösztönzés egyik módja a közvetlen felügyelet. Alchian – Demsetz [1972] szerint a vállalatok lényege, hogy a „csoportos termelésben” legyen egy „központi helyzetben levő szerződéskötő”. A lazsálás ellen hatásos eszköz lehet, ha van valaki, aki arra specializálódik, hogy ellenőrizze a csoporttagok input-teljesítményét.

Míg látszólag minden munkavállaló valamilyen felügyelet alatt áll, a szoros és mindenre kiterjedő ellenőrzés drága. Nem tökéletes ellenőrzés és teljes foglalkoztatás esetén pedig a munkások a lazsálást fogják választani, és a teljesítményük visszaesik. Ha az ellenőrzés túl drága, a munkaadó a bérezés révén próbálhatja meg a munkavállalókat keményebb munkára ösztönözni.

Az ösztönző bérezés egyik formája, amikor az alkalmazott bérét közvetlenül az általa előállított outputhoz kapcsolják. Ilyen kibocsátás alapú javadalmazás a darabbér, a jutalék [payment by commission], a nyereségmegosztás és a jutalmazás. Bár ezek a bérendszerek csökkentik a munkaadó ellenőrzési költségeit, a valóságban a legtöbb munkaviszonyban a munkavállalókat (legalábbis rész-

ben) a munkaidejük alapján fizetik. A kibocsátás alapú bérezés ugyanis felveti az output-mérés problémáját. Az említett ösztönző bérendszerek jogi úton csak azokban a ritka esetekben kényszeríthetők ki, amikor sikerül a munkavállaló teljesítményére egy olyan mérőszámot találni, amely bíróság előtt is verifikálható. Bizonyíthatóság hiányában a béreket az outputhoz kötő szerződések jogilag nem lesznek érvényesíthetők (MacLeod – Malcomson [1987, 1989]). A teljesítmény alapú bérezés másik problémája, hogy a munkavállalónak szembesülnie kell jövedelme időbeni ingadozásával. Ez a megoldás nem elégíti ki a kockázatterülő munkavállaló igényeit (amint azt a 4. fejezetben láttuk), aki az időbeli ingadozás kockázatát csak akkor lesz hajlandó elfogadni, ha a várható bérének emelkedése ellensúlyozza azt. Minden megbízási kapcsolat alapp problémája az ösztönzés és a kockázatmegosztás közötti elkerülhetetlen átváltás. A munkaadó feladata, hogy olyan munkaszerződést alakítson ki, amely anélkül ösztönzi a munkavállalókat magasabb teljesítményre, hogy túl nagyra növelné az általuk viselt kockázatot (lásd például Douma – Schreuder [1998], 76.).

Az output alapú bérezés problémáit ismerve, a másik lehetőség a munkavállalók ösztönzésére, hogy a piaci egyensúlyi szintnél magasabb bért fizetünk nekik. Ez a lényege a hatékony bérezés elméletének, amelynek központi gondolata a következő: a magasabb bér erősebb elköteleződést alakít ki a munkavállalóban a cég iránt, ami nagyobb termelékenységre ösztönzi.

A bérszint meghatározza, hogy a munkavállaló inkább támogatóan vagy pedig ellenségesen tekint a munkaadójára – és ez hat a termelékenységére is. Az ezzel kapcsolatos vizsgálatok közül a legfontosabb Akerlofnak [1984] az „ajándékcsere” alapuló kapcsolatokról adott leírása. Eszerint, amikor a vállalat „magas” bért fizet, akkor végső soron ajándékot ad az alkalmazottjainak, amit azok viszonoznak. Úgy tevékenykednek, hogy az a cég hasznára legyen – még akkor is, ha azért a cég nem jutalmazza őket külön.

A munkavállalók tevékenységének legtöbbet vizsgált eleme, hogy a bér miképpen befolyásolja munkájuk mennyiségét és intenzitását (az erőfeszítést és a termelékenységet). A munkavállalók felismerik, hogy bár az ellenőrzés nem olyan kifinomult, hogy minden lazsálásra biztosan fény derül-



