

EFFEKTER AV ANSTÄLLNINGSSKYDD

Vad säger forskningen?

PER SKEDINGER



EFFEKTER AV ANSTÄLLNINGSSKYDD - VAD SÄGER FORSKNINGEN?

EFFEKTER AV
ANSTÄLLNINGSSKYDD
Vad säger forskningen?

Per Skedinger

SNS FÖRLAG

SNS Förlag

BOX 5629

114 86 STOCKHOLM

TELEFON: 08 · 507 025 00

TELEFAX: 08 · 507 025 25

E-POST: order@sns.se

www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är ett fristående nätverk av opinionsbildare och beslutsfattare i privat och offentlig sektor. SNS vill genom forskning, bokutgivning och möten bidra till debatt och rationella beslut i samhällsfrågor.

Kopieringsförbud

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen! Kopiering utöver lärarens rätt att kopiera för undervisningsbruk enligt Bonusavtal är förbjuden.

Effekter av anställningsskydd

Vad säger forskningen?

Per Skedinger

Första upplagan

Första tryckningen

© 2008 Författaren och SNS Förlag

OMSLAG: Jenny Irons Bisander

GRAFISK FORM: Sverker Michélsen

TRYCK: 08 Tryck, Stockholm 2008

ISBN 978-91-85695-67-6

*Förhandsuppfattningar underlättar tolkning av evidens,
men i sista hand är det evidens som avslutar en vetenskaplig debatt.*

Richard B Freeman (2005, s. 142)

Innehåll

FÖRORD	9
I. INLEDNING	II
Anställningsskyddets utformning i dag	12
Förändringar på arbetsmarknaden väcker nya frågor	12
Forskningens utveckling	14
Centrala slutsatser	15
Bokens uppläggning och innehåll	17
2. ANSTÄLLNINGSSKYDDETS UTFORMNING OCH UTVECKLING	24
Vad är anställningsskydd?	25
Utvecklingen i Sverige och andra länder	29
Är alla lika inför lagen?	43
Hur ser tillämpningen ut?	49
3. VILKA EFFEKTER KAN ANSTÄLLNINGSSKYDDET TÄNKAS HA?	58
4. VARFÖR FINNS ANSTÄLLNINGSSKYDD?	65

5. EMPIRI OM ANSTÄLLNINGSSKYDDETS EFFEKTER	71
Studier av flera länder: aggregerade data	74
Studier av flera länder: disaggregerade data	83
Studier av enskilda länder	89
Studier av upplevd trygghet i anställning och på arbetsmarknaden	98
6. HUR SKA FORSKNINGSRISULTATEN BEDÖMAS?	103
Ett försök till sammanvägning	103
Vilka implikationer finns för Sverige?	108
7. SAMMANFATTNING	112
REFERENSER	119
APPENDIX	131
FÖRFATTARPRESANTATION	144

Förord

DENNA BOK HADE INTE varit möjlig att skriva utan hjälp av flera personer.

Ett tack till Magnus Henrekson för stöd och uppmuntran under arbetets gång, för tålmodig väntan på det första utkastet och för värdefulla kommentarer när det till sist kom. Bertil Holmlund, Assar Lindbeck och Martin Olsson hade vänligheten att noggrant läsa hela manuset och deras utförliga och konstruktiva synpunkter har förbättrat slutprodukten avsevärt. Lars Gellers initierade kommentarer på manuset fick mig att inse att jag, som nationalekonom och juridiskt obevandrad, missförstått flera av de rättsliga aspekterna kring anställningsskyddet. Jag har även dragit nytta av synpunkter från Arvid Wallgren, forskningsledare på SNS.

För stilistisk och redaktionell hjälp vill jag tacka Sofia Strömberg och SNS förlagsredaktör Barbro Andersson. Dessutom vill jag framhålla den gedigna forskningsassistans som framför

allt Johan Egebark, men även Fredrik Hesseborn och Niklas Kaunitz, bidragit med. Johan har även bistått med synpunkter på manuset.

Givetvis är jag ensam ansvarig för eventuella återstående fel och oklarheter i boken samt för de bedömningar som förs fram. Alla citat i texten är i original engelskspråkiga och har översatts av mig.

Denna bok tillägnas minnet av mina föräldrar, Elly Anna Olivia och Arne Helmer Emanuel, som på ett så fint sätt visade mig att kunskapsglädje är en glädje som varar beständigt.

Stockholm i januari 2008

Per Skedinger

I

Inledning

VARFÖR EN FORSKNINGSOVERSIKT om anställningskyddets effekter? Det finns två centrala motiv. Dels har antalet studier på området ökat kraftigt under senare år. Den senaste mer omfattande genomgång av forskningslitteraturen som funnits tillgänglig på svenska publicerades för över ett decennium sedan.¹ Dels har arbetsmarknaden förändrats på sätt som gör att frågor kring anställningsskyddet framstår som mer centrala än tidigare. En tilltagande globalisering och snabb teknologisk utveckling ställer krav på anpassningsförmåga hos företag och anställda, medan en permanent högre arbetslöshet gjort det svårare för marginalgrupper att få fotfäste på arbetsmarknaden.

1. Se Edin och Holmlund (1993) samt Edin (1996).

Anställningsskyddets utformning i dag

Det lagstadgade anställningsskydd vi har i Sverige i dag fick sin grundläggande utformning på 1970-talet. Det primära syftet med anställningsskyddet är att ge de anställda ett skydd mot de fluktuationer i arbetsinkomster som normalt uppstår på en arbetsmarknad, t. ex. till följd av förlust av en anställning. Regleringarna innebär bl. a. att arbetsgivarnas möjligheter att säga upp personal begränsas liksom möjligheten att utnyttja tidsbegränsade anställningar.

Den omedelbara konsekvensen av anställningsskyddet är att arbetsgivarens kostnader för att anpassa personalstyrkans storlek och sammansättning ökar. Behovet att anpassa personalstyrkans storlek beror främst på förändringar i efterfrågan på företagets produkter och tjänster, medan sammansättningen även kan behöva förändras om de anställdas kompetens eller arbetsprestationer anses otillfredsställande. Anpassningsbehov finns typiskt i samband med en lågkonjunktur eller om en nyrekrytering visat sig fungera sämre än förväntat. Anpassningskostnaderna kan också ge upphov till en rad följd effekter på centrala variabler som selsättning, arbetslöshet, strukturomvandling, löner, produktivitet och tillväxt. Det innebär att anställningsskyddet kan få effekter som är betydelsefulla för välfärden och samhällsekonomin.

Förändringar på arbetsmarknaden väcker nya frågor

Det hävdas ofta att globalisering och teknologisk utveckling är faktorer som bidragit till att öka kraven på arbetsmarknadens anpassningsförmåga i Sverige och många andra länder. Globaliseringen tar sig bl. a. uttryck i ökad konkurrens från låglöneländer, både genom handel med varor och tjänster och via direkt

inflöde av arbetskraft från EU:s nya medlemsländer. Den senare typen av låglönekonkurrens har sannolikt underlättats genom EG-domstolens utslag i det s. k. Vaxholmsmålet i december 2007. I den mån som den teknologiska utvecklingen medfört en ökad betydelse för innovationsinriktade branscher – där efterfrågan är mer oförutsägbar än i andra näringsgrenar – innebär även detta ökade krav på anpassningsförmågan.

Samtidigt som globaliseringen och den teknologiska utvecklingen fortgår står en betydande del av befolkningen i förvärvsaktiv ålder i Sverige utanför den reguljära arbetsmarknaden. Även om den svenska arbetslösheten minskat under de senaste åren ligger den kvar på en historiskt hög nivå. Läget är likadant i flertalet andra europeiska länder. Arbetslösheten bland ungdomar i förhållande till grupper med starkare anknytning till arbetsmarknaden är också relativt hög i Sverige.

Det finns således flera utvecklingstendenser på arbetsmarknaden som talar för att forskningen om anställningsskyddets effekter fått ökad relevans. En snabb omställning mot nya produkter och branscher ställer stora krav på anpassningsförmåga hos de anställda, samtidigt som det finns ett legitimt behov av skyddsnät för dem som berörs av förändringarna. Mot bakgrund av de delvis motstridiga intressen som finns i frågan är det föga förvånande att arbetsmarknadens parter tycks ägna stora resurser åt opinionsbildning om hur anställningsskyddet bör utformas. Medan näringslivets företrädare ofta förordat en uppluckring av regelverket har de fackliga organisationerna traditionellt varit positiva till ett starkt anställningsskydd.

Vanliga föreställningar bland arbetsmarknadens parter har också varit att ett svagare anställningsskydd leder till högre sysselsättning (arbetsgivarsidan), att tryggare anställningar entydigt gör arbetskraften mer produktiv (facket) och att anställda upplever en större trygghet på arbetsmarknaden i länder med starkt

anställningsskydd (facket). Bland de politiska partierna, inklusive regeringsalliansen, hörs i dag däremot få röster som kräver genomgripande förändringar av anställningsskyddet och frågan tycks ha blivit avförd från dagordningen. De reformer av anställningsskyddet som genomförts har, liksom i andra europeiska länder, varit tämligen marginella och huvudsakligen berört villkoren för tidsbegränsade anställningar. Regelverket för fasta anställningar har i stort sett lämnats intakt, frånsett den möjlighet för småföretag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist som infördes 2001.

Gemensamt för många organisationsföreträdare och politiker som deltar i samhällsdebatten om anställningsskyddet är att de lutar sig mot forskningsrön för att hävda sin linje. Ofta är urvalet av studier selektivt till förmån för den egna ståndpunkten och kvalitetsaspekter beaktas sällan. Därtill kommer att forskningsfältet genom sin expansion blivit allt svårare att överblicka. Det är därför angeläget att försöka ge en samlad och så rättvisande bild som möjligt av forskningen om anställningsskyddets effekter.

Forskningens utveckling

Sedan i början av 1980-talet har arbetslösheten i USA tenderat att vara lägre än i många europeiska länder. Mycket av den tidigare forskningen kan betraktas som försök att utröna i vilken grad detta kan förklaras med ett svagare anställningsskydd i USA. Under senare år har antalet studier på området ökat kraftigt och sökarljuset har också inriktats på fler aspekter än arbetslöshet och sysselsättning. Bland effekter som tidigare knappast uppmärksammats kan nämnas anställningsskyddets inverkan på sjukfrånvaron och på upplevd anställningstrygghet.

Man har i forskningen också börjat ställa frågor av mer grund-

läggande karaktär som är relaterade till anställningsskyddets effekter: Varför finns lagstiftat anställningsskydd? Varför är regelverket annorlunda i olika länder och varför är skillnaderna så stabila över tiden? Av stor betydelse är också att utvärderingsmetoderna förbättrats, liksom tillgången och kvaliteten på data. Resultaten är därmed mer tillförlitliga än tidigare. Tiden kan därför anses mogen att, för en svensk publik, presentera en överblick av vad de nya internationella forskningsresultaten har att förmedla.

Det är också motiverat att ställa följdfrågan hur forskningsresultaten egentligen ska tolkas, eftersom resultaten varierar beroende på hur studierna genomförts, och tillämpligheten på svenska förhållanden inte alltid är självklar.

Syftet med denna översikt är att sammanfatta och kritiskt diskutera internationell och svensk forskning på området. Målsättningen har varit att ringa in tydliga resultat där sådana finns, särskilja områden där entydiga svar saknas samt formulera frågor för framtida forskning. Genomgången omfattar både teoretiska och empiriska arbeten, med betoning på de senare eftersom teorin nästan genomgående saknar entydiga förutsägelser.

Centrala slutsatser

Vad säger forskningen om sambandet mellan anställningsskyddets utformning och arbetsmarknadens funktionssätt? Vilket fog finns för de olika föreställningar som förs fram i debatten? Genomgången av de empiriska studierna pekar på ett antal centrala slutsatser.

För det första tycks beläggen för att den aggregerade sysselsättningen och arbetslösheten påverkas, antingen positivt eller negativt, vara tämligen svaga. Mycket tyder på att både uppsägningar och nyrekryteringar minskar i ungefär samma omfattning.

Betydligt starkare stöd finns för att sammansättningen av sysselsättningen och arbetslösheten påverkas av anställningsskyddets utformning. Sammansättningen förändras till förmån för personer med redan stark ställning på arbetsmarknaden och till nackdel för marginalgrupper, främst ungdomar. Anställningsskyddet fungerar således som en regressiv omfördelningsmekanism på arbetsmarknaden, dvs. bättre bemedlade gynnas på bekostnad av personer i en sämre ekonomisk situation. Detta resultat borde vara av särskild betydelse i den svenska policydebatten där fördelningsfrågor traditionellt har tillmätts stort intresse.

En tredje slutsats är att många studier pekar på att produktiviteten minskar vid ett starkt anställningsskydd, troligtvis till följd av långsammare strukturuomvandling och minskad arbetsintensitet bland de anställda, t. ex. genom ökad sjukfrånvaro. Framför allt tycks det finnas få indikationer på att produktiviteten ökar vid ett starkare anställningsskydd. Alltså saknas i huvudsak belägg för att en minskad uppsägningsrisk på grund av starkt anställningsskydd överlag gör de anställda mer produktiva.

Slutligen verkar det svårt att påvisa att anställda i länder med omfattande lagstiftning om anställningsskydd verkligen upplever en större trygghet på arbetsmarknaden. En möjlig förklaring kan vara att inte bara uppsägningsrisken minskar, utan även möjligheterna att få ett nytt jobb om man väl blivit uppsagd.

Forskningsgenomgången visar således att stödet för flera av de omhuldade föreställningarna i debatten om anställningsskyddet inte är särskilt starkt. Samtidigt pekar resultaten på fördelningsaspekter som sällan uppmärksammas. Forskningsresultaten väcker frågor om hur en rimlig avvägning ska kunna göras mellan flexibilitet och anställningstrygghet. Behöver lagstiftningen reformeras? Dagens regelverk utformades för mer än 30 år sedan, då arbetsmarknaden såg annorlunda ut i väsentliga avseenden; bl. a. var arbetslösheten, även bland marginalgrupper,

mycket låg. Finns det alternativa sätt att åstadkomma trygghet på arbetsmarknaden som inte medför negativa bieffekter i samma utsträckning som de anställningsskyddslagarna vi har i dag?

Bokens uppläggning och innehåll

För att ge en bakgrund till frågeställningarna i forskningen inleds framställningen med ett beskrivande kapitel om anställningsskyddets utformning och utveckling i Sverige och andra länder. Det finns stora skillnader mellan olika länder i lagstiftningens styrka och dessa skillnader är tämligen konstanta över tiden. Den svenska lagstiftningen, lagen om anställningsskydd (LAS), härrör från början av 1970-talet. Regelverket i LAS tillhör de mer strikta i internationell jämförelse och har i allt väsentligt behållit sina huvuddrag sedan lagstiftningen infördes.

Den svenska lagstiftningen kännetecknas även av att dispositiviteten är långtgående, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan avtala bort delar av regelverket. I Sverige finns också lagstiftade turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vilket tycks vara ovanligt i andra länder. I kapitlet diskuteras också i vilken grad regelverket i olika länder är differentierat med avseende på olika typer av företag eller grupper på arbetsmarknaden och den variation som kan finnas när det gäller domstolarnas faktiska tillämpning av anställningsskyddslagarna, t.ex. under olika konjunkturlägen.

I kapitel 3 diskuteras de potentiella effekter av anställningsskydd som identifierats i den teoretiska litteraturen. Dessa avser bl.a. dynamiken på arbetsmarknaden, sysselsättningens och arbetslöshetens nivå och sammansättning, strukturomvandling, löner och produktivitet. Inte bara den generella nivån på sysselsättning och arbetslöshet kan påverkas utan även fördelningen

bland olika grupper på arbetsmarknaden. Enligt teorin går det inte att på förhand bestämma i vilken riktning de flesta effekterna går; sysselsättningen kan exempelvis både öka och minska. Därför är empiriska studier nödvändiga.

Däremot bör dynamiken i ekonomin dämpas på grund av omfattande anställningsskydd i form av färre uppsägningar och nyanställningar, färre försvunna och nya arbetstillfällen samt färre nedlagda och nya företag. Den minskade dynamiken kan ta sig uttryck i exempelvis mer stabil sysselsättning över konjunkturcykeln. Om lönerna anpassas nedåt är det inte säkert att arbetsgivarens totala kostnader ökar, vilket kan medföra att effekterna av anställningsskyddet blir mindre än vad de annars skulle ha varit. De samlade välfärdseffekterna, som beror på samtliga ovannämnda faktorer, kan vara både gynnsamma och ofördelaktiga på sätt som inte går att avgöra på förhand.

Det finns också teoretiska resultat som visar på risker med den gängse reformstrategin att liberalisera reglerna för tidsbegränsade kontrakt, men lämna ett strikt regelverk för fasta anställningar oförändrat. Arbetsgivare kan ha incitament att säga upp tillfälligt anställda även om de är produktiva eftersom de annars blir fast anställda med höga uppsägningskostnader. Detta kan leda till överdriven personalomsättning och ökad arbetslöshet, vilket kan motverka fördelarna med en ökad flexibilitet.

Den forskning som försöker förklara varför anställningsskyddslagar existerar redovisas i kapitel 4. Förklaringarna hänger nära samman med vilka effekter anställningsskyddet antas ha. Om effekterna i huvudsak är gynnsamma, för både arbetsgivare och anställda, måste man förklara varför lagstiftning behövs. Överenskommelser mellan parterna borde annars kunna uppstå spontant.

I litteraturen anförs ofta någon form av marknadsmisslyckande, t.ex. en ofullständig försäkringsmarknad, som förklaring till

behovet av lagstiftning. Denna kan då säkra de anställdas skydd mot inkomstrisker på arbetsmarknaden. Alternativt kan förklaringar sökas i mer politisk-ekonomiskt orienterade modeller. De anställda som har relativt stark anknytning till arbetsmarknaden kan, i kraft av sin majoritet, genomdriva anställningsskyddslagar som är fördelaktiga för dem själva men som har ogynnsamma konsekvenser för marginalgrupper och kapitalägare. Ingen av teorierna kan dock förklara varför anställningsskyddets omfattning varierar mellan olika länder och varför dessa skillnader dessutom verkar vara robusta över tiden. Ett försök till förklaring går ut på att olika rättstraditioner – anglosaxisk, fransk, skandinavisk etc. – haft olika och långsiktiga återverkningar på i vilken grad anställningsskyddslagar används för att reglera arbetsmarknaden.

De empiriska forskningsresultaten om anställningsskyddets effekter redovisas i kapitel 5. Översikten är fokuserad på studier utförda efter 1990 och omfattar totalt ett åttioal arbeten. Studierna avser i huvudsak industrialiserade länder, men även ett antal undersökningar av utvecklingsländer ingår.

De olika studierna indelas efter vilken typ av data som används: (I) Studier av flera länder med aggregerade data; (II) studier av flera länder med disaggregerade data samt (III) studier av enskilda länder (oftast med disaggregerade data). Indelningen motiveras av två skäl. Möjligheterna att fastställa att de effekter som undersöks verkligen beror på anställningsskyddet – och inget annat – skiljer sig åt mellan de olika typerna av studier. Detta är väsentligt eftersom andra arbetsmarknadsinstitutioner eller länderspecifika omständigheter i övrigt också kan påverka de utfall som studeras.

I den förstnämnda gruppen, där de flesta studier av äldre datum återfinns, utnyttjas i huvudsak tvärsnittsvariation i anställningsskyddets styrka mellan olika länder. I grupperna (II) och (III) är data disaggregerade på individ-, företags-, bransch- eller

regionnivå. Möjligheterna till identifikation av effekterna är i allmänhet minst i (I) och störst i (III). I den senare gruppen studeras ofta partiella reformer av anställningsskyddet. Genom reformerna uppstår lämpliga kontrollgrupper naturligt då vissa grupper på arbetsmarknaden eller vissa typer av företag inte omfattas av reformen.

Indelningen är också grundad på att olika sorts effekter i viss mån analyseras. I grupp (I) studeras ländervis aggregerade effekter, avseende t. ex. sysselsättning, arbetslöshet eller produktivitet, medan de övriga grupperna tillåter analys av om effekter skiljer sig åt mellan olika branscher eller grupper på arbetsmarknaden.

Resultaten i kapitel 5 visar att resultaten i grupp (I) beträffande anställningsskyddets effekter på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet är mycket blandade. Större samstämmighet finns beträffande effekter på sammansättningen av sysselsättningen och arbetslösheten; marginalgrupper, särskilt ungdomar, tenderar att missgynnas. Inte heller i grupperna (II) och (III) tycks resultaten för sysselsättningens nivå vara entydiga, medan däremot bilden av sammansättningseffekterna får ytterligare stöd. Studierna i dessa grupper indikerar även att starkare anställningsskydd leder till att dynamiken i samhällsekonomin dämpas. Personalomsättningen minskar genom att färre personer sägs upp och nyanställs, och struktururomvandlingen går långsammare då färre jobb skapas och försvinner och in- och utträdet av företag minskar.

Studierna i grupperna (II) och (III) verkar dessutom ge visst stöd för att produktiviteten minskar. Varför produktiviteten skulle bli lägre är inte helt klarlagt. Men det kan t. ex. bero på att struktururomvandlingen går långsammare eller på minskad arbetsintensitet hos de anställda. I grupp (III) finns ett antal studier, däribland några svenska, som påvisar att sjukfrånvaron ökar med

striktare anställningsskydd. Sjukfrånvaro leder sannolikt till lägre produktivitet. Det finns dock också ett mindre antal studier som indikerar att arbetsplatsutbildningen tenderar att öka, vilket bör bidra till högre produktivitet.

I ett särskilt avsnitt i kapitel 5 redogörs för den relativt nya forskning som utnyttjar enkätdata för att undersöka hur anställningsskyddet påverkar upplevd trygghet i anställningen eller på arbetsmarknaden, vilket är viktiga faktorer vid en bedömning av lagstiftningens samlade välfärdseffekter. Effekten beträffande arbetsmarknadstryggheten är inte given på förhand eftersom både uppsägningsrisken och möjligheterna att få ett nytt jobb efter en eventuell uppsägning minskar. I studier av typ (II), där individdata för flera länder används, tycks resultaten tyda på ett mycket svagt eller t.o.m. negativt samband mellan styrkan på anställningsskyddet och upplevd trygghet, även bland fast anställda. Resultaten ligger även i linje med en studie av typ (III), där en partiell reform av regelverket för fasta anställningar i Spanien undersöktes. Antalet studier på området är ännu inte särskilt stort, men resultaten gör att det finns anledning att fråga sig i vilken utsträckning som anställningsskyddet – i dess nuvarande omfattning i Sverige – är en effektiv lösning på det marknadsmisslyckande som en ofullständig försäkringsmarknad utgör.

Ett helhetsintryck av studierna i (II) och (III) är att effekterna påfallande ofta är olika i olika branscher, typer av företag och bland olika grupper på arbetsmarknaden. Dessa effekter har inte varit möjliga att upptäcka i de aggregerade studier som tidigare dominerat i litteraturen. Gemensamt för samtliga typer av studier är att ytterst få resultat finns beträffande effekter på löner. Löneeffekter diskuteras sällan i den allmänna debatten, men de har stor betydelse både för välfärd och för hur företagens kostnader för anställningsskyddet påverkas.

I kapitel 6 görs en helhetsbedömning av de forskningsresultat

som redovisats. Dessutom diskuteras hur tillämpliga resultaten kan anses vara för Sverige. Att väga samman ett så stort antal studier, som dessutom genomförts med olika metoder och för olika tidsperioder, är naturligtvis en grannlaga uppgift.

I kapitlet görs försök till två olika sammanvägningar. Dels en som utgår från tydligt redovisade kvalitetskriterier och dels en som, för jämförelsens skull, bortser från dessa. Kvalitetskriterierna är främst kopplade till de undersökningsmetoder som använts, eftersom vissa metoder är bättre än andra på att säkerställa att de effekter som identifieras verkligen härrör från anställningsskyddet och inget annat. I den första sammanvägningen läggs därför mer vikt vid de nyare resultaten i grupperna (II) och (III) än vid de traditionella studierna i grupp (I), medan den andra sammanvägningen ger studierna i de tre grupperna samma vikt.

Det visar sig att slutsatserna blir något olika i de två sammanvägningarna, men inte radikalt annorlunda. Den huvudsakliga skillnaden är att slutsatsen att produktiviteten minskar med ett starkt anställningsskydd blir något svagare om lika vikt läggs vid samtliga studier, oberoende av kvalitetsaspekter. Man bör dock hålla i minnet att en viss grad av subjektivitet antagligen är ofrånkomlig när ett stort forskningsområde ska sammanfattas.

Anställningsskyddet tycks alltså fungera som tänkt i det avseendet att risken att bli uppsagd från en anställning verkligen minskar. Detta tycks dock ske till priset av att trösklarna på arbetsmarknaden höjs för personer med svag förankring där, och ett minskat resursutnyttjande i ekonomin. Samtidigt pekar flera studier på att den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden inte nödvändigtvis är högre i länder med ett starkt anställningsskydd.

Svenska förhållanden avseende anställningsskyddet utmärker sig genom att dispositiviteten är särskilt långtgående jämfört med andra länder. En brist i forskningen är att effekterna av dispositivitet varken utforskats teoretiskt eller empiriskt. I ljuset av de forsk-

ningsresultat som pekar på att effekterna av anställningsskydd kan vara mycket olika i olika branscher och typer av företag framstår möjligheterna att avvika från lagens bokstav som en klar fördel. Betydelsen av dispositiviteten bör dock inte överdrivas, eftersom den också medför kostnader av olika slag och huvudsakligen är begränsad till inskränkningar i eller utökad användning av tidsbegränsade kontrakt samt avvikelser från turordningsregler vid uppsägningar beroende på arbetsbrist. Informationen om hur dispositiviteten fungerar i praktiken är fortfarande alltför knapphändig för att det ska gå att dra några mer bestämda slutsatser om hur den inverkar på de effekter som diskuteras i denna forskningsöversikt. Det förefaller bl.a. oklart i vilken grad dispositiviteten gynnar eller missgynnar marginalgrupper vid undantag från turordningsreglerna.

Bokens innehåll sammanfattas i kapitel 7. Översikten visar att det både finns en samstämmighet och fortsatta oklarheter i forskningen om anställningsskyddets effekter. Det saknas fortfarande viktiga pusselbitar för att bedöma de samlade välfärdseffekterna, t.ex. effekter på löner. Även om Sverige ingår i många studier som utnyttjar ländervariation i anställningsskyddets styrka, finns ännu få analyser av specifikt svenska förhållanden. Förhoppningsvis kan genomgången av de internationella erfarenheterna ändå bidra till en saklig diskussion om ett flertal policyrelevanta frågor relaterade till anställningsskyddet och dess effekter.

Anställningsskyddets utformning och utveckling

ANSTÄLLNINGSSKYDDET REGLERAS genom lagstiftning i de flesta länder. Regleringarna innebär att arbetsgivare åläggs restriktioner avseende möjligheten att säga upp personal, utnyttja tidsbegränsade anställningar eller rörande andra aspekter av anställningsförhållandet. Den svenska lagen om anställningsskydd (LAS) fick sin första omfattande utformning i början av 1970-talet. Sedan dess har vissa modifieringar gjorts, framför allt avseende reglerna för tidsbegränsade anställningar, men i stort sett har anställningsskyddet behållit sina huvuddrag.

Lagstiftningen om anställningsskydd betraktas ofta som en av flera s. k. institutioner på arbetsmarknaden, varmed menas att den utgör ett ramverk av reglerade villkor och förutsättningar som tenderar att förändras relativt lite över tiden. Bland andra institutioner på arbetsmarknaden i Sverige och andra länder kan nämnas facklig organiseringsgrad, löneförhandlingssystemet, utformningen av aktiv och passiv arbetsmarknadspolitik samt

lagstiftning om minimilöner. Däremot finns det stora skillnader mellan olika länder i institutionernas utformning och detta gäller även anställningsskyddet.

I detta kapitel definieras inledningsvis anställningsskyddets olika tillämpningsområden, vilka är gemensamma för de flesta länder. Därefter redovisas utvecklingen över tiden i lagstiftningens styrka och skillnader mellan olika länder, med hjälp av OECD:s index. Förhållandena i Sverige jämförs med dem i andra länder inom de olika huvudområdena. Vidare diskuteras ett antal frågor som rör hur rättvisande OECD:s index är. Detta gäller bl. a. heterogeniteten i lagstiftningen avseende olika grupper på arbetsmarknaden och olika typer av företag samt i vilken grad detta fångas av befintliga index. Sist i kapitlet diskuteras även implikationerna av dispositivitet i lagstiftningen och den forskning som undersöker i vilken utsträckning domstolar i olika länder dömer olika i arbetsrättsrelaterade mål beroende på konjunkturläget.

