

Mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet: Nyere teori og praktiske implikasjoner*

Jon Strand

Sammendrag

Artikkelen studerer virkninger av ansettelses- og oppsigelseskostnader for arbeidsmarkedets funksjonsmåte og effektivitet. Etter en rask begrepsmessig gjennomgang ser vi på endel nyere teori som kan belyse virkninger av slike kostnader. Det påpekes at oppsigelseskostnader er mer kontrollerbare og påvirkbare fra myndighetenes side, enn hva som er tilfelle for ansettelseskostnader. Mens økte ansettelseskostnader alltid vil redusere sysselsettingen, vil økte oppsigelseskostnader kunne øke gjennomsnittlig sysselsetting ved at oppsigelser reduseres i nedgangsperioder. Vi påpeker at kostnader for bedriftene som er rene overføringer til arbeiderne (sluttvederlag), vanligvis har mindre negative virkninger på sysselsettingen enn kostnader som ikke tilbakeføres. Tilgjengelige empiriske data tyder på at ulikheter i mobilitetskostnader kan forklare noe av sysselsettingsforskjellene, mellom USA og visse europeiske land, men bare en forholdsvis liten del av disse forskjellene.

1. INNLEDNING

Med mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet mener vi kostnader knyttet til ansettelse og oppsigelse av arbeidere. Dette er en viktig del av kostnadsstrukturen i arbeidsmarkedet, og forståelsen av hvordan slike kostnader virker er sentral for å forstå hvordan arbeidsmarkedet som helhet fungerer. Mobilitetskostnader kan være av fundamentalt ulike typer, og ha ulike virkninger på markedet og på dets effektivitet. Kostnadene kan variere både mellom delmarkeder og mellom land, og avhenge av markedenes organisasjon og av gjeldende lover og regler. «Høye» mobilitetskostnader kan være ugunstig i enkelte situasjoner, og gunstig i andre, ut fra et samfunnsøkonomisk eller privatøkonomisk synspunkt.

*Artikkelen er skrevet under forskningsprosjektet «Bedriftenes sysselsettingsstrategier, lønnsdannelse og arbeidsmarkedsfleksibilitet», som er del av forskningsprogrammet «Sysselsetting og arbeidsmarked», ved Frisch-senteret, Oslo. Prosjektet er støttet av Norges Forskningsråd. Jeg takker Harald Dale-Olsen samt redaktøren og to anonyme konsulenter for konstruktive kommentarer til en tidligere versjon. Alle gjenstående feil og mangler står for forfatterens regning.

Vi vil i denne korte oversiktsartikkelen diskutere noen virkninger av mobilitetskostnader for arbeidsmarkedet. Vi vil se på virkninger for sysselsetting og lønnsdanning, og der det er mulig, forsøke å finne ut om kostnadene kan være «for høye» eller «for lave», fra en samfunnsøkonomisk synsvinkel og med utgangspunkt i nyere teoretisk litteratur. Vi vil deretter relatere de ulike teoretiske momentene til faktiske mobilitetskostnader i ulike OECD-land, og diskutere effektiviteten i landenes arbeidsmarkeder i lys av dette. Framstillingen vil bære preg av at vi velger oss ut enkelte momenter som vi mener er spesielt viktige eller interessante. Vi har altså ikke ambisjoner om å lage noe mer fullstendig survey av nyere litteratur på området, som er svært omfattende. Forhåpentligvis vil imidlertid noen sentrale poenger fra denne litteraturen likevel komme fram.

Mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet har tiltrukket seg betydelig oppmerksomhet over de siste ca. 10 år, i teoretisk og empirisk arbeidsmarkeds litteratur. For det første har nyere teoriutvikling lagt betydelig vekt på konsekvenser av begrenset mobilitet i arbeidsmarkedet. Dette gjelder særlig teoriene for søking og matching og for bilaterale forhandlinger i arbeidsmarkedet, som er blant grunnpillarene i det nyere mikrofundamentet for makroøkonomisk teori og politikk. Men en har også sett en betydelig utvikling av mer eksplisitt og direkte modellering av mobilitetskostnader som bæres av bedriftene. En bakgrunn for dette er mange tegn som tyder på, og mange økonomer som i dag mener, at den faktiske utviklingen av arbeidsmarkedene i de rike land over de siste ca. 30 år i sterk grad har vært påvirket av mobilitetskostnader og forskjeller i nivå og utvikling for disse mellom land. Ulikheten i utvikling mellom USA på den ene siden, og Europa på den annen (særlig Tyskland, Frankrike, Italia og de skandinaviske land) er spesielt slående. I USA har en opplevd en gradvis reduksjon i arbeidsløsheten, og samtidig en betydelig økning i lønnsforskjellene mellom ulike grupper av arbeidstakere. I Europa har arbeidsløsheten gjennomgående økt og stabilisert seg på et høyt nivå, samtidig som at lønnsforskjellene mellom grupper av sysselsatte snarere er blitt redusert. Som diskutert nedenfor tyder mye på at ulikheter i mobilitetskostnader kan forklare en betydelig del av disse forskjellene i utvikling.

Selv om vi her søker å diskutere nyere litteratur (stort sett fra de siste 15 år), må det innledningsvis understrekes at ideen om at mobilitetskostnader har betydelige virkninger i arbeidsmarkedet er mye eldre. Et viktig tidlig bidrag var Oi (1962), som påpekte at slike kostnader fører til at arbeidskraften kan oppfattes som en i visse henseender fast («quasi-fixed») faktor. Det var også særlig på 1970-tallet en betydelig forskningsaktivitet knyttet til konstruksjon og estimering av modeller med treghet i bedriftenes arbeidskrafttilpasning, med viktige bidrag av blant andre Nadiri og Rosen (1969), Treadway (1970), Mortensen (1973) og Sargent (1978). Denne litteraturen savnet imidlertid mye av det mikrofundamentet som er utviklet i mange av de nyere arbeidene som diskuteres i fortsettelsen.

Det må også understrekes at oppsigelses- og ansettelseskostnader er kvantitativt viktige for bedriftene. Oi (1962) viste i sin tidlige studie at ansettelseskostnader i industrien i USA syntes å utgjøre ca. en månedslønn, og oppsigelseskost-

nader ca. en halv månedslønn i gjennomsnitt¹. Mye tyder imidlertid på at samlede reelle kostnader, iallfall i Europa, er betydelig høyere, selv om håndfaste tall er vanskelig å oppdrive. For eksempel synes kostnadene ved å miste en arbeidstaker (knyttet til sluttkompensasjon, tapt produksjon og nyrekrutteringskostnader) å ligge nærmere en årslønn for store norske bedrifter. Det er i så fall ikke tvil om at slike kostnader har stor samfunnsøkonomisk betydning.

2. HOVEDTYPER AV MOBILITETSKOSTNADER I ARBEIDSMARKEDET

Mobilitetskostnader kan klassifiseres på ulike måter, etter hvem som bærer kostnadene, hvorvidt de er knyttet til ansettelse eller oppsigelse, og hva som er opphav til kostnadene, for eksempel om de er markedsbestemte eller pålagt politisk eller ved lov. Det kan også i endel sammenhenger være nyttig å skille mellom direkte kostnader som bæres av arbeidstakere eller arbeidsgivere, og indirekte kostnader, som har sitt opphav i endringer i tilpasningen i arbeidsmarkedet som følger av mobilitetskostnader. Grovt sett vil vi skille mellom *ansettelseskostnader* og *oppsigelseskostnader*. Vi vil i dette innledende avsnittet kort diskutere skillet mellom disse kategoriene, og kommer tilbake til en mer detaljert diskusjon i avsnittene 3-4 nedenfor.

Ansettelseskostnader. Disse kan bæres både av bedriftene og av arbeiderne selv. Dels er dette kostnader for begge parter ved å lokalisere egnede samarbeidspartnere, deriblant søking, avertering, jobbintervjuer etc. Det er også arbeideres kostnader ved flytting og omskolering til nye jobber, og bedriftenes kostnader til nødvendig opplæring og innpassing av nye medarbeidere. Hvis vi her konsenterer oss om de kostnader som bæres av bedriftene, så vil disse avhenge både av arbeidsmarkedets funksjonsmåte, av egenskaper ved arbeiderne selv, og av de krav som stilles til den enkelte jobb som skal fylles. Jo mer heterogen den tilgjengelige arbeidskraften er, og jo mer krevende og spesialisert den enkelte jobb er, jo dyrere vil det være for bedriften å kunne engasjere en akseptabel medarbeider. Dette kan skyldes opplæringskostnadene vanligvis er høye for slik arbeidskraft, men også at det kan gå forholdsvis lang tid før bedriften får full oversikt over den enkelte arbeiders potensielle produktive bidrag til totalproduksjonen, og enda lengre tid før en egnet arbeider er lokalisert og engasjert. Det er derfor alt i alt en tendens til at ansettelseskostnadene er høyere jo mer spesialisert og faglært arbeidskraften er.

Oppsigelseskostnader. Dette er kostnader knyttet til terminering av et arbeidsforhold, for bedriften og arbeideren. Slike kostnader kan være av flere typer. Ved

¹Se Nickell (1986) for en utfyllende diskusjon av amerikanske undersøkelser, som i hovedsak støtter Oi's data.

