

Medling och arbetsmarknadspolitik - åtgärder för en förbättrad lönebildning?

av

Susanne Ackum Agell¹

¹ Jag är tacksam för synpunkter från Jonas Agell, Peter Fredriksson, Anders Forslund, Johan Lindén och Åsa Rosén. Policyrekommendationer uttryckta i denna skrift är mina egna åsikter och behöver inte delas av IFAU som myndighet.

En väl fungerande arbetsmarknad är en nödvändig förutsättning för att arbetslösheten inte ska bita sig fast på nuvarande höga nivå. I detta sammanhang utgör naturligtvis lönebildningen ett centralt inslag: en lönebildning i oordning omöjliggör återgång till en acceptabel arbetslöshetsnivå².

När nationalekonomer studerar den svenska lönebildningen utgår man ofta från en lönebildningsmodell där en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation förhandlar om lönen; därefter bestämmer arbetsgivaren hur många som ska anställas till avtalad lön. Det är en rad faktorer som påverkar förhandlingen och nedan har jag tänkt diskutera två sådana. För det första är parternas möjlighet till konflikt viktig. I avsnitt ett diskuterar jag de åtta punkter som arbetsmarknadens parter fört fram till regeringen om förstärkt medling, nya former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder.³ För det andra beaktas vid förhandlingen vilka alternativ de arbetstagare har som mister sina jobb om lönerna blir allt för höga. I avsnitt två diskuterar jag hur arbetsmarknadspolitikens utformning kan tänkas påverka förhandlingsutfallet.

1 En diskussion av förslagen om ökad befogenhet för medlaren samt andra former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder

Redan här bör sägas att studier av en medlares/medlingsinstituts roll vid löneförhandlingar är ett eftersatt område inom den nationalekonomiska forskningen.⁴ Under senare tid har det visserligen vuxit fram en spelteoretisk litteratur, från vilken man kan få viss teoretisk vägledning, men den empiriska forskningen på området är näst intill obefintlig.

I ett nationalekonomiskt perspektiv kan ett medlingsinstitut betraktas som ett medel för att internalisera de negativa externa effekter (t ex ökad arbetslöshet och därav höjda skatter och egenavgifter) som kan uppstå vid en allt för vidlyftig avtalsrörelse. I detta sammanhang bör man betona den pedagogiska roll ett förstärkt medlingsinstitut skulle kunna ha i den mening att

² Vad som är en acceptabel arbetslöshetsnivå är naturligtvis svårdefinierbart, men en arbetslöshet som uppstår på grund av att människor t ex byter jobb, söker jobb för första gången eller återinträder på arbetsmarknaden lär vi alltid erfara.

³ Dessa punkter är sammanställda av Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut och vi är omedda att diskutera dessa utifrån forskningen från vår egen disciplin.

⁴ Se Forslund (1998) för en översikt om nationalekonomisk forskning om lönebildning.

det ska söka skapa samsyn hos arbetsmarknadens parter om vad samhällsekonomin tål i termer av höjda löner utan negativa sysselsättningseffekter.⁵

Många av förslagen nedan ger det förstärkta medlingsinstitutet en mycket central roll på arbetsmarknaden – man kan t o m se paralleller till den roll som en oberoende riksbankschef har. Med tanke på detta bör det också finna tydliga ramar (spelregler) för medlarna. När kan man t ex avsätta en medlare? Vilka incitament har medlaren att anlägga ett samhälls-ekonomiskt perspektiv? Hur garanterar man medlarnas oberoende och förtroende från arbetsmarknadens parter?

1.1 Utökad befogenhet för medlare

(i) Agera tidigt i förhandlingsprocessen

Medlarna bör ges befogenhet att, i samråd med parterna, säkerställa att en sådan tidsplanering samt ordning för förhandling och tvistelösning kommer till stånd mellan parterna, som främjar att nya avtal träffas innan de gamla löpt ut.

Det är svårt att se några riktigt starka skäl mot detta förslag – detta är väl en ambition hos parterna redan idag. Det är väl möjligt att ett ökat hot om medling ökar incitamenten hos parterna att lösa konflikten på egen hand.

