

Anställningsskydd och arbetslöshet*

I denna artikel ger Per-Anders Edin en översikt av teoretisk och empirisk forskning om sambandet mellan anställningsskydd och arbetslöshet/sysselsättning. Forskningen tyder inte på att vi kan förvänta oss kraftiga effekter på den genomsnittliga arbetslösheten av ett reformerat anställningsskydd. Däremot skulle arbetslöshetens variabilitet bli kraftigare om anställningsskyddet försvagas. Det är också troligt att regleringar av anställningsskydd påverkar arbetslöshetens fördelning mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

I flertalet industriländer förekommer politiskt bestämda regleringar av anställningsrelationerna. Det kan handla om regler för företagets rekryteringar, uppsägningar och permitteringar, regler för tidsbegränsad anställning eller regler som begränsar övertidsarbete. I USA har sådana regleringar varit ovanliga medan de i Europa förekommer i stor omfattning.

Jag ska i det följande diskutera hur några olika regleringar av anställningsrelationerna kan påverka arbetsmarknadens funktions sätt. Diskussionen bygger på resultat från senare års teoretiska och empiriska nationalekonomiska forskning om effekter av anställningsskydd och regleringar av tidsbegränsade anställningskontrakt. Bortsett från några studier från slutet av 1970-talet av vissa effekter av "Åman-lagarna" har den svenska forskningen på området varit av mycket begränsad omfattning. I Europa och USA har däremot forskningen om an-

ställningsskydd ökat i omfattning under senare år. Intresset för frågan har delvis samband med forskningen om orsakerna till den europeiska arbetslösheten och den diskussion som förts om bristande arbetsmarknadsflexibilitet ("euroclerosis"). En hypotes har här varit att olika regleringar kan ha minskat arbetsmarknadernas självreglerande förmåga och bidragit till varaktigt hög arbetslöshet. Det växande intresset för arbetsmarknadsregleringarnas effekter har också samband med att man i USA i vissa avseenden synes vara på väg bort från de närmast helt oreglerade förhållanden som där rått. Således har amerikanska domstolar i växande grad börjat ställa krav på att uppsägning av anställda ska vara "sakligt grundad". En federal lagstiftning rörande varselskyldighet vid större personalinskränkningar har också införts.

Föreställningar om den oreglerade arbetsmarknadens ofullkomlighet torde ha varit en viktig drivkraft för olika reformer på arbetsrättens område. Jag går inte in på någon övergripande och sammanhållen diskussion om vilka marknadsmisslyckanden som kan motivera olika former av arbetsmarknadsregleringar. I någon mån av-

PER-ANDERS EDIN är professor i arbetsmarknadsrelationer vid Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet. Hans forskning avser främst arbetslöshet och lönestruktur.

* Artikelns bygger i allt väsentligt på Edin & Holmlund [1993].

speglar detta litteraturen på området, som har varit mer inriktad på analys (i partiell jämvikt) av specifika åtgärders effekter än på övergripande välfärdsimplikationer. I flera avsnitt ges dock en antydning om vilka marknadsmisslyckanden som kan vara aktuella; det kan t ex handla om ofullständig och asymmetrisk information, lönestelheter eller sök- och transaktionskostnader. Lagstiftning om anställningsskydd skulle svårligen kunna motiveras om arbetsmarknaden verkligen fungerade som en frikonkurrensmarknad med perfekt information och flexibla löner, inklusive kompenserande lönepremier till personer med otrygga anställningar.

Anställningsskydd i olika länder

Uppsägningar och avskedanden

På amerikansk arbetsmarknad har doktrinen "employment-at-will" länge varit förhärskande. Doktrinen innebär i princip att såväl arbetsgivare som arbetstagare har rätt att med omedelbar verkan upplösa anställningsrelationen. Arbetsgivaren är inte skyldig att ange något skäl för sitt uppsägningsbeslut och den anställde kan inte överklaga beslutet. Avsteg från denna doktrin förekommer bl a genom rätten för fackföreningar att förhandla om t ex regler för uppsägningar. Lagstiftningen om medborgerliga rättigheter förhindrar arbetsgivare att säga upp personal om detta kan tolkas som diskriminering. Dessutom har domstolarna i växande grad kommit att ogiltigförklara uppsägningar utan "saklig grund" med hänvisning till att sådana skulle bryta mot oskrivna anställningskontrakt. Därmed har också arbetsgivarna kommit att riskera (ofta mycket höga) skadestånd och andra kostnader i samband med uppsägningar som inte ter sig sakligt motiverade. Rättstvister i anslutning till uppsägningar ökade dramatiskt under 1980-talet.

I den svenska liksom i den övriga euro-

peiska lagstiftningen skiljer man mellan "avskedanden" och "uppsägningar". Avskedanden aktualiseras när den anställde grovt åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren och kan ofta ske utan krav på uppsägningstid. Uppsägningar blir aktuella i andra fall, t ex när företagets personalstyrka måste reduceras eller när en anställd visar sig sakna kvalifikationer för arbetet. I de senare fallen finns normalt krav på uppsägningstider och ofta krav på ekonomisk kompensation till uppsagd personal (avgångsvederlag). I flera europeiska länder kan uppsägning av personliga skäl vara en utdragen process. Uppsägningarna kan, bl a i Tyskland och Italien, överklagas i domstol; domstolsförhandlingarna kan ibland ta lång tid och den berörda personen uppbär full lön under denna tid. Det brittiska systemet innefattar också möjligheter till överklaganden förutsatt att den uppsagde har en anställningstid på minst två år. Den allmänna uppfattningen tycks dock vara att de instanser som fäller de slutgiltiga avgörandena tar stor hänsyn till arbetsgivarnas argument.

Uppsägningar i samband med personalinskränkningar är i Europa ofta förknippade med ett finmaskigt regelverk. Krav på varseltider och avgångsvederlag är vanliga. Det är notabelt att det i vissa fall (Holland, Grekland, Spanien, Portugal och, till 1986, Frankrike) krävs myndighetsgodkännande av kollektiva uppsägningar. Det är emellertid oklart vilken exakt betydelse som dessa regler har; i Frankrike före 1986 godkändes t ex 90 procent av alla krav på personalinskränkningar. I USA finns sedan 1989 en federal lagstiftning som föreskriver 60 dagars varsel vid större personalinskränkningar.