²Dette er basert på (noe tilfeldige og stort sett udokumenterte) tall som ble hentet inn fra enkelte store norske bedrifter i forbindelse med vårt prosjekt ved Frisch-senteret.

teoretisk modellering av slike kostnader er det spesielt viktig å skille mellom kostnader for en part, som motsvares ved inntekter eller godtgjørelser for den annen part, og kostnader som ikke motsvares ved slike inntekter. Et eksempel på første type kostnad er pliktig sluttvederlag, fra bedriften til arbeideren ved terminering av arbeidsforholdet. Eksempler på kostnader av den andre typen er utgifter til rettslige konflikter ved terminering av arbeidsforhold, og mulige skatter og avgifter som må betales til myndighetene som følge av at et arbeidsforhold termineres. Det kan også ofte være naturlig å inkludere i oppsigelseskostandene det produksjontap som bedriften lider i den totale produksjonsprosessen, når en arbeidstaker forsvinner fra bedriften, særlig når tapet påvirker produktiviteten til andre medarbeidere. En annen kostnadskomponent er mulige velferdstap som lides av arbeideren selv, når tap av jobb er uforskyt. Dette kan være av pekuniær art, ved at lønn i framtidige jobber reduseres enten som følge av at lønn i nåværende jobb var høyere enn i alle andre mulige alternativer, eller som følge av negativ signaleffekt av selve avskjedigelsen. Merk også at noen kostnadskomponenter er vanskelige å klassifisere på denne måten. Det gjelder blant annet oppsigelsestid og ansiennitetsregler ved oppsigelse. Disse kan innebære reelle kostnader for bedriftene, men kan være motivert ut fra hensynet til arbeidernes velferd. De kan da iallfall i en viss grad komme arbeiderne til gode, men det kan være vanskelig å avgjøre eksakt i hvilken grad. Slike regler er av særlig betydning for det norske arbeidsmarkedet, der partene i arbeidslivet også i mange tilfeller har inngått frivillige avtaler om slike forhold som går utover de lovfestede minimumsreglene. Slike frivillige avtaler er tegn på at kostnadene har et betydelig overføringselement i seg.

En annen relevant distinksjon er mellom kostnader for bedriftene ved å kvitte seg med arbeidstakere som nylig er ansatt, og kostnader ved å bli kvitt arbeidere med lengre ansiennitet i bedriften. Midlertidig ansettelse kan i hovedsak være begrunnet på to måter: Enten ut fra et ønske om stor sysselsettingsfleksibilitet når sysselsettingsbehovet svinger sterkt over tid; eller ut fra et ønske om å kunne ansette medarbeidere på prøvetid før eventuell fast ansettelse, med den begrunnelse at arbeidskraften er heterogen med produktivitetsforskjeller som er initialt uobserverbare.

3. VIRKNINGER AV MOBILITETSKOSTNADER: TEORETISKE BETRAKTNINGER

Teoriutviklingen på dette området i de senere år er i stor grad fokusert på å studere virkninger av oppsigelseskostnader. Det er minst to grunner til denne fokuseringen. Den første er det empiriske faktum at oppsigelseskostnader synes å variere mye mer mellom land enn ansettelsekostnadene gjør, og at de i tillegg er lettere å påvirke fra myndighetenes side. Et viktig spørsmål, i litteraturen og i offentlig debatt, er da i hvilken grad forskjeller i funksjonsmåte, mellom arbeidsmarkedet i USA på den ene siden, og i Europa på den andre, kan forklares med grunnlag i ulike oppsigelseskostnader. Den andre grunnen er at oppsigelseskost-

nader er mer «interessante» teoretisk: De forekommer i flere «typer», og de teoretiske sammenhengene mellom kostnader og arbeidsmarkedstilpasning (for eksempel hva angår samlet sysselsetting og lønnsdanning) er mindre opplagte og mer nyanserte enn for andre kostnadskategorier. Dette betyr imidlertid ikke at ansettelseskostnader er uinteressante fra et teoretisk synspunkt. Som diskutert nedenfor påvirkes slike kostnader generelt av markedets funksjonsmåte, hvilket betyr at de generelt er endogene og vil variere mellom ulike arbeidsmarkeder, for en gitt type arbeidskraft. En type kostnader kan falle i en mellomstilling mellom rene ansettelses- og avskjedigelseskostnader. Jeg tenker her på kostnadene ved å kvitte seg med en arbeider etter et kort arbeidsforhold eller prøveperiode. Hvis det korte arbeidsforholdet skyldes midlertidig og konjunkturbestemt etterspørsel etter arbeidskraft, er det naturlig å betrakte dem som oppsigelseskostnader. Hvis et kort arbeidsforhold i stedet er del av en utvelgelsesprosess, der bare velegnet arbeidskraft beholdes på lang sikt, er det mer naturlig å betrakte dem som del av total ansettelseskostnad. Dette vil også være vår betraktningssmåte i fortsettelsen.

3.1 Virkninger av endrede ansettelseskostnader

Ansettelseskostnader inkluderer som nevnt både kostnader som bæres av arbeidstakerne selv i søke- og ansettelsesprosessen og til nødvendig opplæring på jobben, og kostnader bedriftene bærer ved ansettelse og opplæring. Hva som er «nødvendig opplæring» vil kunne variere både mellom jobber og for en gitt jobb. Mer intern opplæring vil generelt gjøre arbeidstakeren mer produktiv, og graden av slik opplæring blir derfor et lønnsomhetsspørsmål, for bedriften eller for de to partene tilsammen.

Ansettelseskostnadene har virkninger både for det enkelte arbeidsforhold og for hele arbeidsmarkedets funksjonsmåte. Ansettelseskostnader som bæres av bedriftene inngår som et sentralt moment i nyere teori for «matching» i arbeidsmarkedet, utviklet av blant andre Diamond, Mortensen og Pissarides. En standardframstilling av teorien gis av Pissardies (1990), mens viktige nyere utviklingstrekk i litteraturen er framstilt i Mortensen og Pissardies (1998). Utgangspunktet for de fleste arbeidene innenfor denne tradisjonen er at arbeidskraften er homogen, men at det likevel eksisterer friksjoner i arbeidsmarkedet som gjør at ledige arbeidere ikke umiddelbart kan «matches» med jobber som annonseres ledige av bedriftene. Disse friksjonene vil, sett fra bedriftenes side, manifestere seg som kostnader ved ansettelse, både direkte kostnader ved å rekruttere ledige arbeidere til bedriftene (annonsering, intervjuer, opprettelse av personalavdeling etc.), og kostnader ved å ha en arbeidsplass (med tilhørende kapitalutstyr) stående ledig inntil den blir fylt. Et sentralt moment er at grad av friksjoner som oppleves av den enkelte bedrift, avhenger av brøken mellom antall ledige arbeidere og antall ledigmeldte jobber til enhver tid. Jo større denne brøken er, jo lavere er bedriftenes ansettelseskostnader pr. arbeider. I standardframstillingen forutsettes konstant skalautbytte i matching-teknologien, altså at

hvis både antall ledige arbeidere og antall ledige jobber fordobles, så endres ikke bedriftenes rekrutteringskostnader pr. arbeider³. Sammenhengen mellom raten for ledige jobber, og raten for ledige arbeidere, som kan motsvare likevekt i markedet, kalles i litteraturen vanligvis for Beveridge-kurven (etter Beveridge (1944)). For markedet som helhet inntreer her en likevektsmekanisme som er slik at hvis det initialt var færre ledige arbeidere i markedet enn det som tilsvarer likevekt, ville det bety at bedriftenes rekrutteringskostnader pr. arbeider var høyere enn likevektsnivået. Det totale lønnsomhetskravet som stilles til bedriftene ved ansettelse blir da høyere enn i likevekt, og bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft derfor lavere. Dette gjelder iallfall i den grad høyere kostnader ikke motsvares ved reduserte lønninger eller økt produktivitet (som følge av bedre opplæring, motivasjon eller seleksjon av de arbeiderne beriften ansetter). For gitt produktivitet er det imidlertid liten grunn til å tro at økte ansettelseskostnader i ett enkelt arbeidsforhold (som da ikke innebærer noen generell økning i ansettelseskostnader for andre bedrifter) i seg selv vesentlig vil påvirke lønningene i akkurat det arbeidsforholdet. Slike kostnader vil jo for det første være «sunk» etter at arbeideren først er ansatt. For det andre vil økte kostnader bare for ett arbeidsforhold ikke medføre endringer i generell markedstilpasning, herunder endret forhandlingsstyrke for arbeideren. Tilpasningen i forholdet vil da ikke bli påvirket. Høyere generelle ansettelseskostnader medfører imidlertid at løpende krav til arbeiderens avkastning blir høyere. Innenfor Pissarides' modell betyr dette at antall nyetablerte bedrifter reduseres, som i sin tur fører til en reduksjon i antall ansettelser, økt ledighet, og redusert reell forhandlingsstyrke (og dermed lønninger) for arbeiderne. Dette er en likevektsmekanisme som fører økonomien tilbake til et bestemt (og høyere) nivå for arbeidsledighetsraten på lang sikt.

Hovedforklaringen på langsiktsledigheten er her de friksjoner som er bygget inn i matching-teknologien mellom ledige jobber og arbeidere. Selve teknologien, eller eventuelle ulikheter i teknologi mellom ulike arbeidsmarkeder, forklares imidlertid ikke innenfor Pissarides' modell. Mulige ulikheter i langtidsledigheten mellom land må da føres tilbake til ulikheter i matchingteknologien, altså at det i noen land og markeder er større «friksjoner» enn i andre.

