

Effekter av anställningsskydd – en översikt

Lagstiftningen om anställningsskydd är en av de mest kontroversiella institutionerna på arbetsmarknaden. Sverige tillhör de länder som har ett relativt omfattande anställningsskydd. I denna artikel ges en överblick över den snabbt växande nationalekonomiska forskningen om anställningsskyddets effekter. Några systematiska effekter på aggregerad sysselsättning eller arbetslöshet av ett starkt anställningsskydd kan inte påvisas i litteraturen, men det är tydligt att ungdomars arbetsmarknadsmöjligheter påverkas negativt. Forskningen indikerar också att strukturuomvandling och rörlighet på arbetsmarknaden minskar. Resultaten beträffande effekter på produktivitet är inte entydiga, men många studier finner en negativ påverkan och att sjukfrånvaron ökar vid starkare skydd. Ett något överraskande resultat är att ett mer omfattande anställningsskydd inte tycks öka den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden.

Anställningsskydd är en sammanfattande benämning på lagstiftning rörande individuella uppsägningar av fast anställda, villkor för tidsbegränsade anställningar samt regler vid kollektiva uppsägningar. En grundbult i regelverket avser definitionen för ”saklig grund” vid en individuell uppsägning. I Sverige, som har ett starkare anställningsskydd än genomsnittet i OECD, utgör arbetsbrist, bristande kompetens och grov misskötsel av arbetsuppgifterna sådan saklig grund.

Anställningsskyddet är en av de mest kontroversiella institutionerna på arbetsmarknaden. Fördelar och nackdelar med anställningsskydd diskuteras intensivt bland politiker och företrädare för arbetsmarknadens parter i Sverige och många andra länder. Även bland forskarna i nationalekonomi är intresset stort – den internationella forskningen om anställningsskyddet och dess effekter har växt snabbt under de senaste åren. Syftet med denna artikel är att redogöra för forskningsresultaten och diskutera deras relevans för svenska förhållanden.

I några länder med relativt omfattande anställningsskydd har försök till liberaliseringar av regelverket lett till omfattande missnöjesaktioner. I Italien framlade regeringen Berlusconi ett arbetsrättsligt reformpaket i oktober 2001, vilket bl a syftade till att avskaffa den obligatoriska rätten till återanställning i samband med uppsägningar utan saklig grund och ersätta denna rätt med en finansiell kompensation från arbetsgivarens sida (dvs ett regelverk liknande Sveriges). Protesterna blev emellertid vittgående och kulminerade med mordet – genomfört av terroristgruppen Röda Brigaderna – på regeringsrådgivaren och arbetsrättsprofessorn Marco Biagi i

PER SKEDINGER

är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. per.skedinger@ifn.se

Artikeln bygger på Skedinger (2008). Jag är tacksam för kommentarer på tidigare versioner av texten från Lars Gellner, Magnus Henrekson, Bertil Holmlund, Assar Lindbeck, Martin Olsson och Arvid Wallgren. Johan Egebark, Fredrik Hesseborn och Niklas Kaunitz har bidragit med värdefull forskningsassistans. För de slutsatser som dras är författaren ensam ansvarig.

mars 2002. Dådet och det efterföljande politiska tumultet fick som konsekvens att reformplanerna lades på hyllan (Så 2008). I Frankrike lanserades ett förslag i början av 2006, vilket skulle möjliggöra för arbetsgivare att säga upp ungdomar utan angivande av skäl och utan kompensation under de två första åren av en anställning. Studenter och fackföreningar organiserade omfattande demonstrationer och protester mot förslaget, bl a i form av vägblockader och massinvasioner av järnvägsstationer, varefter även detta reforminitiativ drogs tillbaka i april samma år av dåvarande presidenten Jacques Chirac (*Economist* 2006).

De ovan redovisade fallen utgör exempel på extrema missnöjesyttringar, men visar att även tämligen marginella reformförsök inom det arbetsrättsliga området kan vara politiskt svår genomförbara. Detta till trots har utvecklingen i flertalet europeiska länder gått mot en gradvis uppluckring av regelverket sedan 1980-talet. Liberaliseringarna har dock med få undantag avsett regler för tillfälliga anställningar, medan reglerna för fasta jobb (tillsvidareanställningar) i stort lämnats orörda. En sannolik förklaring till denna reformstrategi är att det politiska motståndet mot liberaliseringar varit störst bland de relativt välorganiserade och väletablerade grupperna med fast anställning, medan framför allt marginalgrupper med mindre politisk tyngd återfinns bland de tillfälligt anställda. Samtidigt har en långvarigt hög arbetslöshet medfört ökade krav på politikerna att ”göra något” åt situationen.