jön, de ha rajtakapják őket, hogy ígéretük ellenére sem dolgoznak keményen, akkor el fogják őket bocsátani. Így elveszítik bérüknek a piaci egyensúlyi szintet meghaladó részét, hiszen ha nem igyekeznek, és elbocsátják őket, akkor az alacsonyabb bér kockázatával kell szembesülniük. A kedvezőtlen bérikilátások tehát keményebb munkára ösztönzik őket. A béreknek a máshol elérhető szint fölé emelése tehát a munkaadók számára egyrészt hasznot hoz (csökken az ellenőrzés költsége), másrészt költséget jelent (növeli a bérkidadásokat). Míg a béremelés kezdetben vélhetően jól szolgálja a termelékenység és ezzel a profitnövelés célját, egy bizonyos szint fölött a nagyobb bér miatti költség már meghaladja a munkaadó magasabb termelékenységből fakadó hasznát. A profitmaximalizálás megköveteli, hogy a piaci egyensúlyt meghaladó bérszint további emeléséből származó határbevétel egyenlő legyen az emelés határköltségével. Az optimális szint a *hatékony bér* (Ehrenberg – Smith [1997], 396.). A lazsálást ellenőztető hatékony bér szintje attól függ, hogy a munkavállalók számára milyen egyéb lehetőségek érhetőek el. Valószínűsíthetjük, hogy negatív kapcsolat lesz az átlagos bérszint és a munkanélküliség között (lásd Ehrenberg – Smith [1997], 582.).

Shapiro – Stiglitz [1984] modelljükben bemutatták, hogy ha minden munkaadó ugyanazt a béremelési stratégiát követi, akkor az ösztönzési hatás eltűnik: a legrosszabb, ami egy lazsáló munkavállalóval történhet, hogy elbocsátják és – feltételezve, hogy nincs munkanélküliség – azonnal új munkahelyet is talál magának, hasonló bérért. Ha azonban az összes munkaadó megemeli a bért, a munkaerő-kínálat meg fogja haladni a keresletet, ami munkanélküliséget jelent. Munkanélküliség esetén viszont még akkor is megmarad az ösztönzés a lazsálás elkerülésére, ha minden cég egyformán emeli a béreit. Ekkor ugyanis a munkavállaló nem kap azonnal másik munkát, ha elbocsátják.

Lazear [1979] bebizonyította, hogy mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak előnyös, ha úgy rendezik át időben a jövedelmeket, hogy a munkavállaló karrierje kezdetén „alulfizetett” legyen (a jövedelme elmaradjon a határtermékétől), később pedig „túlfizetett”. A bér növekedésének kitolása az egyén későbbi életciklusára módosítja a munkavállaló erőfeszítéssel kapcsolatos ösztönzőit is: csökkenti annak esélyét, hogy ellazsálja

a feladatait, hiszen a büntetés, ha elkapják és elbocsátják, most magában foglalja azt is, hogy elveszíti későbbre halasztott jutalmát.

A munkavállalók ösztönzésének másik lehetősége az előléptetési verseny [promotion tournament]. A munkavállalók erőfeszítéseinek jutalma lehet az előléptetés. Az előléptetési verseny modelljeit Malcomson [1984, 1986] és Bhattacharya [1986] mutatja be.

Azok a szerződések, amelyek arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy meghatározott erőfeszítést tanúsítsanak, gyakran olyan megállapodások, amelyeket nem lehet harmadik fél, például bíróság által kikényszeríttetni. Ezeket a szerződéseket nevezzük „implicit szerződésnek”. Széles körben elfogadott, ám csak ritkán explicit módon megfogalmazott elv például, hogy a jó munkát végző alkalmazott jutalmat kap. Az implicit szerződéseket meg kell különböztetni a harmadik fél által kikényszeríthető explicit szerződésektől. Semmi értelme nem lenne, ha a felek azzal töltenék az idejüket, hogy beleírják az alkalmazottól elvárt teljesítményszintet a munkaszerződésbe, hiszen a bíróság előtt úgysem tudnák igazolni a valós erőfeszítés mértékét. A munkás erőfeszítését s így kibocsátását is igazolhatatlan információnak kell tekinteni (Carmichael [1989]).

6. A MUNKASZERZŐDÉSEK HOSSZÚ TÁVÚ, NEM TELJES ÉS IMPLICIT JELLEGE

Ha a munkaszerződés célja az, hogy szabályozza a kapcsolatspecifikus beruházásokat és elossa a belőlük származó hasznokat, továbbá biztos jövedelemáramlást garantáljon, és az elhalasztott fizetések rendszerével nagyobb erőfeszítésre ösztönözze az alkalmazottat, akkor a *hosszú távú* munkaviszony több úton is elősegítheti a hatékonyságot (lásd Büchtemann – Walwei [1996]). Normális esetben a hosszú távú szerződés soha *nem teljes*, azaz nem határozza meg pontosan mindkét fél teendőit minden elképzelhető esetre (Hart [1987]). A munkaszerződések nem lesznek teljesek, ha a felek nem képesek minden jövőbeni eshetőséget előre látni. De ha előre is látnák az összes lehetséges helyzetet, akkor is nagyon költséges lenne minden részletet szerződésbe foglalniuk. Még ha ki is akarnának térni minden



részletre a szerződésben, általában akkor sem tudják azt olyan formában megtenni, hogy a bíróság kikényszerítse eredeti szándékait, mivel a szükséges információkat nem tudnák igazolni egyetlen harmadik fél, így egy bíróság előtt sem (Malcomson [1997], 1917.). Ha pedig a kikényszerítés mégis lehetséges, igen gyakran túlzottan nagyok a költségei. Ha a felek – bármelyik előbbi ok miatt – nem írnak le minden részletet explicit módon a szerződésben, akkor csak a hosszú távú szerződések implicit formájára hagyatkozhatnak.³