Høyere generelle matching-kostnader for bedriftene vil også gjøre det mer kostbart for en bedrift å kvitte seg med en allerede ansatt arbeider i den hensikt å bytte ham eller henne ut med en annen, gjennom rekruttering i markedet. Dette betyr at i en langsiktig likevekt, der nye jobber stadig etableres og gamle forsvinner, og der forventet nettopprofitt ved å etablere en ny jobb er lik null, må løpende nettoavkastning av å beholde en allerede rekruttert arbeider i bedriften være høyere enn ellers. Dette har den konsekvens for den enkelte arbeidstaker som allerede er etablert i en jobb, at denne arbeidsplassen blir tryggere enn ellers.

³Konstant skalautbytte i matchingteknologien er imidlertid ofte en tvilsom forutsetning. Det er lett å tenke seg at hvis antallet av jobber og arbeidere økes proporsjonalt, vil avstanden til nærmeste ledige jobb for en gitt arbeider reduseres. Dette trekker i retning av reduserte ansettelseskostnader, hvilket i tilfelle vil innebære økende skalautbytte i matching-teknologien.

Grunnen er at det på ansettelsestidspunktet vil måtte kreves en høyere forventet løpende avkastning av arbeideren, for at bedriften skal være villig til å engasjere ham eller henne. Det skal derfor en større reduksjon i løpende avkastning til (i forhold til forventet avkastning på ansettelsestidspunktet), for at bedriften skal velge å kvitte seg med arbeideren.

Når arbeidskraften er heterogen, vil bedriftene generelt ønske å ta inn og beholde bare de arbeidstakerne som har total produktivitet som er høyere enn et visst nivå. Dette vil gjelde uavhengig av om lønn i arbeidsforholdet bestemmes ved effisiente forhandlinger mellom de to partene, eller om lønn er gitt ut fra sentralt bestemte tariffier⁴. Anta først at bedriftene kan observere den enkelte arbeiders produktivitet før ansettelse. Da vil økte ansettelseskostnader for bedriften føre til at minstekravet til produktivitet, for at en arbeider skal bli engasjert (og senere beholdt) av bedriften, øke. Bedriftene blir altså mer «kresne» med hvem de ansetter. En konsekvens for arbeidsmarkedet som helhet er at en større gruppe av arbeidere blir skjøvet ut av markedet ved at få bedrifter i det hele tatt ønsker å ansette dem. Hvilke problemer dette skaper for markedets funksjonsmåte og effektivitet vil blant annet avhenge av mekanismen for lønnsdanning. Hvis lønningene bestemmes ut fra sentrale tariffier som ikke justeres ned i takt med etterspørselen etter de enkelte grupper av arbeidskraft, vil de lavproduktives lønninger kunne bli høyere enn det som tilsvarer deres produktivitet. Da vil økte ansettelseskostnader kunne gi store negative sysselsettingskonsekvenser for de arbeiderne som har lavest produktivitet, og det kan bli en tendens til at «for mange» grupper av arbeidere skyves ut av markedet. Hvis derimot lønningene bestemmes mer desentralisert, for eksempel gjennom bilaterale forhandlinger mellom den enkelte arbeider og bedrift, vil en lavere sysselsettingsrate for en bestemt gruppe av arbeidere kunne redusere lønnsnivået for denne gruppen, noe som vil motvirke det initiale fallet i sysselsetting.⁵

Når arbeidskraften er heterogen, er det imidlertid ofte rimelig å forutsette at bedriftene ikke har fullt kjennskap til den enkelte arbeidstakers produktivitet på ansettelsestidspunktet. Ansettelseskostnader vil da kunne påløpe før slik kjennskap kan erverves, og det kan bli aktuelt å kvitte seg med en arbeidstaker etter at produktiviteten er blitt kjent, gitt at produktiviteten er tilstrekkelig lav. En modell som bygger på slike forutsetninger er presentert i Strand (2000), der det forutsettes at lønnsdanningen er desentralisert med individuelle forhandlinger mellom arbeider og bedrift. Det er da av betydning hvorvidt det koster noe for bedriften å kvitte seg med en arbeidstaker umiddelbart, etter at produktiviteten er observert. Anta først at det ikke er noen slike kostnader. Det kan da vises at det er en generell tendens til at bedriftene kvitter seg med flere kategorier av arbeidstakere enn

⁴Merk at ved effisient forhandling om lønn vil her arbeidsforholdet etableres hvis det gir en samlet nettoavkastning som er høyere enn arbeiderens netto alternativavkastning. Dette fører til konklusjonen angitt i teksten.

⁵Se Moene og Wallerstein (1997) for en modell der disse to lønssystemene sammenlikes eksplisitt. Det vises der at sentralisert lønnssetting i større grad skyver de lavproduktive ut av markedet, men kan likevel føre til høyere bedriftsetablering og sysselsetting fordi bedriftenes gjennomsnittsprofitt pr. arbeider kan bli høyere.

hva som er samfunnsøkonomisk lønnsomt, altså at de blir «for kresne» ved ansettelser. For å forstå dette resultatet, merk at når en bedrift ansetter en «god» arbeider og kvitter seg med en «dårlig», så reduseres gjennomsnittsproduktiviteten blant de arbeidere som til enhver tid søker jobb. Dette betyr at det i gjennomsnitt vil gå lengre tid før «andre» bedrifter finner en akseptabel arbeidstaker. Gjennomsnittlige søkekostnader for «andre» bedrifter vil øke og totaletterspørsele etter arbeidskraft avta. Dette er en eksternalitet som den enkelte bedrift ikke tar hensyn til. Samfunnsøkonomisk sett ville det altså vært å foretrekke at bedriftene var mindre kresne ved ansettelser.

I de fleste tilfeller er det imidlertid ikke kostnadsfritt for bedriften å kvitte seg med en arbeidstaker etter en prøveperiode. Slike kostnader vil i en viss forstand bli del av ansettelseskostnaden, og rasjonelle bedrifter tar på forhånd hensyn til at kostnader vil påløpe for endel av de arbeidere som tas inn «på prøve». En økning i slike kostnader har imidlertid helt andre virkninger på bedriftens tilpasning enn økte ordinære ansettelseskostnader. Virkningen er nå at bedriften velger å beholde flere grupper av arbeidere, altså endel av de arbeidere som ville blitt avskjediget umiddelbart hvis slike kostnader ikke eksisterte.

I det tilfellet som her diskuteres er det som nevnt en tendens til at bedriftene beholder «for få» grupper av arbeidere. Myndighetene kan i prinsippet motvirke en slik ineffektivitet ved å gjøre det vanskeligere (eller dyrere) for bedriftene å kvitte seg med arbeidere etter kort tid. Hvis myndighetene samtidig gjennomfører tiltak som medfører at kostnadene ved ordinære ansettelser reduseres tilsvarende, vil en økning i kostnad ved «umiddelbar avskjedigelse» kunne gjennomføres uten at bedriftenes totale ansettelseskostnader øker, slik at total arbeidskraftetterspørsel ikke reduseres.

Resonnementet ovenfor forutsetter at bedriftene har svært lite spesifikk informasjon om kvaliteten til de arbeidere som tas inn på prøve. I praksis vil det alltid foreligge noe slik informasjon, i form av dokumenterbar utdanning, og fra forhistorien som sier noe om den enkeltes produktivitet i tidligere jobber. I Strand (2001) analyseres tilfellet der forhistorien på en perfekt måte avslører om den enkelte arbeider tilhører, ellere ikke tilhører, gruppen av arbeidere som bedriften vil ønske å beholde. Det kan da vises at høy ansettelseskostnad fører til at bedriftene i likevekt beholder arbeidere med «for lav» produktivitet; de blir altså for lite kresne med hvem de beholder. Dette er stikk motsatt av hva vi fant når det ikke finnes noen informasjon om den enkelte arbeiders kvalitet. Hovedeffekten er nå at den enkelte bedrift ikke tar hensyn til ansettelseskostnaden når den vurderer om arbeideren skal beholdes eller ikke, noe den burde gjøre ut fra en samfunnsøkonomisk betraktning (det fører jo nå ikke til negative eksternaliteter for andre bedrifter at en selv kvitter seg med arbeidere umiddelbart). Politikimplikasjonene blir da motsatte, nemlig at myndighetene nå bør gjøre det lettere (eller billigere) å umiddelbart kvitte seg med uønsket arbeidskraft.

⁹Ut fra Pissarides' matching-teori vil ansettelseskostnadene imidlertid ikke være eksogene for markedet som helhet, men vil generelt avhenge av forholdet mellom antall ledige arbeidere og jobber som diskutert ovenfor.

Vi har hittil forutsatt at ansettelseskostnadene kan betraktes som eksogene sett fra bedriftenes synspunkt.⁶ Ofte vil mesteparten av ansettelseskostanden skyldes opplæring og omskolering av den enkelte arbeider, samt investeringer i maskiner og utstyr knyttet til den enkelte arbeidsplass. Slike investeringer fører til at det oppstår et *spesifikt overskudd* i forholdet mellom arbeideren og bedriften, og at dette overskuddet blir større jo større investeringer bedriften foretar. I tilfeller uten søkefriksjoner og der bedriften selv høster hele nettoavkastningen knyttet til slike investeringer, vil bedriftens valg av slikt investeringsomfang generelt bli optimalt.⁷ Det spesifikke overskuddet gir imidlertid rom for forhandlinger mellom arbeideren og bedriften, der altså arbeideren kan være i stand til å forhandle seg fram til en del av overskuddet ex post. Hvis arbeideren samtidig ikke betaler noen (eller bare en svært liten) del av den initiale investerings- eller opplæringskostnaden, vil ex post forhandlinger om overskuddet gjøre slike investeringer for små i forhold til det samfunnsøkonomisk optimale. Dette er et eksempel på det såkalte «holdup»-problemet formulert av Williamson (1975) og Grout (1984). Problemet er analysert for tilfellet med søkefriksjoner i arbeidsmarkedet av Acemoglu og Shimer (1999).⁸ De viser at reduksjon av arbeidernes relative forhandlingsstyrke til null da generelt ikke gir noen effisient løsning, idet for mange bedrifter da vil etablere seg i markedet. I stedet kreves det for effisiens at bedriftene på forhånd annonserer (bindende) lønnstilbud, noe som kan assosieres med implisitte kontrakter diskutert nedenfor.