Även i Sverige har anställningsskyddet i någon mån försvagats under de senaste decennierna. Liksom i övriga Europa har uppluckringen främst avsett regler för tidsbegränsade anställningar. Regeringen Reinfeldt, säkert väl medveten om de politiska kostnadskalkylerna, har deklarerat att den inte har några planer på ytterligare reformer av regelverket för fast anställda.

Den snabbt växande empiriska forskningen om anställningsskyddet har inte bara handlat om effekter på aggregerad sysselsättning och arbetslöshet utan har även berört sysselsättningsmöjligheternas fördelning mellan olika grupper på arbetsmarknaden, samt inverkan på strukturomvandling, produktivitet, löner och upplevd trygghet på arbetsmarknaden. Sökarljuset har också riktats mot skillnader i regelverk för fast respektive tidsbegränsat anställda och den betydelse detta kan få för arbetsmarknadens funktions sätt.

Artikeln har följande upplägg. I nästa avsnitt redogörs för utformningen och utvecklingen av anställningsskyddet i Sverige och andra länder. I avsnitt 2 presenteras forskningsresultaten om anställningsskyddets effekter. Artikeln avslutas med en sammanfattning och diskussion om forskningens relevans för den svenska arbetsmarknaden.

1. Anställningsskyddets utformning och utveckling

Anställningsskyddet regleras genom lagstiftning i de flesta länder. Regleringarna innebär att arbetsgivare åläggs restriktioner avseende möjlighe-

ten att säga upp personal, utnyttja tidsbegränsade anställningar eller andra aspekter av anställningsförhållandet. Den svenska Lagen om anställningsskydd (LAS) utformades 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 väsentliga huvuddrag.

Hur ska anställningsskyddets styrka jämföras mellan olika länder? Ett sätt att få en översiktlig uppfattning om lagstiftningens restriktivitet är att konstruera ett index, dvs ett sammanvägt mått på styrkan i anställningsskyddet. Flera faktorer gör dock att sådana index bör betraktas med vissa reservationer. Komplexiteten i lagstiftningen om anställningsskydd gör det svårt att i tillgängliga index fånga lagstiftningens alla aspekter. Men även skillnader i rättstillämpning kan försvåra möjligheterna till en rättvisande bild. Sverige tillhör t ex de länder där möjligheterna att i kollektivavtalets form frångå lagreglerna är särskilt långtgående (Rönmar 2006).¹ Det mest omfattande indexet avseende lagstiftningens olika beståndsdelar har konstruerats av OECD. Detta index beaktar regelverket för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och kollektiva uppsägningar. Indexet har en heltalsskala mellan 0 och 6, där den högsta siffran representerar den mest restriktiva lagstiftningen. Den senaste versionen av indexet avser förhållandena under 2003 (OECD 2004).²

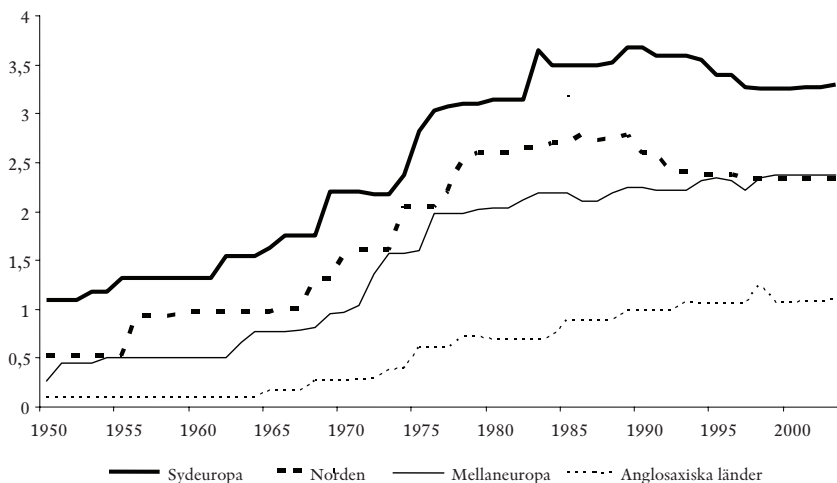
I figur 1 visas anställningsskyddets utveckling under perioden 1950–2003 i olika grupper av OECD-länder. Figuren bygger på Allards (2005) förlängning bakåt i tiden av OECDs index (2004) för individuella länder. Länderna har aggregerats i fyra grupper med liknande grad av anställningsskydd: Sydeuropa, 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 den ökat överlag sedan periodens början. Sedan början av 1980-talet är dock nivån på anställningsskyddet mer stabil. År 2003 varierade det genomsnittliga indexet på den sexgradiga skalan mellan 1,1 (anglosaxiska länder) till 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 i Norden, medan anställningsskyddet i den anglosaxiska ländergruppen däremot blivit något starkare jämfört med mitten av 1980-talet. Förändringarna i de europeiska länderna har dock inte varit jämnt fördelade mellan de tre huvudområdena i lagstiftningen, utan har nästan uteslutande avsett reglerna för tidsbegränsade anställningar.