I flera länder är systemen för avgångsvederlag utformade så att de berörda företagen själva står för hela eller en del av kostnaderna. Häri ligger en viktig skillnad gentemot det svenska systemet, där avgångsvederlag finansieras genom ett av arbetsmarknadsparterna organiserat kollektivt försäkringssystem (se Edebalk &

Wadensjö [1992]). I Sverige behöver normalt inte det enskilda företaget som säger upp personal betala avgångsvederlag, något som självfallet minskar kostnaderna för uppsägningar i förhållande till vad som gäller i flera andra länder. (I fall av uppsägning som står i strid med LAS uppkommer emellertid skadeståndsskyldighet för det enskilda företaget.)

Tidsbegränsade anställningar

I Europa, till skillnad från USA, är anställning tillsvidare regel. Avsteg från denna regel i form av anställning för viss tid är normalt föremål för lagstiftning som begränsar användningen av sådana kontrakt. Regleringarna anger således under vilka förutsättningar och under hur lång tid som tidsbegränsad anställning får förekomma. Exempel på "skälig grund" för en tidsbegränsad anställning är säsongarbete, vikariat, provanställning eller tillfällig arbetsansökan. Under 1970-talet skärptes dessa regleringar i många länder, medan man under 1980-talet i flera fall har sökt öka utrymmet för tillfälliga anställningar.

I Danmark, Holland och Storbritannien finns obegränsade möjligheter att använda tillfälliga anställningar medan lagstiftningen i flertalet övriga länder på olika sätt inskränker omfattningen av sådana anställningar. Det kan noteras att i början av 1990-talet kunde tidsbegränsade anställningar i alla de dåvarande EG-länderna omfatta en period på ett år eller mer.

Under 1980-talet skedde en uppmjukning av regleringarna om tidsbegränsad anställning i bl a Västtyskland, Frankrike och Spanien. I Västtyskland hade Arbetsdomstolen (Bundesarbeitsgericht) sedan början av 1960-talet etablerat restriktiva regler om tillfälliga anställningar. För att sådana kontrakt skulle tillåtas för perioder längre än sex månader krävdes specifika skäl, mycket liknande de fall som i den svenska lagstiftningen nämns som grund för tidsbegränsad anställning. År 1985 tillkom en ny lag som väsentligt ökade möj-

ligheterna att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. I det nya systemet krävs inte längre att några specifika villkor ska uppfyllas för att avtal om tillfällig anställning ska kunna ingås. Gränsen för visstidskontrakt sattes till 18 månader, eller 24 månader för nystartade företag med högst 20 anställda.

I Spanien infördes år 1984 nya möjligheter för att träffa avtal om tidsbegränsad anställning utan att några specifika krav på "skälig grund" uppställdes. Kontrakten i det nya systemet kan avse perioder upp till sex månader (12 månader från och med april 1992). De kan också förnyas, dock längst för en period av tre år. Arbetsgivarernas kostnader för att upphöra med en visstidsanställning före utsatt tid är låga eller obefintliga, och de anställda kan inte överklaga arbetsgivarbeslut om att upphöra med anställningen.

Den nya spanska lagstiftningen har medfört att ca en tredjedel av alla anställningar var tidsbegränsade år 1992. I andra europeiska länder var motsvarande tal betydligt lägre; en studie avseende 1988 fann att andelen uppgick till 8 procent i Holland, 6 procent i Frankrike, Tyskland och Storbritannien, samt 5 procent i Italien. (För detta år var andelen för Spanien 24 procent.) Motsvarande tal i Sverige har uppgått till ca 10 procent under senare år.

De olika institutionella reglerna för uppsägningar och tidsbegränsade anställningar avspeglas också i personalomsättningsdata. Ju mindre restriktioner som omger tidsbegränsade anställningar, desto högre blir personalomsättningen och andelen korttidsanställda i företagen. Ett mått är andelen av de anställda som varit anställda under kortare tid än två år. EG-länderna har ungefär samma andel "korttidsanställda" som Japan (19 procent) medan andelen i USA är ungefär dubbelt så hög. Länder som Danmark, Holland och Storbritannien, där lagstiftningen inte begränsar användningen av tidsbegränsade anställningar, har hög andel korttidsanställda. Italien, som har mycket rigida reg-

ler för tidsbegränsade anställningar, har låg andel korttidsanställda. I Sverige uppgick andelen med kortare anställningstid än två år till ca 20 procent år 1981, dvs nära genomsnittet för EG (Levnadsnivåundersökningarna 1981.)

Bertola [1990] har rangordnat tio olika länder med avseende på graden av anställningsskydd. Rangordningen tar hänsyn till möjligheter att utnyttja tillfälliga anställningar, men också till andra faktorer som varselskyldighet och krav på saklig grund för uppsägningar. Italien framstår som det ena extremfallet med mycket höga kostnader för att säga upp personal; USA är det andra extremfallet med de lägsta uppsägningskostnaderna. Sverige placeras i denna rangordning på fjärde plats efter Italien, Belgien och Frankrike. I en rangordning av 21 länder av OECD (baserad på andra studier) hamnar Sverige i en mittgrupp; de mest restriktiva reglerna finns i länder som Italien och Spanien medan de minst restriktiva återfinns i USA och Nya Zeeland (OECD [1994]).

Sammanfattningsvis kan sägas att graden av anställningsskydd uppvisar stora variationer mellan olika länder. Även länder med i övrigt stora likheter, t ex Sverige och Danmark, har markant olika regler för uppsägningar och tillfälliga anställningar. Reglerna för tidsbegränsade anställningar framstår som speciellt restriktiva i Sverige (högst sex månader i Sverige mot minst ett år i flertalet övriga västeuropeiska länder).

Effekter av anställningsskydd

Forskningen om effekter av anställningsskydd är mestadels av färskt datum och området är inte särskilt väl genomarbetat. Det är t ex först under senare år som frågor kring anställningsskyddets effekter har blivit föremål för rigorös teoretisk analys. De empiriska studierna är också fåtaliga och i huvudsak begränsade till förhållanden i andra länder än Sverige. Den internationella diskussionen förs ofta i termer av

kostnader för att anställa och avskeda arbetskraft ("hiring and firing costs").

Arbetskraftsefterfrågan, sysselsättning och arbetslöshet

I diskussioner om den europeiska arbetslösheten har betydelsen av anställnings- och uppsägningskostnader ofta poängterats. Sådana kostnader kan kallas för anpassningskostnader eftersom de påverkas av den takt med vilken företagen förändrar sysselsättningen. Regler som försvårar uppsägning av arbetskraft antas göra företagen mindre benägna att nyanställa personal; ett anställningsbeslut innebär ett större risktagande om beslutet kan upphävas endast med svårighet och med höga kostnader som följd. Restriktiva regler för vad som är "skäligen grund" för uppsägning är ett exempel på en sådan kostnad; i kostnaden kan inkluderas resurser för förhandlingar liksom eventuella skadestånd. Om avgångsvederlag betalas av de företag som säger upp personal kommer också vederlagens storlek att påverka företagets beslut om uppsägningar och nyanställningar.

