

## Klargörande om anställningsskyddets effekter

### BOKANMÄLAN

Den svenska debatten om anställningsskyddet har åtminstone tillfälligt lämnats därefter av de politiska partierna. Från arbetsgivarhåll hävdas dock envist och bestämt att lagen om anställningsskydd (LAS) leder till lägre sysselsättning och försvarar för ungdomar och (framför allt) småföretagare, medan arbetstagsarsidan lika envist och bestämt försvarar den rådande ordningen. Som alltid när särintressen står för underhållningen präglas debatten av lika bestämda som obestyrkta påståenden.

Med detta som bakgrund är det en upplyftande läsning att ta del av Per Skedingers eleganta beskrivning av vad (den nationalekonomiska) forskningen faktiskt säger om anställningsskyddets effekter på arbetsmarknaden. Boken är förvånansvärt lättläst trots att den bjuder på en imponerande genomgång av ett brett forskningsfält.

Genomgången visar tydligt på hur få precisa resultat som levererats inom detta område. De teoretiska utsagorna är sällan entydiga och de empiriska studierna brottas med betydande metodproblem: dels låter sig inte anställningsskyddet utan vidare kvantifieras, dels är det relativt ovanligt med den typ av väldefinierade och genomgripande reformer som hade underlättat det empiriska arbetet.

De mest ambitiösa försöken att kvantifiera olika länders anställnings-

skydd görs av OECD och konstruktionen av dessa index ger en tydlig bild av vilket komplext studieobjekt anställningsskyddet egentligen är. De olika varianterna av OECDs index (vilka finns allmänt tillgängliga via OECDs databaser) väger samman bedömningar av regleringar kring tillfälliga anställningar, uppsägningar från tillsvidareanställningar och kollektiva uppsägningar. Var och en av dessa delar är i sin tur uppbyggd av ett antal underfrågor som berör en mängd faktorer såsom uppsägningstider, uppsägningskostnader, procedurregler, regler kring bemanningsföretag eller i vilken utsträckning företagen själva får bestämma om kollektiva uppsägningar. Eftersom de olika OECD-ländernas regelverk skiljer sig åt i en mängd olika dimensioner är det inte alltid lätt att passa in regelverken i en förbestämd form.<sup>1</sup> Dessutom tvingas man i slutändan väga ihop de olika delarna på ett ganska godtyckligt vis.

Ett ytterligare problem, framför allt när det gäller att bedöma Sveriges ställning, är att arbetsmarknadens parter här har möjlighet att träffa avtal som mildrar lagstiftningen, något som inte är tillåtet i många länder. I en av bokens många intressanta delar diskuteras också betydelsen av hur lagen faktiskt tillämpas när ärenden kommer till arbetsdomstolen (AD) eller motsvarande instans. Kanske spelar det t ex inte någon roll att Sverige formellt sett har relativt få undantag för småföretagare om AD ändå tillgodoser dessa företags intressen i sin tillämpning.

En intressant fråga är dock om inte de ärenden som kommer till ADs kännedom ger en ganska begränsad bild av

<sup>1</sup> Som ett exempel kan nämnas att en variabel som ingår i OECDs index är den maximala längden på tillfälliga anställningar. Sveriges värde på denna variabel är 12 månader (OECD 2004, s 113). Detta trots att reglerna vid mätpunkten tillät 3 års tillfälliga anställningar (numera två). Anledningen är att arbetstagen får företrädesrätt till nya anställningar redan efter 12 månader. Det är inte självklart vilken av dessa två gränser som är mest relevant, men problemet illustrerar hur svårt det kan vara att på ett bra sätt kvantifiera även de delar av indexet som i grunden är numeriska. Andra delar som "Difficulty of dismissal" är knappast mer lätthanterliga.

vilken roll lagen egentligen spelar. Personligen kan jag tycka att det egentligen vore mer intressant att t ex få reda på för hur stor del av den svenska arbetsmarknaden som regelverket om tillfälliga anställningar faktiskt har någon reell betydelse. En gissning skulle vara att dessa regler framför allt påverkar agerandet på stora arbetsplatser där den fackliga närvaron är stark.

Mätproblemen gör att det är svårt att på ett riktigt bra sätt ens besvara den relativt rättframma frågan om i vilken utsträckning LAS avviker från andra länders regelverk. Trots de underliggande problemen ger antagligen OECDs index i nuläget den bästa möjliga internationella jämförelsen. Sverige hamnar enligt detta index i den övre delen av en internationell ranking utan att för den delen vara extrem (plats 19 av 28). Till skillnad från i en del sydeuropeiska länder kan svenska företag t ex själva bestämma när de har övertalig arbetskraft utan att först behöva övertyga någon utomstående bedömare. Redan här innehåller alltså Skedingers bok ett viktigt klargörande – det svenska regelverket är inte, som ofta hävdas från arbetsgivar sidan, extremt strikt vid en internationell jämförelse. Detta är naturligtvis väl känt bland arbetsmarknadsekonomer, men kanske inte bland den bredare samhällsintresserade allmänhet som boken (också) vänder sig till.