Hittil har vi studert hvordan bedriftenes beslutning om å ansette en enkelt arbeider avhenger av ansettelseskostnaden. De fleste arbeidstakere er imidlertid ansatt i bedrifter med mange ansatte. I tradisjonell teori for bedriftenes arbeidskrafttilpasning forutsettes da vanligvis at ansettelseskostnaden øker mer enn proporsjonalt med antall arbeidere som skal ansettes til enhver tid (og en tilsvarende forutsetning gjøres vanligvis ved nedjustering av arbeidsstyrken).⁹ Standardbegrunnelsen for dette er at det kan være «billig» for bedriftene å skaffe seg og lære opp et begrenset antall egnede arbeidere, men at dette kan bli svært dyrt eller vanskelig hvis det kreves et stort antall, særlig hvis økningen i sysselsetting må skje raskt. I mye av den empiriske litteraturen for dynamisk arbeidskrafttilpasning forutsettes at kostnaden ved å justere arbeidskraftens størrelse øker med kvadratet av arbeidskraftendringen. Denne litteraturen viser også at tilpasningshastigheten for sysselsettingen er vesentlig høyere i Nord-Amerika

⁷Teorien for implisitte kontrakter i arbeidsmarkedet, diskutert nærmere nedenfor, er egnet til å belyse dette prinsippet. Her forutsettes bedriftene å tilby arbeiderne en (effisient) kontrakt som arbeidstakerne kan godta eller avslå. Dette innebærer prinsippet om bindende lønnstilbud fra bedriftens side ("wage posting"), diskutert innenfor modeller med søkefriksjoner av Moen (1997) og Acemoglu og Shimer (1999).

⁸Se en liknende analyse i Strand (1999), som viser at bedriftene generelt vil få for lite incitament til å foreta initiale investeringer i forurensningsutstyr, når lønnsnivået fastsettes i forhandlinger mellom den enkelte arbeider og bedrift.

⁹Se Hamermesh (1996) for en framstilling av den tradisjonelle teorien for dynamisk arbeidskrafttilpasning.

¹⁰For en direkte sammenlikning av USA og Norge, se Mundaca (1989), og for sammenlikninger mellom USA og Canada og europeiske land, se blant annet Kaufmann (1988).

enn i Europa.¹⁰ Dette er jo ikke overraskende og i tråd med den grunnleggende observasjon at mobilitetskostnadene er lavere i USA; se avsnitt 4 nedenfor.

Bedrifter med mange ansatte vil ofte ønske å ansette flere samtidig. Dette er innlysende ved oppstart eller omlokalisering av produksjonsanlegg, eller ved større omstruktureringer av arbeidsstyrken. Men også under «normale» forhold kan det være rasjonelt for bedriftene å ansette eller avskjedige arbeidstakerne «i puljer». En grunn er at ansettelseskostnaden (eller avskjedigelseskostnaden) pr. arbeider i mange tilfeller kan reduseres når flere ansettes samtidig, for eksempel ved at det er en fast kostnad ved å etablere en personellavdeling som skal håndtere jobbsøknader, og ved at det er faste kostnader knyttet til søkeprosessen (til annonsering og informasjonsinnhenting). Teoretisk arbeider av Hamermesh (1989) og Foote (1998) viser at slike faste kostnader fører til at bedriftenes kortsiktige sysselsetting holdes fast ved små endringer i produktiviteten. Når ansettelser først skjer, ansettes derimot mange samtidig. Konsekvensen av dette i makro kan være at total sysselsetting endrer seg lite eller ikke i det hele tatt som følge av små sjokk, men at endringen blir uforholdsmessig mye større ved store sjokk. Merk at vi også kan ha «faste» komponenter av avskjedigelseskostnadene, noe som vil ha liknende implikasjoner for mulige sysselsettingsreduksjoner som følge av (midlertidige) negative sjokk (altså at sysselsettingen vil bli redusert bare hvis det negative sjokket har et visst omfang).

3.2 Virkninger av endrede oppsigelseskostnader som ikke motsvares ved inntekter for den annen part

I dette avsnittet vil vi se nærmere på virkninger av oppsigelseskostnader som innebærer et netto tap for arbeideren og bedriften tilsammen. Slike kostnader vil i stor grad representere graden av «fleksibilitet» i bedriftenes arbeidsmarkedstilpasning, som uttrykker hvor vanskelig eller kostnadskrevende det er for en bedrift å bli kvitt en ansatt arbeider. Redusert «fleksibilitet» betyr ofte i praksis at bedriftene har større problemer med å gjennomføre ønskede oppsigelser, deriblant strengere formelle krav til oppsigelsestid og varsling, eller at det eventuelt er direkte forbud mot oppsigelser for visse typer arbeidere og i visse situasjoner. Ofte vil også direkte finansielle kostnader da kunne påløpe for bedriftene, for eksempel avgifter eller bøter, eller juridiske kostnader knyttet til tvistemål.

Ved analysen bør det skilles mellom kostnader knyttet til oppsigelser av arbeidere med svært kort tilknytning til bedriften, og kostnader ved oppsigelse av mer permanent arbeidskraft. «Kortsiktig fleksibilitet» er, som allerede nevnt ovenfor, nyttig for bedriftene av to hovedgrunner. Den første er at bedriftenes arbeidskrafttettersspørsel kan svinge over tid (av sesong- og konjunkturmessige årsaker). Den andre er usikkerhet om hvorvidt den enkelte ansatte passer i den jobb som skal fylles, og at flere kanskje må prøves før en tilfredsstillende «match» er oppstått. Som allerede diskutert hører oppsigelseskostnader knyttet til det siste

momentet mer naturlig hjemme som del av ansettelseskostnaden. Jeg vil her således bare omtale den første, konjunkturmessige, komponenten.

Et sentralt moment i nyere litteratur er at en økning i slike kostnader har to motsatte effekter på bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft. For det første vil økt oppsigelseskostnad øke totalkostnaden ved ansettelse. Før eller siden må jo arbeidstakeren forsvinne fra bedriften, og bedriften kan når som helst bli tvunget til å kvitte seg med ham eller henne. Denne effekten medfører at etterspørselen etter arbeidskraft reduseres når oppsigelseskostnaden øker. På den annen side vil økt oppsigelseskostnad gjøre det mindre attraktivt for en bedrift å kvitte seg med en arbeider som allerede er ansatt. Dette trekker i retning av at bedriftene oftere enn ellers vil beholde allerede ansatte arbeidere i bedriften ved lavkonjunktur. Dette momentet trekker isolert i retning av høyere gjennomsnittlig sysselsetting, og at samlet sysselsetting vil variere mindre enn ellers ved konjunktursvingninger. Samlet konsekvens av de to momentene er at når etterspørselen rettet mot bedriftene varierer lite over tid, vil økte oppsigelseskostnader redusere samlet arbeidskraftetterspørsel og dermed samlet sysselsetting. I tilfeller med betydelige konjunktursvingninger er denne konklusjonen derimot langt fra opplagt.

En viktig artikkel som belyser slike momenter er Bentolila og Bertola (1990). De forutsetter at arbeidernes lønninger tas for gitt, for eksempel fastsatt gjennom sentrale forhandlinger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og bedriftene bestemmer egne priser under monopolistisk konkurranse i produktmarkedet. De forutsetter dessuten at etterspørselen etter bedriftenes produkt endres over tid, i henhold til en kontinuerlig stokastisk prosess (en såkalt brownsk bevegelse), og at bedriften står overfor lineære ansettelses- og oppsigelseskostnader (totalkostnadene er altså proporsjonale med antall arbeidere som ansettes eller sies opp). Mobilitetskostnadene er «rene» kostnader, som er utgifter for bedriftene og ikke inntekter for noen. Virkningene på bedriftens arbeidskraftetterspørsel som gjennomsnitt over tid, av en marginal økning i oppsigelseskostnaden, blir da generelt usikker. I deres modell er det slik at hvis oppsigelseskostnaden i utgangspunktet er lav, vil en liten økning i kostnaden *redusere* arbeidskraftetterspørselen. Det vises imidlertid, interessant nok, at hvis oppsigelseskostnaden i utgangspunktet er tilstrekkelig høy, så vil en ytterligere økning i oppsigelseskostnaden *øke* bedriftens gjennomsnittlige sysselsetting. Den intuitive begrunnelsen for det siste resultatet er at hvis oppsigelseskostnaden i utgangspunktet er høy, så vil det, sett fra ansettelsestidspunktet, i gjennomsnitt gå svært lang tid før det blir aktuelt å si opp denne arbeideren (idet produktiveten utvikler seg i henhold til en kontinuerlig stokastisk prosess, som i gjennomsnitt krever lang tid før produktiviteten faller så lavt at det blir aktuelt med oppsigelse). Som følge av sterk diskontering vil da mulige senere påløpne oppsigelseskostnader telle lite på ansettelsestidspunktet. Hvis oppsigelseskostnaden i utgangspunktet er liten, vil fleksibiliteten være større, og det blir aktuelt å si opp arbeideren tidligere. Konsekvensen blir at oppsigelseskostanden (og marginale økninger i denne) i større grad påvirker ansettelsesbeslutningen når kostnaden er lav enn når den er høy.