Szerencsés, ha a munkaszerződéseket explicit és implicit megállapodások keverékeként fogjuk fel. Implicit megállapodás mindaz, amit ugyan kölcsönösen elismernek a felek, de jogilag nem kikényszeríthető. Gondolhatunk például a munkaadó és a munkavállaló közötti olyan hallgatóságos megegyezésre, amely az utóbbinak jutalmat ígér arra az esetre, ha kiemelkedő erőfeszítéseket tesz, vagy nem hagyja el a céget. Az implicit szerződést jogi úton nem lehet kikényszeríteni, ez azonban nem jelenti azt, hogy értéktelen lenne. Ilyen szerződést ugyanis akkor kötnek a felek, ha a megállapodás önkikényszerítő erejére hagyatkozhatnak. Az önkikényszerítő implicit szerződések lényege, hogy ha mindkét félnek érdeke a munkakapcsolat fennmaradása, akkor nem fogják megszegni hallgatóságos ígéreteiket sem. Önkikényszerítő implicit szerződés csak olyankor jöhet létre, ha mindkét fél számára hasznot hajt az adott megállapodás fennmaradása (Macleod – Malcomson [1987, 1989]). A haszonmegosztás módja kulcsfontosságú: lényegében ez határozza meg a szerződés formáját. Carmichael [1989] jó áttekintést nyújt arról, hogy miből is származik a munkaerőpiacon létrejött önkikényszerítő implicit szerződések haszna.

Minden meglévő kapcsolat egyik haszna, hogy fenntartása révén meg lehet takarítani a közvetlen mobilitási költségeket. A korai elemzések egy része (például Baily [1974]) is az alkalmazottak munkahelyváltási, illetve munkaadók helyettesítési költségeire helyezte a hangsúlyt. Ha a munkaadók többet nyernek a létező munkaviszonyok fenntartásából, mint az aktuális munkások lecseréléséből, akkor veszteséget jelent számukra, ha például ígére-

teik ellenére sem léptetik elő a „jó” dolgozóikat, és ezzel a cég elhagyására ösztönzik őket.

A specifikus humántőkébe történő beruházás az implicit szerződésekkel járó haszon második forrása. A szerződés felszámolása nem vonzó, ha ezzel a beruházás is elvész.

A haszon harmadik forrása a hírnév (reputáció) – amint Holmstrom [1981] és Carmichael [1984] bemutatta. Ha akár a munkaadóról, akár a munkavállalóról az a kép alakul ki, hogy bármikor kész felbontani egy szerződést, amikor rövid távú érdeke úgy kívánja, akkor meglehetősen nehezen fog olyan partnert találni, aki a későbbiekben hajlandó lesz szerződni vele. A rossz hírnév tehát többletköltséggel jár a jövőben. Bull [1987] szerint a hírnév hatása csak akkor erős, ha a megállapodások felbontásával kapcsolatos információ viszonylag gyorsan elterjed a munkaerőpiacon. Nem valószínű, hogy a külső, piaci hírnév hatása a munkaerőpiacokon elég erős lenne ahhoz, hogy arra lehessen alapozni az implicit megállapodásokat. Míg a piacon általában nem érhető el pontos és aktuális információ a vállalaton belüli viszonyokról, addig a cégeken belül az információáramlás gyorsabb és pontosabb is. Ez a cégeken belüli erős hírnév-hatás az, ami leginkább elősegíti az implicit szerződések létrejöttét. Ha a munkaadó tisztességtelen módon megszegi valamely ígérteit, az a munkamorál csökkenéséhez vezet, ami egyben veszteséget is jelent a vállalatnak.

Végül, az implicit szerződések fennmaradására a hatékony bérek is magyarázattal szolgálhatnak. A munkavállalók nem fognak kilépni, ha máshol kevesebbet kereshetnek. Ha pedig a jelenlegi munkaviszonyban jobban járnak, mint máskor, akkor automatikusan veszteséggel jár számukra, ha nem teljesítik feladataikat és ezért elbocsátják őket.