Hur strikt är anställningsskyddet i Sverige jämfört med andra OECD-

¹ Det tycks främst vara reglerna kring tidsbegränsade anställningar och turordningsregler som avtalas bort. De flesta andra delar av LAS är tvingande, det är t ex inte möjligt att avtala bort att saklig grund för uppsägning ska finnas (Edström 2006).

² Enligt uppgift planerar OECD att publicera en uppdatering av indexet under 2009.

Figur 1
Anställningsskyddslagstiftningens styrka i olika grupper av OECD-länder, 1950–2003. Index



Not: Skalan för index är 0–6, där 6 betecknar den mest strikta lagstiftningen. OECDs 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 ovägd medelvärden.

Källa: Allard (2005).

länder? Detta framgår av tabell 1, som dels visar OECDs heltäckande index och dels separata index för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar respektive kollektiva uppsägningar. Uppgifterna avser 2003 och inkluderar, förutom de ”gamla” OECD-länderna i figur 1, även Japan och de ”nya” medlemsländerna i Östeuropa, Asien och Latinamerika. OECDs sammanfattande index för Sverige är 2,6, vilket innebär att landet rangordnas på plats 21 bland de 28 länderna (där plats 1 innebär svagast skydd).³ 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 lagstiftning i sin helhet, medan Turkiet, Portugal, Mexiko och Spanien har den mest långtgående.

Arbetsbrist utgör i Sverige saklig grund för uppsägning och en sådan kan även ske av personliga skäl, vilka innefattar misskötsel av arbetsuppgifter och bristande kompetens. 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

³ I en alternativ viktning av de olika komponenterna i lagstiftningen, där regelverket för kollektiva uppsägningar inte beaktas, får Sverige värdet 2,2 och rangordnas på plats 19 (OECD 2004).

Land	Totalt	Tillsvidare- anställningar	Tidsbegränsade anställningar	Kollektiva uppsägningar
Sverige	2,6	2,9	1,6	4,5
Australien	1,5	1,5	0,9	2,9
Belgien	2,5	1,7	2,6	4,1
Danmark	1,8	1,5	1,4	3,9
Finland	2,1	2,2	1,9	2,6
Frankrike	2,9	2,5	3,6	2,1
Grekland	2,9	2,4	3,3	3,3
Irland	1,3	1,6	0,6	2,4
Italien	2,4	1,8	2,1	4,9
Japan	1,8	2,4	1,3	1,5
Kanada	1,1	1,3	0,3	2,9
Mexiko	3,2	2,3	4,0	3,8
Nederländerna	2,3	3,1	1,2	3,0
Norge	2,6	2,3	2,9	2,9
Nya Zeeland	1,3	1,7	1,3	0,4
Polen	2,1	2,2	1,3	4,1
Portugal	3,5	4,3	2,8	3,6
Schweiz	1,6	1,2	1,1	3,9
Slovakien	2,0	3,5	0,4	2,5
Spanien	3,1	2,6	3,5	3,1
Storbritannien	1,1	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	3,5	2,6	4,9	2,4
Tyskland	2,5	2,7	1,8	3,8
Ungern	1,7	1,9	1,1	2,9
USA	0,7	0,2	0,3	2,9
Österrike	2,2	2,4	1,5	3,3
Genomsnitt	2,2	2,2	1,8	3,0

Tabell 1
Anställningsskydds-
lagstiftningens
styrka, totalt och i
olika huvudområden,
i olika OECD-länder,
2003. Index

Not: Skalan för index är 0–6, där 6 betecknar den mest strikta lagstiftningen.

Källa: OECD (2004).