Bentolila og Bertola's påvisning av at økte oppsigelseskostnader kan føre til høyere gjennomsnittlig sysselsetting er imidlertid ikke noe argument for at høye slike kostnader i seg selv er ønskelige. Konsekvensen av høye oppsigelseskostnader er jo at bedriftene hamstrer arbeidskraft selv i tilfeller der arbeidskraftens produktivitet i andre anvendelser, utenfor bedriften, kan være langt høyere. Alt i alt fører også økte oppsigelseskostnader til at det skapes færre nye jobber. De argumenterer for at slike faktorer kan bidra til å forklare en høy europeisk arbeidsløshet, og spesielt det forhold at ledighetsraten ofte ikke reduseres merkbart når etterspørselen øker betydelig.

Flere andre arbeider bidrar til å underbygge hovedkonklusjonene til Bentolila og Bertola, om at høye avskjedigelseskostnader fører til uønskede rigiditeter i arbeidsmarkedet og til at arbeidsløshetsraten kan forbli på et permanent høyt nivå over tid; se blant annet Bertola (1990, 1992), Bentolila og Saint-Paul (1994), Boeri (1999), Cabrales og Hopenhayn (1997) og Garibaldi (1998), og oversikten til Bertola (1998).¹¹ Bertola (1992) ser på en modell som er ganske lik Bentolila og Bertola (1990), bortsett fra at konjunktursyklusene ikke er stokastiske men i stedet fullt predikerbare. Samme hovedresultat framkommer da, nemlig at økt oppsigelseskostnad kan øke gjennomsnittlig sysselsetting når bedriftene diskontorerer framtidige inntekter og utgifter. Cabrales og Hopenhayn ser nærmere på situasjonen i Spania, der fleksibiliteten i arbeidsmarkedet er bedret atskillig siden 1984. I første omgang syntes dette å ha økt jobbdestruksjonsraten betydelig. Det har også medført økninger i gjennomsnittlig sysselsetting, men samtidig i sysselsettingens volatilitet.

3.3 Oppsigelseskostnader for bedriften som motsvares ved inntekter for arbeideren

Vi vil nå se på virkninger av oppsigelseskostnader for bedriften, som (helt eller delvis) motsvares ved inntekter for arbeideren. Sluttvederlag vil være et eksempel på denne typen kostnader. Et sentralt analytisk og praktisk poeng er at når oppsigelseskostnadene øker, så vil lønnsnivået generelt påvirkes på andre måter enn i tilfeller med «rene» oppsigelseskostnader studert i avsnitt 3.2 ovenfor. Dette kan gjelde både når lønnen bestemmes innen det enkelte arbeidsforhold, og når den fastsettes mer sentralt. I avsnittet ovenfor tok vi derimot utgangspunkt i at ingen del av arbeidernes samlede kompensasjon fra bedriften, herunder lønnsnivået, ville bli påvirket av endringer i oppsigelseskostnader.¹²

Når lønn er endogent bestemt i det enkelte arbeidsforhold, kan sluttvederlag

¹¹For en norsk framstilling av noen hovedelementer i denne teorien, se Selte (1995).

¹²I tilfeller der lønnsnivået ikke påvirkes av sluttvederlaget, blir bedriftens atferd uavhengig av om en oppsigelseskostnad påløper som sluttvederlag eller som en "ren" kostnad etter definisjonen ovenfor. Fra arbeidernes side ser det derimot annerledes ut: En samlet "pakke" som inneholder sluttvederlag vil være mer attraktiv, og kan derfor muliggjøre ansettelse av andre og mer «kresne» arbeidstakergrupper.

betraktes mer som del av en arbeidstakers samlede kompensasjon, enn som en direkte utgift for bedriften. Teorien for implisitte kontrakter i arbeidsmarkedet, fra 1970- og 80-tallet, kan bidra til å belyse virkningene på arbeidsmarkedstilpasningen av krav om sluttvederlag.¹³ Denne teorien sier at bedriften og arbeideren vil innrette seg slik at kontrakten mellom de to er Pareto-optimal, der det altså ikke er mulig for en part å øke sin nytte uten at den annen parts nytte reduseres. Hvis et krav om utbetaling av sluttvederlag da ikke pålegges av myndighetene, vil partene i prinsippet kunne bli enige om et positivt sluttvederlag, som gir bedriften korrekte incitamenter til å terminere arbeidsforholdet, og som samtidig gir arbeideren optimale incitamenter, for innsats og når det gjelder beslutningen om å forlate bedriften.¹⁴ Den viktigste virkningen av høyere sluttvederlag blir da lavere lønn enn ellers til arbeideren.

I tilfeller der sluttvederlaget er pålagt av myndighetene på et nivå som er høyere enn det optimale for partene, vil resultatet i store trekk kunne bli det samme når partene er risikonøytrale. En viktig artikkel av Lazear (1990) studerer et slikt tilfelle innenfor en «implisitt kontrakt»-inspirert modell. Lazear påpeker at effekten av sluttvederlaget også da i prinsippet vil kunne «oppheves» gjennom lavere lønn tidligere i arbeidsforholdet. Det samme kan gjelde i visse tilfeller der partene forhandler om lønn, Strand (2000, 2001) vises et tilsvarende resultat å gjelde også under bilaterale forhandlinger om lønn, forutsatt at arbeiderne ikke kan framtvinge utbetaling av sluttvederlag ved selv å slutte, og bedriftene kan avkreves sluttvederlag bare når arbeidsplassen legges ned av eksogene årsaker. Dette betyr at trusselpunktene til partene i den bilaterale forhandlingen ikke påvirkes av sluttvederlagets nivå, noe som er i tråd med «implisitt kontrakt»-forutsetningene.

Som imidlertid Lazear understreker, er Pareto-optimale implisitte kontrakter eller forhandlinger nødvendigvis langt fra hovedregelen i arbeidsmarkedet. For det første vil arbeidskontrakter ofte ikke bli inngått ut fra et så langsiktig perspektiv at termineringstidspunktet tas i betraktning av partene ved kontraktsinngåelse. For det andre er mange ansettelsesforhold påvirket av en rekke forhold som gjør dem ikke-optimale, for eksempel ved at de er underlagt lovmessige regler og sentrale forhandlinger utenfor det enkelte arbeidsforholds kontroll. Lazear finner en klar empirisk tendens til at samlet sysselsetting som andel av arbeidsstyrken avtar når minstekravet til sluttvederlag øker, når han studerer paneldata for 22 OECD-land over perioden 1956-1984. Disse resultatene tyder på at krav om sluttvederlag i praksis har betydelig negativ virkning på bedriftenes sysselsettingsbeslutninger.

Merk også at hvis arbeidsforholdet kan termineres fra bedriftens side bare gjennom utbetaling av sluttvederlag, eller alternativt at arbeideren kan framtvinge utbetaling av sluttvederlag ved å ta beslutningen om å flytte fra bedriften, så vil sluttvederlaget kunne påvirke trusselpunktene i bilaterale forhandlinger

¹³For oversikter over teorien for implisitte kontrakter, se for eksempel Azariadis og Stiglitz (1983), Rosen (1985) og Cooper (1987).

¹⁴Se Strand (1985) for en analyse av beskranket optimale kontrakter når arbeiderne har ikke-

mellom bedriften og arbeideren, og derigjennom utfallet av forhandlingene. Slike tilfeller er analysert av blant andre Saint-Paul (1995), Strand (1997) og Canziani og Petrongolo (2000). Saint-Paul forutsetter at sluttvederlag må betales ut når bedriftene selv terminerer arbeidsforholdet, men ikke når arbeideren terminerer. Han viser da at økning i pliktig sluttvederlag kan ha store negative konsekvenser for arbeidsmarkedet, for eksempel ved å muliggjøre en likevekt med høy generell arbeidsløshet (en «high-unemployment trap»), som ikke er mulig når sluttvederlaget er mindre.

Et problem med Saint-Pauls modell er at det ofte kan være vanskelig for partene i arbeidslivet å verifisere overfor utenforstående, hvem som er skyld i at arbeidsforholdet brytes. Alternativt kan en tenke seg at en bedrift som ønsker å kvitte seg med en arbeider, benytter seg av strategier for dette formål som ikke innebærer at arbeideren blir direkte oppsagt (for eksempel å gjøre arbeids-situasjonen «umulig» for arbeideren, og dermed «tvinge» vedkommende til selv å slutte). Det vil da være vanskelig å ta en objektivt korrekt avgjørelse om når sluttvederlag faktisk skal utbetales, hvis en av partene skulle bringe forholdet inn for retten. I Strand (1997) studeres et alternativt, og forenklet, tilfelle der sluttvederlag alltid betales ut ved arbeidsforholdets avslutning, uavhengig hvem som tar initiativ til å terminere forholdet. Det vises da at krav om sluttvederlag fører til at arbeidstakerens forhandlingsstyrke, og dermed lønn, øker betydelig, og at samlet sysselsetting reduseres enda sterkere enn under forutsetningene til Saint-Paul, og sterkere enn i tilfellet der oppsigelseskostnadene oppfattes av bedriften som en «ren» kostnad, uten virkninger på lønnsnivået.