7. ÖSSZEFOGLALÁS

Megmutattuk, hogy a munkaerő-piaci partnerek miképpen küzdhetnek meg az olyan problémákkal, mint az információs aszimmetria, a bizonytalanság vagy a munkaviszony különböző elemeit fenyege-

³A hosszú távú nem teljes szerződések irodalmát az Enciklopédia 4100. fejezete (Contractual Choice) és 4200. fejezete (Long term Contracts and Relational Contracts) tekinti át.



tő opportunistá viselkedés. A munkaszerződésnek több szerepe, funkciója is van: össze kell párosítania a megfelelő munkaadókat és munkavállalókat; szabályoznia kell a kapcsolatspecifikus beruházásokat, és el kell osztania a belőlük származó hasznokat; meg kell osztania a kockázatokat, ki kell egyengetnie a jövedelemáramlást; és nagyobb erőfeszítésre kell ösztönöznie az alkalmazottakat (Ehrenberg – Smith [1997], 394.). A bérrendszer kialakítása nem csak abból áll, hogy a felek „utánajárnak”, hogy mekkora az adott munkakör piaci bére. *A piacnál magasabb bér* több termelékeny munkást vonz, és kevésbé motiválja őket arra, hogy kilépjének a képzés után, illetve, hogy lazsáljanak. A kockázatkerülő munkavállalók jobban szeretik, ha kiszámítható a jövedelemáramlás. Ezen alapul az *implicit szerződések* elméletének a *bérek merevségére* vonatkozó megállapítása. Eszerint a bérek nem olyan változóknak, mint a vállalat output árai. A merev bérrendszerről beláttuk, hogy az akadályozási problémára is megoldást jelenthet.

Az explicit megállapodásokon túl a munkaadók és a munkavállalók jó néhány informális és implicit ígéretet is tesznek egymásnak a jelenlegi és jövőbeli magatartásukra vonatkozóan. Ahhoz, hogy egy implicit szerződés önkikényszerítő legyen, az szükséges, hogy a munkaviszony mindkét félnek hasznot hozzon. A munkaadó és a munkavállaló feladata abban áll, hogy megtalálják a hasznos megosztásának módját.

IRODALOM

A munkaszerződések irodalma

- ABOWD, JOHN M. AND CARD, DAVID [1987], 'Intertemporal Labor Supply and Long-Term Employment Contracts', *77 American Economic Review*, 50-68.
- AKERLOF, GEORGE A. [1984], 'Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views', *74 American Economic Review. Papers and Proceedings*, 79-83.
- ANTEL, JOHN J. [1985], 'Costly Employment Contract Renegotiation and the Labor Mobility of Young Men', *75 American Economic Review*, 976-991.
- ARNOTT, RICHARD J. – HOSIOS, ARTHUR J. – STIGLITZ, JOSEPH E. [1988], 'Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment', *78 American Economic Review*, 1046-1066.
- AZARIADIS, COSTAS [1987], 'Implicit Contracts', in Eatwell, John – Milgate, Murray – Newman, Peter (eds), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, London, Macmillan, 733-737.
- BALL, LAURENCE [1987], 'Externalities from Contract Length', *77 American Economic Review*, 615-629.
- BARON, DAVID P. [1974], 'Incentive Contracts and Competitive Bidding: Reply', *64 American Economic Review*, 1072-1073.
- BLAYDON, COLIN C. AND MARSHALL, PAUL W. [1974], 'Incentive Contracts and Competitive Bidding: Comment', *64 American Economic Review*, 1070-1071.
- CANES, MICHAEL E. [1975], 'The Simple Economics of Incentive Contracting: Note', *65 American Economic Review*, 478-483.
- COOPER, RUSSELL [1988], 'Will Share Contracts Increase Economic Welfare?', *78 American Economic Review*, 138-154.
- DANA, JAMES D., JR AND SPIER, KATHRYN E. [1993], 'Expertise and Contingent Fees: The Role of Asymmetric Information in Attorney Compensation', *9 Journal of Law, Economics, and Organization*, 349-367.
- DAU-SCHMIDT, KENNETH G. [1992], 'A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace', *91 Michigan Law Review*, 419 ff.
- DAU-SCHMIDT, KENNETH G. [1993a], 'Bargaining Theory and Canadian Labour Law', in Kuttner, T. [ed.], *The Industrial Relations System: Proceedings of the XXIXth Conference of the Canadian Industrial Relations Association*, 753 ff.
- DAU-SCHMIDT, KENNETH G. [1993b], 'Meeting the Demands of Workers Into the Twenty-First