Vad är anställningsskydd?²

Lagstiftningens olika tillämpningsområden i Sverige och andra länder kan åskådliggöras schematiskt, som i figur 1. Regelverket kan delas in i tre olika huvudområden, avseende tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och kollektiva uppsägningar. Med en tillsvidareanställning, ofta benämnd fast anställning, avses att den ska betraktas som fortlöpande, såvida inte »saklig grund« för uppsägning föreligger. Beträffande tillsvidareanställningar kan de restriktioner som lagstiftningen ålägger arbetsgivaren indelas i undergrupperna procedurregler,

2. Detta avsnitt bygger till stor del på OECD (1999, 2004).

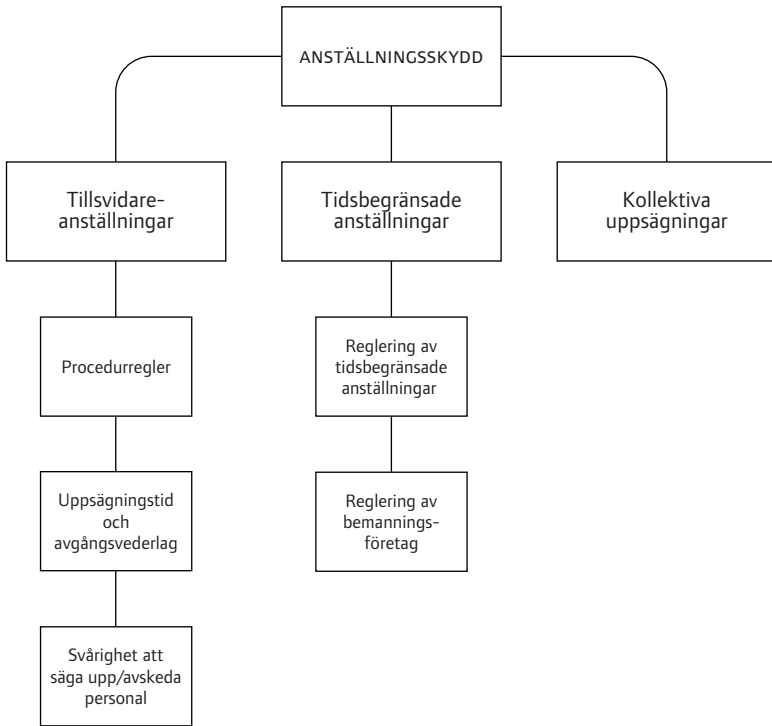
uppsägningstid och avgångsvederlag samt svårighet att säga upp/avskeda personal.

Till den förstnämnda undergruppen, procedurregler, hör vissa av de åtgärder som arbetsgivaren måste vidta under perioden från beslutet om uppsägning fram till dess den verkställs. Innebörden av dessa åtgärder är att uppsägningsbeslut på olika sätt fördröjs, exempelvis genom att den anställde måste meddelas uppsägningen i skriftlig form eller att arbetsgivaren i förväg åläggs att överlägga med eller få godkännande från tredje part, t. ex. en facklig organisation eller myndighet.

Den andra undergruppen, uppsägningstid och avgångsvederlag, innefattar mer direkta mått på de kostnader som är förbundna med en uppsägning. Uppsägningstid anges vanligen i antal veckor eller månader och ökar typiskt sett med längden på anställningstiden. Avgångsvederlag förekommer inte i alla länder, men fastställs i förekommande fall regelmässigt som ett belopp uttryckt i antal månadslöner och tenderar liksom uppsägningstiden att öka med anställningstiden. Uppsägningstiderna och avgångsvederlagen avser uppsägningar som skett på saklig grund.

Svårighet att säga upp/avskeda personal, den tredje och sista undergruppen i regelverket, är ett sammanfattningsbegrepp för övriga restriktioner för tillsvidareanställningar. Häri ingår en av grundbultarna i lagstiftningen, nämligen definitionen av vad som utgör saklig grund för uppsägning. Giltiga skäl kan avse företagets ekonomiska situation eller förhållanden relaterade till arbetstagarens person, t. ex. misskötsel av arbetsuppgifterna.

En uppsägning kan förklaras oskäligen om arbetsgivaren inte kan visa att denne i rimlig utsträckning vidtagit nödiga åtgärder för att undvika uppsägningen, t. ex. en utredning om huruvida det föreligger möjlighet till omplacering eller vidareutbildning av den anställde. Vidare kan särskilda regler finnas för hur urvalet bland de anställda ska göras vid en uppsägning som motiveras



FIGUR 1. Tillämpningsområden i lagstiftning om anställningsskydd.

av företagets ekonomiska situation. Anställningstid, ålder eller sociala förhållanden kan därvid utgöra urvalskriterier som måste beaktas för att en uppsägning ska anses skälig. Om regelverket inte följs avseende saklig grund för uppsägning kan domstol besluta om olika sanktioner mot arbetsgivaren. Domstolen kan bl. a. ålägga arbetsgivaren att återanställa den uppsagde och /eller erlägga ett skadestånd till denne.

Det andra tillämpningsområdet i figur 1 avser regler för tids-

begränsade anställningar i olika länder. Dessa anställningar tenderar att vara förknippade med ett bestämt datum då anställningen upphör och kännetecknas i övrigt av att de inte skyddas på samma sätt som reguljära, fasta anställningar. De tidsbegränsade anställningarna medger en större flexibilitet för arbetsgivaren att anpassa personalstyrkan efter förändringar i efterfrågan och möjliggör också en utvärdering av en anställds arbetsprestationer innan en eventuell fast anställning erbjuds, vilket minskar osäkerheten vid rekryteringsbeslut. För att inte arbetsgivaren ska kunna kringgå strikta regler för reguljära anställningar genom att i överdriven utsträckning erbjuda tidsbegränsade anställningar omgärdas emellertid utnyttjandet av de senare med ett antal restriktioner.

En av de viktigaste restriktionerna för tillfälliga anställningar avser vilka skäl som är giltiga för att anställa någon på tillfällig basis. Regelmässigt är projektarbete, säsongsarbete och vikariat godtagbara skäl. Utöver dessa skäl kan tidsbegränsade anställningar tillåtas i varierande grad; arbetsgivare kan t. ex. ha rätt att tillfälligt anställa särskilda grupper på arbetsmarknaden, företrädesvis ungdomar eller andra nyinträdande, men kan också vara helt och hållet befriade från att behöva ange några skäl. Till andra väsentliga begränsningsregler på området hör maximalt antal tidsbegränsade anställningskontrakt som kan innehåsa i en följd och maximal sammanlagd tid i denna anställningsform hos en och samma arbetsgivare.

Möjligheten att utnyttja s.k. bemanningsföretag, vilka hyr ut personal till andra företag för att täcka tillfälliga arbetstoppar eller för längre tidsperioder, regleras på liknande sätt som tidsbegränsade anställningar. Dels definieras vilka typer av arbeten som legalt kan förekomma i bemanningsföretag, dels fastställs hur många gånger ett kontrakt kan förnyas och den maximala längden på ett kontrakt hos ett och samma företag.

Som framgår av figur 1 är det tredje och sista huvudområdet i

lagstiftningen regler för kollektiva uppsägningar. Om en uppsägning definieras som kollektiv innebär det att ytterligare restriktioner åläggs arbetsgivaren i förhållande till det tidigare diskuterade regelverket för individuella uppsägningar. Detta föranleds av att större uppsägningar också kan antas få större sociala konsekvenser, särskilt om uppsägningen sker på en ort med hög arbetslöshet eller begränsade alternativa sysselsättningsmöjligheter.

En viktig aspekt inom detta tillämpningsområde är hur kollektiva uppsägningar definieras. Det avgörs i allmänhet av antalet anställda som berörs och gränserna för detta varierar mellan olika länder. De extra restriktioner som kan bli aktuella vid en kollektiv uppsägning rör krav på att varsel meddelas till facklig eller annan arbetstagarorganisation samt till myndighet, exempelvis Arbetsförmedlingen, och att uppsägningsprocessen fördröjs ytterligare. Krav på överläggningar med företrädare för de anställda kan också förekomma. Vidare kan arbetsgivaren i vissa länder åläggas att utbetala högre avgångsvederlag (än i genomsnitt per anställd vid individuella uppsägningar) och att finansiera åtgärder som underlättar de uppsagdas omställning till ett nytt arbete, såsom särskilda förmedlingsinsatser och utbildning.

Utvecklingen i Sverige och andra länder

Hur ska anställningsskyddets styrka jämföras mellan länder? Lagstiftningen är komplex, vilket bör ha framgått av den mycket översiktliga framställningen i föregående avsnitt. Vissa beståndsdelar är relativt lätta att kvantifiera, som uppsägnings-tider och avgångsvederlag, medan andra är mer kvalitativa till sin karaktär och därmed svårare att värdera betydelsen av. Kostnadsaspekten av de olika beståndsdelarna är central, eftersom

ökade kostnader för arbetsgivaren bl. a. leder till minskad efterfrågan på arbetskraft.

Ett sätt att få en översiktlig uppfattning om lagstiftningens styrka är att konstruera ett index, dvs. ett sammanvägt mått på styrkan i anställningsskyddet. Det mest omfattande indexet avseende lagstiftningens olika beståndsdelar har konstruerats av OECD. Detta index beaktar regelverket inom samtliga de huvudområden som nämndes i föregående avsnitt, nämligen tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och kollektiva uppsägningar. Indexet har en heltalsskala mellan 0 och 6, där den högsta siffran representerar den mest strikta lagstiftningen.³ OECD har uppdaterat och utökat sitt index flera gånger sedan 1990-talet, både vad avser komponenterna i indexet och antalet länder som ingår. Den senaste versionen avser förhållandena under 2003 (OECD, 2004).

OECD:s olika index har kommit att spela en stor roll i den empiriska forskningen om anställningsskyddets effekter. Indexen avser dock endast industriländer och Världsbanken har därför konstruerat ett (mindre omfattande) index som dessutom inkluderar utvecklingsländer. Även ett antal forskare har lanserat alternativa index.⁴ För att ytterligare belysa lagstiftningens styrka finns index som bygger på enkäter till arbetsgivare, genomförda av bl. a. den internationella arbetsgivarorganisationen International Organisation of Employers (IOE).⁵ En sammanställning, gjord

3. Det bör noteras att skalan på indexet är ordinal, inte kardinal. Detta innebär att det enda som kan utläsas av en högre siffra, jämfört med en lägre, är att lagstiftningen är strängare. Samma avstånd mellan två par av siffror på skalan (t. ex. 4 och 3 respektive 3 och 2) kan inte tolkas som att skillnaden i styrka är lika stor mellan de två paren.

4. Se t. ex. Lazear (1990), Blanchard och Wolfers (2000) samt Belot och van Ours (2004). OECD:s senaste index har förlängts bakåt i tiden av Allard (2005).

5. En fördel med enkäter till arbetsgivare är att de torde ha bättre kunskap än

av OECD, visar på en relativt hög korrelation mellan OECD:s index och de mest utnyttjade alternativen, inklusive IOE:s enkäter (OECD, 1999).

Samtliga index är mer eller mindre explicita sammanvägningar av olika komponenter i lagstiftningen, och sådana sammanvägningar innehåller ofrånkomligen inslag av subjektivitet. Hur ska t. ex. betydelsen av regler för fasta anställningar värderas i förhållande till regler för tidsbegränsade anställningar? Hur ska storleken på avgångsvederlagen vägas mot längden på uppsägningstiderna? Det finns inga självklara svar på sådana frågor.

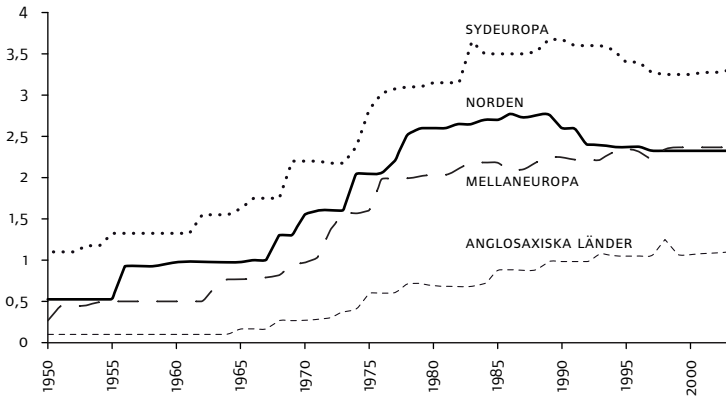
Figur 2 visar anställningsskyddets utveckling under perioden 1950–2003 i olika grupper av OECD-länder. Figuren bygger på Allards (2005) förlängning bakåt i tiden av OECD:s index (2004) för enskilda länder. Länderna har aggregerats i fyra grupper med liknande grad av anställningsskydd, dels för att skapa bättre överblick och dels för att uppgifter för enskilda länder under den äldsta perioden (1950- och 1960-talen) enligt min bedömning bör betraktas som mer osäkra än uppgifter för aggregaten.

De fyra ländergrupperna i figuren är Sydeuropa, Norden, Mellaneuropa samt anglosaxiska länder, i vilka ingår bl. a. USA, Kanada och Storbritannien. Det framgår att anställningsskyddets styrka varierar stort mellan flera av ländergrupperna och att det ökat överlag sedan periodens början. Sedan början av 1980-talet är dock nivån på anställningsskyddet mer stabil.⁶ År 2003 varie-

andra om de kostnader som anställningsskyddet ger upphov till. Till de potentiella nackdelarna hör dock att utformningen av frågorna och det allmänna konjunkturläget kan påverka svaren i en bestämd riktning. Det kan också finnas problem med selektion om kostnaderna påverkar in- och utträdet av företag på marknaden. Se t. ex. diskussionen i Harding (2005).

6. Denna utveckling kan kontrasteras mot avregleringen av produktmarknaderna, där värdet på det relevanta indexet minskat från drygt 5 till omkring 2 för 21 OECD-länder under perioden 1980–2003 (OECD, 2006).

FIGUR 2. Anställningsskyddslagarnas styrka i olika grupper av OECD-länder, 1950–2003. Index.

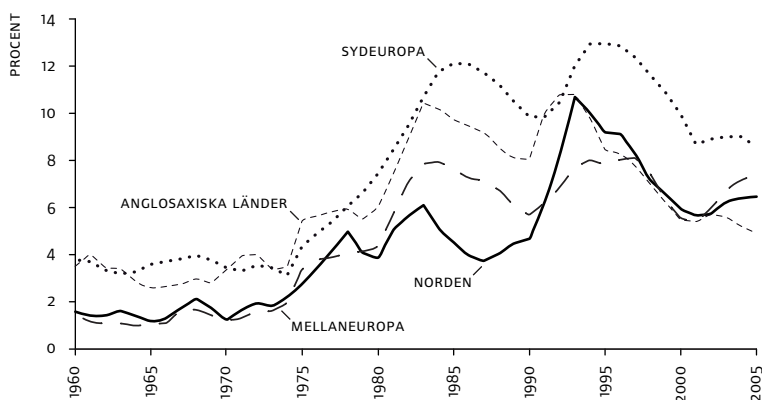


Anm.: Skalan för index är 0–6, där 6 betecknar den mest strikta lagstiftningen. OECD:s sammanvägda index för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och kollektiva uppsägningar har förlängts bakåt i tiden (exklusive två delkomponenter i regelverket för tillsvidareanställningar, »fördröjning för att påbörja uppsägningstid« och »kompensation för uppsägning utan saklig grund«). Sydeuropa = Grekland, Italien, Portugal och Spanien. Mellaneuropa = Belgien, Frankrike, Nederländerna, Schweiz, Tyskland och Österrike. Anglosaxiska länder = Australien, Irland, Kanada, Nya Zeeland, Storbritannien och USA. Norden = Danmark, Finland, Norge och Sverige. Aggregering av länderdata utförd av författaren, med ovägda medelvärden.

Källa: Allard (2005).

rade det genomsnittliga indexet på den sexgradiga skalan mellan 1,1 (anglosaxiska länder) och 3,3 (Sydeuropa) i de olika länderaggregaten. Norden och Mellaneuropa uppvisar en liknande nivå på anställningsskyddet (omkring 2,3). Det finns vissa tendenser till konvergens; sedan början av 1990-talet har lagstiftningen blivit något liberalare i framför allt Sydeuropa och Norden, medan anställningsskyddet i den anglosaxiska ländergruppen blivit något

FIGUR 3. Arbetslösheten i olika grupper av OECD-länder, 1960–2005. Procent av arbetskraften.



Anm.: Se anm. till figur 2 för länderförteckning och information om aggregeringen.

Källa: OECD.

starkare jämfört med mitten av 1980-talet. Det övervägande intrycket är annars att skillnaderna mellan ländergrupperna är påfallande robusta.⁷

Figur 3 visar arbetslösheten i samma länderaggregat under perioden 1960–2005. Liksom i föregående figur kan en trendmässig ökning noteras fram till 1990-talet, med undantag av de anglosaxiska länderna där den uppåtgående trenden bryts redan i början av 1980-talet. Arbetslösheten har sedan 1980-talet nästan

7. Indelningen i de olika grupperna i figuren sammanfaller delvis med olika rättstraditioner: fransk (Sydeuropa och delar av Mellaneuropa), tysk (delar av Mellaneuropa), skandinavisk respektive anglosaxisk. Rättstraditioner har i litteraturen framförts som en möjlig orsak till bestående skillnader mellan olika länder avseende anställningsskydd och andra regleringar på arbetsmarknaden (Botero m. fl., 2004). Dessa resultat diskuteras mer ingående i kapitel 4.

genomgående varit högre i Sydeuropa än i övriga grupper. Med undantag för en period under 1990-talet har Norden haft en låg arbetslöshet relativt andra länder. De anglosaxiska länderna uppvisar en relativt hög arbetslöshet under större delen av perioden, men har sedan 1990-talets mitt haft en lägre arbetslöshetsnivå än de andra ländergrupperna.

Observationer liknande dem i figuren har föranlett en diskussion bland forskare i vilken grad den ökade arbetslösheten i Europa kan förklaras med starkt anställningsskydd. En viss, men långtifrån fullständig, samvariation mellan grad av anställningsskydd och arbetslöshet kan visserligen konstateras i figurerna 2 och 3. Frågan om eventuella orsakssamband kompliceras dock bl. a. av att anställningsskyddet började bli mer strikt ungefär ett decennium innan den kraftiga ökningen av arbetslösheten ägde rum i mitten av 1970-talet.

Hur strikt är anställningsskyddet i Sverige jämfört med andra OECD-länder? Detta framgår av tabell 1, som dels visar OECD:s heltäckande index och dels separata index för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar respektive kollektiva uppsägningar. Uppgifterna avser 2003 och inkluderar, förutom de »gamla« OECD-länderna i figurerna 2 och 3, även Japan och de »nya« medlemsländerna i Östeuropa, Asien och Latinamerika.

Anställningsskyddet i Sverige är relativt omfattande jämfört med andra länder. OECD:s sammanfattande index för Sverige är 2,2, vilket innebär att landet rangordnas på plats 19 bland de 28 länderna.⁸ Regleringarna är klart striktare än genomsnittet när det gäller reguljära anställningar och kollektiva uppsägningar, men något liberalare än genomsnittet i fråga om tidsbegränsade anställningar. USA, Storbritannien och Kanada har minst strikt

8. I en alternativ viktning av de olika komponenterna i lagstiftningen får Sverige värdet 2,6 och rangordnas på plats 21 (OECD, 2004).

2 · ANSTÄLLNINGSSKYDDETS UTFORMNING OCH UTVECKLING

TABELL I. Anställningsskyddslagarnas styrka, totalt och i olika huvudområden, i olika OECD-länder, 2003. Index.

	TOTALT	TILLSVIDARE- ANSTÄLLNINGAR	TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	KOLLEKTIVA UPPSÄGNINGAR
Sverige	2,2	2,9	1,6	4,5
Australien	1,2	1,5	0,9	2,9
Belgien	2,2	1,7	2,6	4,1
Danmark	1,4	1,5	1,4	3,9
Finland	2,0	2,2	1,9	2,6
Frankrike	3,0	2,5	3,6	2,1
Grekland	2,8	2,4	3,3	3,3
Irland	1,1	1,6	0,6	2,4
Italien	1,9	1,8	2,1	4,9
Japan	1,8	2,4	1,3	1,5
Kanada	0,8	1,3	0,3	2,9
Mexiko	3,1	2,3	4,0	3,8
Nederländerna	2,1	3,1	1,2	3,0
Norge	2,6	2,3	2,9	2,9
Nya Zeeland	1,5	1,7	1,3	0,4
Polen	1,7	2,2	1,3	4,1
Portugal	3,5	4,3	2,8	3,6
Schweiz	1,1	1,2	1,1	3,9
Slovakien	1,9	3,5	0,4	2,5
Spanien	3,1	2,6	3,5	3,1
Storbritannien	0,7	1,1	0,4	2,9
Sydkorea	2,0	2,4	1,7	1,9
Tjeckien	1,9	3,3	0,5	2,1
Turkiet	3,7	2,6	4,9	2,4
Tyskland	2,2	2,7	1,8	3,8
Ungern	1,5	1,9	1,1	2,9
USA	0,2	0,2	0,3	2,9
Österrike	1,9	2,4	1,5	3,3
GENOMSNIITT	2,0	2,2	1,8	3,0

Anm.: Skalan för indexen är 0–6, där 6 betecknar den strängaste lagstiftningen.

Källa: OECD (2004).

lagstiftning i sin helhet, medan Turkiet, Portugal, Mexiko och Spanien har den mest långtgående.

En viktig förändring av den amerikanska lagstiftningen är att flertalet delstater sedan 1980-talet infört möjligheten för anställda att bl. a. få frågan om saklig grund för uppsägning prövad i domstol. Även med beaktande av dessa förändringar i restriktiv, eller mer klagörande, riktning är dock USA fortfarande det land som OECD rangordnar som liberalast när det gäller anställningsskyddet.

Arbetsbrist utgör i Sverige saklig grund för uppsägning liksom personliga skäl, vilka innefattar misskötsel av arbetsuppgifter och bristande kompetens. Är misskötseln särskilt grov, vid exempelvis kriminalitet, kan avsked bli aktuellt, vilket innebär omedelbar separation från anställningen utan någon uppsägningstid. Arbetsbrist definieras i princip som allt som inte är personliga skäl och kan vara ekonomiska, organisatoriska eller andra verksamhetsrelaterade skäl.

I Sverige finns dessutom ett antal restriktioner som berör arbetsgivarens inflytande över sammansättningen av personalstyrkan, bl. a. turordningsregler som stipulerar att uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske enligt principen »sist-in-först-ut» och regler som innebär att personer som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning, givet att vissa villkor rörande längden på den tidigare anställningen är uppfyllda. Turordningsregler tycks sällan vara lagstadgade i andra OECD-länder, medan regler för företrädesrätt är mer vanligt förekommande.⁹ I Sverige krävs dock inte något godkännande i förväg av en tredje part rörande arbetsbristrelaterade skäl för en

9. I Frankrike, Italien, Mexiko och Nederländerna anger lagen att turordningsregler kan eller ska användas i samband med kollektiva uppsägningar, dock i vissa fall tillsammans med andra urvalskriterier (OECD, 1999).

uppsägning och det finns, till skillnad från flertalet andra OECD-länder, inte heller några lagreglerade avgångsvederlag.¹⁰

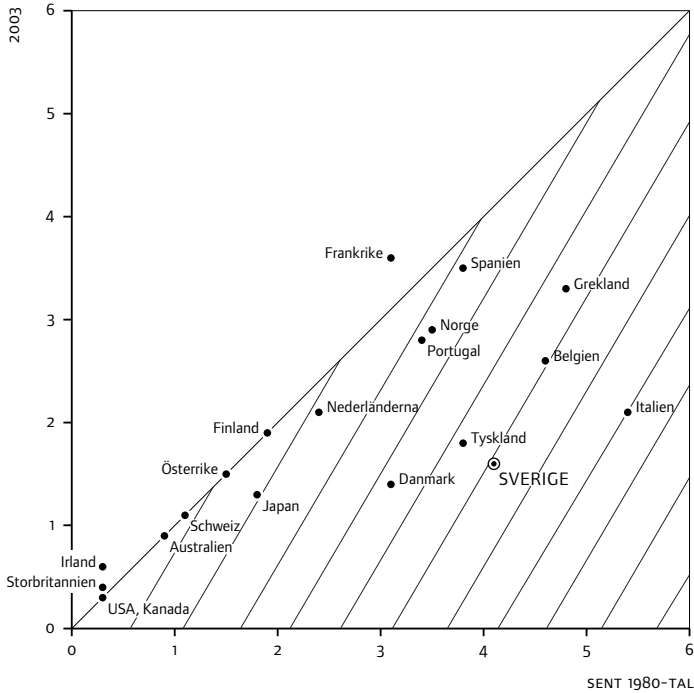
I jämförelse med andra länder har svensk lagstiftning dock mer långtgående restriktioner avseende tillsvidareanställningar i ett antal avseenden. För det första är uppsägningstiden för en person med nio månaders anställningstid en månad, medan anställningstider på fyra och 20 år ger tre respektive sex månaders uppsägningstid, vilket i samtliga fall är längre än genomsnittet i OECD-området (OECD, 2004).

Vidare är kraven på åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att undvika en uppsägning av personliga skäl relativt höga och innefattar en noggrann omplaceringsutredning, rehabilitering, anpassning av arbetsplatsen och utbildning (Rönömar, 2006). För det tredje förefaller de skadestånd som maximalt kan utdömas, om saklig grund saknas för en uppsägning, ligga på en hög nivå i Sverige. För uppsägning av en person med 20 års anställningstid utgör denna kompensation 32 månadslöner, vilket är högre än i något annat OECD-land (OECD, 2004). Arbetsdomstolen (AD) är den instans i Sverige som i sista hand prövar rättstvister rörande saklig grund för uppsägning eller andra frågor relaterade till arbetsrättslagstiftningen.

I sin helhet framstår de svenska reglerna för tidsbegränsade anställningar som mer liberala än reglerna för tillsvidareanställningar, vid en internationell jämförelse. Sverige ligger på en genomsnittlig nivå avseende de förra. Den maximala längden på en tidsbegränsad anställning i form av en s.k. överenskommen visstidsanställning var dock 2003 kortare än för jämförbara

10. Avgångsvederlag vid individuella uppsägningar förekommer i bl. a. Danmark, Frankrike, Italien, Nederländerna, Portugal, Spanien och Storbritannien (OECD, 2004). Storleken varierar dock beroende på anställningstid och mellan länder.

FIGUR 4A. Reformer av lagstiftningen rörande tidsbegränsade anställningar i olika OECD-länder.



Anm.: Index på axlarna avser lagstiftningens styrka vid respektive tidpunkt. I den streckade, nedre halvan återfinns länder som liberaliserat lagstiftningen mellan de två tidpunkterna.

Källa: OECD (2004).

anställningsformer i något annat industriland (OECD, 2004). Sedan 2007 innebär den nya anställningsformen »allmän visstidsanställning« att den maximala längden utsträckts från 12 till 24 månader. För tidsbegränsade anställningar i form av provanställning och vikariat är den maximala längden för närvarande 6 respektive 24 månader. En tidsbegränsad anställning i Sverige kan,

med undantag för provanställningar, inte sägas upp i förtid utan saklig grund. En anställd med tidsbegränsat kontrakt omfattas inte heller av några turordningsregler. När anställningskontraktet väl löpt ut finns dock inga lagstadgade uppsägningskostnader och flexibiliteten kan också påverkas genom längden på kontraktet.

Det svenska regelverket angående kollektiva uppsägningar tillhör sammantaget de mest strikta i OECD-området. I princip betraktas alla uppsägningar som inte sker av personliga skäl som kollektiva och antalet uppsagda påverkar endast rapporteringsskyldigheten till Arbetsförmedlingen, där gränsen går vid fem anställda (Storrie, 2007). Kraven på varsel är relativt långtgående (OECD, 1999). Emellertid stipuleras inte något lagstadgat avgångsvederlag och det finns inte några krav på särskilda stödåtgärder till de uppsagda, utöver informationsinsatser och överläggningar med facklig organisation.

I figur 2 kunde noteras att lagstiftningen liberaliserats något i flera av ländergrupperna sedan 1980-talet. Liberaliseringarna har dock inte varit jämnt fördelade mellan de tre huvudområdena i lagstiftningen, utan har nästan uteslutande avsett reglerna för tidsbegränsade anställningar. I figur 4A jämförs lagstiftningens styrka avseende tidsbegränsade anställningar 2003 (lodräta axeln) med förhållandena under slutet av 1980-talet (horisontella axeln). I den nedre, streckade halvan av figuren ryms de länder som liberaliserat regelverket under perioden och där ryms de flesta av observationerna, de svenska. Motsvarande figur för tillsvidareanställningar visar i stället en ansamling av länder, där även Sverige ingår, på eller nära den 45-gradiga linjen, vilket innebär att inga eller mycket blygsamma reformer vidtagits (figur 4B). Ett av undantagen är Spanien, där uppsägningskostnaderna för vissa grupper av fast anställda reducerades 1997.

En möjlig förklaring till att reformer genomförts på så många

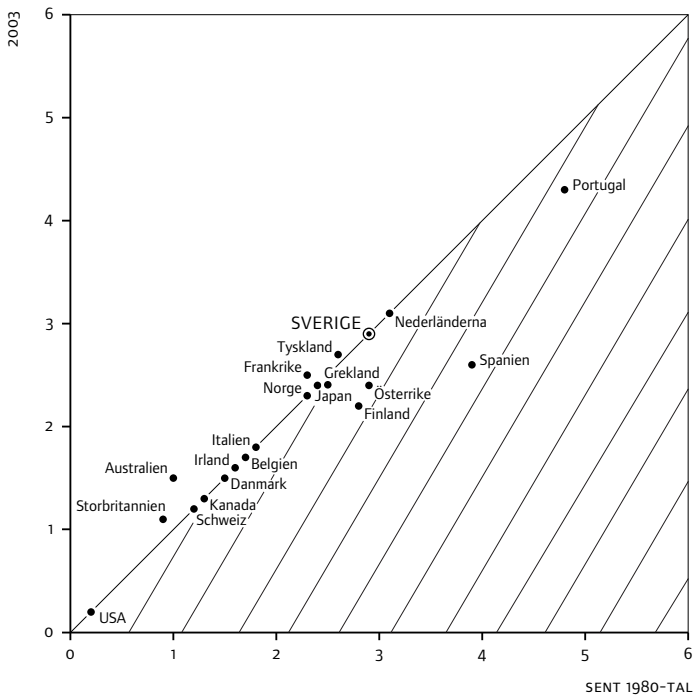
håll i Europa kan vara att lagstiftningen om anställningsskydd, med rätt eller orätt, uppfattats som en bidragande orsak till en bestående och hög arbetslöshet, vilket lett till ett politiskt tryck att åstadkomma förändringar. Att reformstrategin varit så ensidigt inriktad på liberaliseringar av villkoren för tidsbegränsade kontrakt kan bero på potentiellt politiskt motstånd från den avsevärt större, och på arbetsmarknaden mer etablerade och välorganiserade, gruppen med tillsvidareanställningar.

