

Effektiva lönemodeller och svensk arbetsmarknad*

Den effektiva löneteorin försöker förklara varför det finns bestående ofrivillig arbetslöshet. Enligt denna teori beror arbetsinsatsen på lönen. Högre lön antas medföra högre produktivitet, varför det finns incitament hos företagen att betala löner som överstiger den marknadsklarande nivån. Teorin som främst uppmärksammas i USA, presenteras här av Eugenia Kazamaki som också diskuterar dess relevans för den svenska arbetsmarknaden.

Vissa förhållanden på arbetsmarknaden såsom ofrivillig arbetslöshet, lönernas trögrörlighet nedåt och andra anpassningssvårigheter har visat sig svåra att förklara med hjälp av traditionell ekonomisk teori. Nya angreppssätt som söketeorin och kontraktsteorin har därför prövats. Under 1980-talet har teorin om "effektiva löner" tilldragit sig stor uppmärksamhet i detta avseende.¹

I den allmänna debatten pekats ofta på hur Ford Motor Company 1914, genom att betala påfallande höga löner lyckades locka till sig högproduktiv arbetskraft och därigenom höja produktionen och vinstnivån.² Detta exempel visar att högre lön kan höja produktiviteten, vilket är den fundamentala idén i teorin om effektiva löner.

Den effektiva löneteorin bygger på ett positivt samband mellan lön och produktivitet. Finns ett sådant samband har företagen argument för att sätta en högre lön än den marknadsklarande, dvs den lön som skapar jämvikt mellan efterfrågan och utbud och eliminerar (minskar) arbetslöshet eller arbetskraftsbrister. Löneskillnader kommer att uppträda även bland arbetskraft med lika karakteristika vid olikheter i löne-produktivitetsförhållandena mellan olika företag (sektorer, branscher).

Effektiva löneteorin gör anspråk på att förklara rigida priser, trögheter på arbetsmarknaden, lönespridning och ofrivillig arbetslöshet. Flera nationalekonomer anser också att den kan ge den keynesianska makroteorin ett mikroteoretiskt funda-

EUGENIA KAZAMAKI är doktorand i nationalekonomi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Hon har i år varit gästforskare vid Department of Economics, Stanford University, USA. Hennes forskning är inriktad på frågor som rör efterfrågan på arbetskraft, arbetslöshet och arbetslöshetens struktur.

* Jag är Bengt Jonsson, Eskil Wadensjö och kolleger vid SOFI tacksam för värdefulla synpunkter. Finansiering har erhållits från Riksbankens Jubileumsfond och Kungliga Vetenskapsakademien.

¹ Utmärkta översikter på detta område har skrivits av Calvo [1979], Akerlof & Yellen [1984], Stiglitz [1984], Yellen [1984], Stiglitz [1985], och Katz [1986].

² Ford Motor Company betalade \$5.00 om dagen i ett läge när genomsnittslönen inom bilindustrin låg mellan \$2.00 och \$3.00 om dagen.

ment. Se text Arai m fl i detta nummer av *Ekonomisk Debatt* samt Akerlof och Yellen [1984], Stiglitz [1984], Yellen [1984]. Den effektiva löneteorin kan vidare underbygga sök- och kontraktsteorin, som utvecklades under 1960- respektive 1970-talet, via sambandet mellan lön och produktivitet. Effektiva lönehypotesen är ett försök att belysa delar av arbetsmarknadens funktionssätt och komplettera tillgänglig teori på området.

Jag skall i denna artikel presentera huvuddragen i effektiva löneteorin och diskutera dess relevans för att förklara företetselser på den svenska arbetsmarknaden. Ett urval av de intressantaste modellerna kommer också att beskrivas närmare.

Den grundläggande idén

I traditionella marknadsmodeller är produktiviteten oberoende av lönen. Effektiva lönemodeller utgår däremot från att lönen bestämmer produktiviteten.