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 fastställas genom lagstiftning i andra OECD-länder, medan regler för företrädesrätt är mer vanligt förekommande.⁴ I Sverige krävs dock inte något godkännande i förväg av en tredje part rörande arbetsbristrelaterade skäl för en uppsägning och det finns, till skillnad från flertalet andra OECD-länder, inte heller några lagreglerade avgångsvederlag.⁵ I jämförelse med andra

⁴ 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).

⁵ 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.

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 motsvarande siffror för anställningstider på fyra och 20 år är tre respektive sex månader, 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 (Rönmmar 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.⁶ För ett typexempel med en uppsägning av en person med 20 års anställningstid utgör denna kompensation 32 månadslöner, vilket är högre än i något annat OECD-land för vilket uppgifter finns (OECD 2004).

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. Sedan 2007 innebär den nya anställningsformen ”allmän visstidsanställning” att den maximala längden utsträcks från 12 till 24 månader. För tidsbegränsade anställningar i form av provanställning och vikariat är den maximala längden för närvarande 6 respektive 24 månader.

Det svenska regelverket angående kollektiva uppsägningar tillhör sammantaget de mest restriktiva 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, liksom ej heller vid individuella uppsägningar, något lagstadgat avgångsvederlag och några krav på särskilda stödåtgärder till de uppsagda, utöver informationsinsatser och överläggningar med facklig organisation, finns inte.

Den utformning LAS fick 1974 har i sina mest väsentliga beståndsdelar förblivit intakt. Emellertid har ett antal reformer rörande möjligheten till tidsbegränsade anställningar genomförts, första gången 1982.⁷ Det har varit mer tunnått med förändringar i regelverket avseende fast anställda. År 2001 infördes emellertid en möjlighet till undantag från turordningsreglerna för företag med högst tio anställda vid uppsägningar orsakade av arbetsbrist.

⁶ Arbetsdomstolen är den instans i Sverige som i sista hand prövar rättstvister rörande saklig grund för uppsägning eller andra frågor relaterade till arbetsrättslagstiftningen.

⁷ Se Skedinger (2008, kapitel 2) för en mer utförlig redovisning.

2. Effekter av anställningsskydd

Vilka är 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 har en rad följd effekter. Den teoretiska litteraturen försöker i hög grad identifiera vilka dessa effekter kan vara och hur påverkan sker. Därvidlag har bl a effekter på sysselsättning, arbetslöshet, hastighet i strukturomvandling, löner, produktivitet och tillväxt analyserats. Den empiriska litteraturen försöker sedan mäta effekternas riktning och storlek. Den empiriska forskningen baseras dels på jämförelser i lagstiftningens styrka 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. Den senare metoden är mindre känslig för de mätproblem som finns vid internationella jämförelser av lagstiftningen om anställningsskydd. Dessutom är kausalitetsproblem lättare att hantera – om lagarna påverkas av situationen på arbetsmarknaden är det annars svårt att fastställa vad som är orsak och verkan. Flertalet av de studier som utnyttjar partiella reformer är av relativt färskt datum och de har möjliggjort säkrare slutsatser rörande anställningsskyddets effekter.

Sysselsättningens och arbetslöshetens nivå

Den teoretiska litteraturen pekar på två fundamentala, och motverkande, effekter av striktare anställningsskydd på sysselsättningen och arbetslösheten (se t ex Bertola 1999). Den ovan nämnda direkta effekten tenderar att öka sysselsättningen/minska arbetslösheten 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. En tydlig prediktion är emellertid att sysselsättningens och arbetslöshetens svängningar över konjunkturcykeln dämpas. Analysen i Lindbeck (1993) pekar även 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 obenäpna att anställa när konjunkturen förbättras, eftersom de är osäkra på hur långvarig uppgången är.

De empiriska resultaten om anställningsskyddets effekter på sysselsättningens (liksom arbetslöshetens) nivå är mycket blandade och det är därför svårt att dra några bestämda slutsatser om hur dessa variabler påverkas. Å ena sidan finns ett stort antal studier som påvisar att sysselsättningen minskar och/eller arbetslösheten ökar.⁸ Å andra sidan finns ett flertal studier som

⁸ Se t ex Autor m fl (2006), Blanchard och Wolfers (2000), DiTella och McCulloch (2005), Botero m fl (2004), Heckman och Pagés-Serra (2000), Kugler m fl (2002), Lazear (1990), Martins (2007), Micco och Pagés (2006) samt Nickell (1997).

indikerar ingen effekt eller att sysselsättningen ökar/arbetslösheten minskar.⁹ Till den senare gruppen hör också Skogman Thoursie och von Below (2008), vilka analyserar den svenska reformen 2001 som möjliggjorde för företag med maximalt tio anställda att göra undantag för två personer i turordningsreglerna. Deras resultat indikerar att sysselsättningen i de mindre företagen inte påverkades av reformen.