I tabell 2 presenteras mer detaljerad information om några av de viktigaste förändringarna i det lagreglerade anställningsskyddet i Sverige från början av 1970-talet fram till i dag. Lagen om anställningsskydd (LAS) infördes 1974 och utgjorde den första omfattande lagstiftningen på det arbetsrättsliga området. Men redan dessförinnan, 1971, tillkom ett visst anställningsskydd för arbetskraft äldre än 45 år och sedan ännu längre tillbaka har det funnits lagstadgade restriktioner rörande möjligheten för uppsägningar av bl. a. statligt anställda och vid särskilda personliga omständigheter, såsom fullgörande av värnpliktstjänstgöring och graviditet. Även i fall då en uppsägning innebär att föreningsrätt kränks har restriktioner funnits (SOU 1973:7).

Den utformning LAS fick 1974 har förblivit intakt i sina mest väsentliga beståndsdelar. Som delvis framgått av figur 4A har emellertid ett antal reformer rörande möjligheten till tidsbegränsade anställningar genomförts, första gången 1982. Några av de större förändringar som gjordes under 1990-talet var att personaluthyrning, via bemanningsföretag, blev laglig 1993 och att arbetsgivaren sedan 1997 inte längre behöver ange något särskilt skäl för överenskommen visstidsanställning. Sedan 2007 omfattas även allmän visstidsanställning.¹¹ Det har varit mer

11. För övriga tidsbegränsade anställningsformer, dvs. vikariat och provanställning, krävs däremot skäl.

FIGUR 4B. Reformer av lagstiftningen rörande tillsvidareanställningar i olika OECD-länder.



Anm.: Se anm. till figur 4A för ytterligare detaljer.

Källa: OECD (2004).

tunnsått med förändringar i regelverket avseende fast anställda. Den dåvarande borgerliga regeringen införde 1994 en möjlighet för arbetsgivare att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, men den nya socialdemokratiska regeringens »återställare« året därpå eliminerade denna möjlighet.

År 2001 infördes återigen en möjlighet till undantag från

EFFEKTER AV ANSTÄLLNINGSSKYDD

TABELL 2. Några reformer av det lagstadgade anställningsskyddet i Sverige, 1971–2007.

ÅR	REFORM
1971	För arbetstagare som uppnått 45 års ålder införs regler om uppsägningstid och företrädesrätt till arbete vid återanställningar.
1974	Lagen om anställningsskydd (LAS) införs. Anställda får inte sägas upp utan saklig grund (arbetsbrist och grov misskötsel av arbetsuppgifterna utgör saklig grund). Regler om uppsägningstid och företrädesrätt till arbete vid återanställningar införs för samtliga anställda. Vid uppsägningar ska arbetstagarrepresentanter normalt konsulteras. Turordningsregler vid uppsägningar på grund av arbetsbrist införs. Möjligheterna till tidsbegränsade anställningar begränsas.
1982	Möjlighet till provanställning under maximalt sex månader införs.
1993	Bemanningsföretag blir tillåtna.
1994	Möjlighet införs för företag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Perioden för provanställning förlängs till tolv månader.
1995	Möjligheten för företag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist avskaffas, men möjligheterna att påverka turordningen genom kollektivavtal utökas. Perioden för provanställning förkortas till sex månader.
1997	Arbetsgivare behöver ej längre ange skäl för en viss form av tidsbegränsad anställning, s. k. överenskommen visstidanställning, då maximalt fem personer samtidigt innehar denna typ av anställningskontrakt.
2001	Möjlighet införs för företag med högst tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.
2007	Möjlighet till s. k. allmän visstidsanställning under maximalt 24 månader införs.

Källa: SOU 1973:7, OECD (2004), Lunning och Toijer (2006, 2007).

turordningsreglerna, men denna gång enbart avseende företag med högst tio anställda. Denna reform har visat sig vara mer långlivad än den föregående, vilket torde bero på att en överenskommelse nåddes mellan miljöpartiet och de borgerliga partierna, dvs. över blockgränserna i riksdagen. Det faktum att reformen 2001 varit stabil har också möjliggjort för forskare att utvärdera dess effekter (se diskussionen i »Studier av enskilda länder«, s. 89).

Även om de liberaliseringar av anställningsskyddet som genomförts i Sverige och de flesta andra europeiska länder nästan undantagslöst berört villkoren för tidsbegränsat anställda, så behöver detta inte innebära att dessa reformer inte haft några effekter för fast anställda. En hypotes som diskuteras i litteraturen är att reformerna har stärkt positionen för de fast anställda, relativt mer marginaliserade grupper, och på så vis bidragit till en ökad tudelning av arbetsmarknaden (se kapitel 3 för en närmare diskussion).

Är alla lika inför lagen?

En brist med tillgängliga index över anställningsskyddets styrka är att de ger begränsad eller ingen information om i vilken grad regelverket ser annorlunda ut för olika typer av företag eller grupper på arbetsmarknaden. Detta medför också att det blir svårare att få en fullständig bild av hur lagstiftningen skiljer sig åt mellan olika länder.

Den kanske mest iögonenfallande luckan i detta avseende är att information saknas om i vilken utsträckning småföretag antingen är föremål för ett mildare regelverk än större företag eller är helt undantagna från lagstiftningen. I Sverige gäller samma regler för alla företag, med undantag för turordningsreglerna, medan

lagstiftningen är betydligt mer differentierad i bl. a. Italien, Portugal och Tyskland. Ett motiv till att ha liberalare lagar för småföretag kan vara att dessa anses mer känsliga för de kostnadsökningar som lagstiftningen medför, på grund av begränsade möjligheter till riskspridning.

Det kan även finnas skäl att inte ha separata lagar för småföretag, t. ex. om man menar att småföretagens intressen redan tillgodoses av domstolarna genom lagstiftningens praktiska tillämpning (Ahlberg m. fl., 2006). Men oavsett hur välgrundade skälen är bakom de olika synsätten så utgör avsaknad av information om småföretagsundantagen ett hinder för möjligheten att skaffa sig en heltäckande bild av lagstiftningen i olika länder.¹²

Även om en uttrycklig differentiering avseende företagsstorlek saknas i lagstiftningen kan den ändå få annorlunda implikationer beroende på hur stort ett företag är. Ett exempel på detta är att företag som går i konkurs i vissa länder är undantagna från krav på att betala avgångsvederlag vid uppsägningar, till skillnad från fortsatt verksamma företag.¹³ I praktiken torde detta undantag ha större betydelse för företag där överlevnadssannolikheten är lägre, dvs. för småföretag.

Ser lagstiftningen om anställningsskydd också olika ut för olika grupper på arbetsmarknaden? I vissa länder, dock ej Sverige, särbehandlas exempelvis ungdomar och äldre arbetskraft uttryckligen i lagstiftningen, men även i detta avseende är informationen bristfällig i tillgängliga index. Det verkar också vara relativt vanligt att skillnad görs på arbetare och tjänstemän och att anställningsskyddet är starkare för den senare gruppen (OECD, 1999). Ett motiv för

12. En stor del av den nyare empiriska forskningen om anställningsskydd bygger just på att de särskilda reglerna för småföretag utnyttjas för att identifiera effekterna. Se »Studier av enskilda länder«, s. 89.

13. Detta tycks t. ex. gälla i Italien (se Kugler och Pica, 2008).

negativ särbehandling av ungdomar kan vara att yngre personer har en lägre alternativkostnad än äldre av att inte vara sysselsatta, t. ex. vid fullgörande av utbildning (Belot m. fl., 2007).

I de flesta länder ökar längden på uppsägningstiden och storleken på avgångsvederlaget med längden på anställningstiden, vilket medför att ungdomar som ofta har kort anställningstid i praktiken får ett svagare anställningsskydd än andra grupper. Beträffande denna typ av differentiering finns något mer information tillgänglig, bl. a. i underlagsmaterialet till OECD:s index för tillsvidareanställningar (OECD, 2004). I detta material anges bl. a. vilka uppsägningstider som gäller vid tre olika längder på anställningen, nämligen nio månader, fyra år och 20 år. I Sverige är uppsägningstiderna i dessa fall en månad, tre månader respektive sex månader.

En beräkning av hur dessa uppsägningstider förhåller sig till varandra ger en uppfattning om vilket anställningsskydd den som varit anställd längre tid åtnjuter i förhållande till en person med kortare anställningstid, med avseende på uppsägningstiden. Dessa siffror blir för Sverige 3 respektive 6 månader, dvs. anställda med 4 (20) års anställningstid har 3 (6) gånger längre uppsägningstid än en person med nio månaders anställningstid. De flesta andra länder har generellt sett kortare uppsägningstider, men i Sverige är de relativa skillnaderna jämförelsevis stora. Sverige rangordnas i detta avseende på plats 22 respektive 20 bland 28 länder.

Beträffande den relativa storleken på avgångsvederlag efter anställningstid tillhör Sverige i stället de länder där skillnaderna är minst, eftersom det inte finns några lagstadgade avgångsvederlag, oavsett anställningstid. Hur de svenska turordningsreglerna påverkar ungdomars anställningsskydd jämfört med andra grupper är svårare att kvantifiera, men reglerna torde bidra till att ungdomarnas relativa uppsägningssannolikhet ökar. Vid lika lång anställningstid stipulerar turordningsreglerna

EFFEKTER AV ANSTÄLLNINGSSKYDD

TABELL 3. Anställda med tidsbegränsade kontrakt, fördelat på kön, ålder och utbildningsnivå, för olika OECD-länder, 2000. Procent.

	KÖN		ÅLDERSGRUPP			UTBILDNINGSNIVÅ		
	Kvinnor	Män	15-24	25-54	55+	Låg	Medium	Hög
Sverige	16,9	12,3	41,3	10,5	7,5	17,9	14,0	13,4
Australien	6,6	5,0	6,1	5,7	5,0			
Belgien	12,1	6,6	19,7	4,5	2,1	10,3	8,7	8,1
Danmark	11,7	8,8	30,6	6,5	5,1	18,9	8,5	5,9
Finland	20,9	14,5	49,5	14,3	5,1	17,9	20,5	13,9
Frankrike	15,7	14,3	34,8	6,6	3,0	16,3	15,2	13,0
Grekland	15,7	11,5	28,4	12,1	12,2	17,7	12,1	9,4
Irland	6,0	3,6	15,1	5,7	4,9	11,5	8,4	8,1
Island	5,9	4,9	11,2	4,6	2,2	5,3	5,8	5,0
Italien	12,2	8,8	14,7	5,4	5,5	10,2	9,6	11,3
Japan	20,9	7,7	24,8	9,5	17,9			
Kanada	13,3	11,8	29,5	8,8	10,5	15,4	14,5	10,6
Luxemburg	4,6	2,6	11,3	1,8	1,0	3,2	3,7	2,9
Mexiko	11,7	25,2	25,7	17,8	24,4	26,3	12,7	9,4
Nederländerna	17,2	11,5	24,3	6,9	6,7	17,1	11,7	10,2
Norge	11,8	7,8	33,6	8,6	5,2	11,1	9,4	9,7
Polen	4,8	6,6	13,0	4,0	11,3	13,9	5,6	2,1
Portugal	22,7	18,6	34,4	10,9	6,5	19,4	24,0	20,6
Schweiz	12,8	10,5	44,9	5,3	4,1	30,0	5,9	8,6
Slovakien	4,3	3,8	7,4	2,7	13,6	6,0	4,0	2,8
Spanien	34,6	30,6	67,4	25,2	11,8	36,6	29,5	26,2
Storbritannien	7,7	5,9	12,0	4,9	5,8	5,3	6,0	8,9
Tjeckien	9,4	7,0	10,3	3,8	33,6	14,0	7,2	9,5
Turkiet	12,6	22,2	23,7	18,7	37,7			
Tyskland	13,1	12,5	38,9	6,1	3,8	29,5	9,2	9,1
Ungern	6,4	7,3	11,5	5,4	10,9	10,7	6,4	4,6
USA	4,2	3,9	8,1	3,2	3,8	6,1	4,1	3,3
Österrike	8,4	7,6	28,2	3,8	2,6	21,9	4,2	5,7
GENOMSNIITT	12,2	10,5	25,0	8,0	9,4	15,7	10,4	9,3

Anm.: Uppgifterna för Kanada och Storbritannien avser 1997 respektive 2001.

Källa: OECD (2002).

dessutom att personer med lägre ålder ska sägas upp i första hand (Rönmmar, 2006).

Sammantaget finns det således en del som talar för att lagstiftningen avseende uppsägningar av tillsvidareanställda skyddar ungdomar i relativt mindre utsträckning i Sverige än i andra länder, givet att det råder stark korrelation mellan anställningstid och ålder, men underlaget tillåter inte några bestämda slutsatser.

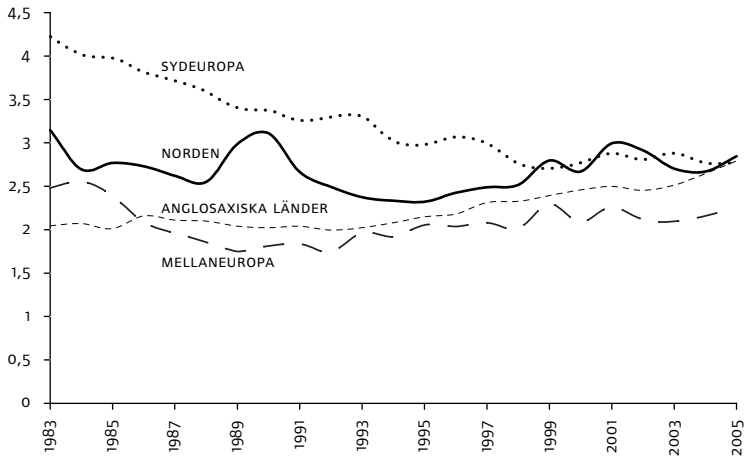
Eftersom vissa grupper på arbetsmarknaden är överrepresenterade bland dem med tidsbegränsade anställningar berörs också dessa på ett mer direkt sätt av lagstiftningen, även om den inte uttryckligen är differentierad i detta avseende. Personer med tidsbegränsad anställning kan – med ett svenskt uttryck – bli »utlasade«, dvs. sägas upp strax före tidsgränsen då en tillsvidareanställning eller företräde till återanställning skulle bli aktuell. Samtidigt som en tidsbegränsad anställning kan utgöra en inkörsport till ett fast jobb kan det därför också finnas risk för en rundgång mellan olika tidsbegränsade anställningar, varvat med perioder i arbetslöshet, under en lång följd av år.

Av tabell 3 framgår hur stor andel av det totala antalet anställda i respektive grupp, indelade efter kön, ålder och utbildningsnivå, som har en tillfällig anställning. Siffrorna, som avser OECD:s medlemsländer år 2000, visar att kvinnor, ungdomar och lågutbildade (med några få undantag, bl. a. Storbritannien) tenderar att vara anställda på tidsbegränsade kontrakt i större utsträckning än andra grupper. I Sverige är andelen anställda ungdomar som har en tillfällig anställning särskilt hög, 41 procent, vilket kan jämföras med OECD-genomsnittet på 25 procent.¹⁴

Som framgått av framställningen i »Vad är anställningsskydd?« (s. 25) har tidsbegränsat anställda ett svagare anställningsskydd,

14. Under rubriken tidsbegränsade anställningar ryms en rad anställningsformer, såsom vikariat, provanställning, projektanställning m. m.

FIGUR 5. Relativ ungdomsarbetslöshet i olika grupper av OECD-länder, 1983–2005.



Anm.: Arbetslöshet för personer under 25 år i förhållande till arbetslöshet för personer 25–54 år. Se anm. till figur 2 för länderförteckning och information om aggregeringen.

Källa: OECD.

när anställningskontraktet löpt ut, än vad tillsvidareanställda har. Eftersom Sverige är ett av de länder som har det striktaste anställningsskyddet avseende fasta anställningar är också »gapet« i anställningsskydd mellan de två anställningsformerna relativt stort. Detta kan bidra till en ökad segmentering på arbetsmarknaden. Antalet personer med tidsbegränsade anställningar har också ökat sedan 1980-talet och utgör, enligt SCB, omkring 650 000 personer, eller 15 procent av det totala antalet sysselsatta år 2006.¹⁵

15. Enligt Holmlund och Storrie (2002) är ett svagt konjunkturläge en viktig förklaring till ökningen av de tidsbegränsade anställningarna under 1990-talet.

Tabell 3 säger inte något om huruvida det finns andra bakomliggande individegenskaper, snarare än kön, som förklarar varför sannolikheten att ha en tidsbegränsad anställning är högre bland kvinnor än män. I en studie med svenska data kontrollerar Wallette (2004) för en rad sådana egenskaper, bl. a. utbildning och anställningstid, och finner då att könsskillnaden försvinner. Han finner emellertid också att utlandsfödda i högre grad än svenskfödda är tillfälligt anställda, även efter kontroll för andra observerbara egenskaper.

Figur 5 visar den relativa ungdomsarbetslösheten under perioden 1983–2005 för samma länderaggregat som i tidigare figurer. Några tydliga samband mellan styrkan i anställningsskyddet och ungdomarnas arbetslöshet i förhållande till äldres, i de olika ländergrupperna, kan inte skönjas. Figuren indikerar en konvergens i relativa arbetslöshetstal, där endast Mellaneuropa avviker 2005. I övriga ländergrupper var arbetslösheten bland ungdomar detta år tre gånger högre än arbetslösheten i den äldre arbetskraften. Det är notabelt att de europeiska reformerna avseende tidsbegränsade anställningar under perioden inte avspeglas i lägre relativ ungdomsarbetslöshet, möjligen med undantag för Sydeuropa.

Hur ser tillämpningen ut?

Komplexiteten i lagstiftningen om anställningsskydd gör det svårt att i tillgängliga index fånga lagstiftningens styrka. Men även skillnader i rättstillämpning kan försvåra möjligheterna till en rättvisande bild. Den juridiska tolkningen av vissa lagregler – t. ex. vad som utgör saklig grund för uppsägning – är inte lätt att kvantifiera och benägenheten att inkomma med arbetsrättsliga tvistemål till domstolarna kan variera mellan olika länder.

Lagarna kan dessutom vara dispositiva, dvs. de kan avtalas bort i exempelvis ett kollektivavtal.¹⁶

Beträffande domstolarnas verksamhet finns uppgifter för ett mindre antal länder (OECD, 2004), vilka kompletterats med motsvarande information för Sverige. Tabell 4 visar antalet inkomna mål till berörd rättsinstans (i Sveriges fall AD), andelen av de av domstolen avgjorda målen som vunnits av arbetstagarsidan samt genomsnittlig längd på rättsprocesserna. Dessutom anges på vilken av parterna, arbetsgivaren eller den anställde, bevisbördan normalt ligger.

Av tabellen framgår att det finns stora skillnader mellan länderna vad avser antalet mål, vilket kan bero på skillnader i hur målen rapporteras. För Sverige anges dels antalet inkomna mål (415 i genomsnitt per år under perioden 2004–06) och dels antalet av AD meddelade domar (där motsvarande siffra är 124). En stor del av diskrepansen mellan de två siffrorna förklaras i Sverige, liksom i många andra länder, av att förlikning mellan parterna är vanligt förekommande.¹⁷ Dessutom löses i Sverige de flesta tvister innan de ens nått AD, genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på lokal eller central nivå.¹⁸

Eftersom rättsproceduren ofta både är osäker och lång, i Sverige kan det handla om 1–2 år, finns det starka incitament för parterna att nå en överenskommelse genom förlikning eller förhandlingsvägen. Lagstiftningens och domstolarnas funktion blir under sådana förhållanden till stor del en fråga om att definiera

16. Ett annat potentiellt problem är brister i rättssystemet som gör att det kan ifrågasättas om det finns någon tillämpning över huvud taget av lagstiftningen. Denna typ av problem förknippas oftast med utvecklingsländer och diskuteras inte vidare här.

17. Muntlig uppgift från Lars Johan Eklund, vice ordförande i AD (2007-11-15).

18. Normalt krävs att en tvist i AD föregås av förhandlingar mellan arbetsgivaren och facklig organisation (Edström, 2006).

det hot som blir aktuellt om parterna inte kommer överens. En striktare lagstiftning om anställningsskydd kan också uppmuntra arbetstagsidan att inkomma med fler mål till domstolarna (Bertola m. fl., 2000).

Även beträffande andelen av målen som vinnas av arbetstagsidan finns sannolikt skillnader i rapportering mellan länderna. De svenska uppgifterna avser andelen av samtliga domar som vunnits av arbetstagsidan (42 procent) och andelen av domarna där man hänvisat till LAS i domslutet (47 procent).¹⁹ Att runt hälften av fallen tycks vinnas av arbetstagsidan, i Sverige liksom i flera andra länder, kan tolkas som att det råder maximal osäkerhet om utslaget för båda parter. En stor andel av de domar, där AD dömer utifrån LAS, avser huruvida det föreligger saklig grund för uppsägning eller avsked.

Den sista kolumnen i tabell 4 utgör ett försök att klassificera rättsordningarna utifrån vilken av parterna som normalt har bevisbördan. I detta avseende verkar det finnas stor variation mellan länderna. I Sverige åligger det exempelvis arbetsgivaren att bevisa att denne vidtagit åtgärder för att undvika en uppsägning (Rönnmär, 2006). Men i andra sammanhang kan viss bevisbörda ligga på den anställda. Ett exempel är vid misstanke om s.k. fingerad arbetsbrist, där en uppsägning i själva verket skulle baseras på personliga skäl.²⁰ Det är då arbetstagsidans sak att göra sannolikt att uppsägningen var grundad på personliga skäl. Därefter åligger det arbetsgivaren att styrka att den egentliga uppsägningsanledningen var arbetsbrist.

Mycket få domar i AD tycks gälla tvister där personer med

19. Bland andra lagrum som de svenska domsluten hänvisar till hör lagen om medbestämmande på arbetsplatsen (MBL), lagen om offentlig anställning (LOA) och antidiskrimineringslagar. Dessutom tillkommer kollektivavtalstvister.

20. Se Iseskog (1996), för diskussion av ett specifikt rättsfall.

TABELL 4. Arbetsrättsliga mål i domstolar i olika OECD-länder.

	ANTAL MÅL (per 1 000 sysselsatta inom parentes)	ANDEL MÅL VUNNA AV ARBETSTAGARSIDAN	RÄTTSPROCEDURENS LÅNGD	BEVISBÖRDA
<i>Sverige</i>	415 (0,1) inkomna mål per år (genomsnitt 2004–06), 124 (0,03) meddelade domar per år (genomsnitt 2004–06).	42 % av »vägledande avgöranden« i samtliga domslut. 47 % av »vägledande avgöranden« med hänvisning till LAS i domslut.	1–2 år.	Arbetsgivare och arbetstagare.
<i>Australien</i>	7 700 (0,9) per år (genomsnitt 1997–2002).	90 % av alla fall löstes genom förlikning, bara 5 % genom medling. 57 % av medlingarna var till arbetstagarens fördel.	Vanligtvis 6–7 månader.	Arbetsstagare.
<i>Finland</i>	17 (0,007) under 2002 (arbetsdomstolar).	30 % av alla fall som togs upp i domstol.	Vanligtvis 6–8 månader.	Arbetsgivare.
<i>Frankrike</i>	92 000 (4) under 2001.	75 % av alla fall (genomsnitt för alla typer av tvister).	Omkring 1 år (genomsnitt för alla typer av fall).	Arbetsgivare och arbetstagare.
<i>Irland</i>	650 (0,4) per år, alt. 1 000 (0,6) per år beroende på rättsinstans (genomsnitt för 2000–02).	Upp till 2/3 eller 53 % av framlagda mål, beroende på rättsinstans.	3–4 månader i genomsnitt.	Arbetsgivare.
<i>Italien</i>	3 864 (0,2) under 2001.	55 % av framlagda mål. En majoritet av fall avgjordes av parterna själva utan att tas upp i domstol.	Omkring 2 år (genomsnittlig varaktighet).	Arbetsgivare (ofast).

<i>Norge</i>	170 per år (genomsnitt för en 12-årsperiod).	51 % av alla fall som togs upp i domstol under 2003.	Uppgift saknas.	Arbetsgivare och arbetstagare.
<i>Nya Zeeland</i>	Första hälften av 2003: 3 600 (2) alt. 1 500 (0,8) beroende på rättsinstans.	Omkring 50 % av alla fall under första kvartalet 2002 vanns av arbetstagaren.	8 månader.	Arbetsgivare, medan arbetstagare måste visa upp prima facie-bevis.
<i>Storbritannien</i>	42 000 (1,5) per år (genomsnitt 2001–03) alt. 3 800 (0,1) under 2002–03 beroende på rättsinstans.	Under 2002–03: 22 % av alla fall togs upp i arbetsdomstol och av dessa vanns 44 % av arbetstagaren.	Under 2002/03 avgjordes 86 % av alla mål inom 4 veckor.	Arbetsgivare (offast).
<i>Tyskland</i>	265 000 (7) per år (genomsnitt 1999–2002).	Uppgift saknas.	3–4 månader i genomsnitt.	Arbetsgivare.
<i>USA</i>	4 708 (0,03) alt. 217 (0,002) under 2002 beroende på rättsinstans.	19 % alt. 83 % beroende på rättsinstans.	I genomsnitt 3 år alt. 182 dagar beroende på rättsinstans.	Arbetsgivare, medan arbetstagare måste visa upp prima facie-bevis.

Anm.: »Väglödande avgöranden« är domslut som av AD bedömts som särskilt intressanta och som publiceras på Sveriges Domstolars hemsida. De utgör omkring hälften av samtliga domslut. Bedömningsgrunden för att ett svenskt mål ska räknas som vunnit av arbetstagsidan är att AD:s domslut anger att arbetstagsidan ska betala skadestånd till motparten eller ersätta dennes rättegångskostnader. Mål där båda parter döms att betala rättegångskostnader räknas som inte vunnna av någon part. Prima facie-bevis är sådana som är så påtagliga att de inte brukar bestridas.

Källa: För Sverige: AD:s hemsida (antal mål), Sveriges Domstolars hemsida (andel mål vunnna av arbetstagsidan), Ahlberg m.fl. (2006, längd på rättsproceduren), samt Lunning och Tojter (2006) och Rönmmar (2006, bevisbörda). För övriga länder: OECD (2004).

tidsbegränsad anställning är inblandade, i förhållande till deras representation på arbetsmarknaden. Detta förklaras sannolikt av att personer med denna anställningsform är lättare att säga upp när anställningskontraktet löper ut och att många av tvisterna avgörs förhandlingsvägen. En ytterligare förklaring kan vara att tidsbegränsat anställda har mindre tillgång till assistans från facklig organisation i rättsproceduren än vad fast anställda har (OECD, 2004).

I några studier har man undersökt om variationer i makroekonomiska förhållanden, och då främst konjunkturläget, påverkar tillämpningen av lagstiftningen om anställningsskydd. Det sätt på vilket konjunkturläget skulle kunna påverka domstolens inställning är emellertid inte självklart. Dels blir de negativa konsekvenserna av en uppsägning troligtvis mer kännbara för de uppsagda i en lågkonjunktur, dels kan även företagen befinna sig i en prekär situation med risk för nedläggning.

Genom att ha tillgång till data även för de fall där förlikning skett kan Marinescu (2007a) kontrollera för de selektionsproblem som uppstår om enbart fallen där domar meddelats analyseras. Hon finner att de brittiska domstolarna (*Employment Tribunals*) är mer benägna att döma till en arbetstagares favör när arbetslösheten är hög endast om arbetstagaren själv är arbetslös.²¹ Om arbetstagaren däremot har fått ett nytt jobb så har arbetslöshetsnivån ingen betydelse. Eftersom de flesta uppsagda övergått till annan sysselsättning när domslutet väl kommer är den aggregerade effekten av arbetslöshetsnivån på sannolikheten att döma till arbetstagarsidans fördel negativ.

På motsvarande sätt undersöker Marinescu (2007a) också om den aggregerade konkursrisken påverkar i vilken utsträckning

21. Liksom den svenska AD består dessa domstolars ledamöter av både jurister och företrädare för arbetsmarknadens parter.

arbetsgivarsidan gynnas i domsluten. Resultaten ger belägg för att så är fallet. Hon drar därav slutsatsen att domstolarnas beteende tyder på att de försöker maximera arbetsgivar- och arbetstagar-sidans gemensamma välfärd. I vilken grad det går att generalisera från resultaten är dock osäkert, då Ichino m. fl. (2003) finner ett positivt samband mellan arbetslöshet och andel mål vunna av arbetstagar-sidan i Italien. Även i denna studie kontrolleras för selektion på grund av förlikning.

