ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kazamaki Ottersten, Eugenia

Working Paper

Produktivitet och anställningsskydd

IUI Working Paper, No. 399

Provided in Cooperation with:
Research Institute of Industrial Economics (IFN), Stockholm

Suggested Citation: Kazamaki Ottersten, Eugenia (1993) : Produktivitet och anställningsskydd, IUI Working Paper, No. 399, The Research Institute of Industrial Economics (IUI), Stockholm

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/95184

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Industriens Utredningsinstitut
THE INDUSTRIAL INSTITUTE FOR ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH

En lista över Working Papers finns sist i denna studie

Nr 399, 1993

PRODUKTIVITET OCH ANSTÄLLNINGSSKYDD

av

Eugenia Kazamaki Ottersten

November 1993

Postadress
Box 5501
114 85 Stockholm

Gatuadress
Industrihuset
Storgatan 19

Telefon
08-783 80 00
Telefax
08-661 79 69

Bankgiro
446-9995

Postgiro
19 15 92-5

2.92 10.000

Produktivitet och anställningsskydd

Eugenia Kazamaki Ottersten

3 November, 1993

1 Introduktion

Anställningsskyddet har under detta år blivit ett centralt diskussionsämne och olika parter har tagit ställning för och emot. Anställningsskydd är emellertid ingen ny företeelse i svensk lagstiftning. Anställningsskyddets historiska utveckling i svensk rätt kan spåras till tidigt 1700-tal. Lagen innehöll på den tiden bestämmelser om legohjon och arbetsgivarna hade mycket vidsträckta skyldigheter att ta hand om sina arbetstagare. Därefter förändrades lagen i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden. Under slutet av 1800-talet började också anslutningen till fackföreningar på allvar. De avtal som då uppkom, kollektivavtalen, reglerade arbetsvillkoren för hela kollektivet. Först 1928 antogs en lagstiftning om kollektivavtal samtidigt som arbetsrättsdomstolen inrättades. Till en början kunde arbetsgivaren fritt avskeda individer om inte annan överenskommelse skett via kollektivavtalet.

Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO 1938 ledde till att arbetsgivarna ålades att uppge skäl vid uppsägning och förhandla i saken. Uppsägning på saklig grund infördes 1964. En lag som förbjöd arbetsgivare att avskeda i anledning av äktenskap eller havandeskap infördes 1939. Därefter kom Åmanlagarna och därigenom den mest omfattande lagen om anställningsskydd, LAS, 1974. LAS lagfäste kravet på saklig grund, omplaceringsskyldighet vid uppsägning från arbetsgivarens sida,

samt regler om turordning och återanställning. Lagen syftade i främsta hand till att ge skydd mot utslagning av de äldre på arbetsmarknaden samt mot obefogade uppsägningar.

En effekt av lagen blev få tidsbegränsade anställningar. Ungefär 10 procent av antalet anställda har tidsbegränsade anställningar på den svenska arbetsmarknaden. Vanligast förekommande är de bland de yngre i form av provanställning. Vidare var antalet lediga tillfälliga platser av det totala antalet lediga platser under perioden 1981-1988 drygt 50 procent, varav andelen tillfälliga platser med längre varaktighet än ett halvår var 11 procent av de tillfälliga platserna. Det ökade antalet kortsiktiga anställningar efter införandet av LAS 1974, tyder på att den förändring i lagen som tillkom 1982 och tillät provanställning var ett svar på utvecklingen av praxis på arbetsmarknaden och ett svar på företagens ökade försiktighet vid anställning efter införandet av LAS.

Debatten om anställningsskydd kulminerar idag samtidigt som forskningen kring effekterna av anställningsskydd är vare sig uttömmande eller övertygande. Effekter av anställningsskydd har i regel diskuterats i termer av anställnings- och uppsägningskostnader, om hur dessa kostnader påverkar arbetslösheten och sysselsättningens konjunkturkänslighet. Diskussionen har också uppehållit sig vid efekterna av turordningsreglerna och effekterna av tidsbegränsande anställningar. På dessa områden finns en del såväl teoretiska som empiriska resultat. Däremot har det gjorts mycket få studier kring produktivitet och arbetsrätt. Arbetsrätten har inte heller satts in i ett makroekonomiskt perspektiv som diskuterar omvandlingstryck och tillväxt i ekonomin. Onekligen påverkar arbetsrätten arbetsmarknadens sätt att fungera.