De mest utförliga analyserna av hur anställnings- och uppsägningskostnader påverkar företagets beteende har presenterats av Bentolila & Bertola [1990], Bertola [1990, 1992] samt Bentolila & Saint-Paul [1992a]. I dessa modeller studeras hur anpassningskostnader påverkar företagets benägenhet att säga upp personal liksom deras incitament att anställa ny arbetskraft. Företaget antas möta en given utveckling över tiden för produktefterfrågan och lönerna tas också som givna. Företagets problem är att välja antalet nyanställningar och uppsägningar på ett sätt som maximerar nuvärdet av alla framtida vinster. Företaget är framåtblickande och inser att nyanställningar idag kan medföra kostsamma uppsägningar i framtiden. På samma sätt beaktar företaget att uppsägningar innebär att man i framtiden kan tvingas nyanställa arbetskraft med därav följande anställningskostnader.

Ett (föga överraskande) resultat av de teoretiska analyserna är att anpassningskostnadernas storlek påverkar sysselsättningens konjunkturkänslighet. Med stora anpassningskostnader kommer sysselsättningen att variera mindre än vad som skulle vara fallet vid låga kostnader för anpassning; sysselsättningen blir lägre i högkonjunktur och högre i lågkonjunktur. Dessa resultat verkar också stämma väl överens med mått på arbetslöshetens variabilitet i olika länder. Det visar sig att arbetslösheten reagerar kraftigare på förändringar i produktionen i länder med låga kostnader för att anställa och avskeda arbetskraft än i länder med höga anpassningskostnader. Andra mått på variabilitet i sysselsättning och arbetslöshet ger likartade resultat. Om man rangordnar olika länder efter graden av tröghet eller "persistens" i arbetslösheten finner man att Italien och USA utgör extremfallen; USA uppvisar den minsta graden av persistens och Italien den högsta. Dessa mönster stämmer med hypotesen att en högre grad av anställningsskydd medför att arbetslösheten reagerar långsammare på störningar. De tydliga samband man finner ger vid handen att rangordningen fångar substantiella skillnader mellan olika länders arbetsmarknader.

Richard Layard och Stephen Nickell har i en serie bidrag sökt förklara skillnader i funktionssätt mellan olika länders arbetsmarknader. I Layard & Nickell [1992] studeras arbetslöshetsvariationer i 19 OECD-länder under perioden 1956–88. Som mått på anpassningskostnader används andelen anställda med högst två års anställningstid. Detta är inget idealiskt mått, men det är positivt korrelerat med mer direkta mått på uppsägningskostnader. I den modell som Layard och Nickell skattar påverkar anpassningskostnaderna arbetslöshetens persistens; ju högre anpassningskostnaderna är, desto trögare reagerar arbetslösheten vid störningar.

Om anpassningskostnadernas effekter på sysselsättningens *variabilitet* är tämli-

gen självklara så kan inte samma sak sägas om effekterna på den *genomsnittliga* sysselsättningen (över t ex en konjunkturcykel). I litteraturen har ofta hävdats att högre anpassningskostnader leder till lägre genomsnittlig sysselsättning, analogt med effekten av högre lönekostnader (se t ex Hamermesh [1986]). Analyserna av Bertola m fl visar att dessa slutsatser inte håller generellt. Således visar Bertola [1990, 1992] att högre kostnader för att säga upp personal under vissa förutsättningar faktiskt kan leda till högre genomsnittlig sysselsättning; det är att märka att företagen i modellen är framåtblickande och beaktar att nyanställningar kan föranleda framtida uppsägningar och uppsägningskostnader. Även om Bertolas resultat kan betraktas som ett specialfall så pekar de på att anställningskostnadernas effekter på sysselsättning inte är teoretiskt entydiga.

I vilken grad finns det då empiriska resultat som belyser sambanden mellan den genomsnittliga sysselsättningen och graden av anställningsskydd? Bertola [1990] jämför anställningsskydd och arbetslöshetsnivå för tio olika länder under perioden 1960–87 och för olika delperioder. Sambanden visar sig genomgående vara svaga och de växlar tecken alltefter vilken delperiod som studeras. Återigen är det fråga om enkla korrelationer på ett begränsat antal observationer, varför långtgående slutsatser bör undvikas. Det synes emellertid vara svårt att finna stöd för hypotesen att en högre grad av anställningsskydd skulle ha medfört högre arbetslöshet.

Den mest elaborerade modellen för att förklara arbetslösheten i olika länder har utvecklats av Richard Layard och Stephen Nickell. I den ovan nämnda studien (Layard & Nickell [1992]) söker man också fastställa anpassningskostnadernas betydelse för arbetslöshetens nivå (utöver effekterna på arbetslöshetens variabilitet). Resultaten bekräftar Bertolas observationer; graden av anställningsskydd verkar inte ha någon systematisk effekt på arbets-

löshetsnivån på lång sikt. En studie av Lazear [1990] redovisar här andra resultat; enligt Lazear skulle högre avgångsvederlag och längre varseltider medföra högre arbetslöshet och lägre sysselsättning (i förhållande till befolkningen).

Det finns några svenska studier som belyser vissa effekter av anställningsskydd. Holmlund [1978] studerade vilka effekter införandet av LAS den 1 juli 1974 hade på företagens nyanställningsbeteende och ungdomarnas arbetslöshet. Beträffande nyanställningar kunde tydliga samband fastställas. Företagen tog längre tid på sig för att tillsätta lediga platser efter införandet av LAS; effekten på vakanstiden uppskattades till 5–10 procent. Några säkerställda effekter på ungdomsarbetslösheten kunde dock inte fastställas i denna studie. Andra studier (Siven [1977] samt Axelson & Löfgren [1978]) fann också att LAS hade negativa effekter på nyanställningarna.

I Holmlund [1980, 1981] redovisas andra studier av LAS. Vad gäller effekterna på arbetslöshetstiderna – eller närmare bestämt sannolikheten att under en period lämna arbetslöshet – fann Holmlund [1981] inga signifikanta effekter av införandet av LAS. Däremot kunde en tydlig minskning av antalet arbetsgivarinitierade uppsägningar skönjas under andra hälften av 1970-talet, likaså en minskning av arbetslöshetsinflödet. I de ekonometriskta modeller som Holmlund skattade kunde en del av dessa förändringar tillskrivas införandet av LAS.