En ytterligare aspekt beträffande den faktiska rättstillämpningen rör dispositiviteten. Sverige tillhör de länder där möjligheterna att i kollektivavtalets form frångå lagreglerna är särskilt långtgående (Rönnmär, 2006). Det tycks främst vara reglerna kring tidsbegränsade anställningar och turordningsregler som avtals bort. Ett exempel är avtalen i vissa branscher under 1970-talet om att utöka möjligheten till provanställningar, innan lagstiftningen liberaliserades på detta område under 1980-talet (Ahlberg m. fl., 2006). Storrie (1994) finner mer blandade resultat i kollektivavtalen för 1993 rörande tidsbegränsade anställningar; i vissa fall innebar avtalen liberaliseringar i förhållande till lagstiftningen, i andra fall striktare regler. Informationen om i vilken utsträckning undantag görs från turordningsreglerna är ytterst knapphändig, men resultat i Calleman (2000) tyder på att sådana undantag kan vara vanliga. De flesta andra delar av LAS är tvingande, det är t.ex. inte möjligt att avtala bort lagstadgad uppsägningstid eller att saklig grund för uppsägning ska finnas (Edström, 2006).

Om lagstiftningen om anställningsskydd avtals bort i andra länder, tycks det i regel innebära ytterligare restriktivitet i förhållande till lagstiftningen (OECD, 1999).

I många kollektivavtal, i bl. a. USA, stipuleras exempelvis turordningsregler (OECD, 1999, samt Kugler och Saint-Paul, 2004). Om täckningsgraden av kollektivavtalen är låg, vilket är fallet i

USA, berörs emellertid få av undantagen. I detta sammanhang bör även nämnas de omställningsavtal som förhandlats fram på den svenska arbetsmarknaden och som innebär att uppsagd personal kan erhålla ett engångsbelopp eller kontinuerlig utfyllnad av a-kasseersättningen samt rätt till stödåtgärder av olika slag (se t. ex. Andersson m. fl., 2002, och Martinson, 2005).²² Till skillnad från lagstadgade avgångsvederlag i andra länder betalas kompensationen inte direkt av företagen, utan genom kollektiva avtalsförsäkringar. Dessa avtal omfattade omkring 2 miljoner arbetstagare och 43 procent av arbetskraften år 2004. Liksom domsluten i domstolarna verkar påverkas av konjunkturläget kan även frekvensen och innehållet i de undantag som möjliggörs genom dispositivitet bli annorlunda i låg- respektive högkonjunktur. Lite tycks dock vara känt i vilken utsträckning detta är fallet.

OECD har visserligen en ambition att inkorporera både domstolsutslag och dispositivitet via kollektivavtal vid beräkning av sina index, men informationen om dessa aspekter är mycket bristfällig. Tidigare i detta kapitel har även andra ofullkomligheter med OECD:s index diskuterats, exempelvis att information om undantag för småföretag saknas. Frågan är därför hur rättvisande OECD:s index egentligen är, utifrån målsättningen att de på ett så korrekt sätt som möjligt ska mäta de kostnader som är förbundna med lagstiftningen om anställningsskydd.

Indexen över styrkan i anställningsskyddet kan förhoppningsvis fungera som en ungefärlig rangordning av länderna. Det råder t. ex. knappast något tvivel om att USA har en liberalare lagstiftning än länder som Portugal och Spanien. Men det kan diskuteras hur mycket mer man kan säga utifrån de index som i

22. Ett annat exempel är s. k. *job guarantees* i Storbritannien, vilka förhandlas på lokal nivå (Bryson m. fl., 2004). Se »Studier av upplevd trygghet i anställning och på arbetsmarknaden« (s. 98) för en närmare beskrivning.

dag finns att tillgå. Bland vissa forskare tycks det finnas en uttalad skepticism i det avseendet:

Tillgängliga rankingar av anställningsskyddet är alltför bristfälliga och oprecisa för att ge upplysning i debatten om reformer av anställningsskyddet och kan inte användas för att följa upp strukturella reformer på arbetsmarknaden (Bertola m. fl., 2000, s. 71).

Samtidigt som jag undersökt effekterna av institutioner har jag blivit mindre övertygad om att existerande mått [på anställningsskyddet] till fullo fångar vad som pågår (Blanchard, 2006, s. 38).

Behovet av förbättrade index synes därför vara stort, även om framför allt OECD redan gjort en del i det avseendet. OECD:s och ett antal andra index har utgjort hörnstenarna i den forskningslitteratur som i huvudsak utnyttjar tvärsnittsvariation mellan länder för att identifiera effekterna av anställningsskyddet. Dessa och andra studier diskuteras mer ingående i kapitel 5.

3

Vilka effekter kan anställningsskyddet tänkas ha?

I DETTA KAPITEL DISKUTERAS tänkbara effekter av anställningsskyddet. De effekter som tas upp är enbart härledda ur teoretiska resonemang och baseras inte på empirisk evidens. (Denna presenteras i stället i kapitlen 4 och 5.)

Den omedelbara konsekvensen av ett reglerat anställningsskydd är att arbetsgivarens kostnader för att anpassa personalstyrkans storlek och sammansättning ökar. Behovet att anpassa personalstyrkans storlek beror främst på förändringar i efterfrågan på företagets produkter och tjänster, medan sammansättningen även kan behöva förändras om de anställdas kompetens eller arbetsprestationer anses otillfredsställande. Anpassningskostnaderna kan också ge upphov till en rad följeffekter på t. ex. sysselsättning, arbetslöshet, strukturuomvandling, produktivitet och tillväxt.

Uppsägningskostnader minskar inte bara arbetsgivarens benägenhet till uppsägningar, utan medför även att villigheten att

nyrekrytera minskar. Det senare förhållandet beror på att företagen redan i sina anställningsbeslut inkorporerar framtida kostnader i samband med en eventuell uppsägning. Vid höga uppsägningskostnader kommer större osäkerhet om de bakomliggande faktorer som avgör personalstyrkans storlek att göra företaget mer obenäget att anställa. Det kan t. ex. vara svårt att på förhand bedöma hur en nyanställd kommer att passa in i ett arbetslag eller en organisation och hur denne kommer att hantera företagets rutiner, särskilt om personen saknar tidigare arbetslivserfarenhet. Branscher som karaktäriseras av stora svängningar i efterfrågan eller snabb organisatorisk eller teknisk utveckling kan också bli mer obenägna att anställa om uppsägningskostnaderna är höga.²³ Sannolikt är effekterna av dessa osäkerheter också mer påtagliga i småföretag, där möjligheterna till riskspridning kan vara begränsade, än i större företag.

Sammantaget blir alltså effekten av ett starkare anställningsskydd att personalomsättningen minskar, eftersom flödena både in och ut ur företaget reduceras. Som en följd av detta blir också sannolikt de genomsnittliga anställnings- och arbetslöshetstiderna längre än utan arbetsrättsliga regler. Nettoeffekten på sysselsättningen (och arbetslösheten) är däremot teoretiskt obestämbar och beror på vilket av de två flödena som dominerar (se t. ex. Bertola, 1999).

En ytterligare prediktion från teorin är att arbetsrättslagstiftning kommer att dämpa konjunktursvängningarna i sysselsättning och arbetslöshet. Under en lågkonjunktur kommer visserligen färre anställda att sägas upp med ett starkt anställningsskydd, men under en högkonjunktur anställs i stället inte lika

23. I branscher med hög personalomsättning kan dock uppsägningskostnaderna ofta undvikas genom s. k. naturlig avgång, förutsatt att uppsägningsbehovet inte har personlig grund eller omfattar alltför många anställda.

många. Konjunkturläget kan även i sig påverka de osäkerhetsfaktorer som är förbundna med nyanställningar, vilket förstärker obenägenheten att anställa under en lågkonjunktur. Analysen i Lindbeck (1993) pekar på möjligheten att anställningsskyddet har olika effekter i olika konjunkturlägen. Mot bakgrund av de svenska erfarenheterna under 1990-talet förefaller det särskilt relevant att teorin pekar på att arbetslösheten kan permanentas efter en kraftig konjunkturedgång. Företagen kan bli obenägna att anställa när konjunkturen förbättras eftersom de är osäkra på hur långvarig uppgången blir. Det finns även hypoteser som går ut på att ett starkt anställningsskydd har mer negativa effekter på sysselsättningen vid makroekonomiska chocker (Blanchard och Wolfers, 2000).

Anställningsskyddet kan även påverka sammansättningen av de sysselsatta och arbetslösa, vid given sysselsättnings- och arbetslöshetsnivå (Bertola m. fl., 2008). I princip finns samma grundläggande mekanismer för alla grupper på arbetsmarknaden, nämligen att både sannolikheten för uppsägning och nyanställning minskar. Men anställningsskyddet är vanligen konstruerat på ett sätt som kan påverka olika grupper på olika sätt. Uppsägningstider och avgångsvederlag ökar vanligen med längre anställningstid, vilket ökar uppsägningrisken för personer med kort anställningstid.²⁴ I denna grupp är ofta marginalgrupper på arbetsmarknaden överrepresenterade. I vissa länder finns dessutom lagreglerade turordningsregler, som baseras på anställningstid.

Vidare torde osäkerheten rörande sökandes produktivitet vara mer uttalad i grupper med kort arbetslivserfarenhet eller där kvalifikationerna inte är lika verifierbara som för andra grupper

24. Den ökade uppsägningrisken motverkas i detta fall inte av en ökad sannolikhet för nyanställning, eftersom de rättigheter som är förbundna med lång anställningstid inte är portabla mellan företag.

(exempelvis invandrare med utländsk utbildning). Dessa faktorer sammantagna talar för att det är troligt att marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar, invandrare, långtidsarbetslösa och arbetshandikappade, missgynnas relativt andra grupper under en regim med starkt anställningsskydd.

Diskussionen har hittills inte beaktat att lönen kan påverkas av lagstiftning om anställningsskydd. Effekten på lönen är dock tvetydig. Å ena sidan kan lönen minska om arbetsgivaren kräver kompensation för sina högre uppsägningskostnader (Lazear, 1990). I så fall är det inte säkert att de totala kostnaderna för arbetsgivarna ökar med anställningsskyddslagstiftning. Om de totala kostnaderna inte ökar behöver inte heller sysselsättning eller arbetslöshet påverkas. Kollektivavtal och minimilöner kan dock utgöra ett hinder för en löneanpassning nedåt. Enligt vissa teorier kan det därför även finnas interaktionseffekter med andra arbetsmarknadsinstitutioner som påverkar löneflexibiliteten. Å andra sidan kan lönen öka som en följd av att anställningsskydd införs. En löneuppdrivning kan exempelvis ske om arbetstagar- nas förhandlingsstyrka förstärks gentemot arbetsgivarna på grund av lagstiftningen.

Höga uppsägningskostnader kan bidra till att skapa en grupp av s.k. *insiders* i företaget (Lindbeck och Snower, 2001). Dessa har en relativt skyddad position, både i förhållande till övriga anställda, som t. ex. kan ha tidsbegränsade kontrakt, och i förhållande till utomstående som skulle vara villiga att arbeta till en lägre lön än vad *insiders* får. Konstruktioner i lagstiftningen, med uppsägningstider, avgångsvederlag och turordningsregler som är beroende av anställningstiden, kan också gynna *insiders* och därför vara potentiellt löneuppdrivande. En löneökning på grund av ökad förhandlingsstyrka bidrar till att minska sysselsättningen och öka arbetslösheten.

Anställningsskydd kan även påverka produktivitet och tillväxt

genom ett flertal mekanismer. För det första finns effekter som opererar via företagsdynamiken. Såväl antalet nya arbetstillfällen som antalet arbetstillfällen som försvinner bör minska på grund av högre uppsägningskostnader. Det sistnämnda innebär att fler improduktiva jobb behålls än vad som skulle ha varit fallet utan anställningsskydd. Nettoeffekten på det totala antalet arbetstillfällen är obestämmd, men omsättningen bör minska. Detta kan leda till en lägre strukturomvandlingstakt, då överflyttningen av arbetskraft från företag och branscher som går dåligt till sektorer som är expansiva sker långsammare, med negativa konsekvenser för produktivitetssökningar och tillväxt (Hopenhayn och Rogerson, 1993 samt Saint-Paul 1997, 2002a).

Vidare kan uppsägningskostnader påverka innovationstakten i ekonomin, men i det avseendet förefaller prediktionerna mer oklara. Å ena sidan kan den minska om företagen, för att undvika risken att betala uppsägningskostnader, blir mindre benägna att experimentera med nya teknologier, som karaktäriseras av att de har högre avkastning i genomsnitt men också högre varians, dvs. är mer osäkra. Å andra sidan kan innovationstakten öka om företagen blir mer benägna att göra produktivitetshöjande investeringar i syfte att undvika kostsamma uppsägningar av personalen (Koeniger, 2005)

För det andra finns effekter som har att göra med att de anställda känner sig tryggare i sina anställningar. Med längre anställningstider och lägre uppsägningsrisk ökar incitamenten att skaffa sig s. k. företagsspecifikt kunnande, som inte kan användas i andra företag (Belot m. fl., 2007). Detta ökar produktiviteten på grund av ökad humankapitalbildning.²⁵ Anställningsskydd kan också

25. Höga uppsägningskostnader kan även leda till substitution av specifikt i stället för generellt humankapital, vilket kan ha en negativ effekt på produktiviteten, särskilt i tider med intensiv spridning av nya teknologier (Wasmer, 2006a).

öka incitamenten till samarbete med företagsledningen, t.ex. i samband med teknologiska och organisatoriska förändringar på arbetsplatsen.

Höga uppsägningskostnader kan emellertid också få motsatt effekt på produktiviteten. De anställdas arbetsintensitet kan minska eftersom en lägre uppsägningsrisk också innebär att den personliga kostnaden för svaga arbetsinsatser reduceras. Av samma skäl minskar kostnaderna för att inte samarbeta med företagsledningen, med ett starkare anställningsskydd. En lägre arbetsintensitet kan ta sig många olika former, t.ex. minskad arbetstakt eller ökad sjukfrånvaro.

Systemet med turordningsregler kan även skapa dynamiska effekter som är ogynnsamma för produktiviteten. En person som i början av sin anställningstid är produktiv kan över tiden bli inlåst i ett mindre produktivt jobb.²⁶ Produktivitetseffekter kan även uppstå om högre uppsägningskostnader leder till att sammansättningen av de sysselsatta förändras till marginalgruppers nackdel eller om företagen blir mer benägna att använda kapital (maskiner och utrustning) i stället för arbetskraft i produktionen (i båda fallen i form av en högre genomsnittlig arbetsproduktivitet).

En vanlig reformstrategi i Europa har varit att liberalisera reglerna för tidsbegränsade kontrakt, men att lämna regelverket för fasta anställningar intakt. Enligt Blanchard och Landier (2002) och Cahuc och Postel-Vinay (2002) kan dock en sådan politik få negativa konsekvenser. Arbetsgivare kan ha incitament att säga upp tillfälligt anställda även om de är produktiva eftersom de annars blir fast anställda *insiders*, med höga uppsägningskostnader. Detta kan leda till överdriven personalomsättning

26. Detta förutsätter att produktiviteten hos en annan arbetsgivare är högre, men inte tillräckligt hög för att denne ska kunna erbjuda en lön som kompenserar för den minskade anställningstryggheten i det nya jobbet.

och ökad arbetslöshet, vilket kan motverka de vinster som ges av en ökad flexibilitet. Även för tidsbegränsat anställda verkar produktivitetseffekterna vara oklara. Den ökade flexibilitet som tidsbegränsade anställningar medger kan öka produktiviteten. Men, som nämnts, kan produktiva anställningar avbrytas i för tid och tidsbegränsat anställda har också mindre incitament att investera i företagsspecifikt kunnande än fast anställda.

Sammanfattningsvis kan sägas att riktningen på de flesta effekter som diskuteras i litteraturen är oklar. Dock är förutsägelseorna tydliga, att omsättningen på både personal och arbetstillfällen minskar samt att såväl anställnings- som arbetslöshetstider troligtvis förlängs. Det är också sannolikt att marginalgruppers arbetsmarknadssituation påverkas negativt. Vad gäller aggregerad sysselsättning och arbetslöshet, löner och produktivitetseffekter, som kan härröra från flera mekanismer, kan teorin inte säga något bestämt. Någon direkt koppling behöver inte finnas mellan effekterna på produktivitet och sysselsättning, vilket innebär att det exempelvis är fullt möjligt att lagstiftning om anställningsskydd inte har någon nettoeffekt på sysselsättningen eller arbetslösheten, men att den påverkar produktiviteten.

Teorin ger alltså stöd för att ett grundläggande syfte med anställningsskyddet, nämligen att förhindra eller fördröja uppsägningar, torde vara uppfyllt. Detta kan medföra nytta för både arbetstagare och arbetsgivare. Till vilka kostnader detta sker, t. ex. i form av att improduktiva matchningar på arbetsmarknaden förlängs, är däremot mer oklart. För att få mer kunskap om anställningsskyddets olika välfärdseffekter krävs därför empiriska studier.

4

Varför finns anställningsskydd?

EN GRUNDLÄGGANDE FRÅGA är varför anställningsskyddslagar existerar. Det självklara svaret kan tyckas vara att arbetstagarna drar fördel av den lägre uppsägningsrisk och eventuella kompensation vid uppsägningar som lagstiftningen medför. Uppsägningskostnaderna möjliggör en jämnare konsumtion över olika tillstånd på arbetsmarknaden, såsom sysselsättning och arbetslöshet, vilket ökar arbetstagarnas nytta, eftersom de sannolikt ogillar de risker som ekonomiska fluktuationer för med sig. Men denna förklaring besvarar inte frågan varför lagstiftning krävs för att uppnå detta. Man skulle kunna tänka sig att anställda och arbetsgivare genom frivilliga avtal kommer överens om ett regelverk som på ett liknande sätt skyddar de anställda från uppsägning. Arbetstagare skulle under sin mest produktiva fas i princip kunna betala en »försäkringspremie« i form av lägre lön till arbetsgivaren och sedan kompenseras med en högre inkomst när jobbet inte längre är lika produktivt.

Om arbetsgivarnas kostnad för anställningsskyddet, inklusive eventuell påverkan på löner och produktivitet, är mindre än nyttan det ger för arbetstagarna i form av ökad trygghet, så borde sådana avtal uppstå spontant och utan inblandning från statsmakterna.

Om lagstiftning om anställningsskydd på det hela taget har gynnsamma konsekvenser krävs det uppenbarligen någon form av marknadsmisslyckande för att förklara varför den finns. Ett marknadsmisslyckande kan bl.a. uppstå på grund av en ofullständig försäkringsmarknad. Arbetsgivaren kan ha incitament att i efterhand frångå en eventuell överenskommelse om kompensation under den anställdes mindre produktiva fas. I så fall kan lagstiftning om anställningsskydd vara ett mindre kostsamt alternativ för arbetstagarna än stämning i domstol. Pissarides (2001) visar att ett optimalt utformat avgångsvederlag inte behöver minska sysselsättningen, givet att lagstiftningen inte medför dödviktskostnader i form av juridiska procedurer (som inte gagnar de anställda) och att arbetstagarna betalar en premie i form av sänkt lön.²⁷

En möjlig invändning mot argumentationen är att lagstiftningen introduceras för att tillfredsställa ett försäkringsbehov som den själv bidrar till att skapa, i den mån som minskade rekryteringar och längre arbetslöshetstider leder till omställnings svårigheter för uppsagd personal (Saint-Paul, 2007). De frivilliga överenskommelser som finns i många kollektivavtal tycks också indikera att marknadsmisslyckandet inte är generellt.

27. Pissarides (2001) diskuterar således inte bara frågan om varför anställningsskydd finns utan drar också normativa slutsatser om hur ett optimalt utformat anställningsskydd bör se ut. Det är i övrigt tämligen tunnslätt med normativa analyser på detta område. Ett undantag är Blanchard och Tirole (2008). Se s. 108 för en mer detaljerad diskussion.

Ett annat sorts marknadsmisslyckande hänger samman med att kollektiva uppsägningar kan leda till negativa sociala konsekvenser för fler än de uppsagda, exempelvis på en liten ort med svag arbetsmarknad. Sådana kostnader kommer inte att inkorporeras i en privat överenskommelse mellan anställda och arbetsgivare, utan övervältras i stället på skattebetalarna. Företagen kan också vara för snabba med att i en lågkonjunktur göra sig av med det humankapital som de anställda representerar, eftersom detta delvis är generellt användbart på hela arbetsmarknaden och därför mindre värt för de enskilda företagen än för samhället (Booth och Zoega, 2003).

De ovanstående förklaringarna till lagstiftningen om anställningsskydd utgår från att den finns av effektivitetsskäl och är ett svar på marknadsmisslyckanden. Det finns emellertid också helt andra förklaringar till anställningsskyddet. I dessa betonas i stället politiska och institutionella faktorer. En av dessa förklaringar utgår från olika intressegruppers försök att påverka det politiska systemet. De sysselsatta som kan dra fördel av en strikt arbetsrättslagstiftning utgör typiskt sett en större grupp än långtidsarbetslösa och kapitalägare, som kan vara motståndare på grund av minskad rekryteringssannolikhet respektive vinst (Saint-Paul, 2002b). Enligt denna teori borde alla demokratiska länder vara strikt reglerade, vilket emellertid inte är fallet.

I ett antal senare arbeten har man försökt utröna varför det finns så stora och bestående skillnader mellan länder i anställningsskyddets styrka (vilket också framgick av figur 2). Brügemann (2006) menar att både starkt och svagt skydd kan förekomma i jämvikt. Han visar att vissa anställda kvarstår i relativt improduktiva jobb när regelverket är strikt och att dessa arbetstagare skulle bli arbetslösa vid en avreglering. Anställda i improduktiva arbeten drar därmed fördel av den fördröjning av ofrivilliga uppsägningar som lagstiftningen medför. En strikt reglering i en tidigare

period kommer därmed att generera stöd för en strikt lagstiftning även framdeles. Med ett liberalt regelverk i utgångsläget skulle det däremot inte finnas någon (stor) grupp av improduktiva att skydda från uppsägningar och därför inte heller något stöd för ett starkt anställningsskydd bland de anställda.

Att företagen anpassar sig i förväg kan även vara en förklaring till att lagstiftning om anställningsskydd kan vara svår både att introducera och avskaffa (Brügemann (2007)).²⁸ Om företagen svarar på ett beslut om att införa striktare regler med att säga upp personal innan lagen träder i kraft och om de anställda i utsatta företag kan förutsäga denna reaktion så kommer de att vara mindre benägna att ge sitt stöd åt en sådan lagändring. Att striktare lagar för anställningsskydd ger en negativ sysselsättningseffekt innan lagen träder i kraft får även visst empiriskt stöd i studien (med data från Storbritannien och USA).

Det finns även ett antal empiriska studier som försöker förklara skillnader i anställningsskyddets styrka mellan länder. Belot (2007) finner att länder med högre kostnader för geografisk rörlighet, och som är mindre ekonomiskt diversifierade, också har striktare lagstiftning om anställningsskydd.²⁹ En förklaring till resultatet kan vara att i länder där det är svårare för arbetstagarer att flytta från en region med svag arbetsmarknad till ett mer expansivt område, ökar det politiska stödet för ett starkt anställningsskydd.

28. Varken Saint-Paul (2002b) eller Brügemann (2006, 2007) beaktar att gruppen offentliganställda kan utgöra en särskilt viktig påtryckningsgrupp. Deras anställningsskydd är relativt starkt och de kan ha stora möjligheter att påverka politikerna.

29. För att hantera problemet med att anställningsskyddet kan påverka rörlighetskostnaderna representeras de senare med transaktionskostnader för fastigheter. Dessa kostnader antas vara opåverkade av lagstiftningen om anställningsskydd.

En studie av Botero m. fl. (2004) utgår i stället från skillnader i rättstraditioner. Författarna menar att länder med olika rättssystem använder olika instrument för att styra samhället. *Common law*, dvs. den del av anglosaxisk rätt som skapas och utvecklas genom rättspraxis, innebär att kontraktsfrihet upprätthålls i högre utsträckning än i andra system. Förutom i anglosaxiska länder har denna rättstradition präglat rättsväsendet i de tidigare brittiska kolonierna i Asien, Afrika och Karibien. Den franska civilrätten, *code civil*, är i stället mer inriktad på reglering (s. k. *dirigisme*) eftersom centrala myndigheter i större utsträckning kontrollerar det juridiska systemet. Den franska civilrätten har influerat de juridiska systemen i Sydeuropa, Nederländerna, Latinamerika samt i de tidigare franska kolonierna i Asien och Afrika.

I analysen identifieras även länder med tysk, socialistisk respektive skandinavisk rättstradition. Den sistnämnda kan sägas representera ett läge någonstans mellan *common law* och *code civil*. Dispositiviteten i den svenska lagstiftningen om anställningsskydd och AD:s roll som uttolkare av lagstiftningen liknar viktiga aspekter i den anglosaxiska rättstraditionen, men kontraktsfrihet på individuell nivå saknas.

Botero m. fl. (2004) testar huvudsakligen två hypoteser. Dels att länder med anglosaxisk rättstradition har mindre strikt anställningsskydd än andra länder. Dels att länder med strikt reglering på ett område tenderar att ha en sträng lagstiftning också på andra arbetsmarknadsrelaterade områden.³⁰ Resultaten, vilka baseras på ett urval av 85 länder, stöder båda hypoteserna. Rättstradition förefaller vara den viktigaste förklaringsfaktorn bakom länderskillnader i reglering av anställningsskyddet och andra förhållanden på arbetsmarknaden, såsom reglering av kollektivavtal

30. Produktmarknadsregleringar undersöks inte.

och generositeten i socialförsäkringssystemen. Politiskt styre spelar också roll, men verkar inte vara allenarådande. Visserligen tenderar en lång period av vänsterstyre i demokratiska länder att vara förbundet med starkare anställningsskydd, men även i diktaturer tycks den specifika rättstraditionen vara viktig.³¹

De olika förklaringar till anställningsskyddslagstiftningen som diskuterats i detta kapitel är nära förbundna med de effekter den ger upphov till. Om lagstiftningen är en effektiv respons på marknadsmisslyckanden så är anställningsskyddet effektivitetshöjande. Om ursprunget i stället är gruppintressen eller rättstraditioner är det inte lika sannolikt att effektiviteten ökar, och den kan även minska. Förklaringarna är inte heller ömsesidigt uteslutande. Viss evidens tycks tyda på att institutioner och rättstraditioner spelar roll, men det är betydligt mer svårtestat i vilken grad effektivitetsskäl ligger bakom de länderskillnader i lagstiftningens styrka som kan observeras.

31. Botero m.fl. (2004) undersöker även effekter av anställningsskydd. Dessa resultat redovisas i kapitel 5.

5

Empiri om anställningsskyddets effekter

I DETTA KAPITEL GÖRS en genomgång av den empiriska forskningen om effekter av anställningsskyddslagstiftningen. Studierna analyserar ett stort antal effekter inom olika områden: (I) effekter relaterade till arbetsmarknadsstatus (nivåer, in- och utflöden, fördelning mellan olika grupper avseende sysselsättning och arbetslöshet, omsättning av personal samt interaktioner mellan regler för anställningsskydd och övriga arbetsmarknadsinstitutioner å ena sidan och makroekonomiska chocker å andra sidan); (II) strukturuomvandling (omsättning av jobb samt in- och utträde av företag); (III) produktivitet och tillväxt (arbets- och totalfaktorproduktivitet, BNP-tillväxt och mer indirekt relaterade faktorer som sjukfrånvaro, förekomst av arbetsplatsutbildning samt företagslokalisering) samt (IV) löner. En ytterligare fråga som undersökts är effekter av lagstiftning om anställningsskydd på upplevd anställnings- eller arbetsmarknadstrygghet.

Fokus i genomgången ligger på studier utförda 1990 eller

senare (endast ett fåtal arbeten finns före 1990). Den första frågan i den empiriska forskningen om anställningsskyddets effekter, liksom i andra empiriska undersökningar, är i vilken grad ett samband kan etableras mellan lagstiftningen och de olika utfall som undersöks. Den andra, och helt centrala, frågan avser i vilken utsträckning ett eventuellt samband är kausalt, dvs. om det rör sig om ett orsakssamband eller enbart om en korrelation. I det senare fallet kan det vara någon annan, av forskaren inte observerad, faktor som egentligen förklarar utfallen (men som är korrelerad med lagstiftningens styrka).

Samband kan vara svåra att konstatera om data är otillräckliga eller bristfälliga, t.ex. om det finns få observationer eller om tillgängliga index över lagstiftningens stränghet innehåller mätfel. Orsakssamband, men även riktningen på dessa, är oftast ännu svårare att belägga. Förutom förekomst av icke-observerade faktorer som är korrelerade med anställningsskyddet och som styr utfallen kan även omvänd kausalitet råda, vilket innebär att det är det studerade utfallet som egentligen påverkar lagstiftningens utformning. Orsakssambandets riktning blir då oklar. Ett exempel är att det politiska trycket att införa ett starkare anställningsskydd kan öka om arbetslösheten är hög. Det omvända förhållandet, dvs. att trycket att liberalisera reglerna ökar vid hög arbetslöshet, framstår dock som minst lika sannolikt mot bakgrund av de reformer som genomförts i Sverige och andra europeiska länder under 1980-talet och därefter (Holmlund, 1995). I det förstnämnda fallet innebär den omvända kausaliteten att effekten av anställningsskyddet överskattas, i det senare att effekten underskattas.

De metodologiska aspekterna motiverar en uppdelning av studierna efter tillvägagångssätt, eftersom möjligheterna att hantera de ovan diskuterade problemen varierar beroende på undersökningarnas uppläggning.

Först diskuteras studier som främst utnyttjar tvärsnittsvariation mellan olika länder avseende lagstiftningens strikthet och som baseras på ländervis aggregerade data. De flesta äldre studier, men även några av yngre datum, finns inom denna kategori.