De effektiva lönemodellerna bygger inte på ny teori. Den ursprungliga idén fanns redan i Adam Smiths *The Wealth of Nations* (Smith [1982] bok 1, kapitel 8).

"Liksom goda arbetslöner uppmuntra folkökningen, öka de vanliga människors idoghet. Arbetslöner utgöra en uppmuntran för idogheten, som, likt alla andra mänskliga egenskaper, utvecklas i proportion till den uppmuntran, som den blir föremål för. Riklig föda ökar arbetarens kroppskrafter, och det glada hoppet om att kunna förbättra sin ställning och om att kanske få sluta sina dagar i ro och valmåga sporrar honom att spänna sina krafter till det yttersta. Där lönerna äro höga, finner man foljaktligen alltid arbetarna företagsamare, flitigare och hurtigare än där de äro låga,..." (Översättning av Sommarin, i Smith [1909] s 61; Smith [1982] s 184)

Teorin formulerades på 1950-talet av Leibenstein [1957]. Hans modell avsåg en mindre utvecklad ekonomi. Grundidén är att arbetsförmågan bestäms av arbetskraftens fysiska kondition. En högre lön bidrar till att arbetskraften kan höja sin

konsumtion och därigenom sin fysiska kondition och arbetsförmåga.

Senare utvecklade modeller ger andra förklaringar till lönsens positiva effekt på produktiviteten. Produktiviteten antas bli högre vid högre löner på grund av:

- a) lägre omsättningskostnader i företaget,
- b) ökad effektivitet på arbetsplatsen,
- c) högre kvalitet på arbetskraften,
- d) förbättrad moral och ökad lojalitet mot företaget.

Enligt effektiva lönemodellerna väljer företaget den lön – den effektiva lönen – som ger den lägsta lönekostnaden per producerad enhet. Incitament saknas för att sänka lönen under den effektiva även om det skulle gå att rekrytera personal till lägre lön. Om lönen understiger den effektiva lönen kompenseras löneskillnaden inte produktiviteitsminskningen. Detta bidrar till lönestelhet nedåt.

Modellerna bygger på en rad förutsättningar, såsom att företaget sätter lönen, att företagets efterfrågan på arbetskraft kan tillgodoses och att de anställda har lika karakteristika avseende lön och produktivitet. Innan vi går närmare in på olika varianter av effektiva lönemodeller vill jag påpeka att det kan råda viss oklarhet om vad som menas med "höga löner". Höga löner kan vara olika fenomen. Det kan röra sig om höga löner generellt, höga relativlöner på vissa områden eller löner över den marknadsklarande nivån. Det är inte givet var gränsen för en hög lön skall dras, eftersom lönen är beroende av de omständigheter som råder på marknaden. Löne-produktivitetsförhållandet är företagsspecifikt och varierar mellan företag beroende på företagskarakteristika.

Omsättningsmodellen

Omsättningsmodellen bygger på företagets strävan att reducera omsättningen av arbetskraft. Om företaget bär en del av om-

sättningskostnaderna, såsom anställnings-, upplärnings- och uppsägningskostnader vill de minska dem. Högre löner antas medföra en lägre omsättning än lägre löner. Företag med höga omsättningskostnader sätter därför höga löner i förhållande till företag med lägre omsättningskostnader. Arbetstagarna vill ha så högt betalda arbeten som möjligt, givet att dessa i övrigt är lika. För att uppmuntra arbetstagarna att stanna sätter företaget en lön som överstiger den marknadsklarerande. I jämvikt uppträder ofrivillig arbetslöshet, dvs arbetslöshet existerar samtidigt som arbetsökande är villiga att acceptera ett lönebud som understiger den effektiva lönen. Höga löner leder också till lägre andel lediga platser.