Intressant information om hur företagen uppfattar LAS ges i Agell & Lundborg [1995]. De har genomfört en intervjuundersökning med personalchefer och löneförhandlare vid 182 industriföretag som ingår i Industriförbundets planenkät. Deras resultat tyder på att LAS medför höjda rekryteringskostnader. En klar majoritet av företagen ansåg att trygghetslagarna gjorde dem mer försiktiga vid nyanställningar.

Även om inte lagstiftning om anställ-

ningsskydd leder till högre genomsnittlig arbetslöshet kan arbetslöshetens struktur påverkas. Om effekterna blir lägre personalomsättning och ett noggrannare urvalsförfarande är det troligt att grupper som är nya på arbetsmarknaden kan drabbas i särskild grad. Hit hör i första hand ungdomar. En ny studie av Skedinger [1995] tyder på att tonåringarnas arbetslöshet (i förhållande till arbetslösheten för vuxna) ökar till följd av mer restriktiv lagstiftning om anställningsskydd.

Man har också anledning att förvänta sig att en mer restriktiv lagstiftning på det här området bidrar till längre arbetslöshetstider – färre personer blir arbetslösa samtidigt som färre personer lämnar arbetslösheten i varje tidsperiod. Studier av OECD [1993] ger visst stöd för denna hypotes.

Tidsbegränsade anställningar

Som tidigare framgått har flera europeiska länder under 1980-talet skapat ökat utrymme för tidsbegränsade anställningar. Vilka konsekvenser får sådana förändringar? Teoretiska och empiriska analyser av effekterna av tidsbegränsade anställningskontrakt har presenterats av Bentolila & Saint-Paul [1992a] samt Bentolila & Dolado [1992]. De empiriska analyserna gäller Spanien.

Hur kommer möjligheten till tidsbegränsade anställningar att påverka sysselsättningen i ett framåtblickande företag med en given löneutveckling? Bentolila och Saint-Paul visar i sin teoretiska analys att effekten på kort sikt blir en ökad total sysselsättning. Företagen söker minska antalet tillsvidareanställda ("rigid labor") samtidigt som de ökar antalet anställda på tillfälliga kontrakt. Sysselsättningseffekten på lång sikt kan emellertid inte fastställas teoretiskt. Däremot är effekterna på sysselsättningens konjunkturkänslighet klara. Med möjligheter till tidsbegränsade anställningar kommer svängningarna att bli större; sysselsättningen faller krafti-

gare i nedgångsfasen och stiger snabbare i uppgångsfasen. Dessa resultat är analoga med de resultat som Bertola [1990] presenterat vad gäller effekterna av högre kostnader för uppsägning av arbetskraft.

Den spanska utvecklingen ger stöd för ett av de teoretiska resultaten hos Bentolila & Saint-Paul [1992], nämligen att möjligheter till tidsbegränsad anställning ger upphov till expansion av sysselsättningen under en konjunkturuppgångsfas. Under de två första åren efter de nya reglernas införande utnyttjades inte tidsbegränsade kontrakt i någon nämnvärd utsträckning. Vändpunkten kom 1986 i samband med en allmän konjunkturförbättring. Praktiskt taget alla nya kontrakt (98 procent) som registrerats vid arbetsförmedlingarna har sedan dess varit tidsbegränsade. Över en tredjedel av antalet anställda hade tidsbegränsade anställningar i början av 1990-talet. Under perioden 1987-90 ökade antalet tidsbegränsade anställningar med 140 procent samtidigt som antalet tillsvidareanställningar minskade med 3,5 procent. Det spanska exemplet ger vid handen att möjligheten till tidsbegränsade kontrakt får företagen att ändra på arbetsstyrkans sammansättning i riktning mot färre antal tillsvidareanställda.

Möjligheten till tidsbegränsade kontrakt kan också påverka lönebildningen. Bentolila & Dolado [1992] formulerar en modell i vilken de fackliga lönekraven domineras av "insiders", identifierade som anställda med tillsvidareanställning. Tre olika effekter poängteras. För det första så kan de tillfälligt anställda fungera som en buffert vid personalinskränkningar. Sannolikheten att ett försämrat efterfrågeläge ska föranleda uppsägningar av insiders blir mindre om företaget har en stor andel tillfälligt anställda vilka kommer att sägas upp i första hand. "Bufferteffekten" innebär att tillfälliga anställningskontrakt kommer att driva upp lönerna eftersom de tenderar att minska riskerna för att insiders förlorar sina anställningar. För det andra kan den fackliga förhandlingsstyrkan

också påverkas av andelen tidsbegränsade anställningar. Insiders utövar makt över lönebildningen bl a genom möjligheten att vägra samarbete med outsiders som är villiga att ta arbeten till lägre lön. Denna möjlighet till samarbetsvägran, eller i extremfallet direkta trakasserier, torde bli ett kraftfullare vapen i löneförhandlingarna om företaget har en hög andel tillfälligt anställda outsiders. Effekten av tillfälliga anställningar blir att insider-makten ökar och att lönerna blir högre.

En tredje effekt verkar i lönemodererande riktning via de anställdas strejkbenägenhet. Om det finns många tillfälligt anställda, vilka lätt kan avskedas, kommer hot om strejk att te sig mindre hotfullt ur arbetsgivarens synvinkel; strejkbenägenheten torde minska om en stor andel av de anställda utan vidare kan avskedas. Effekten blir att makten för insiders minskar, vilket tenderar att pressa ned lönerna. Nettoeffekten på lönen av tillfälliga anställningskontrakt är därför teoretiskt obestämmd och får avgöras på empiriska grunder.

Bentolila & Dolado studerar löneutvecklingen i spanska industriföretag under slutet av 1980-talet. Ett av deras resultat kan tolkas som att en ökad andel tillfälligt anställda leder till högre löner för insiders, d v s de tillsvidareanställda. Resultaten tyder också på att insiders inte beaktar de tillfälligt anställdas intressen när de formulerar sina lönekrav. Vidare finner man stöd för att tillfälliga anställningskontrakt leder till minskad strejkbenägenhet.

Som tidigare nämnts infördes ökade möjligheter till tillfälliga anställningar i (västra) Tyskland år 1985. Christoph Buchtemann [1990, 1991] har studerat effekterna av denna nya tyska lagstiftning. Tillfälliga anställningar har i Tyskland inte alls fått samma omfattning som i Spanien; i slutet av 1980-talet var färre än 10 procent av löntagarna anställda för begränsad tid. De tidsbegränsade anställningarna gäller främst arbetskraft med relativt låg utbildning. Buchtemanns undersökning

visar att den helt överväldigande delen (93 procent) av nyskapade visstidsanställningar skulle ha kunnat komma till stånd även enligt de regler som gällde före 1985; 7 procent skulle ha varit illegala i det äldre systemet. Enligt företagens bedömningar hade en femtedel av dessa 7 procent nytilkommit till följd av den nya lagstiftningen. Endast ca 1,5 procent av alla nya tidsbegränsade anställningar skulle således ha kommit till stånd på grund av den nya lagstiftningen, vilket svarar mot ca 0,5 procent av samtliga nyanställningar.