Därefter presenteras resultat från studier som skiljer sig från den första gruppen genom att utnyttja disaggregerade data för flera länder, men som i övrigt är upplagda på liknande sätt. Data kan vara disaggregerade med hänsyn till bransch eller utnyttja uppgifter för enskilda individer eller företag. Det finns ett mer begränsat antal studier inom den andra gruppen och flertalet av dem är av relativt färskt datum. I båda grupperna används i regel någon form av index över anställningsskyddets styrka i de olika länderna, utformat av OECD, Världsbanken eller enskilda forskare. I några enstaka fall har enkäter till arbetsgivare utnyttjats. Oftast baseras studierna på data från enbart industriländer, men några av de senare adderar data från utvecklingsländer och transitionsekonomier för att få fler observationer. Eftersom rättstillämpningen kan vara mer bristfällig i länder med låg utvecklingsnivå görs i vissa fall försök att kontrollera för detta med särskilda index över rättssäkerheten (*rule of law*).

Den tredje och sista gruppen avser studier av enskilda länder. I samtliga redovisade undersökningar är data disaggregerade, antingen på regional nivå eller på individ- eller företagsnivå. Många studier bygger på s.k. naturliga experiment, där man i flera fall kunnat utnyttja det faktum att vissa reformer av lagstiftningen särbehandlat olika grupper av individer eller företag. Det har inneburit att man kunnat jämföra utfallen för »behandlingsgrupper« med utfallen för »kontrollgrupper«, vilket är en analytisk fördel eftersom möjligheterna till identifikation förbättras. I dessa studier mäts inte lagstiftningens strikthet med något index, utan uppsägningskostnaderna antas vara en funktion av att exempelvis passera en storlekströskel där företaget blir föremål

för annorlunda lagregler. Antalet studier inom denna grupp var tidigare mycket litet, men har ökat kraftigt de senaste åren. De flesta studier avser industriländer, men ett ökande antal undersökningar har gjorts av utvecklingsländer.

De frågor som undersöks inom de tre olika grupperna är inte helt överlappande. Av naturliga skäl är undersökningar av aggregerade utfall, avseende arbetslöshet, sysselsättning eller tillväxt, lättast att åstadkomma i den första typen av studier. I de övriga grupperna krävs ett antal, inte alltid helt självklara, antaganden för att resultaten ska kunna aggregeras upp till landsnivå. För att på ett meningsfullt sätt kunna analysera vissa produktivitetsrelaterade utfall är dock användning av disaggregerade data nödvändiga. En särskild avslutande sektion ägnas åt studierna om upplevd anställningstrygghet. Dessa bygger i samtliga fall på individdata, men är ännu relativt få till antalet.

Studiernas huvudresultat sammanfattas i ett antal texttabeller i appendix. Många studier omnämns endast mycket kortfattat i detta kapitel. För mer detaljerad information om resultat, tidsperioder, länder som ingår i studierna m. m. hänvisas därför till appendix.

Studier av flera länder: aggregerade data

I dessa studier utnyttjas till stor del ländervariation avseende anställningsskyddets styrka. Utvecklingen har gått från tvärsnittsanalys mot ökad användning av paneldata där även variation över tiden studeras.³² Variationen över tiden är dock oftast relativt begränsad eftersom regelverket tenderar att vara tämligen stabilt

32. I panelstudier med s. k. fixa effekter utnyttjas dock endast förändringar inom länder för identifikationen.

mellan olika år, särskilt om den studerade tidsperioden är kort. De flesta undersökningar avser effekter på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet.

Effekterna diskuteras i följande ordning: (I) effekter på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet samt heterogenitet avseende demografiska grupper; (II) interaktionseffekter med andra institutioner på arbetsmarknaden och med makroekonomiska chocker samt (III) effekter på produktivitet och tillväxt.

En av pionjärstudierna på området är Lazear (1990). I denna utnyttjas data om uppsägningstider och avgångsvederlag för 22 länder under perioden 1956–84. Enligt resultaten är den aggregerade sysselsättningen lägre och den aggregerade arbetslösheten (även långtidsarbetslösheten) högre i länder med starkt anställningsskydd. Till problemen med studien hör bl. a. att måttet på lagstiftningens styrka är relativt snävt. I en senare studie utvidgas därför Lazears (1990) undersökning i flera avseenden (Addison och Teixeira, 2005). Bland annat adderas flera år och förklaringsvariabler till analysen, ett mer omfattande mått på anställningsskyddet används och olika robusthetstest genomförs. Författarna finner att arbetslösheten ökar i de flesta av skattningarna, men resultaten beträffande sysselsättningen och långtidsarbetslösheten är betydligt svagare än hos Lazear.

OECD har, förutom att fortlöpande konstruera index över anställningsskyddet, även producerat ett antal inflytelserika studier om dess effekter. Slutsatserna i dessa analyser har kommit att modifieras över tiden. Scarpetta (1996) och Elmeskov m. fl. (1998) analyserar effekter på strukturell arbetslöshet.³³ De finner att arbetslösheten ökar med ett starkare anställningsskydd (resultaten är mer robusta i den senare studien). OECD (1999) finner

33. Den strukturella arbetslösheten baseras på skattningar av den arbetslöshet vid vilken löneökningstakten inte stiger (NAWRU).

dock inget samband mellan anställningsskydd och arbetslöshetens nivå. Inte heller för sysselsättningen påvisas starka effekter. Däremot minskar flödena in och ut ur arbetslöshet och arbetslöshetens längd ökar.³⁴ Bassanini och Duval (2006) finner inte heller några belägg för att lagstiftningens strikthet har någon effekt på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet. I de senare OECD-studierna är bl.a. tidsperioderna längre, antalet länder större samt indexet över anställningsskyddet mer omfattande och med fler observationer över tiden i panelanalyser (i den allra senaste utnyttjas årsvis variation i indexet). Dessutom utförs fler robusthetstester.

De blandade resultaten i OECD:s undersökningar rörande effekterna på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet är representativa för forskningsläget i stort bland de studier som utnyttjar aggregerade data för flera länder. Å ena sidan finns ett antal studier som påvisar att sysselsättningen minskar och/eller arbetslösheten ökar (se t. ex. Blanchard och Wolfers, 2000, DiTella och McCulloch, 2005, Botero m. fl., 2004, Feldmann, 2003, Heckman och Pagés-Serra, 2000, samt Nickell, 1997). Å andra sidan finns studier som inte indikerar någon effekt alls eller att sysselsättningen ökar/arbetslösheten minskar (se t. ex. Amable m. fl., 2007, Baccharo och Rei 2005, Belot och van Ours, 2004, Garibaldi och Violante, 2005, Griffith m. fl., 2007 samt Lindert och Allard, 2006).

Beträffande arbetslöshet och sysselsättning i olika demografiska grupper tycks det däremot finnas fler resultat som tyder på ogynnsamma effekter för ungdomar (och i vissa fall även kvinnor). Bassanini och Duval (2006), Bertola m. fl. (2008), Botero m. fl. (2004), Feldmann (2003), Heckman och Pagés-Serra (2000), Jimeno och Rodriguez-Palenzuela (2002), Lindert och Allard (2006), OECD (2004), Scarpetta (1996) samt Skedinger (1995) fin-

34. Blanchard och Portugal (2001) och OECD (2004) får liknande resultat.

ner att strikt arbetsrätt minskar sysselsättningen eller ökar arbetslösheten bland dessa grupper. Dock finns exempel på avvikande studier där effekten beträffande ungdomars arbetsmarknadsmöjligheter antingen är obefintlig (OECD, 1999) eller t.o.m. gynnsam (Amable m. fl., 2007).

Ett antal studier undersöker huruvida strikt anställningsskydd bidrar till att fler blir egenföretagare. En underliggande hypotes är att egenföretagande är ett sätt att ta sig in på en reglerad arbetsmarknad om företagen blir mer benägna att anlita egenföretagare i stället för att anställa personal. Resultaten är få, men varierande. OECD (1999) finner stöd för en positiv effekt på egenföretagandet, Robson (2003) erhåller en negativ effekt medan resultaten i Torrini (2006) inte är robusta. Robson (2003) hävdar att resultaten i OECD (1999) beror på att jordbrukssektorn inkluderats.

En hypotes i litteraturen är att effekter av anställningsskyddet är starkare om lönerna inte kan anpassas neråt för att kompensera de kostnadsökningar lagstiftningen är förbunden med. Om *insiders* har en stark förhandlingsposition på arbetsmarknaden kan detta bidra till att förhindra att kostnaderna övervältras på löntagarna. Ofta antas lönekraven från denna grupp få mindre genomslag i decentraliserade och centraliserade förhandlingssystem än i ett mellanläge där lönerna huvudsakligen förhandlas på branschnivå och där koordineringen är begränsad (Calmfors och Driffill, 1988).

Denna hypotes får stöd i Elmeskov m. fl. (1998) som finner att en strängare lagstiftning endast bidrar till högre arbetslöshet i mellanläget. Resultaten i OECD (1999) visar att starkare anställningsskydd minskar arbetslösheten om centraliserings- och koordineringsgraden är hög (dvs. sambandet är linjärt och inte puckelformat). Bassanini och Duval (2006) erhåller resultat som tyder på ett puckelformat samband, men resultaten är inte helt robusta. Belot och van Ours (2004), som finner att anställnings-

skyddet har en negativ effekt på arbetslösheten, får resultat som indikerar att denna effekt endast uppstår där lönebildningen är decentraliserad.

Det finns även några studier som undersöker interaktioner mellan anställningsskydd och makroekonomiska chocker, där hypotesen är att en strikt lagstiftning (och stelheter i andra arbetsmarknadsinstitutioner) har mer negativa effekter på sysselsättningen när samhällsekonomin utsätts för störningar. Det skulle kunna förklara varför de långvarigt stabila skillnaderna i anställningsskyddets nivå mellan olika länder inte hade några återverkningar på arbetslöshetsskillnaderna under 1950- och 1960-talen, men kan ha haft det senare. Hypotesen får stöd i Blanchard och Wolfers (2000), som kontrollerar för förändringar i produktivitet, realränta och skift i arbetskraftsefterfrågan.

I en senare studie av Nickell m.fl. (2005) erhålls dock oftast inga statistiskt säkerställda interaktionseffekter (de kontrollerar även för chocker i penningmängd och importpriser). Jimeno och Rodriguez-Palenzuela (2002) studerar interaktionshypotesen specifikt för ungdomar och får blandade resultat. Endast om chockerna antas vara icke-observerbara (vilket medför att de endast kan representeras på ett grovt sätt, med länderspecifika och tidsberoende fixa effekter) ökar arbetslösheten. Bassanini och Duval (2006) får tvetydiga resultat. Strikt lagstiftning tycks på kort sikt bidra till att dämpa den arbetslöshetshöjande effekten av makroekonomiska chocker, men förlänger perioden som behövs för att arbetslösheten ska återgå till sin tidigare nivå.

Belot m.fl. (2007) är en av mycket få studier som undersöker effekter av anställningsskydd på tillväxt, och får resultat som tyder på ett puckelformat samband mellan lagstiftningens styrka och tillväxt. Vid en låg nivå på anställningsskyddet bidrar ökningarna i dess strikthet till ökad BNP per capita, medan motsatsen råder vid ett strängt regelverk. Linderts och Allards (2006) analys tyder

på en negativ effekt på tillväxten i länder med koordinerade löneförhandlingar. Nickell och Layard (1999) finner att produktiviteten påverkas positivt av anställningsskyddet, men bara i länder som hade en relativt låg produktivitet i utgångsläget. Resultat i DeFreitas och Marshall (1998), för ett urval av utvecklingsländer, tyder på en negativ effekt av striktare anställningsskydd på produktiviteten i tillverkningsindustrin. Koeniger (2005) får blandade resultat beträffande effekter på FoU-intensiteten; den minskar i länder som har starkare anställningsskydd än andra, men ökar i ett givet land som skärper lagstiftningen över tiden.

Resultaten i de olika studierna som bygger på aggregerade data pekar åt olika håll. Det verkar vara svårt att belägga några robusta samband mellan anställningsskydd och aggregerad systerlöshet eller arbetslöshet. De tydligaste indikationerna tycks vara att flödena in och ut ur arbetslöshet minskar samt att ungdomar missgynnas på arbetsmarknaden. Studier av flera andra marginalgrupper, t. ex. invandrare, tycks dock saknas helt. Det finns också flera resultat som tyder på att interaktioner med andra arbetsmarknadsinstitutioner och makroekonomiska chocker spelar roll, men skattningarna är inte särskilt robusta. Mycket få studier undersöker effekter på produktivitet och tillväxt.

Det finns ett flertal problem med studier av den typ som redovisats i detta avsnitt. Några av dem har diskuterats i kapitel 2, t. ex. de mätproblem som finns med index över anställningsskyddet. Eftersom det till sina beståndsdelar mest omfattande indexet (OECD:s) fram till omkring 2006 hade mycket få observationer över tiden har många forskare konstruerat »egna«, mer eller mindre rättvisande, index. Särskilt påtagligt är detta i studierna om interaktionseffekter med makroekonomiska chocker, där frågeställningen kräver långa tidsserier. Kvaliteten på de alternativa indexen kan ibland vara diskutabel.

Ett av de mest använda indexen är det som konstruerats av

Blanchard och Wolfers (2000). Indexets popularitet är svårförklarlig, eftersom konstruktionen lämnar en del övrigt att önska. Två tidsserier avseende helt olika aspekter av arbetsrätten har sammanlänkats, dels Lazears (1990) tidsserie över uppsägnings-tider och avgångsvederlag och dels OECD:s senare och mer omfattande index (se Howell m.fl., 2007, för en mer utförlig diskussion).³⁵

Ett annat ofta använt index har lanserats av Belot och van Ours (2004). Indexet är mindre omfattande än OECD:s, men hur indexet är konstruerat i övrigt förefaller något oklart. En egenskap hos indexet är att trenden skiljer sig markant från mönstret i figur 2, dvs. styrkan i anställningsskyddet minskar från slutet av 1960-talet och framåt i stället för att öka.

I ett fåtal av studierna (DiTella och McCulloch, 2005 och Feldmann, 2003) används enkäter från arbetsgivare som mått på anställningsskyddet, men även dessa kan innehålla felkällor (se diskussionen i kapitel 2).

Om de använda måtten på anställningsskydd innehåller stora mätfel snedvrids resultaten beträffande lagstiftningens effekter mot noll. Effekterna av mätfel kan förstärkas i panelstudier (med fixa effekter). Det faktum att anställningsskyddet i regel bara är en av flera undersökta institutioner på arbetsmarknaden kan förklara att relativt lite uppmärksamhet ägnats åt datakvaliteten i studierna. Ambitionen är ofta att försöka fastställa om arbetsmarknadsinstitutioner i dess helhet kan förklara arbetslösheten eller andra utfall.

Det finns även andra problem som kan snedvrیدا resultaten i

35. Tidsvariationen åstadkoms dessutom till stor del genom s.k. interpolation, dvs. för år där data på indexet saknas antas värdena ligga någonstans mellan värdena för de två närmaste föregående respektive efterföljande år för vilka data är tillgängliga.

studierna på olika sätt. Dessa svårigheter är inte unika för studier av anställningsskyddet utan har relevans även i andra studier som utnyttjar variation mellan olika länder med aggregerade data. För det första kan utelämnade variabler, som är korrelerade med både anställningsskyddet och den förklarade variabeln, påverka resultaten. Särskilt svårt kan det vara att på lämpligt sätt ta hänsyn till förhållanden som är både tidsspecifika och unika för varje land. Exempel på detta är den tyska återföreningen och förlusten av östhandeln i Finland i början av 1990-talet. Panelanalyser med fixa effekter kan dock kontrollera för icke-observerade länder-specifika förhållanden som är tidsberoende.

Det kan även finnas inkluderade variabler som mäts på ett mindre tillfredsställande sätt. De övriga arbetsmarknadsinstitutioner som ofta ingår i studierna, t. ex. utformningen av arbetslöshetsersättningen och löneförhandlingssystemet, är liksom anställningsskyddet mångdimensionella till sin karaktär och kan vara svåra att fånga med de grova mått som brukar användas. Detta kan göra det svårt att tolka resultaten om interaktions-effekter mellan arbetsrätt och andra institutioner.

För det andra beaktar mycket få av studierna det potentiella problem som omvänd kausalitet utgör. Det bör noteras att kausalitetsproblemet också kan avse den mer svårobserverade tillämpningen av anställningsskyddslagstiftningen, då flera studier visat att konjunkturläget påverkar domstolsutslagen (se »Hur ser tillämpningen ut?«, s. 49).

Arbetsmarknadsinstitutioner förekommer dessutom typiskt sett i kluster inom varje land, vilket gör det svårt att särskilja effekter av ett strikt anställningsskydd från exempelvis effekter av en generös arbetslöshetsersättning eller en hög täckningsgrad i kollektivavtalen. I den mån variationer finns mellan länderna i dessa avseenden är ändå antalet observationer oftast alltför litet för att täcka alla möjliga kombinationer.

Skattningar på ländervis aggregerade data har av ovanstående skäl ofta visat sig vara icke-robusta, även i andra sammanhang än vid studier av anställningsskyddet. Inte sällan kan en ändring av tidsperioden, urvalet av länder eller antalet inkluderade förklaringsvariabler dramatiskt ändra resultaten för en given variabel. Robusthetstester utförs i mycket varierande grad i studierna om anställningsskyddets effekter, men den kanske mest ambitiösa härvidlag, Baccaro och Rei (2005), finner inga effekter av arbetsrätten på aggregerad arbetslöshet. Även en mer övergripande genomgång av Howell m. fl. (2007) påvisar att skattningarna i många av studierna är skakiga.

Mot bakgrund av de många metodproblem som är förknippade med denna typ av studier är det inte förvånande att två ledande forskare som Richard B Freeman och James Heckman, med i övrigt tämligen olika syn på arbetsmarknadsinstitutioners roll, varnat för att dra alltför starka slutsatser av forskningen:

Det finns en väg till bättre kunskap: genom att utveckla mer sofistikerade förhandsuppfattningar om hur människor beter sig under olika institutionella förhållanden och om hur institutioner interagerar på marknaden å ena sidan och genom analys av hur anställda och företag påverkas av särskilda institutionella omgivningar på mikronivå å andra sidan; det är inte genom fortsatt utprånglande av regressioner baserade på bristfälliga data (Freeman, 2005, s. 143).

Det vore mer konstruktivt att kvantifiera effekterna av *hela uppbyggnaden* av arbetsmarknadsinstitutionerna på efterfrågan och utbudet av arbetskraft genom deras effekter på ett enda mått – arbetskraftskostnaden. Alla institutioner påverkar kostnader och alternativa institutioner i en ekonomi ökar eller sänker dessa kostnader. När väl de incitament som beskyddande institutioner medför mäts på rätt sätt, kan dessa mått användas för att fastställa hur ekonomin reagerar (Heckman, 2007, s. 2).

De belägg som för närvarande finns i denna litteratur är sköra (Heckman, 2007, s. 4).

Aggregerade data har således brister, men en fördel är att de i princip gör det möjligt att ta hänsyn till effekter i allmän jämvikt. Studier på disaggregerade data ger inte utan vidare information om aggregerade effekter. En tentativ slutsats av forskningsresultaten baserade på aggregerade data skulle kunna vara att anställningsskyddet antingen har blygsamma effekter på de flesta av de utfall som undersökts eller att metodproblem förhindrar identifikation. Först måste dock de resultat beaktas som baseras på andra metoder.

Studier av flera länder: disaggregerade data

Det finns flera fördelar med att använda disaggregerade data, jämfört med aggregerade, i studier för flera länder. Den kanske mest uppenbara fördelen är att eventuella effekter som döljer sig i aggregaten lättare kan upptäckas. Det kan t. ex. gälla om företag i olika storleksklasser, olika branscher eller regioner påverkas på olika sätt. Med tillgång till rikare information kan även problem orsakade av utelämnade variabler mildras. Problemet med potentiellt endogen arbetsrättslagstiftning kan dock kvarstå.

Även i de disaggregerade studierna är man hänvisad till att använda index över anställningsskyddet, vilket kan medföra samma problem som i de aggregerade studierna. Ofta utnyttjas paneldata, vilket möjliggör kontroll för icke-observerade tidsberoende effekter inte bara på landsnivå, utan även på t. ex. branschnivå. En annan fördel är att möjligheterna att dra säkrare slutsatser förbättras om man t. ex. kan identifiera branscher där arbetsrättslagstiftningen i samtliga länder kan antas vara mer bindande än i andra branscher. I sådana fall kan utfallen jämföras inte bara mellan olika länder med olika strikt lagstift-

ning utan också mellan olika branscher i samma land där denna är mer eller mindre bindande.

Majoriteten av studierna inom denna, ännu relativt begränsade, del av litteraturen analyserar effekter av anställningsskydd på omsättning av arbetstillfällen, företagsdynamik och produktivitet. Endast ett mindre antal arbeten undersöker effekter på sysselsättningens nivå.

Vissa studier analyserar omsättningen av jobb och dess beståndsdelar, dvs. skapandet och förstörelsen av arbetstillfällen.³⁶ Omsättningen av jobb är stor i alla länder, men det finns betydande variationer mellan branscher (Haltiwanger m.fl., 2006). På detta område har svårigheterna att få jämförbara data mellan olika länder varit betydande.³⁷ I några av de tidigare studierna observerades att den aggregerade omsättningen av jobb är ungefär lika stor i länder med olika nivåer på anställningsskyddet, vilket strider mot en av de få entydiga prediktionerna i teorin (se t. ex. Bertola och Rogerson, 1997).³⁸

36. Många studier följer konventionen i Davis och Haltiwanger (1999), där skapandet av arbetstillfällen i en given bransch beräknas som den viktade summan av sysselsättningsökningarna i företag som ökat antalet anställda och förstörelsen beräknas som den viktade summan av de absoluta sysselsättningsminskningarna i företag som minskat antalet anställda i samma bransch. Jobbomsättningen (*job reallocation*) är summan av jobbskapandet och jobbförstörelsen.

37. Svårigheterna att jämföra har bl. a. att göra med olikheter i (i) observationsenheter (företag eller arbetsställe); (ii) storlekströsklar för inkluderande i data; samt (iii) täckningen av olika branscher.

38. En förklaring till frånvaron av ett samband, som förts fram av Bertola och Rogerson (1997), är att länder med sträng lagstiftning också har en sammanpressad lönestruktur, vilket gör det lättare för företagen att anpassa antalet jobb än lönenivåerna vid fluktuationer i efterfrågan. Arai och Heyman (2004) menar att en liknande aggregerad omsättning på jobb i olika länder kan dölja stora skillnader i andelen tidsbegränsade kontrakt. I länder med strikt anställningsskydd är ofta andelen tidsbegränsade arbetstillfällen – med stor jobbomsättning –

I senare studier, där man haft tillgång till mer jämförbara data, tycks dock resultaten stämma mer överens med de teoretiska förutsägelseerna. Negativa effekter på omsättningen av jobb erhålls i Caballero m. fl. (2004), Gómez-Salvador m. fl. (2004), Haltiwanger m. fl. (2006), Messina och Vallanti (2007), Micco och Pagés (2006) samt Salvanes (1997).³⁹ Resultat i Burgess m. fl. (2000) indikerar att sysselsättning och produktion anpassas långsammare i länder med strikt anställningsskydd.

Messina och Vallanti (2007) finner vidare att ett starkare anställningsskydd bidrar till att göra jobbomsättningen mer procyklisk, dvs. den ökar mer i högkonjunkturer och minskar mer i lågkonjunkturer. Detta beror enligt författarna på att anställningsskyddet framför allt minskar jobbförstörelsens känslighet för konjunkturläget.

Flera av studierna finner också belägg för heterogena effekter mellan branscher och typer av företag. Messina och Vallanti (2007) finner att en strikt lagstiftning framför allt medför att färre arbetstillfällen försvinner i kontraktiva branscher. Resultaten i Haltiwanger m. fl. (2006) tyder på att i branscher med låg strukturell omsättning av jobb är den negativa effekten av anställningsskyddet på omsättningen av arbetstillfällen störst. Omsättningen på jobb i USA, där regelverket är mest liberalt och antas påverka

relativt hög. Heyman (2008) testar på svenska data hypotesen att en sammanpressad lönestruktur ökar omsättningen på jobb. Han finner visst stöd för detta i tillverkningsindustrin, men inte i tjänstesektorn.

39. Blanchard och Portugal (2001) finner att jobbomsättningen är lägre i Portugal än i USA och drar utifrån teoretiska premisser slutsatsen att detta kan förklaras av ett starkare anställningsskydd i Portugal. Omsättningen är dock endast lägre i kvartalsvisa data, inte årliga. Även flödena ut ur sysselsättning är lägre i Portugal. Skillnaden mellan års- och kvartalsdata kan bero på att anställningsskyddet i första hand minskar omsättningen vid mer tillfälliga behov att anpassa personalstyrkan.

omsättningen minst, används för att identifiera branscher med låg strukturell omsättning. Författarna finner även att medelstora och stora företag påverkas mer än små, vilket kan bero på att de senare i många länder är undantagna från det arbetsrättsliga regelverket. Micco och Pagés (2006), utnyttjar på liknande sätt antagandet att lagstiftningen är mer bindande i branscher med volatil efterfrågan (exempelvis textilindustrin), för att identifiera effekterna. När de gör en mer standardmässig regression erhålls inga statistiskt säkerställda resultat.

In- och utträdet av företag betyder mycket för produktivitetstillväxten i ekonomin (Haltiwanger m. fl., 2006).⁴⁰ Här finner Micco och Pagés (2006) och Scarpetta m. fl. (2002) negativa effekter av anställningsskyddet. I båda studierna påvisas att antalet nya företag minskar, medan de senare erhåller olika resultat beroende på företagets storlek. Lagstiftningen har ingen effekt på nyinträdet bland de allra minsta företagen (som ofta är undantagna från regelverket) och inte heller bland de största.

Sambandet mellan omsättning på arbetstillfällena och företagsdynamik å ena sidan och produktivitet å den andra behöver inte vara entydigt. Ett antal studier försöker därför fastställa om lagstiftning om anställningsskydd påverkar produktiviteten. Studierna undersöker effekter både på produktivitetens nivå och på dess tillväxttakt (se appendix för detaljer). Bassanini och Venn (2007)⁴¹ samt Scarpetta m. fl. (2002) finner att en striktare lagstiftning minskar produktiviteten.⁴² Den förstnämnda studien

40. Även multinationella företag kan påverkas. Javorcik och Spatareanu (2005) finner att ett striktare anställningsskydd reducerar inflödet av utländska direktinvesteringar i värdlandet. Detta gäller både vid en hög absolut nivå på skyddet i värdlandet och om nivån är hög i förhållande till anställningsskyddet i ursprungslandet.

41. Denna studie redovisas även i OECD (2007).

42. Resultaten i Micco och Pagés (2006) beträffande produktiviteten tycks bero

utnyttjar, liksom Micco och Pagés (2006), antagandet att lagstiftningen är mer bindande i vissa sektorer. Bassanini och Venn (2007) identifierar dock dessa något annorlunda, nämligen som branscher med relativt låg strukturell personalomsättning, där naturlig avgång i lägre utsträckning mildrar eller eliminerar behovet av uppsägningar (t.ex. inom textil- och verkstadsindustri samt transport- och kommunikationstjänster). Författarna analyserar också om ökad strikthet i reglerna för fasta respektive tidsbegränsade anställningar har olika effekter på produktiviteten, men resultaten är inte entydiga. I Scarpetta m. fl. (2002) är effekten på produktiviteten signifikant negativ, särskilt i länder med löneförhandlingar på branschnivå.

Endast ett fåtal studier beaktar effekter på sysselsättningens nivå och dess sammansättning. Micco och Pagés (2006) finner att sysselsättningen minskar med starkare anställningsskydd och att denna effekt beror helt på färre nya företag, sysselsättningen i existerande företag påverkas inte. D'Agostino m. fl. (2006) undersöker sysselsättningen i tjänstesektorn, men finner svaga belägg för att denna minskar med strängare lagstiftning om anställningsskydd.

Ett striktare anställningsskydd kan leda till att arbetsgivare gör noggrannare urval bland arbetssökande. Daniel och Siebert (2005) finner belägg för att nyanställdas genomsnittliga utbildningsnivå ökar i länder med strängare lagstiftning (vilket kan få återverkningar på produktiviteten). Resultat i Pierre och Scarpetta (2004) antyder att företag i länder med striktare regelverk avseende tillsvidareanställningar använder mer av arbetsplatsutbildning och tidsbegränsade anställningar. Kahn (2007) analyserar effekter av

på om Nigeria inkluderas eller inte. Gust och Marquez (2004) finner ett negativt, men oftast insignifikant, samband mellan strikt anställningsskydd och anammande av ny teknologi (i form av utgifter för IT).

anställningsskyddet på sysselsättning och förekomsten av tidsbegränsade anställningar i olika demografiska grupper. Enligt resultaten medför striktare regler att sysselsättningen minskar bland ungdomar och invandrare i förhållande till andra grupper. Givet sysselsättning är sannolikheten att ha en tidsbegränsad anställning särskilt stor bland kvinnor och invandrare. Om kollektivavtalen har hög täckningsgrad förstärks dessutom dessa tendenser, vilket kan tyda på att höga lönegolv hindrar en löneanpassning nedåt.