Höga löner relativt andra företag kommer företrädesvis att finnas bland företag med höga upplärnings- och anställningskostnader samt bland expanderande företag med behov att locka till sig produktiv arbetskraft och skaffa sig gott rykte. Eftersom dessa företag med stor sannolikhet har höga omsättningskostnader under den expansiva perioden är det rimligt att lönerna sätts på en hög nivå och att en satsning på högproduktiv arbetskraft sker. Anställningen vilar i detta fall på ett långsiktigt beslut och företagen har intresse av att behålla arbetskraften under en längre period så att företagets investering ger återbäring. Fortsatta höga löner uppmuntrar detta och leder också till färre uppsägningar.

Modellen om effektivitet på arbetet

Arbetsgivarna har i regel svårt att bedöma arbetstagarnas produktivitet såväl vid anställningstillfället som under pågående anställning. Övervakning är kostsam, tidsödande och skapar i regel otrevlig atmosfär på arbetsplatsen.

Teorier som behandlar låg effektivitet på arbetet benämns i litteraturen "maskningsteorier" ("shirk"-teorier). De be-

skriver hur löner som överstiger den marknadsklarerande nivån uppmuntrar till ökad prestation på arbetet eftersom upptäckt vid maskning leder till avsked och arbetslöshet. Shapiro och Stiglitz [1984] visar hur företag som inte kan övervaka arbetskraftens produktivitet höjer lönen för att minska maskning på arbetet och därigenom höja effektiviteten.

När alla företag agerar på samma sätt höjs genomsnittslönen och sysselsättningen faller eftersom efterfrågan på arbetskraft minskar. Arbetslöshet uppkommer och arbetstagarna har incitament att låta bli att maska. Arbetslöshet är det pris som betalas vid eventuell upptäckt. Ransoneringen på arbetsmarknaden kan leda till långa arbetslöshetsperioder, i och med att det tar tid innan den som mist ett arbete hittar ett nytt eftersom det finns få lediga platser. I detta avseende ger modellerna en rationell förklaring till bestående arbetslöshet. De förklarar också utblivna nyanställningar.

Enligt modellerna sätts höga löner i företag, där övervakningskostnaderna är särskilt höga eller konsekvenserna av eventuell maskning är särskilt stora. Det hävdas att höga övervakningskostnader är vanligast i stora företag, se t ex Oi [1983]. Det är också möjligt att företag som har övervakningsproblem undviker att anställa arbetskraft med hög omsättningsannolikhet, t ex ungdomar.

Omvänd selektionsmodellen

I omvänd selektionsmodellerna (adverse selection) poängteras ofullständig information och heterogenitet på arbetsmarknaden. Rekryteringen av arbetskraft försvåras när företagen har bristande information om de arbetsökandes egenskaper och möjligheter att sköta sina arbetsuppgifter. Företagen måste därför hitta sätt som förbättrar sorteringen av arbetskraft och underlättar rekryteringen av produktiv arbetskraft.

Företagens möjlighet att dra till sig kvalificerad arbetskraft stiger om företagen sätter höga löner, eftersom poolen av kvalificerade sökande stiger. Kvalificerad arbetskraft som har höga reservationslöner söker sig till välbetalda arbeten. Detta hänger samman med självselektion.

Omvänd selektion innebär att snedrekrytering förekommer vid anställning av arbetskraft. Denna tar sig uttryck i att företaget enbart kommer att rekrytera bland arbetssökande med en viss typ av egenskaper, dvs personer som påvisar egenskaper som förknippas med hög produktivitet, såsom höga lönekrav. Förutsättningen är att det föreligger ett samband mellan höga löner och hög produktivitet.

Tillämpning och resultat

De effektiva lönemodellerna har använts för att förklara flera viktiga arbetsmarknadsfenomen, däribland ofrivillig arbetslöshet, löneskillnader på arbetsmarknaden och lönespridning. De bidrar även till att förklara rekrytering av viss typ av arbetskraft och bestående arbetslöshet via den självselektion som råder på marknaden.

