

Gjorde undantagsregeln skillnad?

Möjligheten för företag med högst tio anställda att undanta två personer från regeln ”sist in, först ut” har givit få mätbara resultat. Små företag anställda inte fler i och med att de fick undanta två personer från regeln. Undantagsregelns enda genomslag är en tendens till ökade avgångar för 55-64-åringar, men den effekten är liten. Något som ofta förbises i diskussionen om turordningsreglerna är hur vissa delar av LAS ger arbetsgivaren stor flexibilitet att behålla nyckelpersoner. Arbetsgivarna kunde alltså redan före undantaget kringgå regeln ”sist in, först ut”.

Huvudargumenten för anställningsskydd är att förhindra uppsägningar på osakliga grunder och att försäkra den anställde mot oförutsedda inkomstbortfall på grund av uppsägningar och arbetslöshet. Anställningsskyddet ökar individens välfärd på samma sätt som socialförsäkringar skyddar mot oförutsedda inkomstförluster vid nedsatt arbetsförmåga. Kritiken mot anställningsskyddet går ut på att lagstiftningen innebär kostnader för företagen som inte kan behålla vissa nyckelpersoner och att detta leder till färre nyrekryteringar.¹

Turordningsreglerna är själva kärnan i Lagen om anställningsskydd (LAS).² Reglerna föreskriver att arbetsgivaren vid nedskärningar och driftinskränkningar ska ordna anställda inom varje driftsenhet och avtalsområde efter deras anställningstid hos arbetsgivaren. Inom dessa turordningskretsar gäller regeln ”sist in, först ut”, som innebär att den sist anställde får lämna företaget först. Det är framför allt denna regel som fått kritik för att hindra företagets möjligheter att effektivisera.

Något som ofta förbises i diskussionen om turordningsreglerna är hur vissa delar av LAS ger arbetsgivaren stor flexibilitet att behålla nyckelpersoner. Calleman (1999–2000, 2000) lyfter i detta sammanhang fram tre viktiga beståndsdelar i lagstiftningen. För det första, om företaget har tecknat kollektivavtal kan arbetsgivaren och fackföreningen förhandla om turordningskretsar som kan delas in efter ”liknande arbetsuppgifter”, vilket kan göra kretsarna så pass snäva att företagen i stor utsträckning ändå kan behålla nyckelpersoner med kort anställningstid.

För det andra säger lagen att den anställde med längre arbetstid måste ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Regeln om tillräck-

PETER SKOGMAN THOURSIE

är docent i nationalekonomi och verksam som forskare vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Han forskar om arbetsmarknadsfrågor.

peter.thoursie@ifau.uu.se

¹ För en genomgång av tidigare nationalekonomisk forskning om sambandet mellan anställningsskydd och arbetsgivarens anställningsbeteende rekommenderas Skedinger (2008).

² SFS 1982:80, 22 §.

liga kvalifikationer kan få stor betydelse i praktiken eftersom det är arbetsgivaren som bestämmer var arbetsbrist råder. Om exempelvis arbetsbrist bestäms till den minst kvalificerade arbetsuppgiften blir omplacering på grund av kvalifikationskravet inte möjligt utan arbetstagaren blir uppsagd. Vanligt är också att detaljerade befattningsbeskrivningar vid omorganisationer upprättas för hela verksamheten där sedan varje arbetstagare prövas i förhållande till de nya befattningarna. För arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationer som ska krävas till de nya befattningarna blir det lätt att utforma dessa befattningar så att denne kan behålla de anställda han eller hon önskar.

För det tredje kan arbetsgivaren komma överens med den lokala fackföreningen om en avtalsturlista som anger vilka anställda, vid en situation med uppsägningar, som ska bli uppsagda.