Sysselsättningens och arbetslöshetens fördelning mellan olika grupper

De motstridande resultaten i de empiriska studierna om sysselsättningens och arbetslöshetens nivå kan delvis bero på att effekterna är olika i olika grupper. I princip finns samma grundläggande teoretiska 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 uppsägningsrisken för personer med kort anställningstid.¹⁰ I denna grupp är ofta marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar, invandrare, långtidsarbetslösa och arbetshandikappade, överrepresenterade. I vissa länder finns dessutom lagreglerade turordningsregler, som baseras på anställningstid. Vidare torde osäkerheten rörande arbetsökandes produktivitet vara mer uttalad för grupper med kort arbetslivserfarenhet eller där kvalifikationerna inte är lika verifierbara som för andra grupper (exempelvis invandrare med utländsk utbildning). Särskilt små företag kan vara obenägna att anställa personer från dessa grupper. Dessa faktorer sammantagna talar för att det är troligt att marginalgrupper på arbetsmarknaden missgynnas relativt andra grupper under en regim med starkt anställningsskydd.

Den empiriska litteraturen är också tämligen samstämmig beträffande anställningsskyddets fördelningseffekter vad gäller sysselsättningen och arbetslösheten: marginalgrupper, särskilt ungdomar, tenderar att missgynnas. Bland studier som påvisar ofördelaktiga effekter för ungdomar (och i vissa fall även kvinnor och invandrare) återfinns bl a Bassanini och Duval (2006), Bertola m fl (2007), Heckman och Pagés-Serra (2000), Kahn (2007b), Montenegro och Pagés (2004), OECD (2004) samt Skedinger (1995).¹¹ MacLeod och Nakavachara (2007) finner att starkare anställningsskydd ökar sysselsättningen i yrken med högre utbildningskrav, medan sysselsättningen bland lågutbildade minskar.

Det finns också teoretiska resultat som visar att den europeiska reformstrategin att ensidigt liberalisera reglerna för tidsbegränsade kon-

⁹ Se t ex Autor m fl (2007), Bassanini och Duval (2006), Belot och van Ours (2004), Garibaldi och Violante (2005), Griffith m fl (2007) samt OECD (1999).

¹⁰ Den ökade uppsägningsrisken 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.

¹¹ Dock finns exempel på avvikande studier beträffande marginalgruppers arbetsmarknads-möjligheter. För invandrare finner t ex Så (2008) en positiv effekt för individer med minst 6 års vistelsetid i landet.

trakt kan ha ökat segmenteringen på arbetsmarknaden (Blanchard och Landier 2002; Cahuc och Postel-Vinay 2002). Enligt teorin kan arbetsgivare 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 ökad flexibilitet. Den teoretiska analysen får stöd i Kahns (2007a) undersökning av de europeiska reformerna i syfte att underlätta tidsbegränsade anställningar. Företagen har genom reformerna uppmuntrats att ersätta fast anställd personal med tillfällig utan att detta lett till en ökad sysselsättning totalt sett. I vissa länder har t o m sysselsättningen minskat. Kahn (2007b) finner även att ett striktare regelverk för fasta anställningar ökar sannolikheten att ha en tidsbegränsad anställning, givet sysselsättning, för kvinnor och invandrare.

Strukturumvandling och produktivitet

En tydlig förutsägelse i teorin är att dynamiken i ekonomin reduceras med ett starkare anställningsskydd. Dels minskar omsättningen av arbetstillfällen och dels går strukturumvandlingen långsammare eftersom fler improduktiva jobb behålls och benägenheten att söka sig till expanderande företag och sektorer minskar (Hopenhayn och Rogerson 1993; Saint-Paul 1997, 2002). En lägre takt i strukturumvandlingen kan väntas reducera produktivitetstillväxten.