(ii) Tidsmässigt samordna förhandlingarna

Samtliga nya riksavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör sluta på ett gemensamt datum. Det bör prövas vilka ytterligare åtgärder som behövs för att åstadkomma en tillräcklig grad av samordning mellan avtalsperiodernas längd.

Vad man troligtvis vill undvika med detta förslag är en situation då förhandlingarna präglas av följsamhetsdiskussioner, dvs framförhandlade avtal på vissa områden blir norm, eller i värsta fall golv, för den egna förhandlingen; se t ex Layard m fl (1991) för en diskussion. Att synkronisera avtalen låter som en lämplig åtgärd, men man skulle även kunna tänka sig att de ska vara fullständigt osynkroniserade, dvs så pass utspridda i tiden att en jämförelse mellan avtal kan avfärdas som irrelevant. Forskningen på detta område har dock svårt att ge någon entydig bild av vad som är bäst.

Avtalsperiodernas längd kan vara svåra, och knappast önskvärda, att samordna på en heterogen arbetsmarknad.

⁵ Detta kan bli en viktig roll för medlingsinstitutet och speciellt då det expertråd som skall knytas till institutet med samhällsekonomin som sitt ansvarsområde. Enligt min mening bör forskare på området vara involverade i

(iii) *Skjuta på varslade stridsåtgärder*

Så snart en part varslat om konfliktåtgärder skall överläggning ske med en riksförlikningsman som skall kunna besluta om tvångsmedling och skjuta upp eller avbryta stridsåtgärder så länge som medling pågår.

Om detta förslag paras med förslaget om slutbud (se punkt vi nedan) har man i praktiken berövat de fackliga organisationerna deras konflikträtt. Detta exempel pekar på ett problem som inte direkt berörs i SOU 1997:164: vilka är de *sammantagna* konsekvenserna av de olika förslag som vi här ombetts diskutera var för sig?

(iv) *Sammanläggning*

Medlarna bör ges befogenheter att påbjuda att parterna tar samlad ställning till de olika medlingsbuden inom olika avtalsområden, sk sammanläggning.

Man skulle kunna diskutera detta förslag utifrån hypotesen att ju mer parterna har att besluta om, desto större är sannolikheten att beslutet sker utifrån ett bredare perspektiv. Detta i sin tur skulle kunna leda till lönomoderation. Men samtidigt verkar detta förslag ha liten förankring hos parterna.

(v) *Medlemsomröstning*

Krav bör kunna ställas på medlemsomröstning om lämnade medlingsbud innan parterna äger rätt att utlösa stridsåtgärd

Det kan finnas argument för en medlingsomröstning som grundar sig på insider-outsider teorin; se t ex Lindbeck och Snower (1988). Man vet från nationalekonomiska forskning att långtidsarbetslösa riskerar att få ett litet inflytande över lönebildningen i ekonomin, genom en medlemsomröstning kan de (om de är medlemmar i facket) göra sin röst hörd. Huruvida långtidsarbetslösas åsikter skiljer sig från de sysselsattas är dock inte självklart, utan beror på om de arbetslösas villkor skiljer sig markant från de sysselsattas. Man bör också fundera på om en omröstning får någon praktisk betydelse; om de sysselsatta är ett flertal så medför en omröstning med majoritetsbeslut att de sysselsatt får sin lön i alla fall. Rent praktiskt verkar detta också vara ett ganska otympligt förfarande. (Se även diskussionen under punkt viii nedan).

(vi) *Annan konfliktlösningsmetod – slutbud eller skiljedom*

detta expertråd. Här bör man titta närmare på det ekonomiska råd som knöts till förhandlingarna som ledde fram till industriavtalet.

Medlarna bör ges befogenheter att föranstalta om annan konfliktlösningsmetod, t ex slutbudsmetod eller skiljedom.

Ett slutbuds-förfarande kan leda fram till en mer moderat avtalsrörelse eftersom parterna vet att medlaren har ett bredare samhällsperspektiv då han/hon väljer ett av buden; ju mer kunskap parterna har om vad medlarna anser vara ett bra bud ju närmare detta bud bör parterna komma. Intuitionen är enkel, parterna vet att medlaren har att välja ett av två bud och om man lägger ett bud som ligger långt ifrån det som medlarna tycker är rimligt, så minskar chansen att medlaren väljer det budet. Att lägga ett slutbudinstrument i händerna på en medlare ställer naturligtvis väldigt stora krav på dennes kompetens – en felaktig ”verklighetsuppfattning” från dennes sida kan få stora konsekvenser.