Resultaten i de disaggregerade länderstudierna tycks tyda på att strukturuomvandling och produktivitet påverkas negativt av anställningsskyddet. Effekterna verkar också vara mycket olika i olika branscher, vilket talar för att aggregering av data på ländernivå är ett olämpligt förfarande. Om länder med t. ex. svag produktivitetstillväxt är mer benägna att införa ett starkare anställningsskydd kan detta dock försvåra tolkningen av resultaten, på grund av omvänd kausalitet. Beträffande andra effekter, t. ex. på sysselsättning eller arbetslöshet, och i vilken grad anställningsskyddets effekter interagerar med andra arbetsmarknadsinstitutioner eller makroekonomiska chocker, finns däremot få eller inga studier.

De försök som gjorts att identifiera branscher där lagstiftningen är mer bindande verkar vara en klar metodförbättring i förhållande till tidigare studier. Eventuella problem med omvänd kausalitet förefaller t. ex. vara mindre i dessa studier. Resultaten hänger dock på att man verkligen lyckas identifiera rätt branscher i det avseendet. En annan fråga rör i vilken grad andra arbetsmarknadsinstitutioner också är bindande i dessa branscher, vilket kan försvåra möjligheterna att separera effekter som beror på anställningsskyddet.

Studier av enskilda länder

Lagstiftningen om anställningsskydd förändras oftast långsamt och i små steg. Flertalet reformer har därför varit alltför marginella för att man ska kunna upptäcka några effekter av dem. Ett annat problem med de flesta reformer ur utvärderingssynpunkt är att de varit utformade på ett sådant sätt att alla på arbetsmarknaden omfattats av reformen, vilket inneburit att lämpliga kontrollgrupper saknats. I ett antal reformer i olika länder – t. ex. Portugal 1989, Italien 1990, Tyskland 1996 och 1999 samt Sverige 2001 – har dock småföretag särbehandlats i förhållande till stora företag. I samtliga dessa fall blev lagstiftningen antingen striktare eller liberalare för småföretagen, medan reglerna för större företag var oförändrade.

I Spanien genomfördes även en reform 1997 där uppsägningskostnaderna för fast anställda sänktes enbart för vissa demografiska grupper. Partiella reformer som dessa skapar på ett naturligt sätt lämpliga kontrollgrupper, vilka antas vara opåverkade av reformerna. Detta gör det lättare att på ett trovärdigt sätt identifiera effekterna. Det finns även enstaka länder, som Chile och Colombia, där lagstiftningen förändrats i stora steg och även i olika riktningar under en längre tidsperiod. I dessa länder har den informella sektorn använts som kontrollgrupp.⁴³

I några länder, bl. a. USA och Kanada, har även regionala variationer i lagstiftningen utnyttjats i forskningen. I USA har arbetsgivarna traditionellt kunnat avsluta ett anställningsförhållande vid vilken tidpunkt som helst och av vilket skäl som helst, enligt principen *employment at will* (anställning efter eget gottfinnande).

43. Det är dock inte självklart att den informella sektorn inte påverkas av reformer av anställningsskydd, eftersom ett strikt regelverk kan göra att det är lättare att finna sysselsättning utanför den reguljära arbetsmarknaden.

De flesta delstater har emellertid sedan slutet av 1970-talet infört olika undantag från principen, men i olika utsträckning och vid olika tidpunkter.⁴⁴ Detta har medfört regionala skillnader i lagstiftningen.

En ytterligare fördel i samtliga studier av enskilda länder är att möjligheterna att kontrollera för länderspecifika förhållanden är större än i undersökningar som baseras på flera länder. En nackdel är att generaliserbarheten till andra länder kan vara begränsad just beroende på de länderspecifika faktorerna.

Ett stort antal olika effekter har analyserats i dessa studier, varav vissa inte undersökts i andra sammanhang: flöden in till och ut från sysselsättning respektive arbetslöshet, omsättning av arbetstillfällen, företagsdynamik, produktivitet, sjukfrånvaro, löner och vinster. Analyserna utnyttjar i allmänhet disaggregerade data, på individ-, företags- eller regionnivå.

Även i de länderspecifika studierna finns det huvudsakligen stöd för att striktare arbetsrätt minskar dynamiken på arbetsmarknaden. Kugler och Pica (2006, 2008) utnyttjar reformen i Italien 1990, som innebar att småföretag med färre än 15 anställda, vilka tidigare varit helt undantagna från regelverket, fick högre uppsägningskostnader än tidigare (men fortfarande på en lägre nivå än i större företag). Enligt resultaten minskade både in- och utflödet från sysselsättning i de små företagen, relativt motsva-

44. Undantagen är av tre typer. *Implied contract* innebär att saklig grund för uppsägning krävs om arbetstagaren kan visa att ett varaktigt anställningsförhållande utlovats av arbetsgivaren. *Good faith* stipulerar att en uppsägning inte får ske på ett uppenbart orättvist eller ohederligt sätt, t. ex. strax före utbetalning av en årlig bonus. *Public policy* innebär att en uppsägning som orsakas av arbetstagares handlingar som uttryckligen skyddas av lagen, t. ex. fullgörande av militärtjänst eller vägran att utföra illegal handling, såsom mened eller medverkan i kartellöverenskommelse, saknar saklig grund. Se t. ex. MacLeod och Nakavachara (2007) för mer information.

rande flöden i de stora. Minskningen var dessutom större i mer volatila branscher. Inträdet av nya företag minskade också, medan däremot utträdet ökade.⁴⁵

Även Autor m.fl. (2007) får resultat som indikerar att jobbomsättningen och inflödet av nya företag är lägre i de delstater i USA som implementerat striktare undantag till *employment at will*-principen. Kuglers (2004) analys av en reform i Colombia 1990, i liberaliserande riktning, indikerar att in- och utflödena från arbetslöshet ökade. Martins (2007) är ett undantag, där ingen effekt på jobbomsättningen erhålls. Han studerar en reform i Portugal 1989, vilken innebar att småföretag med högst 20 anställda fick liberalare regler avseende uppsägningar av personliga skäl. Inte heller Bauer m.fl. (2007), som utnyttjar reformerna i Tyskland 1996 och 1999, finner någon effekt på sysselsättningsflödena.

Garibaldi och Pacelli (2008) och Pfann (2006) analyserar heterogena uppsägningskostnader på individnivå i Italien respektive Nederländerna och finner att högre uppsägningskostnader minskar sannolikheten att separeras från anställningen. Friesen (2005) utnyttjar delstatsvariation i Kanada avseende uppsägningskostnader och får blandade resultat, beroende på typ av uppsägningskostnad.⁴⁶

I några studier analyseras sannolikheten för ofrivillig uppsägning till följd av högre uppsägningskostnader. Givord och Maurin (2004) analyserar hur sannolikheten för ofrivilliga uppsägningar påverkats av reformer i lagstiftningen om anställningsskydd i

45. Författarna förklarar det senare resultatet med olikheter i regelverket för utträdande respektive fortsatt verksamma företag. De förra behöver inte betala några uppsägningskostnader och kan därför starta om sin verksamhet för att undvika dessa kostnader.

46. Längre uppsägningstider vid individuella uppsägningar medför viss minskad sannolikhet för uppsägning, medan längre uppsägningstider vid kollektiva uppsägningar och högre avgångsvederlag saknar betydelse.

Frankrike. De finner att dessa sannolikheter minskade under de mer strikta regimerna. Även teknologiska förändringar tycks ha spelat roll. De ofrivilliga uppsägningarna påverkades mest i branscher med en hög andel utgifter för forskning och utveckling och med många användare av ny teknologi. Boeri och Jimeno-Serrano (2005) får resultat som tyder på att ofrivilliga uppsägningar är färre i företag med striktare regler för anställningsskydd i Italien och Spanien. Marinescu (2007b) undersöker en reform i Storbritannien 1999 då provanställningstiden minskade från två till ett år. Under provanställningstiden har den anställde inte rätt att stämna arbetsgivaren för en uppsägning utan saklig grund. Sannolikheten för en ofrivillig uppsägning minskade för personer med anställningstid upp till två år, huvudsakligen beroende på att arbetsgivarna blev noggrannare vid rekryteringarna. Hon finner även, i likhet med Pierre och Scarpetta (2004), att förekomsten av arbetsplatsutbildning ökade när lagstiftningen blev striktare.

En viktig fråga är hur anställningsskyddet påverkar arbetslösa möjligheter att få ny anställning i förhållande till andra grupper. En hypotes är att arbetsgivare i högre grad kommer att föredra att anställa redan sysselsatta framför arbetslösa om lagstiftningen är strikt, eftersom det blir potentiellt kostsammare att anställa »osäkra kort«. Kugler och Saint-Paul (2004) samt Nicholson och North (2004) erhåller resultat för USA som indikerar att arbetslösa missgynnas mer i detta avseende i delstater med ett starkare anställningsskydd. En negativ signaleringseffekt av att bli arbetslös kan emellertid mildras av turordningsregler, där endast anställningstid bestämmer risken för uppsägning. Kugler och Saint-Paul (2004) finner också belägg för att den negativa effekten på sysselsättnings sannolikheten är mindre bland fackföreningsanslutna arbetstagare, för vilka turordningsregler ofta är tillämpliga i USA.

Varsel vid kollektiva uppsägningar kan underlätta de uppsäg-

das omställning till ett nytt arbete. En nackdel med varsel kan dock vara att personalomsättningen ökar, vilket kan försvåra företagets situation. Jones och Kuhn (1995) finner att varselperioder i Kanada minskar sannolikheten att bli arbetslös, men längden på arbetslösheten påverkas inte. En studie av Jans (2002) indikerar liknande resultat för Sverige.

Ett flertal studier undersöker effekter på sysselsättningens nivå. Här är resultaten något blandade: Autor m. fl. (2004, 2006), Kugler m. fl. (2002), Martins (2007) samt Schivardi och Torrini (2008) finner att sysselsättningen minskar med strängare lagstiftning, Miles (2000) erhåller ingen effekt, medan Autor m. fl. (2007) och Verick (2004) estimerar positiva effekter. De motstridande resultaten i de olika studierna kan delvis bero på att sysselsättningseffekterna är olika i olika grupper.⁴⁷

MacLeod och Nakavachara (2007), som studerar effekterna av undantagen till *employment at will*-principen i USA, finner att sysselsättningen ökar i yrken med högre utbildningskrav och på landsbygden, där kostnaderna för rörlighet är större än i städer. Bland lågutbildade minskar dock sysselsättningen vid striktare regelverk. Resultaten i Kugler och Pica (2006) tyder på att sysselsättningen för män ökar, medan den minskar för kvinnor.⁴⁸ Montenegro och Pagés (2004) finner att sysselsättningen minskar för ungdomar och lågutbildade i Chile.

47. Skillnaderna bland vissa av de amerikanska studierna tycks bero på olika skattningsmetoder och klassificeringar av lagar (se Autor, 2004). Verick (2004), som baseras på en reform avseende småföretag i Tyskland 1999, får starkare resultat ju längre från tröskeln på fem anställda företagen är, vilket antyder att resultaten drivs av andra faktorer än anställningsskyddet.

48. Författarna finner även att produktmarknadsregleringar, vilka innebär att inträdeskostnader ökar för nya företag, bidrar till att göra liberaliseringar av arbetsrätten mindre effektiva genom att minska effekterna i mer reglerade sektorer.

Flera studier undersöker effekter av reformer av reglerna för tidsbegränsade anställningar, vilket varit den vanligast förekommande typen av reform av anställningsskyddet i Europa. Till riskerna med en hög andel anställda med tillfälliga kontrakt hör att arbetsmarknaden kan bli mer segmenterad och att arbetslösheten kan verka mindre återhållande på löneökningarna bland fast anställda. Samtidigt kan en begränsning av möjligheterna till tidsbegränsade kontrakt göra att vissa anställningar inte alls görs. Bentolila och Dolado (1994) finner stöd för att liberalisering av reglerna för tillfälliga anställningar ökar lönen för fast anställda i Spanien, där regelverket för tillsvidareanställningar varit särskilt strikt.⁴⁹ Boeri och Garibaldi (2007) studerar effekten på sysselsättningen av en reform av reglerna för tidsbegränsade kontrakt i Italien. Enligt resultaten ökade sysselsättningen, men endast övergående. Autor (2003) finner att den ökade sysselsättningen i bemanningsbranschen i USA till inte obetydlig del kan förklaras av de striktare regler som de av delstaterna implementerade undantagen medfört.

Enligt teorin kan de anställdas arbetsintensitet påverkas av striktare arbetsrätt, men effekten är inte entydig. Arbetsintensitet är ett mångdimensionellt begrepp och därför inte lätt att mäta. Några aspekter av arbetsintensiteten, som det i vissa fall finns tillgängliga uppgifter om, är i vilken utsträckning man är frånvarande från jobbet, exempelvis genom sjukfrånvaro, eller arbetar övertid. Ett flertal studier ger vid handen att en striktare lagstiftning medför ökad sjukfrånvaro, vilket antyder att de anställas incitament att närvara på arbetsplatsen minskar när uppsägningrisken minskar. Några av analyserna bygger på jämförelser av sjukfrånvarobeteendet hos tidsbegränsat anställda och fast anställda. Incitamenten till låg sjukfrånvaro kan vara större i den

49. De finner även liknande resultat för ett antal andra europeiska länder.

förstnämnda gruppen, eftersom sannolikheten för en eventuell omvandling av anställningen till fast tjänst kan påverkas negativt av hög sjukfrånvaro.

Ichino och Riphahn (2005) finner att sjukfrånvaron fördubblas bland bankanställda i Italien som passerar tidsgränsen för fast anställning (12 veckor). Riphahn (2004) utnyttjar det faktum att offentliganställda i Tyskland har ett starkare anställningsskydd efter 40 års ålder och 15 års anställningstid. Denna grupp har högre sjukfrånvaro än andra offentliganställda och privatanställda med samma bakgrundsegenskaper. Engelland och Riphahn (2005) studerar benägenheten bland tillfälligt anställda i Schweiz att arbeta övertid och att vara sjukfrånvarande. Enligt resultaten arbetar tillfälligt anställda obetald övertid i betydligt högre utsträckning än fast anställda, men några skillnader mellan grupperna avseende sjukfrånvaron finns inte. Författarna tolkar det sistnämnda resultatet i ljuset av en allmänt låg nivå på både styrkan i anställningsskyddet och sjukfrånvaron i Schweiz och menar att detta minskar möjligheterna för tidsbegränsat anställda att signalera en hög produktivitet genom låg sjukfrånvaro.

Det finns även några svenska studier av sjukfrånvaro. Arai och Skogman Thoursie (2005) använder data över arbetsställen och finner att sjukfrånvaron är lägre ju högre andel av personalen som har tidsbegränsade anställningar. De tolkar resultaten som att den lägre sjukfrånvaron beror på en beteendeeffekt på grund av högre uppsägningsrisk och inte på att personalens sammansättning är annorlunda. Lindbeck m. fl. (2006) och Olsson (2007a, 2007b) analyserar reformen av turordningsreglerna 2001, med individ- respektive arbetsställdata. Reformen möjliggjorde för företag med maximalt tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Båda studierna indikerar att liberaliseringen av regelverket i små-

företagen minskade sjukfrånvaron i dessa företag. Effekten beror även i detta fall främst på förändrat sjukfrånvarobeteende och inte på sammansättningseffekter. Lindbeck m.fl. (2006) finner dock att småföretagen blev mer benägna än tidigare att anställa personer med en historia av hög sjukfrånvaro. Detta kan bero på att företagen blev mer villiga att ta risker vid sina rekryteringar då kostnaden för uppsägningar minskade. Resultaten i sjukfrånvarostudierna reser frågan om det kan finnas interaktioner mellan effekter av arbetsrätten och socialförsäkringssystemets utformning. Det är tänkbart att effekterna på sjukfrånvaron blir större med ett generösare system för sjukersättning.

Hög sjukfrånvaro leder sannolikt till lägre produktivitet. Produktivitetseffekter av anställningsskydd har studerats av Autor m.fl. (2007) och Martins (2007), vilka erhåller resultat som tyder på att striktare lagstiftning minskar produktiviteten. Autor m.fl. (2007) finner att totalproduktiviteten minskar, medan arbetsproduktiviteten ökar. Även kapitalintensiteten ökar. Arbetsproduktiviteten kan öka om lågproduktivas sysselsättningsmöjligheter minskar med striktare regelverk och om mer kapital används i produktionen.

I studierna av enskilda länder görs även ett antal försök att analysera effekter på löner och vinster. Beträffande löner pekar de empiriska resultaten, liksom teorin, i olika riktningar. Leonardi och Pica (2007) samt Schivardi och Torrini (2008) baserar sina respektive studier på småföretagsreformen i Italien 1990 och får båda resultat som är konsistenta med Lazears (1990) förutsägelse att arbetstagarna får betala för starkare anställningsskydd med lägre lön. Bird och Knopf (2005), Friesen (1996) och Martins (2007) erhåller i stället stöd för att lönerna ökar. I Friesen (1996), där kanadensiska data analyseras, ökar dock endast lönerna för fackföreningsanslutna. Den senare gruppen av studier ger stöd för tesen att anställningsskyddet bidrar till att öka förhandlings-

styrkan hos kärngruppen av anställda (se Lindbeck och Snower, 2001). Mycket få studier finns som analyserar effekter på företagens vinster. Bird och Knopf (2005) är dock ett undantag och deras resultat, baserade på data för banker i olika delstater i USA, antyder att vinsten minskar.

Studierna av enskilda länder ger utökad stöd för att anställningsskyddet minskar flödena på arbetsmarknaden och att företagsdynamiken reduceras. Sysselsättningseffekterna är, liksom i de aggregerade studierna, blandade. Starkare resultat tycks finnas beträffande produktivitetseffekterna. Både när dessa undersöks med direkta mått och mer indirekta, som sjukfrånvaro, pekar flertalet resultat på att produktiviteten minskar. De löneeffekter som estimeras i studierna av enskilda länder är relativt få och pekar inte i någon bestämd riktning.

I flera av länderstudierna har naturliga experiment kunnat utnyttjas, vilket ger säkrare identifikation av anställningsskyddets effekter än i andra studier. Antalet analyserade reformer är dock relativt litet och flera studier utnyttjar samma reform. Dessutom ignoreras allmänjämviktseffekter, dvs. påverkan på andra grupper än »behandlingsgruppen«. Icke slumpmässig selektion i denna grupp kan även vara ett problem, t. ex. kan företag som ligger nära storlekströsklarna vid reformer som avser småföretag ha incitament att sortera in sig själva i den grupp som har mer liberala regler för anställningsskydd. Särskilda förhållanden kan även göra att ett företag endast tillfälligt befinner sig på en viss sida av tröskeln.⁵⁰ Selektion kan dock uteslutas då kriteriet för att omfattas av en reform inte är påverkbart av dem som reformen avser, vilket gäller för t. ex. ålder.

50. Dessa problem hanteras i flera studier genom att endast företag som under ett antal år före och efter reformen befunnit sig i en viss storleksklass inkluderas i analysen.

Studier av upplevd trygghet i anställning och på arbetsmarknaden

De resultat som presenterats hittills säger inte så mycket om vilken nytta arbetstagarna haft av anställningsskyddet i form av ökad trygghet i anställningen eller på arbetsmarknaden. Anställningstrygghet avser trygghet i nuvarande jobb medan arbetsmarknadstrygghet är ett vidare begrepp som även innefattar möjligheterna att få ett nytt jobb om man blivit uppsagd.⁵¹ Trygghet i dessa avseenden är viktiga välfärdsåtgärder, bl. a. av det skälet att de flesta har sin huvudsakliga inkomst från lönearbete, och de kan också säga något om huruvida lagstiftning utgör en effektiv lösning på de marknadsmisslyckanden som anställningsskyddet ofta motiveras med (se diskussionen i kapitel 4).

Man bör förvänta sig att effekten på den upplevda anställningstryggheten ökar med striktare lagstiftning, eftersom uppsägningsrisken minskar. Liksom de flesta övriga effekter av arbetsrätten är dock effekten på upplevd arbetsmarknadstrygghet tvetydig, eftersom även chanserna att få ett nytt jobb vid en uppsägning minskar. Det är inte helt lätt att fånga dessa trygghetsbegrepp i tillgängliga data. Å ena sidan kan man utnyttja intervjudata, men dessa kan vara svårtolkade eftersom upplevd trygghet är ett subjektivt begrepp. Å andra sidan kan man använda mer objektiva data i form av risker för ofrivilliga uppsägningar, men dessa data kan vara svårtillgängliga (oftast görs ingen skillnad på frivilliga och ofrivilliga uppsägningar) och de fångar inte heller sannolikheten att få ett nytt jobb efter en ofrivillig uppsägning. Ett gemensamt problem med båda metoderna är

51. I den internationella forskningslitteraturen görs ingen distinktion mellan dessa begrepp och det är därför något oklart vad den vanligen använda termen *job security* egentligen avser.

också att det kan vara svårt att få jämförbara data mellan olika länder eller tidsperioder.

De intervjubaserade studier som presenteras i detta kapitel baseras antingen på studier av flera länder eller studier av enskilda länder. Det finns flera analytiska problem med intervjudata. Omvänd kausalitet kan finnas, eftersom osäkra makroekonomiska förhållanden kan leda till att striktare eller liberalare regler införs. I det förra fallet kan även andelen tillfälligt anställda öka, vilket kan bidra till minskad upplevd trygghet. Det kan också finnas selektionsproblem om mer trygghetssökande personer söker sig till fasta anställningar.

Clark och Postel-Vinay (2005) tacklar dessa problem genom att kontrollera för typ av anställningskontrakt och andra individuella och jobbrelaterade egenskaper. De undersöker med hjälp av hushållspaneldata (sammanställda av Eurostat) hur upplevd trygghet varierar mellan länder med olika strikt lagstiftning om anställningsskydd. Den fråga författarna utnyttjar är följande: »Hur nöjd är du med ditt nuvarande jobb med avseende på anställningstryggheten (*job security*)?» Författarna finner att fast anställda i privat sektor och personer med tidsbegränsade anställningar känner sig mer otrygga i länder med starkare anställningsskydd. Resultaten kan tyckas något förvånande och det är sannolikt att svaren snarare åsyftar upplevd arbetsmarknadstrygghet än anställningstrygghet.⁵²

Ett ytterligare antal studier baserade på intervjudata får liknande resultat. Böckerman (2004) finner att anställningstryggheten inte ökar med striktare lagstiftning om anställningsskydd.

52. Svaren är alltså tolkningsbara som en sammansättning av upplevd risk för uppsägning och upplevd nyttskillnad mellan att ha kvar jobbet och att bli arbetslös. Olika frågor för att separat fånga de två aspekterna hade varit önskvärt.

Wasmer (2006b) studerar provinser i Kanada med olika regler för uppsägningstider och erhåller ett samband mellan ökad jobbrelaterad stress och längre uppsägningstider. Han tolkar sambandet som att arbetsgivare provocerar fram »frivilliga« uppsägningar, genom trakasserier och intensifierad övervakning, när ett behov av uppsägningar finns och kostnaderna för dessa är höga.

Möjliga invändningar mot studien är dock att den endast tar hänsyn till en enda beståndsdel av de totala uppsägningskostnaderna (de övriga bestäms i domstol) och att ökad stress alternativt skulle kunna bero på att en uppsägning i en regim med starkare anställningsskydd också innebär att det är svårare att finna ett nytt arbete. En poäng kan dock vara att innebörden i begreppet frivilliga uppsägningar inte är entydigt utan bör ses mot bakgrund av institutionella förhållanden på arbetsmarknaden.

Ett problem med de ovannämnda studierna är att lagstiftningen kanske fångar upp andra länder- eller regionspecifika faktorer som inte finns med i analysen och som egentligen förklarar skillnaderna i upplevd trygghet. Skillnaderna kan med andra ord bero på andra faktorer än anställningsskyddet. Genom att analysera en reform i ett enskilt land, som enbart påverkade särskilda kategorier på arbetsmarknaden kan dock Trevisan (2007) hantera dessa problem på ett bättre sätt än vad man kunnat göra tidigare. Hon undersöker effekten av en reform i Spanien 1997, som innebar att uppsägningskostnaderna reducerades för vissa grupper av fast anställda, bl.a. ungdomar och äldre personer (över 45 år), under en period av två år. Syftet med reformen var att begränsa användningen av tidsbegränsade kontrakt genom att öka incitamenten för arbetsgivarna att omvandla kontrakten till fasta anställningar.

Effekten av en sådan reform på upplevd trygghet bland tillfälligt anställda är inte given på förhand. Arbetsmarknadstryggheten kan öka eftersom sannolikheten att få ett fast jobb ökar, men den

kan också minska då osäkerheten om att få behålla ett fast arbete ökar. Samma fråga som hos Clark och Postel-Vinay (2005) användes, dvs. i strikt mening avseende anställningstryggheten. Resultaten, för perioden 1995–2000, visar dock att reformen medförde en ökad upplevd trygghet bland tillfälligt anställda ungdomar, medan inga effekter kunde konstateras för övriga grupper. Att den ökade tryggheten sannolikt beror på reformen understryks också av att den allmänna jobbtillfredsställelsen (som beror på andra faktorer än anställnings- eller arbetsmarknadstrygghet) inte förändrades under perioden.

De forskningsresultat som redovisats i detta avsnitt tyder inte på att striktare anställningsskydd medför ökad trygghet i anställningen eller på arbetsmarknaden.⁵³ Snarare verkar relationen vara den omvända, dvs. en hög nivå på anställningsskyddet är förbunden med låg upplevd trygghet. Arbetsgivare i länder med strikt regelverk avseende fasta anställningar kan ha möjlighet att i stället utnyttja tidsbegränsade anställningar, i vilka anställningstryggheten är lägre. Men resultaten tycks även tyda på att personer med fasta anställningar upplever mindre trygghet i länder med strikt lagstiftning.

En bidragande orsak kan vara att arbetsgivare blir mindre benägna att anställa arbetslösa i förhållande till ombyttessökande sysselsatta när anställningsskyddet är starkt (Kugler och Saint-Paul,

53. Det finns även åtminstone en studie som undersöker effekter på upplevd anställningstrygghet av förhandlade överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda (Bryson m. fl., 2004). I Storbritannien har vissa företag infört s. k. *job guarantees*, vilka träder i kraft vid omorganisationer och nedskärningar och ofta går ut på att endast frivilliga uppsägningar ska genomföras genom naturlig avgång eller att uppsagda ska beredas plats i särskilda omställningsprogram. Selektionsproblemen i denna typ av studier är dock allvarliga, eftersom de anställdas efterfrågan på olika skyddsåtgärder sannolikt är större i företag och branscher med ekonomiska problem.

2004). Detta reser frågan i vilken grad anställningsskyddet verkligen löser de marknadsmisslyckanden, avseende t. ex. en imperfekt försäkringsmarknad, som den teoretiska litteraturen pekar på. En annan fråga är om arbetsgivare i länder med strikt lagstiftning avseende anställningsskyddet har större möjligheter att kringgå det arbetsrättsliga regelverket än arbetsgivare i andra länder.

6

Hur ska forskningsresultaten bedömas?

L AGAR OM ANSTÄLLNINGSSKYDD finns i de flesta länder och regelverket i Sverige tillhör de mer omfattande. Den empiriska forskningen om anställningsskyddets effekter har länge varit illa anpassad för att hantera frågeställningarna, men under senare år har situationen förbättrats genom användning av nya metoder och datamaterial. I detta kapitel diskuteras hur de samlade forskningsresultaten ska bedömas och deras relevans för Sverige.

Ett försök till sammanvägning

Ett stort antal forskningsresultat om anställningsskyddets effekter har presenterats i denna översikt. Studierna kan grovt indelas efter den typ av data som används: studier av flera länder med aggregerade data, studier av flera länder med disaggregerade data och studier av enskilda länder (i regel med disaggregerade

data). Traditionellt har den första varianten använts för att studera anställningsskyddets effekter. De resultat som framkommer i dessa studier, framför allt beträffande effekter på aggregerad syster-sättning och arbetslöshet, är mycket blandade. I vissa studier påvisas gynnsamma effekter, i andra motsatsen.

De metodproblem som är förknippade med dessa studier är dock så allvarliga att det finns skäl att inte lägga alltför stor vikt vid resultaten. Till problemen hör mätfel och liten tidsvariation i anställningsskyddets styrka, omvänd kausalitet och påverkan av utelämnade variabler.⁵⁴ Flera, men inte alla, av dessa metodproblem kan lindras eller elimineras med data disaggregerade på region-, bransch-, företags- eller individnivå. I studier för enskilda länder finns dessutom möjligheten att utnyttja naturliga experiment, vilket ytterligare utökar möjligheterna att på ett säkrare sätt identifiera effekter som beror på anställningsskyddet och inget annat. I den mån som effekterna av anställningsskyddet är olika i olika branscher, grupper av individer eller företag så går inte heller dessa effekter att upptäcka med aggregerade data.

Några av studierna som utnyttjar tillgången på bättre data är så färska att de ännu inte genomgått den kvalitetsgranskning som en publicering i en vetenskaplig tidskrift innebär. Detta utgör en osäkerhetsfaktor, men samtidigt tycks många av resultaten peka mer entydigt i en riktning än vad som är fallet i de aggregerade studierna. En fördel med aggregerade studier är emellertid att effekter i allmän jämvikt kan undersökas, något som är betydligt svårare i disaggregerade analyser.

Forskningsläget beträffande anställningsskyddets effekter kan sammanfattas på följande sätt:

54. Flera av dessa metodproblem finns också i aggregerade analyser rörande effekter av t. ex. skatter, förhandlingsystem och arbetslöshetsförsäkring.