Produktivitet och anställningsskydd

Modern arbetsmarknadsforskning har kastat nytt ljus över klassiska frågor om hur de anställda ska kunna stimuleras till goda arbetsinsatser. I varianter av den s k effektivitetsteori fungerar hot om avsked som en faktor som disciplinerar de anställda och avhåller dem från maskning. Det är också en vanlig föreställning att högre arbetslöshet gör de anställda mer "rädda om jobben", vilket bl a yttrar sig som lägre frånvaro.

Olika aspekter på sambanden mellan anställningsskydd och arbetsintensitet ("effort") har analyserats av bl a Lindbeck & Snower [1988] samt Jimeno & Toharia [1991]. I de modeller som formulerats utgår man från att den anställda kan påverka sina egna möjligheter till fortsatt anställning genom sin arbetsintensitet; ju högre denna är, desto mindre är risken för uppsägning eller avsked. Lindbeck & Snower identifierar en "substitutionseffekt" och en "inkomsteffekt". Den förra effekten tenderar att öka arbetsintensiteten när anställningsskyddet förbättras; större sannolikhet att få behålla jobbet innebär ökad belöning för arbetsinsatserna och därmed incitament till extra ansträngningar. Inkomsteffekten verkar i motsatt riktning; den minskade risken att förlora jobbet innebär ökad förväntad inkomst och därmed mindre anledning till extra ansträngningar.

Ökade möjligheter för företagen att an-

vända sig av tidsbegränsade anställningar kan också medföra produktivitetseffekter via konflikter mellan tillsvidareanställda "insiders" och "outsiders" som anställts för begränsad tid. Insiders kan ha anledning att i sitt eget intresse försvåra inskolning och upplärning av outsiders. Effekten kan bli att produktiviteten minskar. Det är också tänkbart att trygga anställningsförhållanden skapar bättre förutsättningar för investeringar i företagsspecifikt humankapital.

De teoretiska analyserna av sambanden mellan produktivitet och anställningsskydd leder således inte till några klara slutsatser. Empiriska undersökningar lyser nästan helt med sin frånvaro. Ett undantag är dock Jimeno & Toharia [1991] som analyserar produktivitetsförändringar i spansk industri. De utnyttjar data för olika industribranscher, inklusive uppgifter om andelen sysselsatta som är anställda för begränsad tid. Resultaten för perioden 1987-88 ger vid handen att en högre andel tidsbegränsade anställningar leder till signifikant lägre produktivitet; för åren 1988-89 återfinns däremot ingen statistiskt säkerställd effekt. Resultaten får tolkas med stor försiktighet även om författarna gör stora ansträngningar att kontrollera för inflytandet av andra produktivitetspåverkande faktorer, tex arbetskraftens sammansättning. Ytterligare en indikation på negativa produktivitetseffekter av tidsbegränsade anställningar i Spanien återfinns i Alba-Ramirez [1991]. I en studie av löneskillnader mellan individer finner han att avkastningen på arbetslivserfarenhet är lägre för tillfälligt anställda än för tillsvidareanställda. Detta kan tyda på att utbildningsinnehållet (i form av "on-the-job-training") är mindre för de tillfälligt anställda.

Det är troligt att kostnader för uppsägning av arbetskraft kan bromsa strukturomvandlingstakten i ekonomin. Produktivitetens utvecklingen skulle därför bli långsammare än vad som annars skulle vara fallet. Denna mekanism verkar således i

motsatt riktning i förhållande till de möjliga positiva produktivitetseffekterna av längre anställningstider.

I jämförande länderstudier är det svårt att finna några tydliga samband mellan tillväxttakt och den arbetsrättsliga lagstiftningen om anställningsskydd.

Varseltider vid kollektiva uppsägningar

Regleringar av kollektiva friställningar förekommer som nämnts i de flesta europeiska länder. Dessa regler gäller ofta både varseltider och avgångsvederlag. Lagstiftning som reglerar arbetsmarknadsparternas beteende vad gäller varseltider vid kollektiva uppsägningar är ett av de områden som väl illustrerar att USA på senare år gått mot mer federal reglering av arbetsmarknadsrelationerna. Före 1989, när "Worker Adjustment and Retraining Notification Act" trädde i kraft, fanns endast delstatliga regleringar av kollektiva uppsägningar (i vissa stater). Effekterna av den federala lagstiftningen har varit (och är) föremål för stort intresse bland amerikanska forskare.

De som argumenterat för en reglering av kollektiva uppsägningar har lagt stor vikt vid att en sådan lagstiftning kan underlätta anpassningen på arbetsmarknaden (Ehrenberg [1986]). Lagstadgade minimum av varseltider ger mer tid för de uppsagda att finna alternativa sysselsättningar och för att finna alternativa lösningar i nedläggningshotade företag. Lokala myndigheter får också bättre möjligheter att planera sin verksamhet och, ur ett svenskt perspektiv, olika arbetsmarknadspolitiska insatser.

Motståndarna mot lagstiftning om varsel baserar sina argument på de negativa effekterna för företagen (Ehrenberg [1986]). Huvudproblemet är här att ett varsel kan leda till en ökad personalomsättning, speciellt bland grupper som är attraktiva på arbetsmarknaden, och därigenom förvärra företagets problem. Även en

rad andra potentiella problem framhålls. Arbetskraftens moral och produktivitet kan försämrans av både varsel i sig och den ökade personalomsättningen. Vidare kan kreditgivare, kunder och leverantörer bli mer tveksamma att fortsätta sina relationer med företaget. Motståndarna mot lagstiftning anser att dessa negativa effekter för företaget överväger de eventuella positiva anpassningseffekterna av varsel; de vill därför låta frågan om eventuella varsel avgöras genom individuella eller kollektiva avtal.