Modellerna kan förklara ofrivillig arbetslöshet. Om alla företag sätter löner högre än de marknadsklärerande leder det till minskad efterfrågan och arbetslöshet. Det kommer att finnas arbetssökande som är villiga att arbeta till en lön som understiger den effektiva lönen, men företagen har samtidigt inga incitament att sänka lönen, p g a effektivitetsincitamenten.³

Effektiva lönemodellerna används också för att förklara löneskillnader på arbetsmarknaden. Enligt den duala arbetsmarknadsteorin (Doeringer & Piore [1971]) är arbetsmarknaden uppdelad i en primär och en sekundär marknad. Den primära marknaden kännetecknas av att den innehåller arbeten som kräver före-

tagsspecifik kunskap, medan den sekundära marknaden endast kräver generell kunskap. Den sekundära arbetsmarknaden har hög omsättning på arbetskraft och fungerar som en oreglerad konkurrensmarknad. Effektiva lönemodeller är främst applicerbara på den primära arbetsmarknaden där höga löner och jobbransonering förekommer. Grunden till löneskillnader är att företag finner det lönsamt att med högre löner särskilt uppmuntra arbetstagare på den primära arbetsmarknaden (Bulow & Summers [1986]). Detta antas bero på att arbeten inom denna arbetsmarknad i regel kräver mer ansvar samtidigt som de är svårare att övervaka.

Det finns en rad andra tillämpningar av de effektiva lönemodellerna t ex vid studier av minimilöner (Grossman [1983]), diskriminering på duala arbetsmarknader, industripolitik (Bulow & Summers [1985]) och teorier om konjunkturcykler (Akerlof & Yellen [1985]). Vidare kan de effektiva lönemodellerna vara mer tillämpbara på marknader med bestående arbetslöshet än på klarande marknader.

Teoretiskt tillämpas således de effektiva lönemodellerna inom ett brett fält. De empiriska studier som finns på området är dock fortfarande i ett utvecklingsstadium. Se Katz [1987] och Raff och Summers [1987]. Det finns ännu inga tillämpningar på svenskt material. Detta gör det svårt att konkretisera de effektiva lönemodellernas eventuella tillämpbarhet på svenska förhållanden. Diskussionen ne-

³ Som en parentes vill jag namna en annan närstående förklaring till ofrivillig arbetslöshet. Denna bygger på insider-outsider-teorin (Lindbeck & Snower, [1986]) och beskriver hur outsiders (i princip arbetslösa utan facktillhörighet) är villiga att arbeta till en lön som understiger den som insiders (de som redan har ett arbete och är fackligt aktiva) har samtidigt som företagen är ovilliga att anställa outsiders. Anledningen är inte att företagen gör en produktivitetsförlust om lönen sänks utan främst att de kostnader som uppkommer vid utbyte av arbetskraft är högre än vinsterna från lägre löner.

dan kommer därför endast att peka på intressanta forskningsområden.

Relevans för Sverige?

Finns det ett löne-produktivitetssamband på den svenska arbetsmarknaden, så att den effektiva löneteorin kan ha relevans här? Det finns anledning att tro att ett sådant samband inte är lika starkt i Sverige som t ex i USA. Detta beror på arbetsmarknadens egenskaper och den institutionella ramen.

Den svenska arbetsmarknadens mest iögonfallande kännetecken är låg arbetslöshet, hög organisationsgrad, kraftig ökning i arbetsmarknadspolitiska insatser (sedan början av 1970-talet), ökat inslag av arbetsmarknadslagar och ökade strukturella obalanser. Typiskt för den svenska arbetsmarknaden är också lönebildningens utformning och socialförsäkringssystemet. Arbetsmarknaden har under senare år vidare utvecklats mot en uppdelning i en marknad för långvariga bindningar respektive en marknad för kortvariga bindningar. En allt högre andel av de lediga platser som erbjuds är vikariat.