Dette siste resultatet viser altså at når oppsigelseskostnaden består i sluttvederlag, så er det mulig at de negative konsekvensene for sysselsettingen blir *større* enn i tilfelle med «rene» oppsigelseskostnader. Dette kan virke overraskende, idet kostnaden i første, men ikke i siste tilfelle blir «værende» i arbeidsforholdet, sett fra arbeiderens og bedriftens side samlet sett. Åsaken er at krav om sluttvederlag i visse tilfeller kan føre til en særdeles sterk økning i arbeiderens forhandlingsstyrke, og dermed i samlet lønnskompensasjon (sluttvederlaget inkludert) til de arbeidere som er så heldige å være i jobb. Arbeidsløshetsraten blir da imidlertid høyere enn i tilfellene ovenfor, idet etableringsraten for nye jobber blir lavere. Intuitivt vil et slikt tilfelle være aktuelt når ansatte arbeidere er i stand til å tvinge fram utbetaling av sluttvederlag nær sagt uavhengig av ytre forhold, herunder hva som er årsaken til at arbeidsforholdet opphører (dette kan i praksis for eksempel skyldes at det er vanskelig å bevise

¹⁵Diskusjonen om hva som er «nødvendig totalkompensasjon» for arbeideren kan relateres til tilsvarende diskusjoner omkring effektivitetslønnmodellen til Shapiro og Stiglitz (1984). Liksom i forhandlingsmodellen behandlet i vår diskusjon ovenfor, gir likevektssituasjonen i markedet også innenfor effektivitetslønnmodellen opphav til en «rente» til arbeiderne utover frikonkurransenivået, som i sin tur leder til ineffektiv og ufrivillig arbeidsløshet i likevekt. Som påpekt av Carmichael (1985), vil imidlertid denne «renten» kunne elimineres ved at arbeiderne må forplikte seg til å betale en «inngangsbillett» til bedriften, for å kunne oppnå et lønnstilbud fra den. Det er i prinsippet mulig å tenke seg noe liknende her. I så fall vil endel av ulempene ved sluttvederlag, i form av for lav sysselsetting, kunne avdempes.

hvilken av de to partene som reelt sett tok initiativet til et brudd, og at rettspraksis da er å favorisere arbeideren). Det er her naturligvis viktig hvor lang ansiennitet det kreves for arbeideren, før sluttvederlag kan utbetales. Hvis denne perioden er lang, vil totalkompensasjonen til arbeideren kunne begrenses ved at lønnen kan bli lavere i «startperioden» (altså perioden fram til tidspunktet da sluttvederlaget kan avkreves).¹⁵

4. EMPIRISKE STUDIER AV MOBILITETSKOSTNADER OG SYSSELSETTING

Vi vil nå gå over til å se på noe av den empiriske litteraturen, både den som definerer og beskriver selve mobilitetskostnadene, og den som omhandler mulige sammenhenger mellom mobilitetskostnader og sysselsetting. Utgangspunktet for mange av studiene i den siste gruppen er at en der forsøker å bruke ulikheter i mobilitetskostnader til å forklare ulikheter i arbeidsmarkedets funksjonsmåte mellom land. En tidlig og mye sitert studie ble gjort av OECD's sjefsøkonom Michael Emerson (se Emerson (1988)), som søkte å gi en detaljert dokumentasjon av ulikheter i ansettelses- og oppsigelseskostnader mellom land i OECD-området, og spesielt hvilke faktorer som skiller USA på den ene siden fra Europa på den annen, og med Japan som et mulig tredje alternativ. Hans studie bekrefter at det er betydelige forskjeller mellom disse gruppene, ved at en i USA praktisk talt helt mangler reguleringer av denne typen, mens de er tildels svært sterke i mange europeiske land. Det er imidlertid betydelige forskjeller også innad i Europa, noe som belyses i en nyere studie av Grubb and Wells (1993). Her skilles mellom tre ulike komponenter ved landenes lovgivning som bestemmer i hvilken grad arbeidstakerne er beskyttet mot oppsigelser, på ulike måter og på ulike stadier i ansettelsesforholdet. De tre komponentene er a) rene administrative hindringer («regular procedural inconveniences»), b) krav om oppsigelsestid og sluttvederlag ved legitime oppsigelser («notice and severance pay for no-fault individual dismissals»), og c) komplikasjoner knyttet til oppsigelsesprosessen («difficulty of dismissal»).

Resultatene fra Grubb og Wells' studie, for 11 land som er medlemmer av EU, er presentert i tre tabeller. I tabell 1 presenteres tall knyttet til «regular procedural inconveniences», i to henseender, nemlig «procedures» (rene administrative komplikasjoner) og «delay to start of notice» (hvor lang tid det gjennomgående tar fra bedriftens behov for bemanningsreduksjon oppstår, til en «notice»-periode kan starte. Den første av disse variablene er angitt med et tall fra 0 (minst restriktiv) til 3 (mest restriktiv), og den andre er gitt i dager.

**Tabell 1: Administrative komplikasjoner ved oppsigelser, EU-land 1990.
Rankering, slik at et lavt tall indikerer stor komplikasjonsgrad**

Land	Rene administrative prosedyrer	Tidsrom fram til start av «notice»-periode, mnd.
Belgia	1	3
Danmark	0.5	0
Frankrike	1.5	12
Tyskland	3	10
Hellas	2	1
Irland	1.5	3
Italia	1.5	0
Nederland	3	35
Portugal	2	17
Spania	2.25	40
Storbritannia	1	3

Kilde: Grubb og Wells (1993)

Tabell 2 angir oppsigelsestider og pliktig minste sluttvederlag ved saklige oppsigelser («no-fault dismissals»), etter ansettelsesperioder på henholdsvis 9 måneder, 4 år og 20 år. Vi ser at både oppsigelsestid og pliktig sluttvederlag gjennomgående øker med arbeiderens ansiennitet, i nesten alle land (bortsett fra for sluttvederlag i Belgia, Tyskland og Nederland der det ikke er noe krav til slikt).

**Tabell 2: Oppsigelsestid (i måneder) og sluttvederlag (i månedslønner)
ved saklige oppsigelser, etter ulike ansettelseslengder, EU-land 1990.**

Land	Opps. 4 år	Opps. 20 år	Opps. 9 mnd	Sluttv. 4 år	Sluttv. 9 mnd	Sluttv. 20 år
Belgia	2	3.6	11.4	0	0	0
Danmark	1.6	2.8	5	0	0	1.5
Frankrike	1	2	2	0	0.4	2.7
Tyskland	1	1	4.5	0	0	0
Hellas	0.6	1.7	9	0.3	0.9	4.6
Irland	0.2	0.5	2	0	0.5	3.9
Italia	0.3	1.1	2.2	0.7	3.5	18
Nederland	0.6	1	5.3	0	0	0
Portugal	0.8	2	9.1	0.2	1.7	9.3
Spania	1	3	3	0.2	1.3	6
Storbritannia	0.2	0.7	2.8	0	0.9	4.6

Kilde: Grubb og Wells (1993).

Tabell 3 angir komplikasjoner ved oppsigelsesprosessen, representert ved 4 ulike variabler. Disse er de følgende: Definisjonen av hva som er en usaklig oppsigelse; krav til gjenansettelse etter at en oppsigelse er kjent usaklig; maksimal prøveperiode; og pliktig sluttvederlag ved usaklig oppsigelse etter 20 års ansettelse. Høye tall i første og andre kolonne vil her bety restriktive arbeidsmarkedsregler. I tredje kolonne vil et høyt tall derimot bety lite restriktive regler. Vi ser at Storbritannia merker seg ut som klart minst restriktivt, samlet sett, fulgt av Danmark og Irland, mens Tyskland, Hellas og særlig Portugal har mest restriktive regler på dette området.

Tallene som er angitt i parentes etter landsnavnet i tabellen er ment å gi en gjennomsnittlig ranking av det respektive land der alle kriteriene i tabellene 1-3 tas i betraktning (og der et lavt tall indikerer at landet alt i alt har et lite restriktivt arbeidsmarked når det gjelder regler for oppsigelser). Storbritannia er her klart minst restriktivt, fulgt igjen av Danmark og Irland; mens Italia, Spania og Portugal har mest restriktiv politikk.

En enda nyere studie av OECD (1999) viser at den situasjonen som er beskrevet av Grubb og Wells i hovedtrekk fremdeles består. Riktignok har enkelte OECD-land, deriblant Finland og Spania, gjennomført reformer som gjør det lettere å implementere oppsigelser, men det påpekes at i de fleste (og viktigste) land består hovedtrekkene fra for 10 år siden.

Tabell 3: Komplikasjoner ved usaklige oppsigelser, EU-land 1990.
(Kolonne 1-2: Subjektivt score der 0 er minst restriktivt; kolonne 3-4: Måneder.)

Land		Def. av usaklig opps.	Pliktig reengasj.	Prøveperiode	Sluttvederlag ved usaklig opps.
Belgia	(5.5)	0	0	3.3	12.5
Danmark	(4.4)	0	1	3	9
Frankrike	(5.2)	0	0	1.2	15
Tyskland	(5.9)	2	2	6	18
Hellas	(6.3)	1	2	2	9
Irland	(4.4)	0	1	12	24
Italia	(7.9)	0	3	0.8	32.5
Nederland	(5.3)	1	1	2	5.3
Portugal	(9.1)	3	3	1	20
Spania	(8.3)	2	0	1.7	35
Storbritannia	(3.3)	0	0	24	10.8

Kilde: Grubb og Wells (1993).