Den grundläggande frågan är alltså om den bästa lösningen är obligatorium eller frivilliga kontrakt (se t ex Addison & Portugal [1992]). Vid en kontraktslösning antas arbetstagarnas efterfrågan på varsel tid vägas mot kostnaden i termer av en lägre lön och företagets kostnader för varsel. Arbetstagare med en hög värdering av varsel och företag med låga kostnader för varsel kan då ingå avtal med långtgående varselskyldigheter. I det omvända fallet kan man istället teckna avtal med liten eller ingen varselskyldighet men en högre lön. En sådan lösning leder enligt teorin till en mer effektiv arbetsmarknad än vad regleringar skulle medföra. Denna typ av lösning är dock förknippad med ett viktigt tidskonsistensproblem som i grunden beror på asymmetrisk information. Företaget har i regel bättre kunskaper än arbetarna om framtida efterfrågeförhållanden och därmed om framtida sysselsättningsmöjligheter. Ett företag som har ingått ett kontrakt med långa varseltider och låga löner kan ha incitament att i efterhand bryta detta kontrakt för att undvika en ökad personalomsättning. Detta kan vara ett speciellt viktigt problem i en konkurrenssituation där företaget inte behöver tänka på sitt rykte för framtiden. Sådana mekanismer, samt andra problem med att beivra missbruk, framhålls av regleringsanhängare som en begränsning hos marknadslösningen.

Vår empiriska kunskap om effekter av varsel vid kollektiva uppsägningar härrör

nästan uteslutande från amerikanska förhållanden. Studierna behandlar dessutom i regel endast konsekvenserna för individen. Det kanske mest väl belagda resultatet från denna litteratur är att varsel om uppsägning tenderar att minska tiden utan arbete för den som friställs (Addison & Portugal [1987, 1992], Ehrenberg & Jacobson [1988], Swaim & Podgursky [1990], m fl). Huvudeffekten tycks här vara att de som blivit varslade i förtid har en lägre sannolikhet att träda in i arbetslöshet. De får alltså ett nytt arbete direkt vid (eller före) friställningen i större utsträckning än dem som inte blev varslade i förtid. Däremot tycks varslat inte påverka arbetslöshetstidens längd givet att arbetaren väl blivit arbetslös.

Dessa studier tyder på att arbetare som inte erhållit varsel drabbas av ungefär en månads längre total arbetslöshet än de som varslats. Ruhm [1992] visar emellertid att totaleffekten varierar betydligt mellan olika demografiska grupper och i olika arbetsmarknadslägen. Hans resultat visar på tydligare effekter för tex minoriteter och kvinnor, samt på regionala arbetsmarknader med hög arbetslöshet.

Vissa studier har även undersökt om varsel har haft någon effekt på arbetarens lön i senare arbeten (tex Addison & Portugal [1989]). Sådana effekter tycks svåra att belägga. Däremot finns viss evidens för en indirekt effekt. Arbetslöshet efter friställningen har en negativ effekt på senare löner. Genom att varsel minskar risken att bli arbetslös så kommer detta att indirekt höja lönen för gruppen som varslas relativt dem som inte varslas.

Vad beträffar svenska förhållanden så har vi ytterst lite information om effekterna av varseltider på anpassningsprocessen på arbetsmarknaden. Edin [1989] redovisar en studie av 193 olika driftsinskränkningar under perioden 1966–80. Han analyserar andelen friställda som erhållit nya anställningar på den reguljära arbetsmarknaden vid olika tidpunkter efter friställningarna och finner att längre var-

seltider faktiskt minskar denna andel. Detta resultat skall dock tolkas med försiktighet. Av Edins analys framgår inte om arbetslösheten bland de friställda ökar med varseltiden i motsvarande grad. Det är fullt möjligt att det i stället är andelen i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder som ökar med varseltidens längd.

Turordningsregler vid uppsägningar

Strikt tillämpade turordningsregler enligt principen "sist in – först ut" har uppenbara potentiella kostnader för arbetsgivaren. De sist anställda kan utgöra nyckelpersonal utan vilka en lönsam verksamhet inte kan drivas. En strikt tillämpning av turordningsreglerna vid en personalinskränkning skulle i ett sådant fall kunna innebära att företagets framtid hotas.

Turordningsregler har naturligtvis även effekter för de anställda. En uppenbar konsekvens är att de minskar deras osäkerhet. Turordningsregler kan även påverka utfallet av personalinskränkningar på ett sätt som diskuteras av Gibbons & Katz [1991]. I sin teoretiska analys utgår de från en modell där ett företag inte i förväg kan avgöra de arbetssökandes produktivitet. Däremot kan företaget observera de redan anställdas produktivitet. Om företaget behöver reducera sin personalstyrka kommer man, i frånvaro av turordningsregler, att i första hand säga upp arbetare med låg produktivitet. I denna modell kommer ett företags friställningsbeslut att ge en signal till andra företag om de friställdas produktivitet vilket leder till att de kommer att erbjuda nya arbeten till lägre löner än sina tidigare kollegor. (Ursprungligen var lönerna lika.) Denna signal kan även leda till att de friställda får svårare att finna ny anställning, dvs drabbas av längre arbetslöshets-tider, än andra arbetare med motsvarande observerbara egenskaper.

Gibbons & Katz testar också de empiriska implikationerna av sin modell med amerikanska data över friställda arbetare. För att isolera signaleffekten av uppsäg-

ningsbeslutet jämför de tjänstemän som friställts vid partiella driftsinskränkningar med tjänstemän som friställts i samband med att hela företag lagts ned (vid en total nedläggning uppstår inga signaleffekter eftersom alla anställda sägs upp). De empiriska resultaten stämmer väl överens med den teoretiska modellens utsagor. Lönen före friställning skiljer sig inte åt mellan grupperna. Lönen i nya arbeten efter friställning är däremot 5-6 procent lägre för den partiella friställningsgruppen i jämförelse med nedläggningsgruppen. Dessa löneförluster var mindre för arbetare och i branscher med hög fackföreningsanslutning, vilket författarna tolkar som en effekt av att kollektiva avtal om turordningsregler är vanligare i dessa fall.

Gibbons & Katz presenterar även resultat som tyder på att arbetslöshetstiderna påverkas av signaleffekter. Personer som friställts vid partiella driftsinskränkningar hade 25 procents längre arbetslöshetstider än personer (med samma observerbara karakteristika) som friställts vid företagsnedläggningar. En del av denna effekt kan bero på att de som friställs vid partiella driftsinskränkningar i högre grad förväntar sig att bli återkallade till sina tidigare arbetsgivare (Katz [1986], Katz & Meyer [1990], Kruse [1988]). Att denna hypotes skulle förklara hela skillnaden mellan de två grupperna förkastas dock av författarna, bl a eftersom skillnaderna även kvarstår när de studerar kategorier (tex tjänstemän) där återkallande är mindre vanligt.

Ytterligare stöd för signaleringseffekter på arbetslöshetstider ges av en studie av Alba-Ramirez & Freeman [1990] med spanska data. Liknande effekter tycks även föreligga i svenska data. Edin [1989] rapporterar att andelen friställda som erhållit nytt arbete efter en partiell nedläggning var 4-5 procentenheter lägre än vid en total nedläggning.