Den empiriska litteraturen finner också ett starkt stöd för tesen att ett starkare anställningsskydd leder till att dynamiken i samhällsekonomin dämpas. Till exempel finner man att omsättningen av arbetstillfällen minskar (se t ex Autor m fl 2006, 2007, Caballero m fl 2004, Gómez-Salvador m fl 2004, Haltiwanger m fl 2006, Messina och Vallanti 2007, Micco och Pagés 2006 och Salvanes 1997) och att färre nya företag startas (se t ex Autor m fl 2007, Kugler och Pica 2008 och Micco och Pagés 2006). Flera av studierna finner också belägg för heterogena effekter mellan branscher och typer av företag.¹²

Den teoretiska forskningen pekar också på andra mekanismer genom vilka anställningsskydd kan påverka produktiviteten. När uppsägningsrisken minskar kan t ex de anställda både stimuleras att skaffa mer av företagsspecifika kunskaper och att arbeta mindre intensivt. Nettoeffekten på produktiviteten är därmed obestämmd. 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 förtid och tidsbegränsat anställda har också mindre incitament att investera i företagsspecifikt kunnande än fast anställda.

Flera empiriska studier indikerar att produktiviteten minskar vid stärkt

¹² Få studier gör någon separat analys av tidsbegränsade respektive fasta anställningar. Ett starkt anställningsskydd kan dock öka andelen tidsbegränsade anställningar samtidigt som omsättningen på jobb är betydligt högre i denna sektor (se t ex Arai och Heyman 2004).

anställningsskydd och att det finns stora skillnader mellan branscher (se t ex Autor m fl 2007, Bassanini och Venn 2007 och Martins 2007).¹³ Det finns vidare ett antal studier som påvisar att sjukfrånvaron ökar (Arai och Skogman Thoursie 2005; Ichino och Riphahn 2005; Lindbeck m fl 2006; Olsson 2007; Riphahn 2004). Två av dessa (Lindbeck m fl 2006; Olsson 2007) utnyttjar reformen av LAS 2001. Sjukfrånvaro leder sannolikt till lägre produktivitet. Det finns dock några studier som indikerar att arbetsplatsutbildningen tenderar att öka med ett striktare regelverk, vilket bör bidra till högre produktivitet (se t ex Pierre och Scarpetta 2004).

Löner

Teorin pekar på att effekter som går via lönebildningen är viktiga för andra centrala variabler. Om arbetsgivarna kompenseras för de högre anpassningskostnaderna med sänkta lönekostnader så minskar risken att t ex sysselsättningen påverkas negativt (Lazear 1990). Om anställningsskyddet ökar förhandlingsstyrkan hos personer med en redan stark ställning på arbetsmarknaden (s k *insiders*) kan dock lönerna i stället öka (Lindbeck och Snower 2001).¹⁴ 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.

De empiriska resultaten går dock inte i någon bestämd riktning. Bland andra Friesen (1996), Martins (2007) och van der Wiel (2008) erhåller stöd för att lönerna ökar, medan Leonardi och Pica (2007) samt Schivardi och Torrini (2008) får resultat som är konsistenta med förutsägelsen att arbetslagarna får betala för starkare anställningsskydd med lägre lön.

Upplevd trygghet på arbetsmarknaden

I den teoretiska litteraturen har ett lagstadgat anställningsskydd bl a motiverats med förekomsten av ett marknadsmisslyckande i form av en ofullständig försäkringsmarknad (Pissarides 2001). Marknadsmisslyckandet uppstår eftersom arbetsgivare, i ett läge med svag efterfrågan på arbetskraft, har incitament att frångå tidigare överenskommelser med de anställda om lägre lön i utbyte mot minskad uppsägningsrisk. Om lagstiftningen löser marknadsmisslyckandet 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 litet stöd för att anställda i länder med ett starkt anställningsskydd känner sig mer trygga i sin anställning eller på arbetsmarknaden (Böckerman

¹³ Autor m fl (2007) finner att totalproduktiviteten minskar, medan arbetsproduktiviteten ökar.

¹⁴ I en förhandlingssituation kan även en lönedepressande effekt uppstå i den mån ett starkt anställningsskydd minskar möjligheterna att få ett nytt jobb om man väl blivit uppsagd (Boeri och van Ours 2008).

2004; Clark och Postel-Vinay 2005; Trevisan 2007; Wasmer 2006). Detta tycks gälla både bland tillfälligt och fast anställda. En förklaring kan vara att inte bara uppsägningensrisken minskar i länder med strikt regelverk, utan även möjligheterna att snabbt finna ett nytt arbete efter en uppsägning.

3. Avslutande kommentarer

Forskningen visar att anställningsskyddet minskar risken att bli uppsagd från en anställning, vilket indikerar att arbetsgivare inte kringgår regelverket i någon omfattande utsträckning. Detta tycks dock ske till priset av att trösklarna på arbetsmarknaden höjs för personer med svag förankring på arbetsmarknaden. Flertalet studier pekar också på minskad produktivitet, bl a genom minskad strukturomvandling och lägre arbetsintensitet. Effekterna på produktiviteten är dock inte entydiga, eftersom det också finns resultat som tyder på ökad arbetsplatsutbildning till följd av starkare anställningsskydd.