- Century: The Future of Labor and Employment Law', 68 *Indiana Law Journal*, 685 ff.
- DAU-SCHMIDT, KENNETH G. [1995], 'The Labor Market Transformed: Adapting Labor and Employment Law to the Rise of the Contingent Workforce', 52 *Washington and Lee Law Review*, 879 ff.
- DAU-SCHMIDT, KENNETH G. [1996], 'Employment Security: A Comparative Institutional Debate', *Texas Law Review*.
- DUDLEY, LEONARD [1986], 'Implicit Labor Contracts and Public Choice: A General Equilibrium Approach', 29 *Journal of Law and Economics*, 61-82.
- DYE, RONALD A. [1985], 'Optimal Length of Labor Contracts', 26 *International Economic Review*, 251-270.
- FLANAGAN, ROBERT J. [1984], 'Implicit Contracts, Explicit Contracts, and Wages', 74 *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 345-349.
- FRECH, H. EDWARD III [1985], 'The Property Rights Theory of the Firm: Some Evidence from the U.S. Nursing Home Industry', 141 *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146-166.
- FRECH, H. EDWARD III – BORJAS, GEORGE J. – GINSBURG, PAUL B. [1983], 'Property Rights and Wages: The Case of Nursing Homes', 18[2] *Journal of Human Resources*, 231-246.
- FREEMAN, SMITH [1977], 'Wage Trends as Performance Displays Productive Potential: a Model and Application to Academic Early Retirement', 8 *Bell Journal of Economics*, 419-443.
- GOLDBERG, VICTOR P. [1980], 'Bridges Over Contested Terrain: Exploring the Radical Account of the Employment Relationship', 1 *Journal of Economic Behavior and Organization*, 249-274.
- GOLDBERG, VICTOR P. [1984], 'A Relational Exchange Perspective on the Employment Relationship', in Stephen, Frank H. [ed.], *Firms, Organization and Labour: Approaches to the Economics of Work Organization*, London, Macmillan, 127-145.
- GREENE, KENNETH V. AND MOULTON, GEORGE D. [1986], 'Municipal Employee Residency Requirement Statutes: An Economic Analysis', 9 *Research in Law and Economics*, 185-204.
- HALL, ROBERT E. [1982], 'The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy', 72 *American Economic Review*, 716-724.
- HARRIS, MILTON AND HOLMSTRÖM, BENGT [1987], 'On the Duration of Agreements', 28 *International Economic Review*, 389-406.
- HARRIS, MILTON AND RAVIV, ARTUR [1978], 'Some Results on Incentive Contracts with Applications to Education and Employment, Health Insurance, and Law Enforcement', 68 *American Economic Review*, 20-30.
- HASHIMOTO, MASANORI AND YU, BEN T. [1980], 'Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity', 11 *Bell Journal of Economics*, 536-549.
- HERTOG, JOHAN A. AND KRAAMWINKEL, MARGRIET M. [1991], 'Pensioennadelen in Het Licht Van De Contracttheorie [Pension Disadvantages in the Light of Contract Theory]', *Economisch-Statistische Berichten*, 908-912.
- HIRSCH, WERNER Z. [1989], 'The Economics of Contracting Out: The Labor Cost Fallacy', 40 *Labor Law Journal*, 536-542.
- ICHINO, PIETRO [1998], 'Il Diritto del Lavoro ed i Modelli Economici [Labour Law and Economic Models]', *Lavoro e Diritto*, 309-322.
- ICKES, B.W. AND SAMUELSON, LARRY [1987], 'Job Transfers and Incentives in Complex Organizations: Thwarting in the Ratchet Effect', 18 *Rand Journal of Economics*, 275-286.
- IOANNIDES, Y.M. AND PISSARIDES, C.A. [1983], 'Wages and Employment with Firm-Specific Seniority', 14 *Bell Journal of Economics*, 573-580.