En viktig roll för ett förstärkt medlingsinstitut, sett i detta sammanhang men även i andra avseenden, bör vara att inför en avtalsrörelse föröka skapa samsyn mellan arbetsmarknadens parter om vad ekonomin tål i termer av höjda löner utan man allvarligt försämrar sysselsättningsläget; se även diskussionen i fotnot 4.

Vid ett skiljedomsförfarande finns det en risk att parterna lägger orealistiska bud (för höga från arbetstagar sidan och för låga från arbetsgivarsidan) och att detta, då medlaren väger samman buden, resulterar i ett avtal som inte är förenligt med en stabil utveckling på arbetsmarknaden. Vid fler saker än lönen att förhandla om kan problemet med odelbarhet uppstå: hur delar man på ett förslag om ett nytt ventilationssystem?

1.2 Andra former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder

(vii) Längre varseltider

Den nuvarande lagstadgade varseltiden innan konflikt får träda i kraft bör förlängas.

Är detta verkningfullt? Det finns en möjlighet att ett dylikt förslag enbart leder till att parterna varslar i större utsträckning än i dag: om varseltiden förlängs kan parterna få incitament att varsla tidigare för att på så vis vara säkra på att kunna utlösa i konflikt vid önskat tillfälle.

(viii) Sympatiåtgärder och proportionalitetsprincipen

Möjligheterna att vidta sympatiåtgärder tas bort. Stridsåtgärder bör sålunda endast få vidtas mot part som omfattas av de aktuella förhandlingarna. Det bör införas en bestämmelse om att det i en konfliktsituation skall råda rimliga proportioner mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningsgrad.

Detta är en mycket svår fråga. Å ena sidan kan man förstå arbetsgivarnas frustrationen vid långtgående sympatiåtgärder, å andra sidan är sympatiåtgärder kärnan i den fackliga verksamheten (en för alla - alla för en). Att eliminera rätten till sympatiåtgärder är således ett

stort ingrepp i den fackliga konflikträtten och bör endast föreslås om man klart kan belägga att maktförhållandena på arbetsmarknaden är av den art att arbetstagaridans starka ställning till stor del förklarar de lönebildningsproblem man haft under senare tid. Vad man skulle kunna överväga är en medlemsomröstning vid sympatiåtgärder; detta förutsätter dock att medlemmarna är mindre stridlystna än ledarna för att antalet sympatiåtgärder ska minska.

Det synes däremot självklart att det skall råda rimliga proportioner mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningar. Problemet är väl snarare hur parterna ska enas om vad som är rimlig. En möjlig invändning mot en proportionalitetsprincip – om man med syfte menar hur mycket kronor och ören striden gäller - är att det kan skapa incitament för parterna att ta till för mycket i förhandlingarna; det är mer motiverat att ta till långtgående stridsåtgärder om man bråkar om en krona per timme än om konflikten rör två öre per månad.

2 Arbetsmarknadspolitik, lönebildning och sysselsättning

Vi ska hata inflationen, har Gösta Rehn sagt. För att undvika inflationsdrivande flaskhalsar på arbetsmarknaden var en aktiv arbetsmarknadspolitik ett nödvändigt komplement till den solidariska lönepolitiken. De människor som slogs ut från sektorer som ej var lönsamma vid en sammanpressad lönestruktur skulle, via en aktiv arbetsmarknadspolitik, slussas in i expanderande sektorer där det fanns ett efterfrågeöverskott på arbetskraft. Under omställningsperioden skulle människor erhålla arbetslöshetsersättning.

Förutom den förväntade positiva effekten på lönebildningen av arbetsmarknadspolitik, dvs att arbetsmarknadspolitik skulle motverka inflationsdrivande flaskhalsar, kan det finnas en del motverkande effekter som jag har tänkt diskutera nedan. Vilken effekt som dominerar är dock en empirisk fråga som återstår att utreda. Innan jag går vidare med den aktiva arbetsmarknadspolitik är det lämpligt att först se närmare på den i många avseenden avgörande roll som arbetslöshetsförsäkringen spelar.