Även om vi vet betydligt mer om effekterna av anställningsskyddet nu än för bara några år sedan finns mycket kvar att utforska. Vägen framåt består dock knappast av ytterligare regressioner på samma typ av aggregerade länderdata som tidigare. Även om tillgängliga index över anställningsskyddets styrka både kan och bör förfinas så framstår i första hand mer explicita kostnadsåtgärder som önskvärda. En möjlighet kan här vara att utnyttja information om kostnader för uthyrning av bemanningspersonal. Skillnaden i kostnader gentemot reguljär personal kan ge en uppfattning om de kostnader som det arbetsrättsliga regelverket ger upphov till.¹⁵ Under de senaste åren har flera studier utförts som utnyttjar partiella reformer av anställningsskyddet i enskilda länder. I dessa studier är det lättare att fastställa att de undersökta effekterna verkligen beror på lagstiftningen om anställningsskydd (och inget annat), men de ger begränsad information om effekter i allmän jämvikt och antalet analyserade reformer är ännu ganska litet.

På ett för svenskt vidkommande fundamentalt område tycks forskning saknas helt och hållet, nämligen beträffande effekter av dispositiviteten i anställningsskyddslagstiftningen. Konsekvenserna av det faktum att lagregleringen kan avtalas bort i avtal mellan arbetsgivare och facklig organisation har varken utforskats teoretiskt eller empiriskt. Dispositiviteten framstår som en fördel mot bakgrund av att forskningen i övrigt pekar på att effekterna av anställningsskydd kan vara mycket olika i olika branscher och typer av företag. Det är däremot mer oklart vilka kostnader den utökade flexibiliteten är förknippad med.

I journalistik och samhällsdebatt är det vanligt att beskriva de intresse-

¹⁵ Enligt Teknikföretagen (2006) är det inom verkstadsindustrin mellan 25 och 50 procent dyrare med inhyrda arbetare i stället för reguljär anställning. För vissa grupper av tjänstemän kan påslaget vara upp till 100 procent. Kostnader för anställningsskydd är sannolikt en viktig förklaring till varför företagen är villiga att betala mer för inhyrd personal. Samband mellan starkare anställningsskydd och en ökning av bemanningsbranschens storlek i USA har påvisats av Autor (2003).

konflikter som anställningsskyddet ger upphov till som en traditionell motsättning mellan kapital och arbete. Forskningen visar att detta är en alltför förenklad bild.

För det första pekar flertalet studier på att intressesmotsättningarna också i hög grad handlar om hur *insiders* och *outsiders* på arbetsmarknaden påverkas. Särskilt ungdomars arbetsmarknadsmöjligheter förefaller påverkas negativt av ett starkt anställningsskydd. Dels minskar sannolikheten att få jobb och dels blir de anställningar som faktiskt kommer till stånd mer osäkra.

Regeringsalliansens policy på det arbetsrättsliga området förefaller vara att liberalisera reglerna för tidsbegränsade anställningar medan skyddet för fasta jobb lämnas intakt. Å ena sidan finns en uppenbar risk med denna policy att den bidrar till ökad segmentering på arbetsmarknaden. Å andra sidan skulle ett uppluckrat skydd för fasta anställningar kunna bidra till högre arbetslöshet på kort sikt. Arbetsgivarnas omedelbara reaktion kan bli att säga upp anställda som anses överflödiga medan benägenheten att nyanställa ökar först senare. Det är därför inte svårt att förstå att reformeringen av anställningsskyddet i Sverige och många andra europeiska länder gått mycket långsamt och med små steg. Att underlätta för ungdomar och invandrare att snabbt få fotfäste på arbetsmarknaden kan dock komma att bli allt viktigare mot bakgrund av en åldrande, och till antalet krympande, inhemsk befolkning.

Ett annat skäl till att den traditionella bilden av anställningsskyddet framstår som förenklad är att mycket av den senaste forskningen pekar på effekter som är problematiska även för kärngruppen av arbetstagare. I den mån ett starkt anställningsskydd minskar strukturomvandlingen och produktiviteten minskar också de anställdas löneutrymme. Det är vidare svårt att påvisa att ett striktare regelverk ökar den faktiskt upplevda tryggheten, ens hos de fast anställda. En rimlig fråga att ställa sig är därför om anställningsskyddet, i sin nuvarande utformning, är det bästa sättet att uppnå trygghet på arbetsmarknaden. Mycket tyder på att de kraftiga protestaktioner mot liberalisering av anställningsskyddet som vi sett prov på i länder som Italien och Frankrike är missriktade.