Sveriges värde på indexet verkar bli a drivas upp av att det svenska regelverket för kollektiva uppsägningar är ovanligt strikt eftersom alla uppsägningar som inte sker av personliga skäl betraktas som kollektiva, samt att uppsägningstiderna för anställda med minst 20 års anställningstid är ovanligt långa. Sverige skulle alltså avsevärt kunna förbättra sin position genom att förkorta uppsägningstiderna för anställda med långa anställningstider. Samtidigt är det knappast just detta som arbetsgivar-

sidan framställer som det stora problemet med nuvarande LAS.

Vilka effekter har då anställningsskyddet? Ja, om man ska tro de länderjämförande studier som använder OECDs index, eller olika varianter därav (vilkas styrkor och svagheter diskuteras på ett föredömligt sätt i boken), så är troligen effekterna på aggregerad arbetslöshet, sysselsättning och löner små. Givet hur godtyckligt konstruerat varje index måste bli, och hur svårt det är att separera effekterna av anställningsskydd från andra skillnader mellan länder, så kan det tyckas oklart om detta resultat beror på mätfel eller på att effekterna faktiskt *är* små. Något som ändå får betraktas som en styrka är att man i allmänhet ändå lyckas finna stöd för de mest entydiga teoretiska förutsägelseerna, nämligen att anställningsskyddet försvårar för ungdomar att ta sig in på arbetsmarkanden och att ett striktare anställningsskydd minskar dynamiken på arbetsmarknaden.

På senare år har de länderjämförande studierna kompletterats av ett ganska stort antal länderspecifika studier som studerat hur skillnader i regelverk beroende på sektor, företagsstorlek eller tidpunkt korrelerar med olika typer av utfall. I dessa studier blir mätproblemen mindre, men å andra sidan begränsas de frågor som kan studeras till rena mikroorienterade fenomen. I huvudsak bekräftar dessa studier bilden från de makrobaserade analyserna med tillägget att ökat anställningsskydd möjligen leder till minskad produktivitet.

Endast ett fåtal av de mikrobaserade studierna är svenska och kanske hade man som läsare gärna sett mer av kritisk granskning av just dessa uppsatser. Speciellt som anställningsskyddets effekter antagligen varierar betydligt mellan länder på grund av skillnader i lönebildningsinstitutioner, produktmarknadskonkurrens, arbetslöshetsersättning, arbetsmarknadsläge etc.

Genomgående kännetecknas dock boken av en kritisk men balanserad och välavvägd diskussion av forskningsläget. Den enda egentliga avvikelser är i det första av de två (!) avslutande sammanfattande kapitlen där Skedinger skriver att ”Flera pusselbitar saknas således ännu, men min helhetsbedömning är ändå att de senaste årens forskning stärker argumenten för en reformering av den svenska lagstiftningen ...” (s 111). Jag tycker inte att boken ger en speciellt god grund för denna bedömning. Om målsättningen är att vägleda beslutsfattare saknas enligt min läsning inte bara ett par pusselbitar – snarare saknas nästan hela pusslet och det enda vi har är ett par udda bitar som vi inte ens är säkra på om de passar ihop.

Skedingers noggranna sammanställning visar, som jag ser det, på att forskningen ger väldigt lite ledning vad gäller hur ett någorlunda forskningsbaserat anställningsskydd bör utformas. Den allmänna bilden av att ett mindre strikt regelverk kan vara skadligt i vissa dimensioner är helt enkelt alldeles för oprecis för att vägleda politiska beslut. Forskningen är tyst både om *hur strikt* det optimala regelverket bör vara och *i vilka dimensioner* (turordningsregler, varseltider, uppsägningstider, tillfälliga

kontrakt ...) det svenska regelverket eventuellt bör reformeras. Det är ju inte på något vis självklart att det är just i de avseenden där Sverige avviker från den internationella normen som reformer är mest nödvändiga. Dessutom visar genomgången på målkonflikter som är svåra att värdera enbart utifrån forskningsresultat – å ena sidan missgynnas ungdomar av striktare anställningsskydd men å andra sidan gynnas (antagligen) de äldre.

Bristen på policyvägledande forskningsresultat är knappast författarens fel och Skedingers utmärkta bok utgör bästa tänkbara grund för en meningsfull diskussion om vilket anställningsskydd vi bör ha i Sverige. Boken bör kunna bidra till att sälla bort en del överdrifter som florerar i den allmänna debatten och samtidigt fungera som en inspirationskälla för svenska ekonomer till att bidra till detta viktiga – men möjligen också eftersatta – forskningsområde.

*Oskar Nordström Skans*

Docent i nationalekonomi vid IFAU och Uppsala universitet

#### REFERENSER

OECD (2004), *OECD Employment Outlook*, OECD, Paris.