Dale-Olsen og Rønningen (2000) går gjennom mye av litteraturen på dette feltet, og studerer selv korrelasjoner mellom indikatorer på ansettelsesvern, og brutto jobbreallokering, over OECD-land. De finner at stort sett alle indikatorer

for strengere ansettelsesvern er negativt korrelerte med jobbreallokeringsraten, og at slike korrelasjoner finnes både for fast og for midlertidig ansatte. Korrelasjonene er imidlertid i hovedsak små i tallverdi (de fleste mellom -0.1 og -0.3) og ikke signifikante.

En annen interessant nylig gjennomført studie som kaster lys over slike forhold er Di Tella og MacCulloch (1998). Denne studien er vesensforskjellig fra de andre som er nevnt, og baserer seg på intervju-data der bedriftsledere i 21 OECD-land er intervjuet om deres subjektive oppfatning av graden av fleksibilitet i det arbeidsmarked de respektive bedrifter står overfor. Deres materiale omfatter 21 OECD-land, deriblant Norge og Sverige, og viktige land som USA, Canada og Japan, som alle ikke var med i Grubb og Wells' oversikt. Di Tella og MacCulloch konstruerer et samlemål for total arbeidsmarkedsfleksibilitet, basert på spørsmål til bedriftsledere i de ulike landene, knyttet til hvor lett det er for bedriftene å justere sysselsetting og arbeidernes kompensasjonsgrad når bedriftens rammebetingelser endres.¹⁶ I tabell 4 er dette målet angitt for hvert av de 21 landene, som et gjennomsnitt for de årlige undersøkelsene over perioden 1984-1990. Tallene her bekrefter i hovedsak inntrykket fra Grubb og Wells' studie for EU-landene. En kan imidlertid merke seg at Danmark og ikke Storbritannia her vurderes som den mest fleksible økonomien i EU-området; muligens har en her effekten av at Storbritannia fremdeles på 1980-tallet hadde flere restriksjoner enn i dag. Vi ser at Norge og Sverige her er ganske like og begge faller blant den mest restriktive tredjedelen (nr. 6 og 7); at Japan er klart ovenfor midten (nr. 16); mens at USA vurderes å ha det klart minst restriktive arbeidsmarkedet, i tråd med alment aksepterte antakelser. Det er mindre detaljer bak di Tella og MacCulloch's indeks i forhold til den som er konstruert av Grubb og Wells. For Japans vedkommende kan en imidlertid merke seg at det i praksis er sterke restriksjoner på mulighetene for å si opp permanent ansatt arbeidskraft, mens mulighetene for midlertidige ansettelser er bedre der enn i mange europeiske land.

Tabell 4: Samlemål for fleksibilitet i arbeidsstyrken, på grunnlag av subjektive data fra bedriftsledere, gjennomsnitt for 1984-1990 for 22 OECD-land, der landene er rankert etter økende fleksibilitet.

1.	Spania	29.81	12.	Frankrike	42.33
2.	Hellas	30.28	13.	Nederland	46.70
3.	Portugal	33.12	14.	Irland	47.57
4.	Australia	38.45	15.	Finland	50.11
5.	Italia	39.87	16.	Japan	55.43
6.	Sverige	40.77	17.	Canada	56.90
7.	Norge	40.89	18.	Storbritannia	58.08
8.	New Zealand	40.95	19.	Sveits	61.69
9.	Østerrike	41.29	20.	Danmark	61.76
10.	Tyskland	41.49	21.	USA	72.66
11.	Belgia	41.83			

Når det gjelder fleksibiliteten i det norske arbeidsmarkedet, så er de formelle reglene her i mange tilfeller mindre restriktive enn i flere av EU-landene. Stillingsvernet i Norge er i stor grad regulert gjennom Arbeidsmiljøloven, og gjennom hovedavtalen mellom NHO og LO. De viktigste punktene i Arbeidsmiljøloven er i denne sammenheng vern mot usaklig oppsigelse, vern av gjenninntreden etter innskrenkninger, og punktene om oppsigelsesfrister. Det må for det første gis en saklig grunn for oppsigelse, noe som blant annet betyr at arbeidsgiveren ikke kan tilby annet høvelig arbeid i samme bedrift. For det andre gis en oppsagt arbeider fortrinn til gjenninntreden ved produksjonsopptrapping, i ett år etter oppsigelse. For det tredje setter loven minstekrav til oppsigelsestid, som er fra 1 måned (for arbeider ansatt mindre enn 5 år) til 6 måneder (for arbeider over 60 år). Det er imidlertid for eksempel ingen lovfestede krav til sluttvederlag; disse reguleres i hovedsak gjennom lokale avtaler. Som del av hovedavtalen tildeles for eksempel eldre arbeidstakere et sluttvederlag som betales ut av et fond finansiert av medlemsbedriftene; den enkelte bedrift har da ikke incentiv til å ta hensyn til utbetalingseffekten av at slike arbeidstakere fratrer.

Et spørsmål som hittil ikke er besvart er hva det gjennomgående, alt i alt, koster for en bedrift å kvitte seg med en uønsket arbeider, som et gjennomsnitt for hvert av de ulike landene vi har betraktet ovenfor. Såvidt jeg vet finnes det ingen systematiske studier av dette, særdeles viktige, spørsmålet. Vi har selv, som del av vårt prosjekt ved Frisch-senteret, gjort visse forsøk på å finne slike tall for norske bedrifter. Tallene er ikke konklusive, men indikerer at kostnadene, sett i forhold til lønnsutgifter for de respektive jobber, er større jo mer høykvalifisert arbeidskraft som kreves, og at de for arbeidskraft i høyere kategorier godt kan være mellom en halv og en hel årslønn. Presumptivt skulle de absolutte og relative tallene i tabellene 1-4 også angi hvordan slike kostnader varierer mellom land, og da slik at et mer restriktivt arbeidsmarked skulle gi høyere kostnader.

Vi vil nå gå over til å si noe om empiriske sammenhenger mellom grad av arbeidsmarkedsfleksibilitet, og arbeidsmarkedets funksjonsmåte, herunder sysselsettings- og ledighetsgrad og lønnsdanningen. Omfanget av veldokumentert empirisk forskning omkring slike spørsmål er imidlertid begrenset.¹⁷ Lazear's (1990) studie referert ovenfor ser på paneldata fra OECD-land over en 30-årsperiode, og finner at ulike mål for redusert fleksibilitet (deriblant krav om sluttvederlag og oppsigelsestid) reduserer samlet sysselsetting. Bertola (1990) bruker et liknende datamateriale til å vise at sysselsettingen svinger mindre over tid for en gitt økonomi, når fleksibiliteten reduseres. Blanchard og Wolfers (2000) ser på et datamateriale fra 15 OECD-land fra 1960 til i dag, og finner tegn til at hva de kaller «institusjonelle forhold», deriblant grad av beskyttelse av arbeidskraften

¹⁶Spørsmålet som ble stilt, ble endret noe over tid mens undersøkelsen pågikk. I perioden 1984-1989 ble følgende spørsmål stilt: "Flexibility of enterprises to adjust job security and compensation standards to economic realities: 0 = low, 100 = high". I 1990 ble spørsmålet stilt på følgende måte: "Flexibility of management to adjust employment levels during difficult periods: 0 = low, 100 = high". En må merke seg at svarraten var forholdsvis lav i disse surveyene, i størrelsesordenen 20 %.

¹⁷Se Nickell og Layard (1998) for en relativt oppdatert oversikt over empiriske arbeider på feltet.

mot oppsigelser, har bidratt til økt ledighetsrate, mest i sammenheng med større sjokk. Hvis vi tar for oss Di Tella og MacCulloch's (1998) studie, er resultatene her stort sett som en kunne vente, nemlig at samlet sysselsetting er lavere i land med mindre grad av arbeidsmarkedsfleksibilitet. Forskjellene i sysselsetting er imidlertid ikke overvettete store. For eksempel indikerer beregningene at hvis det franske arbeidsmarked ble like fleksibelt som det amerikanske, ville sysselsettingen i Frankrike øke med 1.6 prosentpoeng, eller bare 14 % av det beregnede sysselsettingsgapet mellom de to land. Dette er ikke helt ubetydelig, men viser at mange andre forhold enn de variablene som uttrykker arbeidsmarkedsfleksibiliteten som sådan, også bidrar til systematiske forskjeller i sysselsetting mellom land.

5. KONKLUSJONER OG IMPLIKASJONER

Vi har i denne artikkelen sett nærmere på endel nyere teori som beskriver virkninger av mobilitetskostnader, altså ansettelses- og oppsigelseskostnader, på arbeidsmarkedets funksjonsmåte og effektivitet. En hovedkonklusjon er at økte ansettelseskostnader «alltid» fører til redusert sysselsetting, både direkte som følge av mindre jobbetablering, og indirekte ved at arbeidernes forhandlingsstyrke og derfor lønnsnivået derved kan øke. Ved økte oppsigelseskostnader har vi ingen slik entydig konklusjon. «Rene» oppsigelseskostnader (som ikke motsvares ved inntekt for noen part i arbeidslivet) fører til færre ansettelser og et mindre velfunksjonerende arbeidsmarked, men ikke nødvendigvis til at gjennomsnittlig sysselsetting faller over et lengre tidsrom når konjunktorene svinger. Hvis oppsigelseskostnadene består i sluttvederlag til arbeiderne, kan det tenkes at det ikke blir noen negativ effekt på antall ansettelser gitt at betingelsene i forholdet mellom arbeideren og bedriften fastlegges gjennom en effektiv «implisitt kontrakt» dem imellom. Dette er nok imidlertid sjelden tilfelle i praksis, iallfall ikke i noen streng forstand. Det betyr i tilfelle at krav om sluttvederlag som skal betales av den enkelte bedrift i regelen har negativ virkning på bedriftenes ansettelser, og vil i tillegg kunne føre til økt lønnsnivå ved at arbeidernes forhandlingsposisjon styrkes. Vi har også diskutert virkninger av endrede kostnader ved å kvitte seg med en arbeider umiddelbart, i tilfeller der arbeidskraften er heterogen og bedriftene er usikre på den enkelte arbeiders produktivitet. Slike kostnader fører til lavere sysselsetting blant høyproduktive arbeidere, men samtidig til at bedriftene holder på flere typer av arbeidere enn ellers, altså bli «mindre kresne» med hvem de beholder i arbeidsstyrken, noe som kan være samfunnsøkonomisk gunstig.