- KLEIN, BENJAMIN [1984], 'Contract Costs and Administered Prices: An Economic Theory of Rigid Wages', 74 *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 332-338.
- KÜBLER, DOROTHEA [1997], 'Auctioning Off Labor Contracts: Legal Restrictions Reconsidered', 17 *International Review of Law and Economics*, 63-74.
- LAZEAR, EDWARD P. [1984], 'Incentives and Wage Rigidity', 74 *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 339-344.
- LAZEAR, EDWARD P. [1987], 'Incentive Contracts', in Eatwell, John – Milgate, Murray – Newman, Peter (eds), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, London, MacMillan, 744-748.
- LEMLEY, MARK A. AND DURIE, DARALYN J. [1992], 'The Antitrust Liability of Labor Unions for Anticompetitive Litigation', 80 *California Law Review*, 757 ff.
- LEWIS, TRACY R. [1980], 'Bonuses and Penalties in Incentive Contracting', 11 *Bell Journal of Economics*, 292-301.
- MACDONALD, GLENN M. [1982], 'Specific Investments and Nonlabor Income', 13 *Bell Journal of Economics*, 225 ff.
- MAGEE, R.P. [1978], 'Accounting Measurement and Employment Contracts: Current Value Reporting', 9 *Bell Journal of Economics*, 145-158.
- MARTIN, DONALD L. [1977], 'The Economics of Employment Termination Rights', 20 *Journal of Law and Economics*, 187-204.
- MCCALL, JOHN, J. [1970], 'The Simple Economics of Incentive Contracting', 60 *American Economic Review*, 837-846.
- MURPHY, KEVIN J. [1986], 'Incentives, Learning, and Compensation: A Theoretical and Empirical Investigation of Managerial Labor Contracts', 17 *Rand Journal of Economics*, 59-76.
- NOGLER, LUCA [1992], 'Una Ventata di Analisi Economica del Diritto in Tema di Contratto di Lavoro a Termine [Nota a Cass., sez. lav., 21 febbraio 1992, n. 2153, Matteucci c. Cassa risp. Città di Castello] [A Wave of Economic Analysis of Law on Forward Employment Contract]', I *Giustizia Civile*, 2104-2105.
- PELTZMAN, SAM [1987], 'Comment [on R. B. Freeman, 'How Do Public Sector Wages and Employment Respond To Economic Conditions']', in Wise, D. [ed.], *Public Sector Payrolls*, Chicago, IL, University of Chicago Press.
- PETERSEN, TROND [1991], 'Reward Systems and the Distribution of Wages', 7[S] *Journal of Law, Economics, and Organization*, 130-158.
- PLAUT, STEVEN E. [1986], 'Implicit Contracts in the Absence of Enforcement: Note', 76 *American Economic Review*, 257-258.
- RASMUSEN, ERIC AND ZENGER, TODD [1990], 'Diseconomies of Scale in Employment Contracts', 6 *Journal of Law, Economics, and Organization*, 65-92.
- ROEMER, J. [1979], 'Divide and Conquer Microfoundations of a Marxian Theory of Wage Discrimination', 10 *Bell Journal of Economics*, 695-705.
- ROSEN, SHERWIN [1982], 'Authority, Control, and the Distribution of Earnings', 13 *Bell Journal of Economics*, 311-323.
- RUBIN, PAUL H. AND SHEDD, PETER [1981], 'Human Capital and Covenants Not to Compete', 10 *Journal of Legal Studies*, 93-110.
- SCHWAB, STEWART J. [1987], 'Collective Bargaining and the Coase Theorem', 72 *Cornell Law Review*, 245-287.
- SCHWAB, STEWART J. [1992], 'Union Raids, Union Democracy, and the Market for Union Control', 22 *University of Illinois Law Review*, 367-416.



- SCHWAB, STEWART J. [1994], 'Employment Life Cycles and the Employment-At-Will Doctrine', 20 *Cornell Law Forum*, 7-11.
- SCHWAB, STEWART J. [1995], 'The Diversity of Contingent Workers and the Need for Nuanced Policy', 52 *Washington and Lee Law Review*, 915-933.
- SCHWAB, STEWART J. [1996], 'Wrongful Discharge Law and the Search for Third-Party Effects', *Texas Law Review*, 74 ff.
- SHADOWEN, STEVE D. AND VOYTEK, KENNETH [1984], 'Note: Economic and Critical Analyses of the Law of Covenants Not To Compete', 72 *Georgetown Law Journal*, 1425-1450.
- SIMON, HERBERT A. [1951], 'A Formal Theory of the Employment Relationship', 19 *Econometrica*, 293-305.
- SKLIVAS, S.D. [1987], 'The Strategic Choice of Managerial Incentives', 18 *Rand Journal of Economics*, 452-460.
- SPIER, KATHRYN E. AND DANA, JAMES D., JR [1993], 'Expertise and Contingent Fees: The Role of Asymmetric Information in Attorney Compensation', 9 *Journal of Law, Economics, and Organization*, 349-367.
- TAYLOR, JOHN B. [1980], 'Aggregate Dynamics and Staggered Contracts', 88 *Journal of Political Economy*, 1-23.
- TOPEL, ROBERT H. AND WELCH, FINIS [1986], 'Efficient Labor Contracts with Employment Risk', 17 *Rand Journal of Economics*, 490-507.
- VERKERKE, J. HOULT [1995], 'An Empirical Perspective on Indefinite Term Employment Contracts: Resolving the Just Cause Debate', 61 *Wisconsin Law Review*, 837-918.
- VOGEL, KENNETH R. [1983], 'Analysis of Labour Contracts and their Administration Using Transaction Costs Economics', 5 *Law and Policy Quarterly*, 129-152.
- WALDMAN, MICHAEL [1984], 'Job Assignments, Signalling, and Efficiency', 15 *Rand Journal of Economics*, 255-267.
- WEITZMAN, MARTIN L. [1980], 'Efficient Incentive Contracts', 94 *Quarterly Journal of Economics*, 719-730.
- WEITZMAN, MARTIN L. [1984], *The Share Economy. Conquering Stagflation*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 167 p.
- WILLIAMSON, OLIVER E. – WACHTER, MICHAEL L. – HARRIS, JEFFREY F. [1975], 'Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange', 6 *Bell Journal of Economics*, 250-278.
- WILLMAN, PAUL [1982], 'Opportunism in Labor Contracting: An Application of the Organizational Failures' Framework', 3 *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83-98.