Vi skall här kortfattat först redogöra för de allmänna effekerna av anställningsskydd i avsnitt 2. Därefter görs en översikt av den svenska forskningen kring LAS i av-

snitt 3. Avsnitt 4 behandlar produktivitet och anställningsskydd i ett sammanhang. Slutsatserna sammanfattas i avsnitt 5.

2 Effekter av anställningsskydd

Regler som försvårar uppsägningar av arbetskraft gör företag mindre benägna att nyanställa, eftersom anställningsbeslutet blir en större risk för företaget. Dessutom minskar regleringarna arbetsmarknadens självreglerande förmåga dvs de anpassningar som annars skulle kunna komma till stånd försvåras via färre avsked och anställningar och framför allt dyrare sådana. Detta leder till anpassningskostnader.

Anpassningskostnadernas storlek påverkar vidare sysselsättningens konjunkturkänslighet. De anpassningskostnader som literaturen hänför sig till är i främsta hand uppsägnings- och anställningskostnader, men som vi skall se i ett senare avsnitt finns det fog att tala om ytterligare kostnader.

Den empiriska literaturen på området har funnit att ju högre anpassningskostnader desto mindre variation i sysselsättningen vid konjunkturförändringar. Länder med höga anspassningskostnader visar mindre variation i sysselsättning än länder med låga anspassningskostnader. Detta innebär att vid relativt höga uppsägningskostnader så kommer företagen vara motvilliga att avskeda individer varför den genomsnittliga sysselsättningen över konjunkturcykeln kan bli högre än vid lägre uppsägningskostnader. Se vidare Edin och Holmlund (1993) för en översikt på detta område.

Huruvida högre anpassningskostnader leder till högre eller lägre genomsnittlig sysselsättning finns inga entydiga svar på. På detta område råder delade meningar. Hamermesh (1986) och Lindbeck och Snower (1988) pekar på lägre genomsnittlig sysselsättning, respektive bestående arbetslöshet. Om höga kostnader uppstår när kontrakt upphävs kan detta innebära att företag skär ned på framtida efterfrågan

på arbetskraft, därigenom faller framtida sysselsättningsnivån. Bertola (1990, 1992) finner inte något empiriskt stöd för dylika effekter. Bertolas resultat är emellertid svaga och känsliga för den period som använts. Layard och Nickell (1992) finner belägg för Bertolas resultat då de söker kartlägga anspassningskostnadernas betydelse för arbetslöshetens nivå i ett antal olika länder. Studien har emellertid gjort en del generaliseringar i fall där data fattats. Lazear (1990) i en studie över 29 länder finner å andra sidan belägg för att anställningsskydd, i studien karaktäriserat av avgångsvederlag och varseltider, leder till högre arbetslöshet. Studien är emellertid begränsad till två specifika åtgärder. Det finns vidare studier som visar hur den långvariga arbetslösheten påverkas av arbetsrättslagstiftningen. I en OECD-studie över 19 länder finner man att arbetsrättslagstiftning leder till längre arbetslöshetstider (OECD, 1993). Detta är särskilt uttalat för arbetare men gäller även tjänstemännen.

Begränsningar och definitionssvårigheter när det gäller definitioner och tolkningar av institutionella faktorer gäller samtliga studier inom detta område. Samtliga studier ovan är därför behäftade med betydande osäkerhet. Ingen av de metoder som har använts är särskilt lämpade för att utvärdera effekter av institutionella skillnader mellan länder, och ingen studie kan eller gör anspråk på att ha någonting att säga om de långsiktiga effekterna.

En annan fråga som har ställts är hur möjligheten till fler tidsbegränsade anställningar påverkar sysselsättningen (givet lönen). Allmänt gäller att ju mindre restriktioner som omger tidsbegränsade anställningar desto högre blir personalomsättningen och andelen korttidsanställda i företagen. Erfarenheten från Frankrike och Spanien talar också för att införandet av tidsbegränsade kontrakt har reducerat långtidsarbetslösheten i dessa länder. Hur tidsbegränsade anställningar påverkar sysselsättningen har empiriskt testats på ett spanskt material. Man har funnit att a) effekten på kort sikt blir ökad total sysselsättning, b) effekten på lång sikt är oklar, att c)

sysselsättningen faller mer vid konjunkturnedgång och d) stiger snabbare vid en konjunkturuppgång. Detta innebär att tidsbegränsade kontrakt får företagen att ändra på arbetsstyrkans sammansättning.