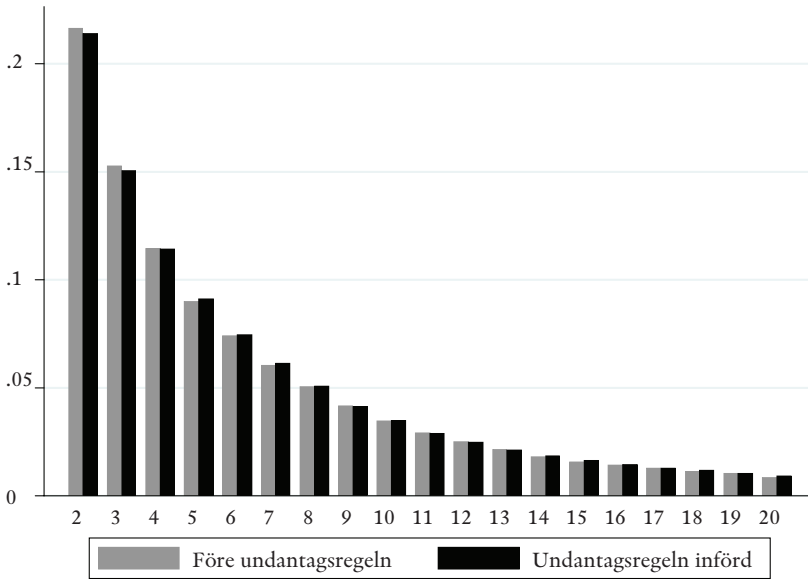
Sammantaget ger LAS arbetsgivaren stor flexibilitet att behålla nyckelpersoner. Lagen kan ändå skapa vissa kostnader för företaget eftersom den tvingar arbetsgivaren till förhandlingsbordet. En arbetsgivare som med stöd av lagen försöker kringgå regeln ”sist in, först ut” kan hamna i en sämre position vid framtida förhandlingar. Dessutom kan en större osäkerhet hos anställda om hur deras anställningstid skyddas vid uppsägningar skapa ett sämre arbetsklimat och missnöje bland anställda, vilket i sin tur kan leda till lägre produktivitet.

Hur lagen tillämpas i praktiken är en empirisk fråga. Calleman genomförde en intervjuundersökning av 30 arbetsplatser i Stockholms och Västerbottens län under åren 1994–95. Urvalet är inte representativt utan syftet var att exemplifiera hur arbetsgivare och fackliga organisationer använder turordningsreglerna i praktiken. Det som framgick av undersökningen var att regeln ”sist in, först ut” endast tillämpades i verksamheter där arbetstagarna utförde liknande eller samma arbetsuppgifter med låga kvalifikationskrav.

I januari 2001 infördes undantagsregeln då företag med tio anställda eller färre fick undanta två personer från regeln ”sist in, först ut”. Initiativet till reformen togs av den borgerliga oppositionen samt miljöpartiet. Motiveringen var att anställningsskyddslagen var skriven med större företag som måttstock och att undantaget skulle stimulera de små företagens möjligheter att anställa kompetent personal utan att dessa automatiskt först blir uppsagda vid arbetsbrist (se AU 1998/99:8 och Wilhelmsson 2001). I en nyligen genomförd rapport har jag tillsammans med David von Below undersökt om regeln ”sist in, först ut” påverkade företagens anställningsbeteende (von Below och Skogman Thoursie 2008). I denna artikel presenteras huvudresultaten från vår rapport.

1. Anpassar företagen sin arbetskraftstyrka?

Med hjälp av registerdata från SCB kan vi för varje månad under perioden 1999–2002 beräkna antalet anställda på samtliga företag i Sverige.



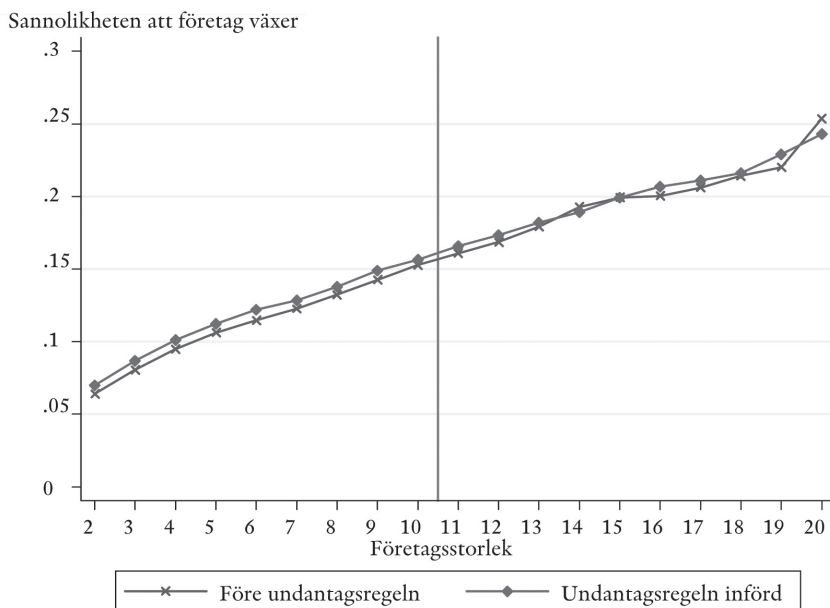
Figur 1
Fördelningen av företagsstorlek före (1999–2000) och efter (2001–02) införandet av undantagsregeln