Egyéb hivatkozások

AKERLOF, GEORGE A. [1970], 'The Market for 'Lemons': Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism', 84 *Quarterly Journal of Economics*, 488-500.

ALCHIAN, ARMEN A. AND DEMSETZ, HAROLD [1972], 'Production, Information Costs, and Economic Organization', 62 *The American Economic Review*, 777-795.

AZARIADIS, COSTAS [1975], 'Implicit Contracts and Underemployment Equilibria', 83 *Journal of Political Economy*, 1183-1202.

AZARIADIS, COSTAS AND STIGLITZ, JOSEPH E. [1983], 'Implicit Contracts and Fixed-Price Equilibria', 98 *Quarterly Journal of Economics Supplement*, 1-22.

BAILY, MARTIN N. [1974], 'Wages and Employment under Uncertain Demand', 41 *Review of Economic Studies*, 37-50.



- BECKER, GARY S. [1962], 'Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis', 70 *Journal of Political Economy*, S 9-49.
- BECKER, GARY S. [1975], *Human Capital*, 2nd edn, New York, National Bureau of Economic Research.
- BHATTACHARYA, SUDIPTO [1986], 'Tournaments, Termination Schemes and Forcing contracts', Bell Communications Research, Working Paper, December.
- BOSWORTH, DEREK L. – DAWKINS, PETER J. – STROMBACK, THORSTEN [1996], *The Economics of the Labour Market*, Harlow, Longman, 460 p.
- BÜCHTEMANN, CHRISTOPH F. AND WALWEI, ULRICH [1996], 'Employment Security and Dismissal Protection', in Schmid, Günther – O'Reilly, Jacqueline – Schönmann, Klaus (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar, 652-693.
- BULL, CLIVE [1987], 'The Existence of Self Enforcing Implicit Contracts', 102 *Quarterly Journal of Economics*, 147-159.
- CARMICHAEL, H. LORNE [1984], 'Reputations in the Labor Market', 74 *American Economic Review*, 713-725.
- CARMICHAEL, H. LORNE [1989], 'Self Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives', 3 [4] *Journal of Economic Perspectives*, 65-83.
- DE GEEST, GERRIT [1994], *Economische Analyse van het Contracten- en Quasi-Contractenrecht. Een Onderzoek naar de Wetenschappelijke Waarde van de Rechtseconomie* [Economic Analysis of Contract Law and Quasi Contract Law. Research of the Scientific Value of Law and Economics], Antwerpen, Maklu, 568 p.
- DE GEEST, GERRIT, – SIEGERS, JACQUES – JASPERS, TEUN – VADENBERGHE, ANN-SOPHIE [1999], 'The Right to Lie: New Law and Economics versus Dutch Labour Law?', in De Geest, Gerrit, *Labor Contracts*, 559.
- SIEGERS, JACQUES AND VAN DEN BERGH, ROGER (eds), *Law and Economics in the Labour Market*, Cheltenham, Edward Elgar, előkészületben.
- DOUMA, SYTSE W. AND SCHREUDER, HEIN [1998], *Economic Approaches to Organizations*, London, Prentice Hall, 238 p.
- EHRENBERG, RONALD G. AND SMITH, ROBERT S. [1997], *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Reading, MA, Addison-Wesley, 652 p.
- ELLIOTT, ROBERT F. [1991], *Labor Economics: A Comparative Text*, London, McGraw-Hill, 536 p.
- GORDON, DONALD F. [1974], 'A Neo Classical Theory of Keynesian Unemployment', 12[4] *Economic Inquiry*, 431-459.
- HART, OLIVER D. [1987], 'Incomplete Contracts', in Eatwell, John – Milgate, Murray – Newman, Peter (eds), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, London, Macmillan, Volume 2, 752-759.
- HART, OLIVER D. AND HOLMSTROM, BENGT [1986], 'The Theory of Contracts', in Bewley, Truman [ed.], *Advances in Economic Theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- HOLSTROM, BENGT [1981], 'Contractual Models of the Labor Market', 71 *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 308-313.
- KLEIN, BENJAMIN – CRAWFORD, ROBERT G. – ALCHIAN, ARMEN A. [1978], 'Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process', 21 *The Journal of Law and Economics*, 297-326.
- KNIGHT, FRANK [1921] *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston, Houghton Mifflin.
- LAZEAR, EDWARD P. [1979], 'Why is there Mandatory Retirement?', 87 *Journal of Political Economy*, 1261-1284.
- MACLEOD, W. BENTLEY AND MALCOMSON, JAMES M. [1987], 'Involuntary Unemployment in Dynamic Contract Equilibria', 31 *European Economic Review*, 427-435.