Jag skall något kommentera hur en del av dessa förhållanden i vissa avseenden begränsar löneproduktivitetssambandets förklaringsvärde. Om effektiva lönemodeller är särskilt tillämpbara på marknader med bestående arbetslöshet är den svenska arbetsmarknaden inte ett särskilt bra studieobjekt annat än för att eventuellt förklara bestående arbetslöshet för viss typ av arbetskraft. Om diskussionen fokuseras på delmarknader med olika karakteristiska kan den effektiva löneteorin tjäna till att förklara vissa företeelser på specifika delmarknader.

Lönebildningen

Ett primärt antagande i teorier om effektiva löner är att företaget självt sätter lönen. Kännetecknande för den svenska arbetsmarknaden är emellertid avtalsför-

handlingar mellan starka organisationer både på arbetsgivar- och arbetstagar-sidan. Dessutom inrymmer löneförhandlingarna ett mer eller mindre uttalat krav om löneutjämning på arbetsmarknaden. Förhandlingar sker på det centrala, förbunds- och lokala planet.

Trots att ramarna för den svenska lönebildningen är tämligen stelbenta så förekommer dock löneflexibilitet. Detta sammanhänger med att lönebildningen går till på olika sätt inom olika sektorer och branscher, vilket kan lämna visst utrymme för de löne-produktivetsargument som den effektiva löneteorin bygger på. Lönesättningen inom den privata sektorn skiljer sig från den inom den offentliga sektorn. Eventuella löneskillnader mellan de båda sektorerna skulle kunna förklaras med hjälp av den effektiva löneteorin.

Tjänstemännen har individuellt satta löner (Nilsson [1987]). Individuell lönesättning kan ge upphov till löneglidning dvs en löneökning utöver den avtalsmässiga, som inte nödvändigtvis är den marknadsklarerande lönen. Löneglidning kan få genomslag på ingångslönerna på arbetsmarknaden och torde vara vanligast i expanderande företag och företag med brist på viss typ av arbetskraft. Teorin om effektiva löner kan förklara beteendet att via högre löner locka till sig produktiva arbetare och tjänstemän till bristyrken och bristområden, som t ex karakteriseras av höga omsättningskostnader eller höga övervakningskostnader. Bristen kan grunda sig i för låga löner som också kan leda till "maskning" utanför företaget i form av t ex ineffektivt arbetsökande. Traditionell teori förespråkar också en löneökning vid brist på arbetskraft. Bristen innebär att lönen är för låg, under den marknadsklarerande. Det som skiljer den effektiva löneteorin från den traditionella är att lönen inte höjs för att eliminera bristen på arbetskraft utan för att ge arbetskraften incitament till ett produktivt beteende som är vinstgivande också för företaget.

Institutionella förhållanden

De effektiva lönemodellerna tar inte hänsyn till institutionella förhållanden såsom fackföreningarnas roll, socialförsäkrings-systemet och arbetsmarknadslagstiftningen – en begränsning som dock de flesta modeller delar. Det är viktigt att studera hur de institutionella förhållandena påverkar de effektiva lönemodellernas tillämpbarhet.

Fackföreningarnas roll

Förekomsten av fackföreningar antas leda till en högre och jämnare kvalitet på arbetskraften enligt amerikanska studier (Freeman & Medoff [1984]). Kvalificerad arbetskraft är i regel organiserad. Organiserad arbetskraft kan ha större möjligheter att via strejkhot t ex pressa upp lönenivån. Sverige, med en i hög grad organiserad arbetsmarknad, är svårt att jämföra med USA där fackföreningar saknas inom vissa områden. "Hot-modellerna", som är ytterligare ett tillämpningsområde för de effektiva lönemodellerna, antar att företagen sätter höga löner pga hotet att de anställda annars organiserar sig. I det svenska fallet är detta oväsentligt då den övervägande delen av arbetskraften redan är organiserad. Däremot kan höga löner minska risken för konflikt när organisationen redan finns där.