Information finns om samtliga nyanställningar och avgångar (avsked och uppsägningar på grund av arbetsbrist och av personliga skäl).³ För varje anställd finns också information om ålder, kön och födelseland. Eftersom undantagsregeln infördes 2001 för små företag analyserar vi endast företag med 2–20 anställda och begränsar oss till anställda i åldrarna 18–64. Information saknas om anställningskontraktet är en tillsvidareanställning eller någon form av visstidsanställning. Detta är inget problem när det gäller att beräkna hur många anställda företaget har eftersom lagen anger att samtliga anställningar ska beaktas och ha samma vikt när företagets storlek ska bestämmas.

Om regeln ”sist in, först ut” är viktig för företagen skulle undantagsregeln innebära att företag med tio anställda undviker att växa och företag med elva anställda vill krympa. Nybildade företag kan också tänkas föredra att ha tio i stället för elva anställda. Detta undersöks genom att jämföra andelen företag med tio och elva anställda när undantagsregeln införs. Om andelen företag med tio anställda är högre än andelen företag med elva anställda tyder detta på att företagen anpassat sin arbetsstyrka på grund av undantagsregeln. Eftersom företagsstorlek mäts diskret (2, 3, 4, ..., 20) kan skillnader i andelar företag förekomma som inte beror på att företagen anpassat sin storlek. Därför jämför vi fördelningen av företagsstorlek när undantagsregeln införts (2001–02) med motsvarande fördelning innan (1999–2000) den införts.

³ I data saknas information om avgångarna skett frivilligt, genom avsked eller på grund av uppsägning, men det är naturligtvis uppsägningar på grund av arbetsbrist som är relevanta när det gäller att analysera effekter av undantagsregeln. I en känslighetsanalys analyseras företag med minst tre avgångar per månad. Tanken är att dessa ovanligt många avgångar i stor utsträckning består av uppsägningar på grund av arbetsbrist. Resultaten från denna analys skiljer sig inte från övriga resultat.

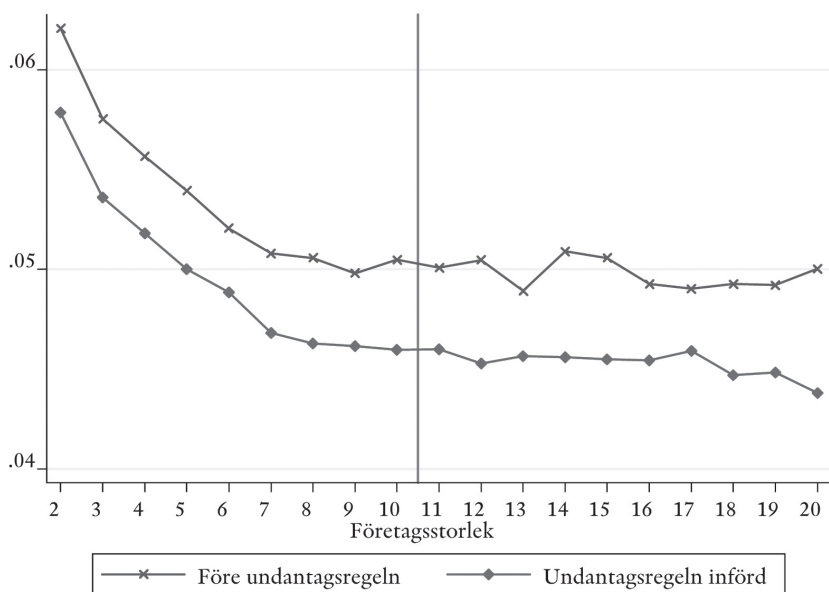
Figur 2
Sannolikheten att företag växer och företagsstorlek, före (1999–2000) och efter (2001–02) införandet av undantagsregeln