- (I) Dynamiken på arbetsmarknaden dämpas.
Minskad personalomsättning (sannolikheten minskar för såväl uppsägning som nyanställning).
Minskad strukturuomvandling (sannolikheten minskar för att jobb försvinner och för att jobb skapas samt för såväl inträde som utträde av företag).
- (II) Produktiviteten tycks minska.
Minskad strukturuomvandling och minskad arbetsintensitet (i form av t. ex. ökad sjukfrånvaro) kan vara faktorer som bidrar till den minskade produktiviteten. Ökad förekomst av arbetsplatsutbildning kan dock motverka tendenserna till minskad produktivitet.
- (III) Heterogena effekter för olika grupper på arbetsmarknaden och olika branscher.
- a) Marginalgrupper på arbetsmarknaden missgynnas. Sysselsättningsmöjligheterna minskar för framför allt ungdomar, medan i huvudsak medelålders män gynnas. Ökad användning av tidsbegränsade kontrakt när reglerna för tillsvidareanställningar är strikta bidrar till ökad segmentering på arbetsmarknaden. Mycket talar för att ensidiga liberaliseringar av regler för tidsbegränsade anställningar, samtidigt som regelverket för fasta anställningar lämnas oförändrat, är kontraproduktiva.
- b) I branscher där lagstiftningen är mer bindande är effekterna på produktivitet och andra utfall också mer påtagliga.
- (IV) Effekter på aggregerad sysselsättning, aggregerad arbetslöshet samt löner tycks vara oklara.

- (v) Det verkar vara svårt att belägga att ökat anställningsskydd bidrar till ökad upplevd trygghet i anställningen eller på arbetsmarknaden bland de anställda. Detta kan bero på att anställningsskyddet bidrar till att förlänga arbetslösheten om man väl blivit uppsagd, exempelvis genom att arbetsgivarna blir mindre benägna att anställa arbetslösa i förhållande till ombytessökande sysselsatta.

Om lika vikt skulle läggas vid studierna som baseras på aggregerade data för flera länder som vid övriga studier skulle de flesta av ovanstående slutsatser inte förändras nämnvärt. Slutsatserna rörande effekterna på produktiviteten skulle dock bli något svagare, medan intrycket av oklara resultat för aggregerad sysselsättning och arbetslöshet förstärks. Det är fullt möjligt att anställningsskyddet inte har några effekter på aggregerad sysselsättning eller arbetslöshet, men att det har effekter på andra utfall, t. ex. produktiviteten.

Det har gjorts några försök att utifrån de disaggregerade studierna uppskatta storleken på de aggregerade effekterna. Enligt Bassanini och Venn (2007) innebär en ökning med en enhet i OECD:s index över styrkan i anställningsskyddet – som ligger mellan 0 och 6 – en minskning av den aggregerade ökningstakten i arbetskraftsproduktiviteten med åtminstone 0,02 procentenheter och totalfaktorproduktiviteten med åtminstone 0,04 procentenheter.

Ichino och Riphahn (2005, se working paper-versionen) kommer fram till att sjukfrånvaron i Italien skulle minska med 42 procent om de mer liberala regler för anställningsskydd som gäller i små företag skulle tillämpas i samtliga företag. Aggregeringarna i de två studierna vilar bl. a. på antaganden att inga effekter uppstår för andra än de observationsenheter som undersöks, vilket inte alltid är en invändningsfri förutsättning.

Vissa av effekterna i (I)–(V) är avsedda av lagstiftaren, såsom den minskade risken för uppsägning. Andra effekter är inte uttryckligen önskade, men kan möjligen vara tolererade. Dit hör försvagningen av marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden. Frågan är dock var gränsen går för att denna försvagning ska anses acceptabel. Ungdomar har ofta en lägre alternativkostnad än äldre för att vara icke-sysselsatta, eftersom t.ex. utbildning i allmänhet är ett relativt mer attraktivt alternativ till sysselsättning. Detta argument har dock mindre bärighet för andra marginalgrupper, såsom invandrare och arbetshandikappade. För dessa grupper är arbetslöshet i högre grad alternativet till sysselsättning.

Slutligen pekar forskningen på effekter som sannolikt varken är förutsedda eller önskade. Dit hör de negativa produktivitetseffekterna och effekterna på upplevd anställnings- och arbetsmarknadstrygghet. Särskilt den sista punkten talar för att det inte är självklart att lagstiftningen faktiskt löser det marknadsmisslyckande som den teoretiska litteraturen pekar på, som en potentiell förklaring till varför anställningsskydd behövs, nämligen förekomsten av en ofullständig försäkringsmarknad. Detta reser frågan om det finns alternativ till lagstiftningen som tillfredsställer försäkringsbehovet utan att ha de negativa sidoeffekter som forskningslitteraturen indikerar.

Det system för finansiering av arbetslöshetsförsäkringen som finns i USA (*experience rating*) innebär, liksom vid anställningsskyddslag, att uppsägningar i princip beskattas. Företagens skatter är beroende av hur många av de tidigare anställda som är arbetslösa. En skillnad mot anställningsskyddslag är dock att beskattningen är explicit, inte implicit, och därför enklare och mer förutsebar (se Holmlund och Fredriksson, 2004, för en diskussion). Gemensamt för båda systemen är att även benägenheten att anställa kan minska.

Blanchard och Tirole (2008) menar att ett optimalt utformat anställningsskydd kan vara baserat på en explicit uppsägnings-skatt. Saint-Paul (2007) har lanserat ett förslag som går ut på att varje anställd innehar en finansiell portfölj med olika värdepapper (utom aktier i det egna företaget). Finessen skulle vara att ett försäkringsskydd kan åstadkommas utan negativa bieffekter i form av inlåsning i improduktiva jobb och incitament till låg arbetsintensitet. Hans förslag innebär dock inte att de sociala kostnader som uppsägningar kan medföra internaliseras av företagen.

Ännu finns luckor och kvarstående oklarheter i litteraturen som gör att det är svårt att med någon säkerhet uttala sig om anställningsskyddets samlade välfärdseffekter. Detta utgör också en hämsko på försök att utifrån forskningskunskapen skissa på genomgripande förändringar av anställningsskyddets utformning.

Vilka implikationer finns för Sverige?

Sverige ingår bland observationerna i de flesta studier för flera länder och i vissa av de övriga studierna. Hur sannolikt är det att de effekter som identifierats i litteraturen är tillämpliga även för Sverige? Resultatens generaliserbarhet i studierna av enskilda länder är inte självklar. I de fall där även flera svenska studier gjorts, som i undersökningarna rörande effekter på sjukfrånvaron, tycks dock resultaten överensstämma med dem för andra länder.

En viktig aspekt att ta hänsyn till vid en diskussion om resultatens tillämplighet för Sverige är att dispositiviteten i den arbetsrättsliga lagstiftningen är särskilt långtgående jämfört med andra länder. Detta innebär att det är möjligt för arbetsmarknadens parter att frångå regelverket på bransch- eller företagsnivå. De överenskommelser som gjorts har i första hand avsett regler för

tidsbegränsade anställningar och turordningsregler. Det finns dock ingen systematisk information om innehållet i överenskommelserna. Den begränsade evidens som finns indikerar att avvikelserna ofta, men inte alltid, varit i liberaliserande riktning.

Arbetsmarknadens parter kan antas ha god kännedom om särskilda omständigheter i respektive bransch eller företag, vilket innebär att avvikelser från lagstiftningen kan göras i fall där negativa effekter av en strikt tillämpning kan vara särskilt märkbara. Exempelvis kan fackliga företrädare vara mer benägna att komma överens med arbetsgivare om avvikelser från turordningsreglerna om företagets överlevnad hänger på att nyckelpersonal kan behållas. Det faktum att en avvikelse kommer till stånd tolkas som att situationen faktiskt förbättras för båda parter i förhållande till om ingen sådan överenskommelse hade kunnat träffas. Men utnyttjandet av dispositiviteten medför kostnader, administrativa och förhandlingsrelaterade, vilket kan förhindra att vissa överenskommelser kommer till stånd.

Det finns också selektionsproblem beroende på att företag kan avskräckas från inträde eller lämna marknaden på grund av lagstiftningen om anställningsskydd, även med hänsyn tagen till de möjligheter som dispositiviteten medger. Dessutom kan styrkan i lagstiftningen i övrigt också påverka omfattningen och innehållet i de avvikelser som möjliggörs genom dispositiviteten. Styrkan kommer nämligen att definiera det utfall, eller hot, som är aktuellt om parterna inte kommer överens. Ju striktare lagstiftning om anställningsskydd, desto mer villiga är arbetsgivarna att i en förhandling kompensera den fackliga motparten för överenskomna avvikelser från regelverket. Detta är en indirekt förhandlingskostnad som kan vara större än de direkta, procedurrelaterade förhandlingskostnaderna. Utbytet från arbetsgivarnas sida kan vara en högre lön eller andra anställningsförmåner för de fortsatt anställda samt avgångsvederlag till de uppsagda. Det kan

vara lättare för stora än för små företag att dra nytta av dispositiviteten eftersom de förra typiskt sett har en större förhandlingsstyrka gentemot den fackliga motparten (se Henrekson och Johansson, 1999).

Implikationerna av dispositiviteten är inte utforskade, varken teoretiskt eller empiriskt. Forskningsresultaten i denna översikt indikerar dock att effekter av anställningsskydd kan vara olika i olika branscher och typer av företag, vilket talar för att dispositivitet som tar hänsyn till detta förhållande kan öka effektiviteten. Detta måste dock ställas i relation till att det arbetsrättsliga regelverket i övrigt måste karaktäriseras som strikt. I vilken grad dispositiviteten stärker eller försvagar marginalgruppers ställning förefaller mer osäkert. Avvikelser från turordningsregler gynnar sannolikt personer med kortare anställningstid än andra anställda, vilket i högre utsträckning torde vara ungdomar. Hur andra marginalgrupper påverkas finns det däremot inte mycket information om.⁵⁵ Avvikelser som innebär utökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar kan gynna marginalgruppers sysselsättningsmöjligheter, men kan samtidigt bidra till ökad segmentering på arbetsmarknaden.

En annan fråga är om de övriga institutionerna på den svenska arbetsmarknaden, eller andra regleringar, motverkar eller förstärker de negativa effekter av anställningsskyddet som identifierats i litteraturen. Bland dessa institutioner märks löneförhandlings-systemet och den aktiva och passiva arbetsmarknadspolitiken. Vissa indikationer finns i litteraturen att löneförhandlingar på intermediär nivå, som i Sverige, samt liberala produktmarknadsregleringar skulle kunna lindra de negativa effekterna. Mer forskning behövs dock, både i Sverige och andra länder, innan mer

55. Se t.ex. diskussionen om hur invandrare påverkas av dispositiviteten i Calleman (2003).

säkra slutsatser kan dras beträffande eventuella interaktionseffekter med andra institutioner.

Flera pusselbitar saknas således ännu, men min helhetsbedömning är ändå att de senaste årens forskning stärkt argumenten för en reformering av den svenska lagstiftningen om anställningsskydd. De internationella erfarenheterna talar för att en ensidig inriktning på reformer av regelverket för tidsbegränsade anställningar i så fall knappast räcker. Även villkoren för fasta anställningar kan behöva ses över; t. ex. finns skäl att överväga ytterligare liberalisering av turordningsreglerna, vilka sannolikt medför inlåsning i improduktiva jobb. Givet att liberaliseringarna även sänker trösklarna för nyrekrytering behöver inte nödvändigtvis den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden minska. Samtidigt pekar forskningsresultaten på att utformningen av anställningsskyddslagarna inte är någon huvudorsak till hög arbetslöshet. En reformerad arbetsrätt är därför inte något substitut för andra reformer på arbetsmarknaden som mer effektivt kan sänka arbetslösheten.

7

Sammanfattning

LAGSTIFTNINGEN OM anställningsskydd är en av de mest kontroversiella institutionerna på arbetsmarknaden och politiker och organisationsföreträdare för en intensiv debatt om anställningsskyddets positiva och negativa effekter. Syftet med denna bok har varit att ge en överblick över den omfattande och snabbt växande nationalekonomiska forskningen på området.

En första fråga man kan ställa sig är huruvida det svenska anställningsskyddet är starkare än andra länders. Detta är inte helt lätt att svara på. Anställningsskyddet har många aspekter, varav vissa är relativt lätta att kvantifiera, såsom uppsägningstider och avgångsvederlag, medan andra är mer kvalitativa till sin natur. Till den senare gruppen hör den kanske mest centrala beståndsdelen i lagstiftningen om anställningsskydd, nämligen hur »saklig grund« för uppsägning definieras.

I Sverige utgör arbetsbrist en saklig grund för uppsägning och en sådan kan även ske av personliga skäl, vilka innefattar

misskötsel av arbetsuppgifter och bristande kompetens. I vissa andra länder krävs myndighetsgodkännande vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och företagen kan även åläggas att betala avgångsvederlag. Den svenska lagstiftningen innehåller emellertid regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vilket i allmänhet saknas i andra länder.

En ytterligare komplikation är att länder skiljer sig åt i grad av dispositivitet i lagstiftningen, dvs. i vilken grad arbetsmarknadens parter kan avtala bort anställningsskyddet. Sverige har relativt långtgående regler om dispositivitet. Länderjämförelser kompliceras även i praktiken av att domstolar ibland tenderar att tillämpa regelverket på olika sätt under olika konjunkurlägen.

För att kunna jämföra länders styrka i lagstiftningen har både OECD och flera forskare konstruerat ett antal index, och dessa har också använts i många studier om anställningsskyddets effekter. Dessa index visar genomgående att anställningsskyddet är mer omfattande i kontinentala Europa och i de nordiska länderna (med undantag för Danmark) än i anglosaxiska länder. Sverige rangordnas av t. ex. OECD (2004) på plats 19 (alternativt 21) bland 28 länder, där en högre placering anger ett starkare anställningsskydd. Sammanfattningsvis kan man därför säga att även om inte Sverige intar en extrem position i denna jämförelse, tillhör Sverige de OECD-länder som har ett mer omfattande anställningsskydd än genomsnittet.

Vilka är då effekterna av anställningsskyddet? Den direkta effekten är uppenbarligen att risken för uppsägning minskar för en individ med anställning. Men det är också klart att anställningsskyddet även kan ha en rad följd effekter. I forskningslitteraturen analyseras ett antal sådana effekter, på t. ex. sysselsättning, arbetslöshet, hastighet i strukturomvandling, löner, produktivitet och tillväxt. Den teoretiska litteraturen försöker i hög grad att identifiera vilka dessa effekter kan vara och hur påverkan

sker. Den empiriska litteraturen försöker sedan mäta effekternas riktning och storlek. Den empiriska forskningen baseras dels på jämförelser i lagstiftningens stränghet mellan olika länder och dels på undersökningar av enskilda länder. I den senare gruppen av studier har man i många fall kunnat utnyttja reformer av anställningsskyddet där enbart vissa företag eller grupper på arbetsmarknaden påverkats av förändringarna i lagstiftningen. Metoden är också mindre känslig för de mätproblem som finns vid internationella jämförelser av lagstiftningen om anställningsskydd. Flertalet av dessa studier är av relativt färskt datum och de har möjliggjort säkrare slutsatser rörande anställningsskyddets effekter.

I · AGGREGERADE SYSSELSÄTTNINGSEFFEKTER

Den teoretiska litteraturen pekar på två fundamentala, och motverkande, effekter av striktare anställningsskydd på sysselsättningen. Den ovan nämnda direkta effekten tenderar att öka sysselsättningen genom att minska antalet uppsägningar. Men det uppstår en motriktad effekt genom att arbetsgivare i sina anställningsbeslut tar hänsyn till att eventuella framtida uppsägningar kan bli svårare och /eller dyrare, vilket minskar viljan att nyanställa.

De empiriska resultaten om anställningsskyddets effekter på den aggregerade sysselsättningens (liksom arbetslöshetens) nivå är mycket blandade och det är därför svårt att dra några bestämda slutsatser om hur dessa variabler påverkas. En förklaring till de skilda resultaten kan vara metodproblem i de studier som bygger på jämförelser mellan olika länder. Måtten på anställningsskyddet kan innehålla felaktigheter och det är ofta svårt att i tillräcklig grad kontrollera för andra förhållanden som också kan påverka de utfall som undersöks.

II · DEN AGGREGERADE SYSSELSÄTTNINGENS FÖRDELNING

Teorin visar också att marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden tenderar att försvagas av ett strikt anställningsskydd, eftersom arbetsgivare blir mer selektiva i sina rekryteringar.

Det finns också teoretiska resultat som visar på risker med den europeiska reformstrategin att ensidigt liberalisera reglerna för tidsbegränsade kontrakt. Arbetsgivare kan ha incitament att säga upp tillfälligt anställda även om de är produktiva, eftersom de annars blir fast anställda med höga uppsägningskostnader. Detta kan leda till överdriven personalomsättning och ökad arbetslöshet, vilket kan motverka de fördelar som ges av en ökad flexibilitet. Segmenteringen på arbetsmarknaden kan öka, med en tydligare uppdelning mellan *insiders* och övriga arbetstagare. De senare cirkulerar mellan olika tillfälliga jobb varvat med perioder i öppen arbetslöshet. Inriktningen på reformerna i Europa kan bero på att politiskt motstånd från *insiders* försvårat förändringar av regelverket för fasta anställningar.

Den empiriska litteraturen är tämligen samstämmig beträffande anställningsskyddets fördelningseffekter vad gäller sysselsättningen (och arbetslösheten): marginalgrupper, särskilt ungdomar, tenderar att missgynnas.

III · INDIVIDUELLT UPPLEVD ANSTÄLLNINGSTRYGGHET

Om lagstiftningen om anställningsskydd löser ett marknadsmisslyckande i form av en ofullständig försäkringsmarknad, borde detta bidra till ökad välfärd i form av t. ex. större upplevd trygghet på arbetsmarknaden. Antalet studier på området är ännu litet och det kan finnas tolkningsproblem med intervjudata på detta område, men de resultat som finns ger svagt stöd för att anställda i länder med starkt anställningsskydd känner sig mer trygga i sin anställning eller på arbetsmarknaden. Detta tycks gälla både bland tillfälligt och fast anställda. En förklaring kan vara att inte

bara uppsägningsrisken minskar i länder med strikt regelverk, utan även möjligheterna att snabbt finna ett nytt arbete efter en uppsägning minskar.

IV · EFFEKTER PÅ PRODUKTIVITET OCH OMVANDLINGSHASTIGHET

Den teoretiska forskningen pekar på en rad mekanismer genom vilka anställningsskydd kan påverka produktiviteten. När uppsägningsrisken minskar kan t.ex. de anställda både stimuleras till att skaffa mer av företagsspecifika kunskaper och att arbeta mindre intensivt. Om marginalgruppernas arbetskraft ersätts med mer kapital eller med mer utbildad personal i produktionen kan detta dessutom påverka arbetsproduktiviteten positivt, men det är inte säkert att totalfaktorproduktiviteten ökar.

Många empiriska studier indikerar att produktiviteten minskar vid stärkt anställningsskydd och att det finns stora skillnader mellan branscher. Framför allt är det svårt att finna entydiga belägg för att produktiviteten skulle öka med ett starkare anställningsskydd. Det finns ett antal empiriska studier för enskilda länder, däribland några svenska, som påvisar att sjukfrånvaron ökar. Sjukfrånvaro leder sannolikt till lägre produktivitet. Det finns dock också ett mindre antal studier som indikerar att arbetsplatsutbildningen tenderar att öka, vilket bör bidra till högre produktivitet.

En tydlig förutsägelse i teorin är att dynamiken i ekonomin reduceras. Dels minskar personalomsättningen, dels går strukturomvandlingen långsammare eftersom fler improduktiva jobb behålls och benägenheten att söka sig till expanderande företag och sektorer minskar. En lägre takt i strukturomvandlingen kan reducera produktivitetstillväxten.

Den empiriska litteraturen finner ett starkt stöd för tesen att ett starkare anställningsskydd leder till att dynamiken i samhälls-ekonomin dämpas. Till exempel finner man att personalomsätt-

ningen minskar och strukturuomvandlingen går långsammare. Det senare resultatet har blivit tydligt först under senare år, då mer jämförbara företagsdata mellan olika länder blivit tillgängliga.

V · LÖNEBILDNINGSEFFEKTER

Teorin pekar också på att effekter som går via lönebildningen är viktiga för andra centrala variabler. Om arbetsgivarna kompenseras för de högre anpassningskostnaderna med sänkta lönekostnader minskar risken att t.ex. sysselsättningen påverkas negativt. Om anställningsskyddet ökar förhandlingsstyrkan hos personer med en redan stark ställning på arbetsmarknaden (s.k. *insiders*) kan dock lönerna i stället öka. De empiriska resultaten är dock fortfarande få och går inte i någon bestämd riktning.

FORSKNINGEN VISAR ALLTSÅ att anställningsskyddet minskar risken att bli uppsagd från en anställning, vilket indikerar att arbetsgivare inte kringgår regelverket i någon större utsträckning. Detta tycks dock ske till priset av att trösklarna till arbetsmarknaden höjs för personer med svag förankring där. Dessutom visar forskningen att de produktivitetshöjande effekter som ett strikt anställningsskydd kan medföra, i form av t. ex. större investeringar i företagsspecifikt kunnande, inte verkar vara tillräckligt starka för att motverka de negativa produktivitetseffekterna i form av långsammare strukturuomvandling och minskad arbetsintensitet. De flesta resultat pekar i stället på att resursutnyttjandet i ekonomin minskar.

Sammantaget visar resultaten att anställningsskydd fyller sin grundläggande funktion i att skydda anställningar, men också att marginalgrupper drabbas och att arbetsmarknaden i väsentliga avseenden fungerar mindre effektivt.

Referenser

- Addison, J T och P Teixeira (2005), »What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al.«, *Empirica*, vol 32, s 345–368.
- Ahlberg, K, N Bruun och J Malmberg (2006), »Anställningsskydd, småföretag och tillväxt«, i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Allard, G (2005), »Measuring Job Security over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation)«, Working Paper WP05-17, Instituto de Empresa, Madrid.
- Amable, B, L Demmou och D Gatti (2007), »Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question«, Discussion Paper No 2731, IZA, Bonn.
- Andersson, P, S Fölster och P Skedinger (2002), »Omställning eller avstjälpning? Om utformningen av en omställningsförsäkring«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, s 131–143.
- Arai, M och F Heyman (2004), »The Impact of Temporary Contracts on Gross Job and Worker Flows«, *Economics Bulletin*, vol 10, no 4, s 1–6.
- Arai, M och P Skogman Thoursie (2005), »Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism«, *Labour Economics*, vol 12, s 269–280.

- Autor, D H (2003), »Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing«, *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 1–42.
- Autor, D H, J J Donohue III och S J Schwab (2004), »The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small or None at All?«, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol 93, s 440–446.
- Autor, D H, J J Donohue III och S J Schwab (2006), »The Costs of Wrongful-Discharge Laws«, *Review of Economics and Statistics*, vol 88, s 211–231.
- Autor, D H, W R Kerr och A D Kugler (2007), »Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States«, *Economic Journal*, vol 117, s F189–F217.
- Baccaro L och D Rei (2005), »Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-Section Analysis (1960–98)«, Discussion Paper 160/2005, International Institute for Labour Studies, ILO, Genève.
- Bassanini, A och R Duval (2006), »Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions«, Working Paper No 35, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris.
- Bassanini, A och D Venn (2007), »Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach«, Working Paper No 54, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris.
- Bauer, T K, S Bender och H Bonin (2007), »Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments«, *Economica*, vol 74, s 804–821.
- Belot, M (2007), »Why Is Employment Protection Stricter in Europe than in the United States?«, *Economica*, vol 74, s 397–423.
- Belot, M, J Boone och J van Ours (2007), »Welfare-Improving Employment Protection«, *Economica*, vol 74, s 381–396.
- Belot, M och J C van Ours (2004), »Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in Their Clever Design of Their Labor Market Reforms?«, *Oxford Economic Papers*, vol 56, s 621–642.
- Bentolila, S och J J Dolado (1994), »Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain«, *Economic Policy*, vol 9, nr 18, s 53–99.
- Bertola, G (1999), »Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor

- Markets», i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.
- Bertola, G, F D Blau och L M Kahn (2008), »Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns«, under utgivning i *Journal of Population Economics*.
- Bertola, G, T Boeri och S Cazes (2000), »Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators«, *International Labour Review*, vol 139, s 57–72.
- Bertola, G och R Rogerson (1997), »Institutions and Labor Reallocation«, *European Economic Review*, vol 41, s 1147–1171.
- Bird, R C och J D Knopf (2005), »Do Wrongful Discharge Laws Impair Firm Performance?«, manuskript, University of Connecticut.
- Blanchard, O (2006), »European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas«, *Economic Policy*, nr 45, s 5–47.
- Blanchard, O och A Landier (2002), »The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France«, *Economic Journal*, vol 112, s F214–F244.
- Blanchard, O och P Portugal (2001), »What Hides behind an Unemployment Rate? Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets«, *American Economic Review*, vol 91, s 187–207.
- Blanchard, O J och J Tirole (2008), »The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass«, under utgivning i *Journal of the European Economic Association*.
- Blanchard, O och J Wolfers (2000), »The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence«, *Economic Journal*, vol 110, s C1–C33.
- Boeri, T och P Garibaldi (2007), »Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?«, *Economic Journal*, vol 117, s F357–F385.
- Boeri, T och J F Jimeno-Serrano (2005), »The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement«, *European Economic Review*, vol 49, s 2057–2077.
- Booth, A L och G Zoega (2003), »On the Welfare Implications of Firing Costs«, *European Journal of Political Economy*, vol 19, s 759–775.
- Botero, J, S Djankov, R La Porta, F Lopez-de-Silanes och A Shliefer (2004), »The Regulation of Labor«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 119, s 1339–1382.

- Brügemann, B (2006), »Does Employment Protection Create Its Own Political Support?«, Discussion Paper No 2286, IZA, Bonn.
- Brügemann, B (2007), »Employment Protection: Tough to Scrap or Tough to Get?«, *Economic Journal*, vol 117, s F386–F415.
- Bryson, A, L Cappellari och C Lucifora (2004), »Do Job Security Guarantees Work?«, Discussion Paper No 661, Centre for Economic Performance, LSE, London.
- Burgess, S, M Knetter och C Michelacci (2000), »Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions«, *Economica*, vol 67, s 419–435.
- Böckerman, P (2004), »Perception of Job Instability in Europe«, *Social Indicators Research*, vol 67, s 283–314.
- Caballero, R J, K N Cowan, E M R A Engel och A Micco (2004), »Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility«, Working paper 10744, NBER, Cambridge, MA.
- Cahuc, P och F Postel-Vinay (2002), »Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance«, *Labour Economics*, vol 9, s 63–91.
- Calleman, C (2000), *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik, Stockholm.
- Calleman, C (2003), »Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen«, Rapport 2003:4, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Calmfors, L och J Driffill (1988), »Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance«, *Economic Policy*, no 6, s 14–61.
- Clark, A och F Postel-Vinay (2005), »Job Security and Job Protection«, Discussion Paper No 678, Centre for Economic Performance, LSE, London.
- D’Agostino, A, R Serafini och M Ward (2006), »Sectoral Explanations of Employment in Europe: The Role of Services«, Discussion Paper No 2257, IZA, Bonn.
- Daniel, K och W S Siebert (2005), »Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labour?«, *International Economic Journal*, vol 19, s 197–222.
- Davis, S J och J Haltiwanger (1999), »Gross Job Flows«, i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.

- DeFreitas, G och A Marshall (1998), »Labour Surplus, Worker Rights and Productivity Growth: A Comparative Analysis of Asia and Latin America«, *Labour*, vol 12, s 515–539.
- DiTella, R och R MacCulloch (2005), »The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data«, *European Economic Review*, vol 49, s 1225–1259.
- Edin, P-A (1996), »Anställningsskydd och arbetslöshet«, *Ekonomisk Debatt*, årg 24, nr 5, s 415–428.
- Edin, P-A och B Holmlund (1993), *Effekter av anställningsskydd*, Bilaga till SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag.
- Edström, Ö (2006), »Svensk arbetsrätt i ett europeiskt perspektiv«, i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Elmeskov, J, J P Martin och S Scarpetta (1998), »Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences«, *Swedish Economic Policy Review*, vol 5, s 205–252.
- Engellandt, A och R T Riphahn (2005), »Temporary Contracts and Employee Effort«, *Labour Economics*, vol 12, s 281–299.
- Feldmann, H (2003), »Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives«, *Kyklos*, vol 56, s 509–539.
- Freeman, R B (2005), »Labour Market Institutions without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance«, *International Economic Journal*, vol 19, s 129–145.
- Friesen, J (1996), »The Response of Wages to Protective Labor Legislation: Evidence from Canada«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol 49, s 243–255.
- Friesen, J (2005), »Statutory Firing Costs and Lay-offs in Canada«, *Labour Economics*, vol 12, s 147–168.
- Garibaldi, P och G L Violante (2005), »The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities«, *Economic Journal*, vol 115, s 799–832.
- Garibaldi, P och L Pacelli (2008), »Do Larger Severance Payments Increase Individual Job Duration?«, under utgivning i *Labour Economics*.
- Givord, P och E Maurin (2004), »Changes in Job Security and Their Causes: An Empirical Analysis for France, 1982–2002«, *European Economic Review*, vol 48, s 595–615.