Viktigt att notera är att det råder stora olikheter i lagstiftningen mellan olika länder. Gemensamt för de europeiska länderna jämfört med USA är tillsvidare principen. Medan denna tillämpas i Europa så råder i princip inget anställningsskydd alls i USA. Det kan också vara intressant att notera att Sverige hör till länder med hårda krav avseende anställningsskydd. Andra länder i Europa som också har hårda krav är Italien, Belgien och Frankrike. Dessa länder har även höga anspassningskostnader. Det bör dock påpekas i detta sammanhang att jämförelserna är något vanskliga, dels för att anställningsskyddet i sig består av många olika komponenter (som i sig ingår i olika grad i olika länder), dels därför att små företag är fria från regleringar kring anställningsskydd i många länder, dock ej i Sverige och dels för att till synes hårda regler inte tillämpas strikt i många länder.

Det som utmärker den svenska arbetsrätten är att vi är det enda landet som lagstiftat om turodningsreglerna samt att kraven på tidsbegränsade anställningar är särskilt restriktiva med idag högst 6 månaders provanställning. Det sistnämnda är egentligen inte särskilt upseendeväckande eftersom ett av syftena med den svenska arbetsrättslagstiftningen är att begränsa korttidsanställningarna.

3 LAS och forskningen på området

Lagen om anställningsskydd (1974) reviderades 1982 för att möjligöra tidsbegränsad anställning. Se Schmidt (1985) för en nogrann redovisning av förändringar som skett inom ramen för LAS. Vilka är då effekterna av LAS?

3.1 Högre krav och längre vakanstider

En effekt av LAS är att företaget ställer högre krav på de sökande och väntar längre med att anställa om det är kostsamt att avskeda. Detta har Kazamaki (1991) teoretiskt visat i en modell som bygger på affilieringsteori. Iden bakom affiliering är att individuell information kan ordnas efter "favorableness" dvs hur favorabel eller låt oss kalla det önskvärd en signal eller viss karaktäristik hos individen är för företaget. En signal är en god nyhet om den är "mer önskvärd" än en annan signal (Milgrom (1981), Milgrom & Weber (1982)). Affiliering i samband med anställning innebär att om en individ är en duktig medarbetare under en första provanställningsperiod så kommer han eller hon att vara en duktig medarbetare i kommande perioder. Detta bygger på ett monotonicitetsantagande. En "önskvärd" situation uppstår därvid.

Modellen som Kazamaki formulerat bygger på att företaget har sämre information än framtida arbetstagare om de sistnämndas produktivitet på det erbjudna jobbet. I en treperiods modell med två regimer i) före LAS (färre restriktioner) och ii) efter LAS (fler restriktioner) har företagets optimala beteende formaliserats i vardera fallet. Det framgår att det är optimalt för företaget att ställa högre krav i perioder med fler restriktioner.

Agell och Lundborg (1992) finner empiriskt belägg för Kazamakis teoretiska resultat. LAS har lett till högre rekryteringskostnader för företagen, företagen är mer försiktiga vid anställningar och ställer därvid högre krav på de arbetssökande än vad som annars varit fallet. Studien bygger på en intervjuundersökning med personalchefer och löneförhandlare vid 182 företag som ingår i IUIs och Industriförbundets gemensamma planenkät. Notera att i planenkäten ingår företrädesvis stora företag.

Belägg för längre vakanstider finns i Holmlund (1978) som studerade effekten av LAS 1974 och fann att företagen tog längre tid på sig att tillsätta lediga platser.

3.2 Förbättrade villkor för insiders

Anställningsskyddet kan innebära en fördel för dem som redan finns på den etablerade arbetsmarknaden jämfört med dem som står utanför, jämför "insider-outsider" teorin på området (Lindbeck och Snower, 1988). Enligt denna teori bidrar höga personalomsättningskostnader till att de redan anställda kan utöva inflytande över lönesättningen på ett sätt som leder till bestående arbetslöshet.