2.1 Arbetslöshetsförsäkringens utformning⁶

Lönebildningsmodeller implicerar i allmänhet att en generöst utformad arbetslöshetsförsäkring leder till högre löner i ekonomin. Detta beror på att arbetstagaridans vid förhandlingstillfället beaktar vad som händer med de medlemmar som förlorar sitt arbete om

lönerna blir för höga. Om arbetslöshetsförsäkringen är mycket generös, låt oss säga 99% av tidigare lön under en obegränsad period, så kommer alternativet arbetslöshet inte att framstå som så avskräckande.⁷

Det finns en rad ”parametrar” i arbetslöshetsförsäkringen som kan vara av vikt för lönebildningen. Jag har tänkt diskutera (i) ersättningsnivå och indexering, (ii) varaktighet samt (iii) finansiering. Man bör notera att även om den teoretiska forskningen på området är entydig vad gäller sambandet mellan lönebildning och arbetslöshetsförsäkringens utformning, så ger den empiriska forskningen inte lika säkra resultat och vad gäller indexering och finansiering så är dessa mekanismer, mig veterligen, inte empiriskt testade.⁸

(i) Att ersättningsnivån med inbyggd indexeringen (dvs att den inkomst som ligger till grund för ersättningsnivån räknas upp med den allmänna löneutvecklingen) kan vara av betydelse i en avtalsrörelse kan inses från (det överdrivna) exemplet ovan. Utländska och svenska studier visar också på ett positivt samband mellan arbetslöshetens nivå och ersättningsgraden. Storleken på effekten ger dock inget utrymme för att tro att en sänkt ersättningsnivå ska ha en stor effekt på arbetslösheten. Enligt min mening finns det ingen större anledning att sänka dagens ersättningsnivå enbart i syftet att få ner arbetslösheten – försäkringen är dessutom till för att ge människor trygghet under en omställningsperiod. Man ska också komma ihåg att det finns ett tak i dagens svenska system, vilket medför att vissa grupper har lägre ersättning än 80% av tidigare lön.

(ii) Det finns däremot anledning att betona arbetslöshetsförsäkringens roll som inkomstförsäkring under en *omställningsperiod*. Den empiriska forskningen ger också stöd för att en välavgränsad ersättningsperiod har effekter på arbetslöshetens nivå: i samband med att ersättningsperioden närmar sig sitt slut sker en markant ökning i övergången från arbetslöshet till arbete. Det finns åtminstone tre rimliga förklaringar till detta. För det första är det troligt att personalen vid förmedlingarna intensifierar sin insats för att få den arbetslöse i arbete inför hotet om att denna står utan försäkring. För det andra intensifierar säkert den arbetslöse sina

⁶ Se Holmlund (1997) för en översikt om arbetslöshetsförsäkringens utformning och dess inverkan på arbetsmarknadens funktionssätt.

⁷ Ett analogt resonemang kan föras om den aktiva arbetsmarknadspolitiken: om det är stor sannolikhet att de som blir arbetslösa hamnar i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som kan betraktas som ett gott substitut till ett riktigt jobb så ter sig inte arbetslösheten som så avskräckande. På motsvarande sätt kommer arbetslösheten in i dessa modeller: låg (hög) arbetslöshet medför att det lätt (svårt) för den som förlorar ett jobb att hitta en ny anställning och därför finns det liten (stor) anledning att hålla igen i en avtalsrörelse.

⁸ Detta kan bero på att de teoretiska modellerna är ofullständiga eller att den empiriska analysen bygger på så dåliga data att man inte kan renodla effekten av arbetslöshetsförsäkringens utformning (den senare förklaringen är trolig i de studier som bygger på jämförande länderstudier).

egna ansträngningar för att få ett jobb. För det tredje är det troligt att den arbetslöse sänker sina krav på det jobb han/hon är beredd att acceptera. Hur lång ersättningsperiod ska vara, och vad som ska inträda i dess ställe, är mycket svåra frågor som måste utredas ordentligt innan ett förslag till en ny försäkring läggs fram.