Ovannämnda studier tyder på att turordningsregler vid uppsägningar kan ha positiva fördelningseffekter. Inskränkningar i

arbetsgivarnas möjligheter att sortera de *anställda* efter produktivitet fördelar arbetslöshetsriskerna jämnare mellan "starka" och "svaga" grupper på arbetsmarknaden. I ett system helt utan turordningsregler kommer sannolikt arbetslöshet att i större utsträckning fungera som en signal på relativt låg produktivitet. Man kan emellertid inte bortse från att inskränkningar av arbetsgivarnas möjligheter att säga upp personal också torde leda till ökade ansträngningar att sortera de *arbets sökande* efter produktivitet.

Diskussionen om turordningsregler vid uppsägningar kan lätt överföras till en diskussion om signaleffekter av tidsbegränsade anställningar. Ett företag som väljer att inte förnya en tidsbegränsad anställning ger en signal till andra företag om personens produktivitet, vilket kan påverka dennes framtida löneutveckling och/eller arbetslöshet. Om å andra sidan provanställningar och andra tidsbegränsade anställningar förbjuds kommer företagen att lägga ned större resurser på att försöka avslöja de arbets sökandes kvalifikationer och egenskaper.

Sammanfattning och slutsatser

En genomgång av den internationella forskningen om effekter av anställningsskydd pekar på ett antal olika mekanismer varigenom arbetsrättsliga regler påverkar arbetsmarknadens funktionssätt. I en del fall finns också empirisk forskning av relevans. De viktigaste slutsatserna kan sammanfattas i följande punkter:

1. Lagstiftningen om anställningsskydd uppvisar stora variationer mellan olika länder. Skillnaderna är markanta även mellan länder med i övrigt tämligen likartade förhållanden, tex Sverige och Danmark. Den svenska lagstiftningen framstår som förhållandevis restriktiv, men flera EU-länder synes ha en ännu mer restriktiv lagstiftning.

2. Reglerna om anställningsskydd har tydliga effekter på arbetslöshetens och

sysselsättningens variabilitet över konjunkturcykeln. Ju mer restriktiv lagstiftningen är, desto mindre blir de konjunkturella variationerna i arbetslöshet och sysselsättning.

3. Ökade svårigheter för företagen att säga upp arbetskraft leder till ett noggrannare urvalsförfarande vid nyanställningar och till längre vakanstider.

4. Det är svårt att finna klara belägg för att olika regler om anställningsskydd skulle kunna förklara skillnader i arbetslöshetsnivåer mellan olika länder.

5. Det är troligt att en mer restriktiv lagstiftning leder till högre relativ ungdomsarbetslöshet.

6. Produktivitetseffekterna av ökat anställningsskydd är teoretiskt och empiriskt oklara. Sannolikt är den arbetsrättsliga lagstiftningen av underordnad betydelse i förhållande till andra faktorer.

7. Krav på varsel vid uppsägningar kan leda till att friställda personer snabbare erhåller nya anställningar.

Jag har i denna uppsats försökt redovisa en översikt av forskning om effekterna av regleringar av anställningsskyddet på arbetsmarknadens funktionssätt. Låt mig nu avslutningsvis övergå till den mer normativa frågan om hur vi bör reglera anställningsskyddet. I vilken utsträckning kan ett reformerat anställningsskydd bidra till att minska arbetslösheten i Sverige. Jag vill understryka att jag inte längre redovisar direkta forskningsresultat, utan att jag istället presenterar mina egna reflektioner utifrån forskningsresultaten.

En bedömning av hur önskvärd ett reformerat anställningsskydd är beror på vad vi vill åstadkomma med en reform. Låt oss säga att vi diskuterar effekterna av att införa större möjligheter till tidsbegränsade anställningskontrakt. Utifrån de forskningsresultat som presenterats ovan är det då naturligt att tänka sig effekter i tre olika dimensioner – effekter på arbetslöshetens genomsnittliga nivå, arbetslöshetens variabilitet och arbetslöshetens fördelning.

De teoretiska effekterna av liberalare

reglering av visstidsanställningar på *arbetslöshetens nivå* är inte entydiga. Minskade anställnings- och uppsägningskostnader kan både öka och minska sysselsättningen. Min bedömning är ändå att om en reform har någon effekt så torde den leda till en minskning av arbetslösheten. Den empiriska forskningen tyder dock på att dessa effekter knappast är stora. Det är troligt att ett reformerat anställningsskydd knappast skulle ge stora effekter på arbetslöshetens genomsnittliga nivå.

Forskningen ger starkt teoretiskt och empiriskt stöd för att en liberalare reglering av anställningsskyddet skulle leda till att *arbetslöshetens variabilitet* ökar. Mot denna bakgrund kan man fråga sig om inte "återställaren" av anställningsskyddet 1994 var ett misstag. Det är rimligt att anta att de liberalare regler för tidsbegränsade anställningar som då nyligen införts skulle ha kunnat medföra att fler nyanställningar kommit till stånd under den konjunkturförbättring som skedde. Hur stor en sådan sysselsättningsexpansion skulle ha kunnat vara är dock svårt att säga – speciellt eftersom det visat sig att ett stort antal av nyanställningarna bestod av tidsbegränsade anställningar även med de mer restriktiva reglerna. Det är dock troligt att det är de arbetslösa som i viss utsträckning fått bära bördan av återställaren. Hur viktigt vi tycker detta är beror i stor utsträckning på vad vi tror om arbetslöshetens varaktighetseffekter, dvs i vilken utsträckning arbetslöshet idag skapar framtida arbetslöshet. Om varaktighetseffekter är viktiga kan vi få permanenta effekter av tillfälliga minskningar av arbetslösheten. Om inte så skulle effekten av återställaren vara av rent temporär natur.

Diskussionen om anställningsskyddets effekter på arbetslöshetens nivå och variabilitet avser effekter på aggregerade variabler. Även i frånvaro av sådana effekter kan man naturligtvis tänka sig att regleringar av anställningsskydd har fördelningseffekter. Enligt min mening är det i denna dimension som man hittar de star-

kaste argumenten för ett reformerat anställningsskydd.

Även om det är på individnivå som vi har den huvudsakliga forskningen avseende fördelningseffekter så är det naturligt att sådana kan finnas även på företagsidan. Det är rimligt att ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar kan ha helt andra effekter på ett expanderande småföretag än på stora multinationella företag, precis som att skillnaderna kan tänkas vara stora mellan olika branscher. På samma sätt kan även tex turordningsregler vid uppsägningar vara av helt olika betydelse i små och stora företag. Anledningen till att dessa effekter på företagssidan har fått en så undanskymd roll i denna framställning är enbart att forskningen om dessa frågor är i det närmaste helt obefintlig. (Ett undantag är Agell & Lundborg, [1995].)