Figur 1 visar fördelningarna av företagsstorlek före och efter att undantagsregeln införts. Generellt minskar andelen företag gradvis med storlek. Dessutom är fördelningarna av företagsstorlek i det närmaste identiska före och efter det att undantagsregeln införts. Det tyder på att undantagsregeln inte gjort att företagen anpassar sin arbetsstyrka eller att nybildade företeg systematiskt anställer färre än elva personer.

Ett alternativt sätt att visa om företagen anpassar sin arbetsstyrka är att beräkna sannolikheten att ett företag växer eller krymper. Om undantagsregeln gör det mindre kostsamt för företagen att säga upp personal kommer de framtida kostnaderna för företag med tio anställda att öka om de anställer ytterligare en person. Detta eftersom företag med tio anställda vid en nyrekrytering skulle få elva anställda och därmed inte kunna använda undantagsregeln. Motsvarande gäller inte för övriga företag. På så sätt skulle sannolikheten för företag med tio anställda att växa vara lägre jämfört med andra företag. Sannolikheten att ett företag av en viss storlek växer beräknas som andelen företag som ökar antalet anställda från en månad till nästa. Figur 2 visar att andelen företag som växer generellt ökar med företagsstorlek, men inte att företag med tio anställda är särskilt mindre benägna att växa än andra företag. Sannolikheten att växa vid olika företagsstorlek är också nästintill identisk före och efter att undantagsregeln infördes.⁴

⁴ På motsvarande sätt studeras sannolikheten att ett företag krymper. Inte heller här tyder resultaten på att företagen anpassade sin arbetsstyrka (se von Below och Skogman Thoursie 2008).



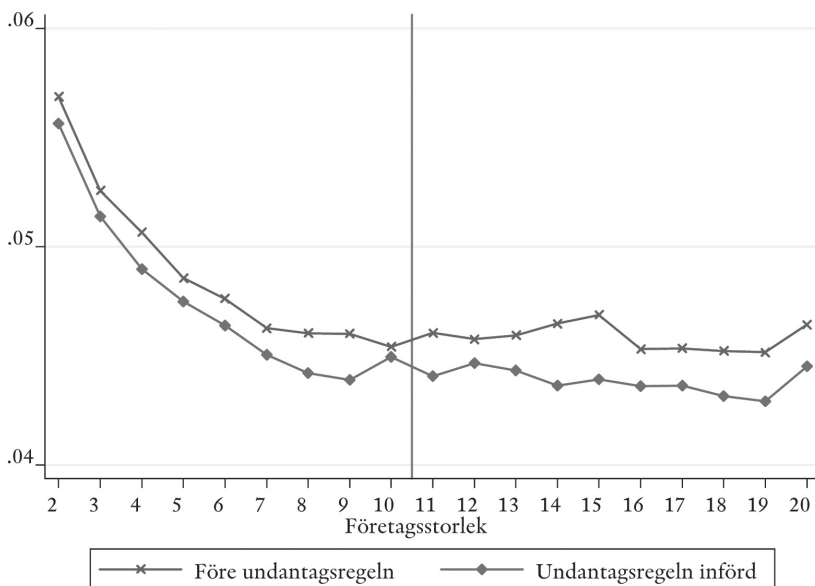
Figur 3
Andelen nyanställningar och företagsstorlek, före (1999–2000) och efter (2001–02) införandet av undantagsregeln

2. Hur anställer företagen när undantagsregeln införts?

Även om företagen inte anpassar sin storlek efter införandet av undantagsregeln kan fortfarande antalet nyanställningar och avgångar öka i samma omfattning. Företag med exempelvis tio anställda kan ju anställa fler personer samtidigt som lika många får lämna företaget. Detta påverkar inte antalet anställda utan ökar bara rörligheten på arbetsmarknaden. Företag med tio anställda kan därmed vara mer benägna att anställa ytterligare en person jämfört med företag med elva anställda om undantagsregeln har betydelse. Företag med nio anställda och en avgång kan t o m anställa två personer utan att företaget blir större än tio. När det gäller avgångar uppstår en direkt skillnad i uppsägningskostnader mellan företag med tio och elva anställda om undantagsregeln har betydelse. I detta avsnitt jämförs därför andelen nyanställda och avgångar mellan företag med tio och elva anställda, men vi kan även studera skillnader i anställningsbeteende mellan företag med nio och elva anställda.