(iii) Finansieringen av dagens system sker till stor del genom statsbidrag och på marginalen är finansieringen via statsbidrag hundra procentig. Den finns lönebildnings-argument som talar för att man bör öka kopplingen mellan egenavgiften till försäkringen och den arbetslöshet som skapas inom ett avtalsområde som resultat av för höga löneökningar; se t ex Holmlund (1996) för en utförlig diskussion av detta förslag. Detta skulle tydliggöra att för höga löner leder till ökade egenavgifter som ”äter” upp stora delar av löneökningen. Det skulle också kunna påskynda strukturomvandlingen i ekonomin (om varje sektor i ökad utsträckning fick bära kostnaden för sin egen arbetslöshet skulle detta nog reducera arbetsutbudet i sektorer med mycket hög arbetslöshet) samt öka kraven på de arbetslösa medlemmarna att aktivt söka jobb. Det finns dock ett gränsdragningsproblem mellan avtalsområden och kassatillhörighet.

2.2 Den aktiva arbetsmarknadspolitikens utformning

Diskussionen om *trygghet under omställning* leder odelat in på ett resonemang om hur den aktiva arbetsmarknadspolitik ska utformas för att bidra till en gynnsam lönebildning. Här är naturligtvis den gamla målsättningen med arbetsmarknadspolitik central, dvs att den ska förhindra att flaskhalsar uppstår på arbetsmarknaden. Denna roll måste enligt min mening bli tydligare och de andra rollerna som arbetsmarknadspolitik fått under senare år (som en del av närings-, regional och socialpolitiken) måste ges mindre vikt – en aktiv arbetsmarknadspolitik kan inte, utan stora målkonflikter, både vara rörlighetsstimulerande när så krävs och samtidigt vara en del av t ex regionalpolitiken. En förmedlare som står inför valmöjligheten att förmå en motsträvig arbetslös att byta yrke (via omskolning) eller att pendla/flytta till jobben eller att erbjuda den arbetslöse ett beredskapsjobb utifrån ett regionalpolitiskt perspektiv kanske väljer det senare eftersom detta minimerar risken för en obehaglig konfliktsituation med den arbetslöse; resultatet i detta fall kan bli flaskhalsproblem och bestående arbetslöshet inom vissa sektorer eller vissa landsändar.

Utöver en tydligare markering av arbetsmarknadspolitikens roll som ett smörjmedel på arbetsmarknaden så bör man, med tanke på lönebildningen, beakta följande delkomponenter i systemet: (i) sökintensitet; (ii) ersättningsnivån i åtgärderna och (iii) risken för marginalisering av de långtidsarbetslösa.

(i) Sökaktiviteten i ekonomin är viktig för lönebildningen; ju större det effektiva arbetsutbudet är (dvs ju fler arbetssökande till de lediga platserna) desto mindre risk för stora, och därmed inflationsdrivande, löneökningar. Vid en internationell jämförelse verkar sökaktiviteten bland de arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden vara ganska låg; se Ackum Agell (1996). Inom gruppen arbetslösa minskar dessutom sökaktiviteten markant då man deltar i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Att sökaktiviteten minskar kan kanske vara motiverat om det är så att åtgärden ligger inom ramen för en handlingsplan där målet är att individen ska få ett nytt jobb. Det finns dock få bevis för att allt åtgärdsdeltagande ligger inom ramen för en väl utarbetad handlingsplan. I en konjunkturuppgång kan därför deltagande i en åtgärd leda till inlåsning om inte sökaktiviteten upprätthålls.⁹ Här bör det ske en översyn av dagens system, så att människor aktivt söker jobb då de är placerade i vissa typer åtgärder.

(ii) Att ersättningsnivån i åtgärd kan påverka lönebildningen motiveras utifrån samma argument som att ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen kan påverka lönebildningen; se t ex Calmfors och Forslund (1990) för att så kan vara fallet.¹⁰ Här finns det dock en ytterligare komplikation i och med att vissa åtgärder medför(t) en ersättning som överstiger den man erhåller som öppet arbetslös. Det finns således en anledning att ha en enhetlig ersättningsnivå i alla åtgärder och att denna sammanfaller med ersättningen i arbetslöshetsförsäkringen. Val av åtgärd ska inte primärt avgöras av kortsiktiga ekonomisk överväganden, utan baseras på en långsiktig strategi för att få fast fäste på den reguljära arbetsmarknaden.