Et viktig spørsmål er i hvilken grad forskjeller i mobilitetskostnader mellom land kan forklare forskjeller i arbeidsmarkedseffektivitet, herunder samlet sysselsetting og arbeidsløshet og bedriftenes muligheter for å endre arbeidsstyrken. Dette er naturligvis viktige spørsmål når det gjelder å avgjøre om tiltak for å øke fleksibiliteten er ønskelige. Rent umiddelbart kan det synes klart at økt fleksibilitet vil gi gunstige samfunnsøkonomiske virkninger, særlig hvis en sammenlikner

USA med høy sysselsetting, lav ledighet og stor fleksibilitet, med en rekke europeiske land der ledigheten er høy og fleksibiliteten liten.¹⁸ Håndfaste empiriske bevis er imidlertid hittil få, og de studier som forefinnes (for eksempel Di Tella og MacCulloch (1998)) gir forholdsvis små effekter på sysselsettingen av økt fleksibilitet. Dette betyr at det i dagens situasjon er et sterkt behov for mer kvantitativ forskning omkring slike sammenhenger.

Referanser:

Acemoglu, D. og Shimer, R. (1999), Holdups and efficiency with search frictions. *International*

¹⁸Det hersker i litteraturen betydelig usikkerhet omkring årsakene til ulikheter i arbeidsmarkedenes funksjonsmåte, og om den relative effektivitet av ulike lands arbeidsmarkeder. Ulikheter i mobilitetskostnader er bare en av flere forklaringsfaktorer som her har vært lansert. Se for eksempel Freeman (2000) og Snower (1999), som begge påpeker at det ikke er noen nødvendige eller åpenbare indikasjoner på at det amerikanske arbeidsmarkedet er mer "effektivt" enn de fleste europeiske arbeidsmarkeder, til tross for åpenbart lavere mobilitetskostnader, og større lønnsforskjeller, i USA. Se også Bertola og Rogerson (1997), som påpeker at arbeidskraftens turnover alt i alt faktisk ikke er særlig lavere i Europa enn i USA, til tross for åpenbart høyere mobilitetskostnader i første område.

- Economic Review, 40, 827-849.
- Azariadis, C. og Stiglitz, J. E. (1983), Implicit contracts and fixed-price equilibria. *Quarterly Journal of Economics*, 98, supplement, 1-22.
- Bentolila, S. og Bertola, G. (1990), Firing costs and labor demand: How bad is Euroclerosis? *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Bentolila, S. og Saint-Paul, G. (1994), A model of labor demand with linear adjustment costs. *Labour Economics*, 1, 303-326.
- Bertola, G. (1990), Job security, employment and wages. *European Economic Review*, 851-879.
- Bertola, G. (1992), Labor turnover costs and average labor demand. *Journal of Labor Economics*, 10, 389-411.
- Bertola, G. (1998), Microeconomic perspectives on aggregate labor markets. European University Institute working paper, no. 98/23.
- Bertola, G. og Rogerson, R. (1997), Institutions and labor reallocation. *European Economic Review*, 41, 1147-1171.
- Beveridge, W. H. (1944), Full employment in a free society. London: Allen & Unwin.
- Blanchard, O. og Wolfers, J. (2000), The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence. *Economic Journal*, 110, C1-C33.
- Boeri, T. (1999), Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration. *European Economic Review*, 43, 65-89.
- Cabrales, A. og Hopenhayn, H. A. (1997), Labor-market flexibility and aggregate employment volatility. *Carnegie-Rochester Series on Public Policy*, 46, 189-228.
- Canziani, P. og Petrongolo, B. (2000), Firing costs and stigma: A theoretical analysis and evidence from micro data. Notat, Morgan Securities/Universidad Carlos III.
- Carmichael, L. (1985), Can unemployment be involuntary? Comment. *American Economic Review*, 75, 1213-1214.
- Cooper, R. W. (1987), Wage and employment patterns in labor contracts: Microfoundations and macroeconomic implications. London: Harwood Academic Publishers.
- Dale-Olsen, H. og Rønningen, D. (2000), Jobb- og arbeidskraftstrømmer i Norge og OECD. Notat, Statistisk Sentralbyrå.
- Di Tella, R. og MacCulloch, R. (1998), The consequences of labour market flexibility: Panel evidence based on survey data. Arbeidsnotat, Harvard University.
- Emerson, M. (1988), Regulation or deregulation of the labour market. Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialized countries. *European Economic Review*, 32, 775-817.
- Foote, C. L. (1998), Trend employment growth and the bunching of job creation and destruction. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 809-834.
- Freeman, R. B. (2000), Single peaked versus diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes. NBER working paper, no. 7556.
- Garibaldi, P. (1998), Job flow dynamics and firing restrictions. *European Economic Review*, 42, 245-275.
- Gautier, P. A. og Teulings, C. N. (2000), The right man for the right job? Increasing returns in search? Notat, Erasmus University Rotterdam/Tinbergen Institute Amsterdam (presentert ved EALE/SOLE World Conference on Labour Economics, Milano).
- Grout, P. (1984), Investment and wages in the absence of binding contracts: A Nash bargaining approach. *Econometrica*, 52, 449-460.
- Grubb, D. og Wells, W. (1993), Employment regulation and patterns of work in EC countries. *OECD Economic Studies*, no 21, 7-58.
- Hamermesh, D. S. (1989), Labor demand and the structure of adjustment costs. *American Economic Review*, 79, 674-689.
- Hamermesh, D. S. (1996), Labor demand. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Kaufman, R. (1988), An international comparison of Okun's laws. *Journal of Comparative Economics*, 12, 182-203.
- Lazear, E. P. (1990), Job security provisions and unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-725.
- Moen, E. (1997), Competitive search equilibrium. *Journal of Political Economy*, 105, 385-411.
- Moene, K. O. og Wallerstein, M. (1997), Pay inequality. *Journal of Labor Economics*, 15, 03-431.
- Mortensen D. T. (1973), Generalized costs of adjustment and dynamic factor demand theory.

- Econometrica, 41, 657-665.
- Mortensen, D. T. og Pissarides, C. A. (1998), New developments in models of search in the labor market. Notat, Northwestern University/London School of Economics.
- Mundaca, B. G. (1989), Nonlinear rational expectations model of demand for inputs for the U.S. and Norwegian economies. Memorandum nr. 2, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Nadiri, M. I. og Rosen, S. (1969), Interrelated factor demand functions. *American Economic Review*, 59, 457-471.
- Nickell, S. J. (1986), Dynamic models of labour demand. I O. C. Ashenfelter og R. Layard (red.): *Handbook of Labour Economics*, kapittel 9. Amsterdam: North-Holland.
- Nickell, S. J. og Layard, R. (1998), Labour market institutions and economic performance. Kommer i *Handbook of Labor Economics*.
- OECD (1999), *OECD Economic Outlook*, nr. 65. OECD, Paris.
- Oi, W. (1962), Labor as quasi-fixed factor. *Journal of Political Economy*, 70, 538-555.
- Pissarides, C. A. (1990), *Equilibrium unemployment theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Rosen, S. Implicit contracts: A survey. *Journal of Economic Literature*, 23, 1144-1175.
- Saint-Paul, G. (1995), The high unemployment trap. *Quarterly Journal of Economics*, 110, 527-550.
- Sargent, T. (1978), Estimation of dynamic labor demand schedules under rational expectations. *Journal of Political Economy*, 86.
- Selte, H. (1995), Ansettelse av oppsigelser av heterogen arbeidskraft. *Norsk Økonomisk Tidsskrift*, 109, 77-106.
- Shapiro, C. og Stiglitz, J. E. (1984), Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74, 433-444.
- Snower, D. J. (1999), Inequality of earnings. CEPR discussion paper, no. 2321.
- Strand, J. (1985), Work effort and search subsidies with long-run equilibrium contracts. *European Economic Review*, 29, 387-406.
- Strand, J. (1997), Wage bargaining with heterogeneous labor and turnover costs. Notat, Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Strand, J. (1999), Efficient environmental taxation under worker-firm bargaining. *Environmental and Resource Economics*, 13, 125-141.
- Strand, J. (2000), Wage bargaining and turnover costs with heterogeneous labor and asymmetric information. *Labour Economics*, 7, 95-116.
- Strand, J. (2001), Wage bargaining and turnover costs with heterogeneous labor and perfect history screening. Vil bli publisert i *European Economic Review*.
- Symons, J. og Layard, R. (1984), Neoclassical demand for labour functions for six major economies. *Economic Journal*, 94, 788-799.
- Treadway, A. (1970), Adjustment costs and variable inputs in the theory of the competitive firm. *Journal of Economic Theory*, 2.
- Williamson, O. (1975), *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.
- Wulfsberg, F. (1997), Panel data evidence on wage setting and labour demand from Norwegian manufacturing firms. *Økonomiske doktoravhandling*, nr. 35. Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.