Detta innebär att insiders har en trygg framtid och att de med viss sannolikhet är överkompenserade. Till del stöds dessa resultat av studier av Holmlund (1980, 1981) som visat att det förelåg färre arbetsgivarinitierade uppsägningar efter införandet av LAS. Dessutom kan det också vara så att lönesättningen i ett system med låg rörlighet bland arbetskraften sannolikt är rigid. Här finns det också visst stöd för att insiders höjer lönen till sådana nivåer där det finns en låg benägenhet att anställa individer. Samtidigt är det svårt för outsiders att få ett jobb även om de erbjuder sig att arbeta till en lägre lön (se tex effektivitetslöneteorin på detta område (Kazamaki, 1988)).

3.3 Tillsvidareanställning – minskat antal nyanställningar

Det finns en del diskussion om hur tillsvidareanställning påverkar arbetsmarknaden som vi sett ovan. Denna typ av anställning kan verka hämmande på arbetsmarknaden och leda till långa arbetslöshetstider. Tidsbegränsad anställning däremot ger fler individer en chans på arbetsmarknaden och leder till en sänkning av den långvariga arbetslösheten (OECD, 1993).

Holmlund (1986) har också visat att den förändring i lagen om tidsbegränsad anställning som genomfördes 1982 ledde till att antalet nyanställningar ökade. Nyanställningar gagnar säkerligen outsiders.

4 LAS och produktiviteten

Erfarenheterna ovan visar genomgående att ökade regleringar och minskad flexibilitet påverkar företagets beteende. Hur påverkas produktiviteten på företaget av LAS?

Företagens *försiktighet* i samband med LAS kan innebära att man inte tar sig för nya uppgifter som man annars skulle ha gjort. Detta bidrar till viss konservatism och därigenom ett ineffektivt kapacitetsutnyttjande. Utöver detta kan man tänka sig minskade investeringar i embodied teknologisk utveckling som också kräver humankapitalsatsningar. Denna utveckling kan ha en hämmande effekt i ett makroperspektiv och bromsa strukturomvandlingen. När den rätta satsningen på humankapital och teknikutveckling uteblir kan de långsiktiga effekterna på ekonomin bli allvarliga och tillväxten minskar på sikt. Detta beror bland annat på en viss utarmning av tillgängligt humankapital och av maskiner samt en låsning i mindre utvecklad teknik på lite längre sikt. Ett allvarligt problem som också kan uppstå är en ojämn åldersfördelning på företagen pga turordningsreglerna.

Nysatsningar kräver i regel nyanställningar och nysatsningar på kompetens. Sådana kan utebli om flexibiliteten är låg på företaget. Bristen på nyanställningar och den allmäna försiktigheten kan bidra till lägre produktivitet samt förvärra möjligheterna för dem som är utanför den reguljära arbetsmarknaden och i sökprocessen att få jobb. Framför allt drabbas just svaga grupper, eller outsiders, i första hand ungdomar och äldre.

Samtidigt skulle de *höga kraven* vid anställning, pga ökade risker och försiktighet komma att höja produktiviteten hos de nyanställda. Å andra sidan kan insiders tro på en fortsatt permanent anställning i längden minska incitamenten till extra ansträngningar.

Lindbeck och Snower (1988) menar att det finns en inkomst och en substitutionseffekt och att dessa verkar på olika sätt. Utgångspunkten är insider-outsider modellen. Substitutionseffekten tenderar att öka arbetsintensiteten när anställningsskyddet förbättras eftersom större sannolikhet att få behålla jobbet innebär ökad belöning för arbetsinsatserna och incitament till extra ansträngningar. Inkomsteffekten verkar däremot i motsatt riktning. Den minskade risken att förlora jobbet innebär ökad förväntad inkomst och därmed mindre anledning till extra ansträngningar. Effekterna på produktiviteten är oklara.

När det gäller *turordningsprincipen* är det lätt att se att den strikta tillämpningen kan medföra uppenbara kostnader för företaget och också lägre produktivitet. Ett exempel är företag med kunskapsintensiv bemanning där de sist anställda är nyckelpersoner för företagets framtida verksamhet. Risken med den låsningseffekt som lagen skapar är att företaget väljer att klara sig med redan tillgänglig personal framför att nyanställa. Detta medför både en kortsiktig extra kostnad för företaget genom övertidstilläg samt en långsiktig extra anpassningskostnad via den tröghet som skapas på marknaden. Om en anpassning hade varit möjlig skulle strukturomvandlingen ske snabbare. På sikt skulle detta kunna leda till fler jobb.