(iii) Det finns flera olika anledningar till att långtidsarbetslösa utövar en mindre press nedåt på lönerna än de korttidsarbetslösa; se Layard m fl (1991) för en diskussion. För det första, kan det kan vara så att sökaktiviteten avtar med arbetslöshetstidens längd. Denna hypotes får visst empiriskt stöd i utländska studier; men, mig veterligen, ser vi inte samma tendens i svenska data. För det andra finns det risk att löner sätts av insiders så att sysselsättningen för dem som har ett jobb prioriteras; se Lindbeck och Snower (1988). Under en lågkonjunktur reduceras antalet anställda i ekonomin, när konjunkturen vänder uppåt koncentrerar sig lönesättarna på att höja lönerna för dem som är anställda utan att beakta att de arbetslösa också behöver sysselsättning. För det tredje kan marginalisering ske därför att företagen är misstänksamma mot att anställa någon som har varit arbetslös under en längre period; stöd för denna hypotes återfinns i Agell och Lundborg (1994). Det finns således alla

⁹ Här bör betoningen ligga på konjunkturuppgång, för det är naturligtvis så att problemet är som störst då!

anledning att inrikta den aktiva arbetsmarknadspolitiken mot att förhindra en marginalisering av stora grupper på arbetsmarknaden. Här är naturligtvis förmedlingsverksamhet och en väl uppbyggd handlingsplan (där utbildning, praktikplats och rekryteringsstöd kan ingå) de centrala verktygen.

Avslutningsvis vill jag betona att den nationalekonomiska forskningen har svårt att tillhandahålla enkla lösningar på arbetslöshetsproblemet. Forskningen är numera mer inriktad mot åtgärdskomplementaritet, dvs att genomföra en rad olika åtgärder, som var för sig kan ha en ganska osäker effekt på arbetslösheten, men som samlat kan förstärka varandra. Jag tror att man ska se förslaget om ett förstärkt medlingsinstitut i detta sammanhang. Detta förslag kan lanseras som en, men inte den enda, åtgärden för att förbättra lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden. Bland de andra åtgärder som bör diskuteras förordar jag här att arbetsmarknadspolitiken, inklusive arbetslöshetsförsäkringen, mer än vad som är fallet i dag, utformas så att den står i samklang med en väl fungerande lönebildning.

Referenser

Ackum Agell S (1996) ”Arbetslösas sökaktivitet” expertbilaga till SOU 1996:34 *Aktiv Arbetsmarknadspolitik*

Agell J och P Lundborg (1994) ”Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms” *Scandinavian Journal of Economics*, 97

Calmfors L och A Forslund (1990) “Wage Formation in Sweden”, i Calmfors (red.) *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries* (Oxford University Press, UK)

Forslund A (1998) “Lönebildning och arbetsmarknadens funktionssätt”, bilaga till SOU 1997:164 *Medlingsinstitut & lönestatistik*

Holmlund B (1996) ”Arbetslöshetsförsäkring och arbetslöshet” *Ekonomisk Debatt*, 5

Holmlund B (1997) ”Unemployment Insurance in Theory and Practice”, Working Paper 1997:25, nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet

¹⁰ Här bör man notera två saker, dels att den empiriska forskningen på området inte täcker 1990-talets kris, dels att Wadensjö (1993) förklarar sambandet med att det ofta är de långtidsarbetslösa som deltar i åtgärd och att dessa har en mindre lönedämpande effekt (se även diskussionen under punkt *iii* nedan).

Layard R, S Nickell och R Jackman (1991) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market* (Oxford University Press, UK)

Lindbeck A och D Snower (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment* (The MIT Press, USA)

Wadensjö E (1993) ”Arbetsmarknadspolitikens effekter på löner och priser”, i SOU 1993:43 *Politik mot arbetslöshet*, (Allmänna förlaget, Stockholm)