- MACLEOD, W. BENTLEY AND MALCOMSON, JAMES M. [1989], 'Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment', 57 *Econometrica*, 447-480.
- MACLEOD, W. BENTLEY AND MALCOMSON, JAMES M. [1993], 'Investments, Holdups, and the Form of Market Contracts', 84 *American Economic Review*, 811-837.
- MALCOMSON, JAMES M. [1984], 'Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets', 92 *Journal of Political Economy*, 486-507.
- MALCOMSON, JAMES M. [1986], 'Rank Order Contracts for a Principal with Many Agents', 53 *Review of Economic Studies*, 807-817.
- MALCOMSON, JAMES M. [1997], 'Contracts, Hold up, and Labor markets', 35 *Journal of Economic Literature*, 1917-1957.
- MANNING, A. [1990], 'Implicit Contract Theory', in Sapsford, David and Tzannatos, Zafiris (eds), *Current Issues in Labour Economics*, Basingstoke, Macmillan, 63-85.
- MINCER, JACOB [1962], 'On-The-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications', 70 *The Journal of Political Economy*, 50-79.
- OI, WALTER Y. [1962], 'Labor as a Quasi Fixed Factor', 70 *Journal of Political Economy*, 538-555.
- PARSONS, DONALD O. [1972], 'Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates', 80 *Journal of Political Economy*, 1120-1143.
- PARSONS, DONALD O. [1986], 'The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts', in Ashenfelter, Orley C. and Layard, Richard G., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North-Holland, Volume 2, 789-848.
- PENCAVEL, JOHN H. [1972], 'Wages, Specific Training, and Labor Turnover in U.S. Manufacturing Industries', 13 *International Economic Review*, 53-64.
- ROSEN, SHERWIN [1994], *Implicit Contract Theory*, Aldershot, Edward Elgar, 467 p.
- SALOP, J. AND SALOP STEVEN C. [1976], 'Self Selection and Turnover in the Labor Market', 90 *Quarterly Journal of Economics*, 619-627.
- SALOP, STEVEN C. [1973], 'Wage Differentials in a Dynamic Theory of the Firm', 6 *Journal of Economic Theory*, 321-344.
- SALOP, STEVEN C. [1979], 'A Model of the Natural Rate of Unemployment', 69 *The American Economic Review*, 117-125.
- SCHÄFER, HANS-BERND AND OTT, CLAUS [1993], *Lehrbuch der Ökonomischen Analyse des Zivilrechts* [Handbook of the Economic Analysis of Civil Law], Berlin, Springer-Verlag, 2nd edn.
- SHAPIRO, CARL AND STIGLITZ, JOSEPH E. [1984], 'Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device', 75 *American Economic Review*, 433-444.
- SMITH, ADAM [1776], *The Wealth of Nations*, Oxford, Clarendon.
- SPENCE, MICHAEL [1973], 'Job Market Signaling', 87 *Quarterly Journal of Economics*, 355-374.
- STIGLITZ, JOSEPH E. [1974], 'Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's: The Labor Turnover Model', 88 *Quarterly Journal of Economics*, 194-227.
- TEULINGS, COENRAAD N [1996], *De Plaats van de Vakbeweging in de Toekomst* [The Future Position of Labour Unions], Amsterdam, Welboom, 96 p.
- Weiss, Andrew [1980], 'Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages', 88 *Journal of Political Economy*, 526-538.
- Weiss, Andrew [1991], *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Oxford, Clarendon Press, 118 p.
- Williamson, Oliver E. [1985], *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracts*, New York, Free Press.