Edin och Holmlund menar dock att även om ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar kan leda till snabbare ökning av sysselsättningen så ligger det en fara i detta genom den stigmatisering som skulle ske om turordningsreglerna sattes ur spel. Deras argument bygger på en studie av Gibbons och Katz (1991) på amerikanska förhållanden.

Gibbons och Katz bygger på iden att företag inte kan avgöra de arbetssökandes produktivitet före anställning men att företag däremot kan observera de redan anställdas produktivitet. Denna ide om asymmetrisk information har tidigare pre-

senterats i literaturen av Greenwald (1986) och Riordan och Staiger (1988). Företagen utgår från att individer med låg produktivitet friställs först. Därigenom uppstår stigmatisering. Edin och Holmlund menar därför att existensen av turordningsregler innebär en jämnare fördelning av arbetslöshetsriskerna mellan "svaga" och "starka" (man har givetvis glömt bort de arbetslösa helt dvs outsiders finns inte med i diskussionen. Därtill torde långvarig arbetslöshet bland outsiders vara stigmatiserande).

Vi menar att stigmatisering inte är den största begränsningen i diskussionen om anställningsskydd. Riordan och Staiger visar att det är viktigt att skilja på stora och små shocker i ekonomin. Vid en stor nedskärning i ekonomin så kommer en stor del av arbetskraften att friställas och skapa en stor pool av arbetslösa att välja mellan. Detta ökar tillgången på individer med hög kvalitet. Detta förhållande tar företaget i beaktande varför problemet med stigmatiseringen till del bortfaller.

Ett system utan turordningsregler behöver inte skapa en tudelning mellan svaga och starka. Genom ökad flexibilitet skulle anpassningar på marknaden kunna gagna alla och därigenom också höja produktiveteten. Däremot skulle omsättningen bland arbetskraften på arbetsmarknaden bli större än idag.

Exempel på hur tryghetslagen respektive tidsbegränsad anställning kan påverka företagets produktivitet.

	Produktivitet		
	Företaget		Outsider
	Kort sikt	Lång sikt	
Trygghetslagstiftning	+	-	-
Tidsbegränsad anställning	+	+	+

För företaget leder trygghetslagarna till extra kostnader, samtidigt som man ställer högre krav och därigenom kan höja produktiviteten på kort sikt. Trygghetslagstiftningen verkar produktivitetshöjande på kort sikt dels pga de ökade kraven dels pga att individerna gör extra ansträngningar eftersom de upplever det som positivt att få en tryggad anställning.

För de som står utanför arbetsmarknaden eller är arbetslösa är trygghetslagstiftningen negativ eftersom de har svårt att komma in på den etablerade marknaden. Under tiden utarmas också det humankapital dessa individer tidigare skaffat sig på marknaden eller besitter på annan väg. Långvarig arbetslöshet leder därvid till en utarmning av kompetens och sänkt framtida produktivitet.

På längre sikt har företaget ökade kostnader vid avsked och av eventuell maskning bland arbetskraften. Dessa faktorer är produktivitetssänkande.

Om individer tvingas arbeta övertid i syfte att undvika nyanställningar kan också detta verka produktivitetssänkande. (Det finns givetvis många olika anledningar till varför övertid uppkommer. Dessa behöver inte vara relaterade till arbetsrätten). Företrädesrätten kan även den vara ett problem som gör att företagen överväger att skjuta fram nyanställningar i tiden vilket sänker den totala produktiviteten och tillväxtmöjligheterna över tiden.

Tidsbegränsad anställning är mindre kostsam för företaget och leder till lägre anpassningskostnader, ökad flexibilitet och därigenom ökad produktivitet. En viss kostnad kan uppstå i samband med uppföljning av en provanställning och annan kortsiktig anställning, däremot torde denna kostnad vara lägre än den flexibilitet som man vinner i produktionen. Därför är det rimligt att tänka sig en högre produktivitet såväl på kort som på lång sikt.