REFERENSER

- 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.
- 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, DH (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 (2006), "The Costs of Wrongful-Discharge Laws", *Review of Economics and Statistics*, vol 88, s 211-231.
- Autor, DH, WR Kerr och AD Kugler (2007), "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States", *Economic Journal*, vol 117, s F189-F217.
- Bassanini, A och R Duval (2006), "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", Working Paper 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 54, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris.
- Belot, M och J C van Ours (2004), "Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in The Clever Design of Their Labor Market Reforms?", *Oxford Economic Papers*, vol 56, s 621-642.
- 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 (2007), "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns", *Journal of Population Economics*, vol 20, s 833-867.
- 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 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 J van Ours (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton och Oxford.
- Botero, J, S Djankov, R La Porta, F Lopez-de-Silanes och A Shleifer (2004), "The Regulation of Labor", *Quarterly Journal of Economics*, vol 119, s 1339-1382.
- 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", NBER Working Paper 10744.
- Cahuc, P och F Postel-Vinay (2002), "Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance", *Labour Economics*, vol 9, s 63-91.
- Clark, A och F Postel-Vinay (2005), "Job Security and Job Protection", CEPR Discussion Paper 678.
- 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.
- Economist* (2006), "Le Climbdow", 20 april 2006.
- 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.
- Friesen, J (1996), "The Response of Wages to Protective Labor Legislation: Evidence from Canada", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 49, s 243-255.
- Garibaldi, P och G L Violante (2005), "The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities", *Economic Journal*, vol 115, s 799-832.
- 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.
- Haltiwanger, J, S Scarpetta och H Schweiger (2006), "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", IZA Discussion Paper 2450, Bonn.
- 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.
- Hopenhayn, H och R Rogerson (1993), "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis", *Journal of Political Economy*, vol 101, s 915-938.
- 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.
- Kahn, L M (2007a), "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995-2001", IZA Discussion Paper 3241, Bonn.
- Kahn, L M (2007b), "The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence", *Economic Journal*, vol 117, s F333-F356.
- Kugler, A, J F Jimeno och V Hernanz (2002), "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms", IZA Discussion Paper 657, Bonn.
- 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.
- 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",

- IZA Discussion Paper 2680, 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 660, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Lindbeck, A och S Snower (2001), "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, vol 15, s 165-188.
- MacLeod, B och V Nakavachara (2007), "Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment?", *Economic Journal*, vol 117, s F218-F278.
- Martins, P (2007), "Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make", IZA Discussion Paper 3112, Bonn.
- 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", IZA Discussion Paper 2433, Bonn.
- 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.
- Nickell, S (1997), "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, vol 11, no 3, s 55-74.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Olsson, M (2007), "Employment Protection and Sickness Absence", Working Paper 717, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Pierre, G och S Scarpetta (2004), "Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?", IZA Discussion Paper 1424, 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.
- Rönmar, M (2006), "Den svenska arbetsrätten i internationell belysning", i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Sá, F (2008), "Does Employment Protection Help Immigrants?", IZA Discussion Paper 3414, Bonn.
- 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 (2002), "Employment Protection, International Specialization, and Innovation", *European Economic Review*, vol 46, s 375-395.
- Salvanes, K G (1997), "Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 99, s 315-333.
- Schivardi, F och R Torrini (2008), "Identifying the Effects of Firing Restrictions through Size-contingent Differences in Regulation", *Labour Economics*, vol 15, s 482-511.
- Skedinger, P (1995), "Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market", *Swedish Economic Policy Review*, vol 2, s 137-171.
- Skedinger, P (2008), *Effekter av anställningskydd: vad säger forskningen?*, SNS Förlag, Stockholm.
- Skogman Thoursie, P och D von Below (2008), "Last-in First-out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden", manuskript, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- 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.
- Teknikföretagen (2006), "Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda?", Teknikföretagen, Stockholm.
- Trevisan, E (2007), "Job Security and New Restrictive Permanent Contracts. Are Spanish Workers More Worried of Losing Their Job?", Working Paper 07-03, Nationaløkonomisk institut, Handelshøjskolen, Aarhus universitet.
- Wasmer, E (2006), "The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection?", IZA Discussion Paper 2460, Bonn.
- van der Wiel, K (2008), "Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages", IZA Working Paper 3352, Bonn.