Det finns ett stort antal studier som tyder på att regleringar av anställningsskydd påverkar *arbetslöshetens fördelning*. Även om det finns vissa positiva fördelningseffekter av anställningsskydd, tex att turordningsregler kan motverka signaleffekter av uppsägningar, så tyder de flesta studierna på att de är de är de svaga på arbetsmarknaden som är utsatta för de negativa effekterna. Olika studier tyder på att ett starkare anställningsskydd leder till 1) att företagen blir noggrannare i sina anställningsförfaranden, 2) högre ungdomsarbetslöshet och 3) högre långtidsarbetslöshet. Även i frånvaro av effekter på den aggregerade arbetslösheten finns det alltså tecken som tyder på att vissa grupper på arbetsmarknaden drabbas av starka regleringar av anställningsskyddet. Dessa studier skulle kunna tolkas som att regleringarna skyddar de "svagare" bland de anställda på bekostnad av lägre sysselsättningsmöjligheter för de "svagare" bland de arbetslösa. En sådan tolkning av resultaten leder naturligt till frågan: I vilken utsträckning vill vi låta de arbetslösa betala kostnaden för de anställdas anställningsskydd?

Referenser

- Addison, J & Portugal, P, [1987], "The Effects of Advance Notification of Plant Closings on Unemployment", *Industrial and Labor Relations Review* 41, s 3-16.
- Addison, J & Portugal, P, [1989], "Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment", *Journal of Labor Economics* 7, s 281-302.
- Addison, J & Portugal, P, [1992], "Advance Notice: From Voluntary Exchange to Mandated Benefits", *Industrial Relations* 31, s 159-178.
- Agell, J & Lundborg, P, [1995], "Survey Evidence on Theories of Wage Stickiness", *Scandinavian Journal of Economics* 97, s 295-307.
- Alba-Ramirez, A, [1991], "Fixed-Term Contracts in Spain: Labor Market Flexibility or Segmentation?", Universidad Carlos III de Madrid.
- Alba-Ramirez, A & Freeman, R, [1990], "Job-finding and Wages when Longrun Unemployment is Really Long: The Case of Spain", Working Paper 3409, NBER, Cambridge.
- Axelsson, R & Löfgren, K-G, [1978], "Åmanlagarna och svensk och norrbottnisk arbetsmarknad", *Umeå Economic Studies* 46.
- Bentolila, S & Bertola, G, [1990], "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies* 57, s 381-402.
- Bentolila, S & Saint-Paul, G, [1992a], "The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts, with an Application to Spain", *European Economic Review* 36, s 1013-1047.
- Bentolila, S & Saint-Paul, G, [1992b], "A Model of Labour Demand with Linear Adjustment Costs", Working Paper, CEMFI, Madrid.
- Bentolila, S & Dolado, J, [1992], "Who are the Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms", Working Paper, Bank of Spain.
- Bertola, G, [1990], "Job Security, Wages and Employment", *European Economic Review* 34, s 851-879.
- Bertola, G, [1992], "Labor Turnover Costs and Average Labor Demand", *Journal of Labor Economics* 10, s 389-411.
- Buchtemann, C, [1990], "Employment Protec-

- tion and De-Regulation: The West German Experience", WZB, Berlin.
- Buchtemann, C, [1991], "Does (De-)Regulation Matter? Employment Protection in West Germany, i *Beyond Keynesianism*, E. Elgar.
- Edebalk, P-G & Wadensjö, E, [1992], "Varsel, uppsägningar och avgångsvederlag", SOFI, Stockholms universitet.
- Edin, P-A, [1989], *Individual Consequences of Plant Closures*, Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensis 15, Uppsala.
- Edin, P-A & Holmlund, B, [1993], "Effekter av anställningsskydd", rapport till 1993 års arbetsrättskommitté, i SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag.
- Ehrenberg, R, [1986], "Workers' Rights: Rethinking Protective Legislation", i Ehrenberg, R, (red), *Research in Labor Economics*, vol 8, part B, JAI Press.
- Ehrenberg, R & Jacobson, G, [1988], Advance Notice Provisions in Plant Closing Legislation, W E Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.
- Gibbons, R & Katz, L, [1991], "Layoffs and Lemons", *Journal of Labor Economics* 9, s 351-380.
- Hamermesh, D, [1986], "The Demand for Workers and Hours and the Effects of Job Security Policies: Theory and Evidence", Department of Economics, Michigan State University.
- Holmlund, B, [1978], "Erfarenheter av Åmanlagarna", *Ekonomisk Debatt*, årg 6, nr 4, s 236-246.
- Holmlund, B, [1980], "A Simulation Model of Employment, Unemployment and Labor Turnover", *Scandinavian Journal of Economics* 82, s 273-290.
- Holmlund, B, [1981], "Determinants and Characteristics of Unemployment in Sweden: The Role of Labor Market Policy", i G Eliasson, B Holmlund & F Stafford (red), *Studies of Labor Market Behavior: Sweden and the United States*, IUI, Stockholm.
- Jimeno, J & Toharia, L, [1991], "Productivity and Wage Effects of Fixed-Term Employment: Evidence from Spain", LSE, London.
- Katz, L, [1986], "Layoffs, Recall and the Duration of Unemployment", Working Paper 1825, NBER, Cambridge.
- Kazamaki, E, [1991], Firm Search, Sectoral Shifts, and Unemployment, SOFI, Stockholms universitet.
- Kruse, D, [1988], "International Trade and the Labor Market Experience of Displaced Workers", *Industrial and Labor Relations Review* 41, s 402-417.
- Layard, R & Nickell, S, [1992], "Unemployment in the OECD Countries", Institute of Economics and Statistics, Oxford University.
- Lazear, E, [1990], "Job Security Provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics* 105, s 699-726.
- Lindbeck, A & Snower, D, [1988], *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press.
- OECD [1993], *Employment Outlook*, OECD.
- OECD [1994], *The OECD Jobs Study*, OECD.
- Ruhm, C, [1992], "Advance Notice and Post-displacement Joblessness", *Journal of Labour Economics* 10, s 1-32.
- Siven, C-H, [1977], "Åmanlagarnas effekter på anställningsprocessen inom industrin", Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Skedinger, P, [1995], "Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market", *Swedish Economic Policy Review* 2, nr 1.
- Swaim, P & Podgursky, M, [1990], "Advance Notice and Job Search: The Value of an Early Start", *Journal of Human Resources* 25, s 147-178.