Den höga organisationsgraden kan vidare bidra till att hålla lönerna på en hög nivå för all typ av arbetskraft. Fackföreningarnas agerande behöver inte stå i motsatt förhållande till de effektiva lönemodellernas antaganden och implikationer. Men de underliggande motiven till höga löner kan vara helt andra. Bland motiven att driva upp lönenivån finns fackföreningarnas strävan efter löneutjämning. Fackföreningarna kan också ha andra motiv, t ex att höja sin egen popularitet genom att förhandla om högre löner för medlemmarna. Strävan efter löneutjämning behöver inte syfta till att höja

produktiviteten. Effekten kan bli den motsatta eftersom alla garanteras höga löner. Studier som tar hänsyn till fackföreningarnas beteende inom ramen för de effektiva lönemodellerna, dvs modeller som försöker överbrygga förhandlingsmodeller och effektiva lönemodeller, borde dock utgöra ett fruktbart forskningsområde.

Socialförsäkringssystemet

Socialförsäkringssystemet har konsekvenser för arbetsmarknadens funktions-sätt. En hög arbetslöshetsförsäkring t ex driver upp reservationslönerna och lönenivån utan att nödvändigtvis samtidigt höja produktiviteten. Lönerna faller knappast under en nivå som är lägre än arbetslöshetsersättningen. Miniminivån för lönerna garanterar inte en miniminivå för produktiviteten. Hög arbetslöshetsersättning förtar vidare arbetslöshet som ett straff för eventuell maskning. Förekomsten av arbetslöshetsförsäkringar förtar således hållfastheten i en del av de argument som ligger till grund för modellerna om effektivitet på arbetet.

Arbetslöshet behöver givetvis inte ses som det enda straffet för maskning. Utebliven befordran, permittering och andra dylika åtgärder kan ha motsvarande effekt. Detta spelar dock förmodligen en mindre avgörande roll. Det kan finnas fall där arbetslöshetsförsäkringar inte motstrider de effektiva lönemodellerna men det mest sannolika är att socialförsäkringssystemet minskar löneproduktivitetssambandet.

Arbetsmarknadslagstiftningen

Den omfattande arbetsmarknadslagstiftningen, t ex lagen om anställningstrygghet, begränsar företagets möjligheter att säga upp arbetskraft och uppmuntrar till långsiktiga bindningar och höga löner. Höga löner sätts för att försäkra sig om ett

stort urval av högproduktiv arbetskraft. Detta är särskilt viktigt om anställningen bygger på ett långsiktigt kontrakt. Samtidigt leder denna utveckling till färre permitteringar. De underliggande motiven för arbetsmarknadslagstiftningen överensstämmer härvidlag med den argumentering som ligger till grund för omsättningsmodellen.

På lite längre sikt, kan de låsningstendenser som arbetsmarknadslagstiftningen kan ge upphov till emellertid begränsa de effektiva lönemodellernas relevans eftersom företaget eventuellt inte behöver sätta höga löner för att behålla arbetskraften. En långsiktig anställning och arbetsmarknadslagar som verkar i samma riktning kan i sig uppmuntra arbetskraften, eller olika typer av arbetskraft, att bli kvar på företaget.

Avslutande kommentar

Enligt de effektiva lönemodellerna är det lönsamt för företagen att sätta löner som överstiger den marknadsklarande nivån, eftersom detta sänker omsättningen på arbetskraft, höjer effektiviteten på arbetet och lockar högproduktiv arbetskraft till företaget. Modellerna genererar ofrivillig arbetslöshet och förklarar löneskillnader för homogen arbetskraft.

De effektiva lönemodellerna ger utrymme för en rad intressanta tillämpningar, de många invändningarna till trots. De skulle kunna förklara en del fenomen på lokala svenska arbetsmarknader främst löneskillnader mellan sektorer, industrier och branscher samt inom industrier för lika arbetare och bestående arbetslöshet för viss typ av arbetskraft.

Ett stort problem med modellerna är att de inte är utvecklade för en institutionaliserad arbetsmarknad. Fackföreningarnas roll i lönebildningen, socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen begränsar delvis modellernas tillämpbarhet. Modellerna kan eventuellt

utvecklas så att de kan tillämpas på den svenska arbetsmarknaden med större framgång.