Om tidsbegränsad anställning vidare uppmuntrar till engagemang och avancemang skulle individen göra så gott ifrån sig som möjligt och produktiviteten höjs. Detta innebär att kontraktsbildningen måste tillåta viss flexibilitet samtidigt som lönesystemet måste bli mer flexibelt och individuellt. Kvalitet måste premieras för att incitamenten i kontraktsbildningen skall göras klara. För individen torde möjligheten till tidsbegränsad anställning vara positiv även på lång sikt genom få låsningstendenser och ökade möjligheter till att inte fastna i ett och samma yrke livet ut. Detta skulle bidra till en ökad flexibilitet och omsättning på arbetsmarknaden. En sådan flexibilitet skulle ge större anpassningsmöjligheter vid konjunkturförändringar och strukturomvandling. Ett exempel är att tillståndet på den svenska arbetsmarknaden idag kräver stora anpassningar. För dem som idag står utan arbete är tidsbegränsad anställning ett positivt alternativ. Det är emellertid mycket viktigt att kontrakten

blir meningsfulla för alla involverade parter.

5 Sammanfattning

Flexibilitet är viktigt för anpassningar på arbetsmarknaden och en god produktivitetstillväxt. Den flexibilitet vi tappar genom en rad regleringar ger återverkningar på produktiviteten. Därför är det viktigt att anställningsskydd får rimliga proportioner. Det är omöjligt och ej heller rimligt att genom anställningsskydd försöka gardera för allt. En viss grad av anställningsskydd är säkerligen förenlig med produktivitet. Men anställningsskyddet bör vara flexibelt och tillåta arbetsgivaren visst utrymme och arbetstagaren incitament till ökad arbetsintensitet och ökad rörlighet. Det föreligger också ett samband mellan anställningstrygghet och lönebildning som vore intressant att studera närmare. För att få en bättre uppfattning om effekterna är det viktigt att få igång särskilt empirisk forskning på området. Den fråga som är intressant att ställa sig är vilken typ av anställningsskydd eller anställningskontrakt som är optimalt.

6 Referenser

Agell J & P Lundborg, (1992), Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms, Working Paper 380, The Industrial Insitute for Economic and Social Research.

Bertola G, (1990), "Job Security, Wages and Employment", European Economic Review 34, 851-879.

Bertola G, (1992), "Labor Turnover Costs and Average Labor Demand", Journal of Labor Economics 10, 389-411.

Edin P A & B Holmlund, (1993), Effekter av anställningsskydd, SOU 1993:32.

Gibbons R & L F Katz, (1991), "Layoffs and Lemons", Journal of Labor Economics 9, 351-380.

Greenwald B G, (1986), "Adverse Selection in the Labor Market", Review of Economic Studies 53, 229-264.

Hamermesh D S, (1986), "The Demand for Workers and Hours and the Effects of Job Security Policies: Theory and Evidence", National Bureau of Economic Research 2056.

Holmlund B, (1978), "Erfarenheterna av Åmanlagarna", Ekonomisk Debatt 6, 236-246.

Holmlund B, (1980), "A Simulation Model of Employment, Unemployment and Labor Turnover", Scandinavian Journal of Economics 82, 273-290.

Holmlund B, (1981), "Determinants and Characteristics of Unemployment in Sweden: The Role of Labor Market Policy" i G Eliasson, B Holmlund och F Stafford (red), Studies of Labor Market Behavior: Sweden and the United States", IUI, Stockholm.

Holmlund B, (1986), "A New Look at Vacancies and Labor Turnover in Swedish Industry", mimeo, FIEF, Stockholm.

Kazamaki E, (1988), "Effektiva lönemodeller och svensk arbetsmarknad", Ekonomisk Debatt 16, nummer 6.

Kazamaki E, (1991), Firm Search, Sectoral Shifts, and Unemployment, Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Layard R & S Nickel, (1992), "Unemployment in the OECD Countries", stencil, Institute of Economics and Statistics, Oxford University.

Lazear E, (1990), "Job Security Provisions and Employment", Quarterly Journal of Economics 105, 699-726.

Lindbeck A & D Snower, (1988), The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, MIT Press.

Milgrom P R, (1981), "Good News and Bad News: Representation Theorems and Applications", The Bell Journal of Economics 12, Autumn.

Milgrom P R & R J Weber, (1982), "A Theory of Auctions and Competitive Bidding", Econometrica 50, September.

OECD, (1993), "Long Term Unemployment: Selected Causes and Remedies", Employment Outlook, July 1993.

Riordan M H & R W Staiger, (1988), "Sectoral Shocks and Structural Unemployment", NBER Working Paper No 2522, February.

Schmidt F, (1985), Löntagarrätt: Reviderad upplaga för undervisningsbruk ombesörjd av Ronnie Eklund, Kent Källström & Anders Vittorin, Stiftelsen Juristförlaget, Stockholm.