- Gómez-Salvador, R, J Messina och G Vallanti (2004), »Gross Job Flows and Institutions in Europe«, *Labour Economics*, vol 11, s 469–485.
- Griffith, R, R Harrison och G Macartney (2007), »Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment«, *Economic Journal*, vol 117, s C142–C166.
- Gust, C och J Marquez (2004), »International Comparisons of Productivity Growth: The Role of Information Technology and Regulatory Practices«, *Labour Economics*, vol 11, s 33–58.
- Haltiwanger, J, S Scarpetta och H Schweiger (2006), »Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations«, Discussion Paper No 2450, IZA, Bonn.
- Harding, D (2005), »Identifying and Measuring the Economic Effects of Unfair Dismissal Laws«, manuskript, Department of Economics, University of Melbourne.
- Heckman, J J (2007), »Comments on ›Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence, by David Howell, Dean Baker, Andrew Glyn and John Schmitt‹«, *Capitalism and Society*, vol 2, no 1, article 5, s 1–4.
- Heckman, J J och C Pagés-Serra (2000), »The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets«, *Economía*, vol 1, s 109–144.
- Henrekson, M och D Johansson (1999), »Institutional Effects on the Evolution of the Size Distribution of Firms«, *Small Business Economics*, vol 12, s 11–23.
- Heyman, F (2008), »How Wage Compression Affects Job Turnover«, under utgivning i *Journal of Labor Research*.
- Holmlund, B (1995), »Comment on Per Skedinger: Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market«, *Swedish Economic Policy Review*, vol 2, s 173–179.
- Holmlund, B och P Fredriksson (2004), »Hur ser en optimal arbetslöshetsförsäkring ut?«, *Ekonomisk Debatt*, årg 32, nr 4, s 22–38.
- Holmlund, B och D Storrie (2002), »Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience«, *Economic Journal*, vol 112, s F245–F269.
- Hopenhayn, H och R Rogerson (1993), »Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis«, *Journal of Political Economy*, vol 101, s 915–938.

- Howell, D, D Baker, A Glyn and J Schmitt (2007), »Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence«, *Capitalism and Society*, vol 2, no 1, article 1, s 1–71.
- Ichino, A, M Polo och E Rettore (2003), »Are Judges Biased by Labor Market Conditions?«, *European Economic Review*, vol 47, s 913–944.
- Ichino, A och R T Riphahn (2005), »The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation«, *Journal of the European Economic Association*, vol 3, s 120–143.
- Isekog, T (1996), *AD:s domar 1995*, Bokförlaget Consensus.
- Jans, A-C (2002), *Notifications and Job Losses on the Swedish Labour Market*, doktorsavhandling, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Javorcik, B S och M Spatareanu (2005), »Do Foreign Investors Care about Labor Market Regulations?«, *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol 141, s 375–403.
- Jimeno, J F och D Rodriguez-Palenzuela (2002), »Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks«, Working Paper No 155, European Central Bank, Frankfurt am Main.
- Jones, R G och P Kuhn (1995), »Mandatory Notice and Unemployment«, *Journal of Labor Economics*, vol 13, s 599–622.
- Kahn, L M (2007), »The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence«, *Economic Journal*, vol 117, s F333–F356.
- Koeniger, W (2005), »Dismissal Costs and Innovation«, *Economics Letters*, vol 88, s 79–84.
- Kugler, A D (2004), »The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility«: Evidence from the Colombian Labor Market Reform, Working Paper No 10215, NBER, Cambridge, MA.
- Kugler, A, J F Jimeno och V Hernanz (2002), »Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms«, Discussion Paper No 657, IZA, Bonn.
- Kugler, A och G Pica (2006), »The Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labour Market«, i Messina, J, C Michelacci, J Turunen och G Zoega (red), *Labour Market Adjustments in Europe*, Edward Elgar, London.

- Kugler, A och G Pica (2008), »Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform«, *Labour Economics*, vol 15, s 78–95.
- Kugler, A D och G Saint-Paul (2004), »How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?«, *Journal of Labor Economics*, vol 22, s 553–584.
- Lazear, E (1990), »Job Security Provisions and Employment«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 105, s 699–726.
- Leonardi, M och G Pica (2007), »Employment Protection Legislation and Wages«, Discussion Paper No 2680, IZA, Bonn.
- Lindbeck, A (1993), *Unemployment and Macroeconomics*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Lindbeck, A, M Palme och M Persson (2006), »Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment«, Working Paper No 660, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Lindbeck, A och S Snower (2001), »Insiders versus Outsiders«, *Journal of Economic Perspectives*, vol 15, no 1, s 165–188.
- Lindert P och G Allard (2006), »Euro-Productivity and Euro-Jobs since the 1960s: Which Institutions Really Mattered?«, Working Paper 06–19, University of California, Davis, CA.
- Lunning, L och G Toijer (2006), *Anställningsskydd*, Norstedts Juridik, Stockholm.
- Lunning, L och G Toijer (2007), *Anställningsskydd. Supplement 2007*, Norstedts Juridik, Stockholm.
- MacLeod, B och V Nakavachara (2007), »Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment?«, *Economic Journal*, vol 117, s F218–F278.
- Marinescu, I (2007a), »Are Judges Sensitive to Economic Conditions? Evidence from UK Employment Tribunals«, manuskript, University of Chicago.
- Marinescu, I (2007b), »Shortening the Tenure Clock: The Impact of Strengthened U.K. Job Security Legislation«, Discussion Paper No 07-04, Tjalling C Koopmans Research Institute, Utrecht School of Economics.
- Martins, P (2007), »Dismissals for Cause: The Difference That Just A Eight Paragraphs Can Make«, Discussion Paper No 3112, IZA, Bonn.
- Martinson, S (2005), »Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på

- vilket sätt», Rapport 2005:15, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Messina, J och G Vallanti (2007), »Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe«, *Economic Journal*, vol 117, s F279–F301.
- Micco, A och C Pagés (2006), »The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data«, Discussion Paper No 2433, IZA, Bonn.
- Miles, T (2000), »Common Law Exceptions to Employment at Will and US Labor Markets«, *Journal of Law, Economics, and Organization*, vol 16, s 74–101.
- Montenegro, C E och C Pagés (2004), »Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile, 1960–1998«, i Heckman, J J och C Pagés (red), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, NBER Conference Report series, University of Chicago Press, Chicago och London.
- Nicholson, K A och C M North (2004), »Unemployment Duration under Wrongful Discharge Law«, Working Paper 2004-055, Baylor University, Waco, TX.
- Nickell, S (1997), »Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America«, *Journal of Economic Perspectives*, vol 11, no 3, s 55–74.
- Nickell, S och R Layard, (1999), »Labor Market Institutions and Economic Performance«, i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.
- Nickell, S, L Nunziata och W Ochel (2005), »Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?«, *Economic Journal*, vol 115, s 1–27.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2002), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2006), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2007), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Olsson, M (2007a), »Employment Protection and Sickness Absence«, Working Paper No 717, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Olsson, M (2007b), »Ökar anställningsskyddet sjukfrånvaron?«, *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 2, s 31–41.
- Pfann, G A (2006), »Downsizing and Heterogeneous Firing Costs«, *Review of Economics and Statistics*, vol 88, s 158–170.

- Pierre, G och S Scarpetta (2004), »Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How do Firms Respond to Them?«, Discussion Paper No 1424, IZA, Bonn.
- Pissarides, C (2001), »Employment Protection«, *Labour Economics*, vol 8, s 131–159.
- Riphahn, R T (2004), »Employment Protection and Effort among German Employees«, *Economics Letters*, vol 85, s 353–357.
- Robson, M T (2003), »Does Stricter Employment Regulation Promote Self-Employment?«, *Small Business Economics*, vol 21, s 309–319.
- Rönmmar, M (2006), »Den svenska arbetsrätten i internationell belysning«, i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Saint-Paul, G (1997), »Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare«, *European Economic Review*, vol 41, s 499–506.
- Saint-Paul, G (2002a), »Employment Protection, International Specialization, and Innovation«, *European Economic Review*, vol 46, s 375–395
- Saint-Paul, G (2002b), »The Political Economy of Employment Protection«, *Journal of Political Economy*, vol 110, s 672–704.
- Saint-Paul, G (2007), »Employment Protection Legislation and Economic Logic«, *Vox*, Research-based Policy Analysis and Commentary From Europe's Leading Economists, <<http://www.voxeu.org/index.php?q=node/368>>.
- Salvanes, K G (1997), »Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison«, *Scandinavian Journal of Economics*, vol 99, s 315–333.
- Scarpetta, S (1996), »Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study«, *OECD Economic Studies*, no 26, s 43–98.
- Scarpetta, S, P Hemmings, T Tressel och J Woo (2002), »The Role of Policy and Institutions for Productivity and Firm Dynamics: Evidence from Micro and Industry Data«, Working Paper No 329, Economics Department, OECD, Paris.
- Schivardi, F och R Torrini (2008), »Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-contingent Differences in Regulation«, under utgivning i *Labour Economics*.

- Skedinger, P (1995), »Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market«, *Swedish Economic Policy Review*, vol 2, s 137–171.
- SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsbefrämjande åtgärder*.
- Storrie, D (1994), *Reglering av visstidsanställningar i kollektivavtal: Konsekvenser av 1994 års lagstiftning*, EFA Rapport 30, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Storrie, D (2007), »Collective Dismissals in Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some Legal, Institutional and Policy Perspectives«, Institute for Management of Innovation and Technology, Göteborg.
- Torrini, R (2006), »Cross-Country Differences in Self-Employment Rates: The Role of Institutions«, *Labour Economics*, vol 12, s 661–683.
- Trevisan, E (2007), »Job Security and New Restrictive Permanent Contracts. Are Spanish Workers More Worried of Losing Their Job?«, Working Paper 07-03, Department of Economics, Aarhus School of Business.
- Walette, M (2004), »Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden?«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 10, s 249–263.
- Wasmer, E (2006a), »General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs«, *American Economic Review*, vol 96, s 811–831.
- Wasmer, E (2006b), »The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection?«, Discussion Paper No 2460, IZA, Bonn.
- Verick, S (2004), »Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany«, Discussion Paper No 991, IZA, Bonn.

Appendix

FÖRKLARING TILL TABELLERNAS

Period avser tidigaste och senaste årtal som förekommer i undersökningen. Den faktiska tidsperioden kan vara kortare i delar av analysen.

OECD och Eur anger att OECD-länder respektive europeiska länder ingår i studien, med antal länder angivna i anslutning till förkortningen (ex. OECD-21). Asterisk (*) anger att Sverige ej ingår bland de studerade länderna.

Fullständig hänvisning till index i referensförteckningen ges endast om indexet nämns i huvudtexten.

Studiernas resultat anges med:

- + positiv effekt av starkare anställningsskydd
- negativ effekt
- 0 ingen statistiskt säkerställd effekt

Resultaten skrivs ut i klartext i förhållande till reformer i enskilda länder när sådana analyseras.

TABELL A.I. Studier av flera länder med aggregerade data.

STUDIE	PERIOD	LÄNDER	TYP AV INDEX ELLER ANNAT MÅTT PÅ ANSTÄLLNINGSSKYDD	RESULTAT
Addison & Teixeira (2005)	1956-99	OECD-21	Interpolation och uppdatering av OECD (1994) samt avgångsvederlag Lazear (1990)	Arbetslöshet +; långtidsarbetslöshet, sysselsättning och arbetskraftsdeltagande 0
Amable m.fl. (2007)	1980-2004	OECD-18	Eget index baserat på bl. a. OECD (1999), Blanchard & Wolfers (2000), Nickell m.fl. (2003)	Sysselsättning +; ungdomsarbetslöshet -
Baccaro & Rei (2005)	1960-98	OECD-18	Nickell m.fl. (2003)	Arbetslöshet 0; sysselsättning +
Bassani & Duval (2006)	1982-2003	OECD-21	OECD (2004)	Arbetslöshet 0; sysselsättning för ungdomar -; interaktionseffekter med makroekonomiska chocker tvertydiga
Belot & van Ours (2004)	1960-99	OECD-17	Belot & van Ours (2004)	Arbetslöshet -; sysselsättning +. (Båda effekterna finns enbart vid decentraliserade löneförhandlingar.)
Belot m.fl. (2007)	1965-2004	OECD-17	Belot & van Ours (2004)	Puckelformat samband mellan anst. skydd och BNP-tillväxt

APPENDIX

Bertola m. fl. (2008)	1960–96	OECD-17	Blanchard & Wolfers (2000)	Ungdomsarbetslöshet +
Blanchard & Wolfers (2000)	1960–95	OECD-20	Blanchard & Wolfers (2000)	Interaktion med makroekonomiska chocker ökar arbetslöshet
Botero m. fl. (2004)	1991–2000	85 (utvecklingsländer ingår)	Botero m. fl. (2004)	Arbetslöshet + (särskilt bland ungdomar)
DeFreitas & Marshall (1998)	1980-talet	20 utvecklingsländer*	DeFreitas & Marshall (1998)	Arbetsproduktivit (ökningstakt) –
DiTella & MacCulloch (2005)	1984–90	OECD-21	Arbetsgivarenkäter (World Competitiveness Report)	Sysselsättning och arbetskraftsdeltagande –; arbetslöshet +
Elmeskov m. fl. (1998)	1983–95	OECD-19	Uppdatering av OECD (1994)	Arbetslöshet + (effekt förstärks med intermediär nivå på centralisering/koordinering av löneförhandlingar)
Feldmann (2003)	1997–2001	OECD+Eur-36	Arbetsgivarenkäter (Global Competitiveness Report)	Arbetslöshet + (särskilt bland lågutbildade); sysselsättning – (särskilt bland ungdomar)
Garibaldi & Violante (2005)	1960–2000	OECD-17	Belot & van Ours (2004)	Arbetslöshet –; sysselsättning +. (Båda effekterna förstärks vid decentraliserade löneförhandlingar)
Griffith m. fl. (2007)	1986–2000	OECD-14	Nicoletti m. fl. (2000)	Arbetslöshet 0

TABELL A1 (forts.). Studier av flera länder med aggregerade data.

STUDIE	PERIOD	LÄNDER	TYP AV INDEX ELLER ANNAT MÅTT PÅ ANSTÄLLNINGSSKYDD	RESULTAT
Heckman & Pagés-Serra (2000)	1980- och 1990-talen	16 utvecklings- länder + OECD-28	Heckman & Pagés-Serra (2000)	Sysselsättning – (särskilt bland ungdomar); arbetslöshet + (endast OECD); egenföretagande +
Jimeno & Rodriguez- Palenzuela (2002)	1968–96	OECD-19	Blanchard & Wolfers (2000)	Ungdomsarbetslöshet +; interaktionseffekter med makroekonomiska chocker tveitydiga
Koeniger (2005)	1973–98	OECD-14	Nickell m.fl. (2003)	Utgifter för FoU, tveitydiga resultat
Lazear (1990)	1956–84	OECD-22	Lazear (1990) (avgångsvederlag och uppsägnings- tider)	Sysselsättning och arbetskraftsdeltagande –; arbetslöshet +
Lindert & Allard (2006)	1963–2001	OECD-21	Allard (2005)	Sysselsättning 0; arbetslöshet bland ungdomar och kvinnor +; BNP (nivå och tillväxt) – (endast vid koordinerade löneförhandlingar)
Nickell (1997)	1983–94	OECD-20	OECD (1994)	Arbetslöshet 0; sysselsättning –
Nickell & Layard (1999)	1976–94	OECD-20	OECD (1994)	Korttidsarbetslöshet –; sysselsättning –; arbets- och totalfaktorproduktivet (nivåer) + (effekterna finns endast för länder med relativt låg produktivitet i periodens början)

Nickell m.fl. (2005)	1961–95	OECD-20	Blanchard & Wolfers (2000), Nicoletti m.fl. (2000)	Arbetslöshet 0; interaktionseffekter med makroekonomiska chocker 0
OECD (1999)	1985–97	OECD-19	OECD (1999)	Arbetslöshet (nivå) 0 (med koordinerade och centraliserade löneförhandlingar –), in- och utflöde –, varaktighet +, bland ungdomar 0; sysselsättning 0; egenföretagande +
OECD (2004)	1985–2002	OECD-19	OECD (2004)	Arbetslöshetens in- och utflöde –, långtidsarbetslöshet +; sysselsättning för kvinnor och ungdomar –, för lågutbildade +
Robson (2003)	1965–97	OECD-13	Blanchard & Wolfers (2000)	Egenföretagande –
Scarpetta (1996)	1983–93	OECD-17	OECD (1994), Grubb & Wells (1993)	Arbetslöshet + (särskilt bland ungdomar), långtidsarbetslöshet +; sysselsättning –
Skedinger (1995)	1967–92	Eur-6	Särskiljer mellan liberala och strikta regimer i respektive land	Ungdomsarbetslöshet + (i huvudsak bland tonåringar)
Torrimi (2005)	Ej angiven	OECD-25	Nicoletti m.fl. (2000)	Egenföretagande 0

TABELL A2. Studier av flera länder med disaggregerade data.

STUDIE	PERIOD	LÄNDER	TYP AV INDEX /ANNAT MÅTT PÅ ANST. SKYDD	DISAGGRE- GERING	RESULTAT
Bassamini & Venn (2007)	1982–2003	OECD-18	OECD (2004)	Bransch	Arbets- och totalfaktorproduktivitet, nivåer tveitydiga resultat, ökningstakt –
Burgess m.fl. (2000)	1960–92	OECD-7*	OECD (1994), Bertola (1990)	Bransch	Anpassning av produktion och sysselsättning –
Caballero m.fl. (2004)	1980–98	60/24 (utveck- lingsländer ingår)	Botero m.fl. (2004), Heckman & Pagés (2000)	Bransch	Jobbomsättning –
D'Agostino m.fl. (2006)	1970–2003	Eur-13	OECD (2004)	Bransch	Sysselsättning i de flesta tjänstbranscher påverkas ej, däremot sysselsättningskillnaden gentemot USA för tjänstesektorn som helhet
Daniel & Siebert (2005)	1975–95	OECD-5*	Blanchard & Wolfers (2000), Daniel & Siebert (2005)	Arbets- ställe	Utbildningsnivå hos nyansällda +
Gómez-Salvador m.fl. (2004)	1992–2001	OECD-13	Nickell m.fl. (2003), OECD (1999)	Företag	Jobbomsättning –
Gust & Marquez (2004)	1992–99	OECD-13	OECD (1999)	Bransch	Utgifter för IT –
Haltiwanger m.fl. (2006)	1977–2002	16 (utveck- lingsländer ingår)*	Gwartney & Lawson (2004), OECD (1999)	Företag	Jobbomsättning – (starkare effekter i medelstora och stora företag samt bland små företag som är nya eller lämnar marknaden)

APPENDIX

Javorcik & Spatareanu (2005)	1998–2001	Eur-19	Botero m. fl. (2004), arbetsgivarenkäter (Global Competitiveness Report)	Företag	Direktinvesteringar av utländska företag – (starkare effekt i tjänstesektorer)
Kahn (2007)	1994–98	OECD-7*	OECD (1999)	Individer	Sysselsättning för ungdomar och invandrare –; andel tidsbegränsade anställningar för kvinnor och invandrare + (båda effekterna starkare i länder med hög täckningsgrad av kollektivavtal)
Messina & Vallanti (2007)	1992–2001	Eur-14	OECD (2004), Blanchard & Wolfers (2000)	Företag	Jobbomsättning – (framför allt dämpas jobbförstörelsen över konjunkturcykeln, effekter starkare i krympande branscher)
Micco & Pagés (2006)	1985–95	69 (utv. länder ingår)	Botero m. fl. (2004)	Företag	Jobbomsättning –; sysselsättning –; arbetsproduktivet (nivå) tveetydiga resultat
Pierre & Scarpetta (2004)	Ej angiven	78 (utvecklingsländer ingår)	World Bank (2005), arbetsgivarenkäter (WB, Investment Climate Survey)	Företag	Tidsbegränsade anställningar och arbetsplatsutbildning +
Salvanes (1997)	1973–91	OECD-7*	OECD (1994)	Bransch, företag	Jobbomsättning –
Scarpetta m. fl. (2002)	1984–98	OECD-19	Nicoletti m. fl. (2000)	Bransch, företag	Inträde av nya företag – (inga effekter för minsta och största företagen); totalfaktorproduktivet (ökningsstakt) – (särskilt vid intermediär nivå på centralisering/koordinering av löneförhandlingar)

TABELL A3. Studier av enskilda länder.

STUDIE	PERIOD	LAND	TYP AV DATA. REFORM, ETC.	RESULTAT
Arai & Skogman Thoursie (2005)	1989–99	Sverige	Arbetsställedata	Negativt samband mellan andel med tidsbegränsade anställningar och sjukfrånvaro
Autor (2003)	1973–95	USA	Delstatsvariation i anst. skydd	Sysselsättning i bemanningsbranschen +
Autor m. fl. (2004)	1978–97	USA	Delstatsvariation i anst. skydd	Sysselsättning –
Autor m. fl. (2006)	1978–99	USA	Delstatsvariation i anst. skydd	Sysselsättning – (på kort sikt starkare effekt för kvinnor och lågutbildade); jobbsättning –; lön 0
Autor m. fl. (2007)	1970–99	USA	Delstatsvariation i anst. skydd, arbetsställdata	Jobbsättning – (särskilt i tillverkningsindustri); inträde av nya företag –; sysselsättning +; kapitalinvesteringar +; arbetsproduktivit (nivå) +; totalfaktortyproduktivit (nivå) –
Bauer m. fl. (2007)	1995–99	Tyskland	Svagare resp. starkare anst. skydd i små företag 1996 och 1999, individ- och arbetsställdata	Personalsättning påverkades ej av reformerna
Bentolila & Dolado (1994)	1983–88	Spanien	Liberalisering av regler för tidsbegränsade anställningar 1984, företagsdata	Ökad andel tidsbegränsat anställda medförde ökad lön för insiders efter reformen

Bird & Knopf (2005)	1980–90	USA	Delstatsvariation i anst. skydd, företagsdata (banker)	Företagsvinst –; lön +
Boeri & Garibaldi (2007)	1994–2000	Italien	Liberalisering av regler för tidsbegränsade anställningar 1997, företagsdata	Fler tidsbegränsade anställningar efter reformen ökade sysselsättning (på kort sikt) och minskade arbetsproduktiviteten (ökningstakt)
Boeri & Jimeno-Serrano (2005)	1994–96, 1992–99	Italien, Spanien	Individdata	Risk för uppsägning –
Engellandt & Riphahn (2005)	1996–2001	Schweiz	Individdata	Tidsbegränsat anställda arbetar mer övertid, ingen effekt på sjukfrånvaro
Friesen (1996)	1986–87	Kanada	Provsvariation i anst. skydd, individdata	Lön + (endast bland fackanslutna)
Friesen (2005)	1988–90	Kanada	Provsvariation i anst. skydd, individdata	Risk för uppsägning –
Garibaldi & Pacelli (2008)	1985–99	Italien	Individdata	Större avångsvederlag (i form av uppskjuten lön) minskar uppsägningrisk
Givord & Maurin (2004)	1982–2002	Frankrike	Individdata	Risk för uppsägning –
Holmlund (1995)	1976–93	Sverige	Liberalisering av anst. skydd 1982, aggregerade data	Utflyde från arbetslöshet ökade för ungdomar i förhållande till vuxna efter reformen

TABELL A3 (forts.). Studier av enskilda länder.

STUDIE	LAND	PERIOD	TYP AV DATA. REFORM, ETC.	RESULTAT
Ichimo & Riphahn (2005)	Italien	1993-95	Individdata (banktjänstemän)	Sjukfrånvaro ökar efter 12 veckor, då provanställning omvandlas till fast anställning
Jans (2002)	Sverige	1992-98	Individdata	Varsel om uppsägning minskar risk för arbetslöshet, men har ingen effekt på arbetslöshetens längd
Jones & Kuhn (1995)	Kanada	1980-81	Individdata	Varsel om uppsägning minskar risk för arbetslöshet, men har ingen effekt på risk för långtidsarbetslöshet
Kugler (2004)	Colombia	1988-96	Liberalisering av anst. skydd 1990, individdata	Ökade inflöden till och utflöden från arbetslöshet efter reformen (särskilt bland ungdomar, högre utbildade och anställda i stora företag); tvekydig effekt på arbetslöshet
Kugler m.fl. (2002)	Spanien	1987-2000	Liberalisering av regler för fasta anställningar 1997, för bl.a. ungdomar, individdata	Fler fasta anställningar bland ungdomar efter reformen, fler övergångar från arbetslöshet och tidsbegränsad till fast anställning bland ungdomar och äldre, ingen effekt på övergångar från fast anställning till arbetslöshet (utom för äldre)
Kugler & Pica (2006)	Italien	1986-95	Starkare anst. skydd i små företag 1990, individ- och företagsdata	Ökad sysselsättning för män i små företag, minskad för kvinnor efter reformen (mindre effekter i branscher med striktare produkt marknadsregleringar)

Kugler & Pica (2008)	1986–95	Italien	Starkare anst. skydd i små företag 1990, individ- och företagsdata	Nyanställningar och separationer från anställningar minskade i små företag efter reformen (särskilt i mindre stabila branscher), inträde av nya företag minskade och utträde ökade
Kugler & Saint-Paul (2004)	1979–96	USA	Delstatsvariation i anst. skydd, individdata	Benägenhet att anställa ombyttessökande i stället för arbetslösa +
Leonardi & Pica (2007)	1986–94	Italien	Starkare anst. skydd i små företag 1990, individ- och företagsdata	Minskad lönepremie för 1–2 års anställningstid i små företag efter reformen, ingen effekt på ingångslöner
Lindbeck m. fl. (2006)	1998–2002	Sverige	Undantag från turordningsreglerna för små företag 2001, individdata	Sjukfrånvaro minskade i små företag efter reformen
MacLeod & Nakavachara (2007)	1983–94	USA	Delstatsvariation i anst. skydd, individdata	Sysselsättning, tveitydiga resultat (ökar för högre utbildade, minskar för lågutbildade)
Marinescu (2007b)	1996–2004	Storbrit.	Starkare anst. skydd 1999, individdata	Minskad uppsägningsrisk, kortare arbetslöshetsperioder och mer arbetsplatsutbildning efter reformen, inga löneeffekter
Martins (2007)	1982–2004	Portugal	Liberalisering av anst. skydd i små företag 1989, individ- och företagsdata	Ingen effekt på jobbsättning i små företag efter reformen, men ökad sysselsättning och produktivitet (försäljning och överskott per anställd) samt minskad lön
Miles (2000)	1965–94	USA	Delstatsvariation i anst. skydd	Arbetslöshet 0; sysselsättning 0; tidsbegränsade anställningar +

TABELL A3 (forts.). Studier av enskilda länder.

STUDIE	PERIOD	LAND	TYP AV DATA. REFORM, ETC.	RESULTAT
Montenegro & Pagés (2004)	1960–98	Chile	Individdata	Sysselsättning bland ungdomar och lågutbildade –
Nicholson & North (2004)	1979–2000	USA	Delstatsvariation i anst. skydd, individdata	Arbetslöshetstid +
Olsson (2007a, 2007b)	1994–2001	Sverige	Undantag från turordningsreglerna för små företag 2001, arbetsställdata	Sjukfrånvaro minskade i små företag efter reformen
Pfann (2006)	1993–96	Nederländerna	Individdata (för enskilt företag)	Risk för uppsägning minskar för individer med höga uppsägningskostnader
Riphahn (2004)	2001	Tyskland	Individdata	Sjukfrånvaro + (bland offentliganställda med starkt anst. skydd)
Schivardi & Torrini (2008)	1986–98	Italien	Starkare anst. skydd i små företag 1990, individ- och företagsdata	Lön och benägenhet att öka sysselsättningen minskar med starkare anst. skydd
Verick (2004)	1997–2001	Tyskland	Starkare anst. skydd i små företag 1999, individ- och företagsdata	Sysselsättning ökade i små företag efter reformen

TABELL A4. Studier av upplevd anställningstrygghet.

STUDIE	PERIOD	LAND/ LÄNDER	TYP AV INDEX, DATA, REFORM, ETC.	RESULTAT
Böckerman (2003)	1998	Eur-16	OECD (1994), individdata	Negativ korrelation mellan anst. skydd och anst. trygghet
Clark & Postel-Vinay (2005)	1997–2001	Eur-12*	OECD (1999), individdata	Negativt samband mellan anst. skydd och anst. trygghet (utom för fast anställda i offentlig sektor)
Trevisan (2007)	1995–2000	Spanien	Liberalisering av regler för fasta anställningar 1997, för bl.a. ungdomar, individdata	Anst. trygghet ökade bland ungdomar efter reformen
Wasmer (2006)	1994–2003	Kanada	Provinsvariation i anst. skydd, individdata	Positivt samband mellan jobbrelaterad stress och anst. skydd

Författarpresentation

Per Skedinger är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. Hans forskning har främst kretsat kring frågor om lönebildning, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik. Han är för närvarande medlem i ILO:s och Europeiska kommissionens gemensamma expertgrupp om minimilöner i Europeiska unionen. Åren 2005–07 var han redaktör för *Ekonomisk Debatt*.



Lagstiftningen om anställningsskydd är en av de mest kontroversiella institutionerna på arbetsmarknaden. I boken ger Per Skedinger en bred överblick över den snabbt växande och omfattande nationalekonomiska forskningen på området.

Forskningen är inte bara inriktad på om lagstiftningen uppfyller sitt primära syfte – att minska risken att bli uppsagd från en anställning. Forskningen belyser även effekter på sysselsättningens och arbetslöshetens nivå och fördelning bland olika grupper, strukturomvandling, produktivitet, löner och upplevd trygghet på arbetsmarknaden.

I boken diskuteras forskningens förtjänster och brister och i vilken grad forskningsresultaten är tillämpliga på svenska förhållanden.

Per Skedinger är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning.



ISBN 978-91-85695-67-6



9 789185 695676