Ytterligare en allvarlig kritik som kan riktas mot praktiskt taget samtliga teorier som försöker förklara arbetslösheten, är att de bygger på hypoteser som är svåra att testa. I detta avseende har inte de effektiva lönemodellerna kommit mycket längre. I det svenska fallet vore det intressant att testa modellerna genom att separera olika effekter från varandra, för att se om det är institutionella faktorer som bidrar till att bibehålla höga löner eller faktorer som bygger på löneproduktivitetssambandet. Det är väl värt att uppmärksamma de effektiva lönemodellerna och söka tillämpningar på den svenska arbetsmarknaden. Förhoppningsvis kan de bidra till en ökad förståelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Dessutom kan de ge oss nya idéer om hur arbetslösheten skall kunna reduceras.

Referenser

- Akerlof, G A & Yellen, J, [1985], "A Near Rational Model of the Business Cycle, with Wage and Price Inertia". *Quarterly Journal of Economics*, Vol 100, August.
- Akerlof, G A & Yellen, J, [1984], "Efficiency Wage Models of the Labor Market: Introduction". UC Berkeley, Mimeo.
- Arai, M m fl, [1988], "En ny mikrogrund för makroteorin". *Ekonomisk Debatt*, Årg 16, nr 6.
- Azariadis, C, [1975], "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria". *Journal of Political Economy*, Vol 83, December.
- Baily, M N, [1974], "Wages and Employment under Uncertain Demand". *Review of Economic Studies*, Vol 41, January.
- Bulow, J I & Summers, L H, [1986], "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment". *Journal of Labor Economics*, Vol 4, July.
- Calvo, G, [1979], "Quasi-Walrasian Theories of Unemployment". *American Economic Review*, Vol 69, May.
- Doeringer, P B & Piore, M J, [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books, Mass.
- Freeman, R B & Medoff, J, [1984], *What do Unions do?* Basic Books, New York.
- Grossman, J B, [1983], "The Impact of the Minimum Wage on Other Wages". *The Journal of Human Resources*, Vol 18, No 3.

- Katz, L F, [1986], "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", i S Fisher (red) *NBER Macroeconomics Annual*. MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Leibenstein, H, [1957], *Economic Backwardness and Economic Growth*. Wiley, New York.
- Lindbeck, A & Snower, D, [1986], "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations". *American Economic Review*, Vol 76, No 2.
- Oi, W, [1983], "Heterogeneous Firms and the Organization of Production". *Economic Inquiry*, Vol 21, April.
- Osterman, P, [1984], "White-Collar Internal Labor Markets", kapitel 6 i P Osterman (red) *Internal Labor Markets*. MIT Press, Cambridge Massachusetts.
- Persson-Tanimura, I & Johannesson, J, [1987], "Arbetsmarknaden inför 90-talet - anpassningsförmåga och anpassningsproblem", Långtidsutredningen, Bilaga 4.
- Raff, D M G & Summers, L H, [1987], "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?". *Journal of Labor Economics*, Vol 5, October.
- Shapiro C & Stiglitz, J E, [1984], "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review*, Vol 74, June.
- Smith, A, [1982], *The Wealth of Nations*. Penguin Books.
- Smith, A, [1909], *En undersökning av Folkens Valstånd dess natur och orsaker*, översättning av E Sommarin. C W K Gleerups Forlag, Lund.
- Stigler, G J, [1961], "The Economics of Information". *Journal of Political Economy*, Vol 69, June.
- Stigler, G J, [1962], "Information in the Labor Market". *Journal of Political Economy*, Vol 70, October.
- Stiglitz, G, [1984], "Theories of Wage Rigidity", National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working paper No 1442, September.
- Stiglitz, G, [1985], "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price", Preliminary draft.
- Yellen, J, [1984], "Efficiency Wage Models of Unemployment". *American Economic Review*, Papers and Proceedings, Vol 74, May.