Sambandet mellan andelen nyanställda och företagsstorlek redovisas i figur 3. Andelen nyanställda på ett företag beräknas som antalet anställda som under en viss månad nyanställts genom antalet anställda under samma månad. Andelen nyanställda ligger rätt konstant för företag med fler än sex anställda. Detta gäller både före och efter införandet av undantagsregeln. Mellan företag med tio och elva anställda finns ingen skillnad alls i andelen nyanställda. Inte heller mellan företag med nio och elva anställda finns det någon skillnad i andelen nyanställda.

Figur 4
Andelen avgångar
och företagsstorlek,
före (1999–2000)
och efter (2001–02)
införandet av undan-
tagsregeln



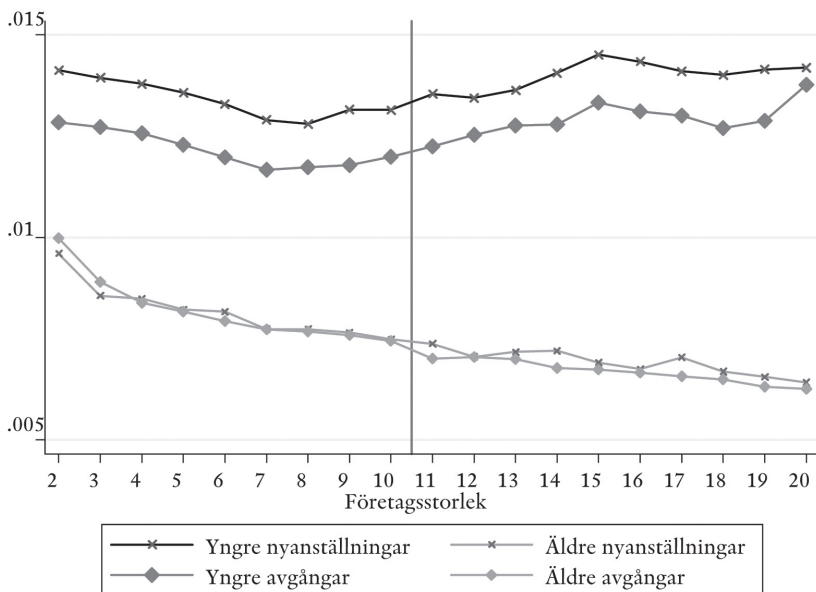
Sambandet mellan andelen nyanställda och företagsstorlek under perioden efter införandet av undantagsregeln ligger på en lägre nivå jämfört med perioden innan. Detta speglar förmodligen att arbetsmarknadsläget förbättrades under perioden 1999–2000. Viktigt att notera däremot är att mönstret mellan nyanställda och företagsstorlek i stort sett är identiskt för de två perioderna.

Figur 4 visar andelen avgångar (antalet anställda som en viss månad lämnat företaget genom antalet anställda samma månad) och företagsstorlek. Företag med tio anställda har en något högre andel avgångar än företag med elva anställda när undantagsregeln införs. Skillnaden är dock liten, mindre än en tiondel procentenhet, och är inte statistiskt skild från noll.⁵ Skillnaden försvinner dessutom för företag med nio anställda där andelen avgångar är på samma nivå som för företag med elva anställda.

3. Har undantagsregeln betydelse för olika grupper?

Det finns teoretiska argument för att anställningsskydd har olika effekt på olika grupper på arbetsmarknaden (Skedinger 2008). Ofta är avgångsvederlag större och uppsägningstider längre för personer med längre anställningstid, vilket kan innebära större kostnader för att säga upp personer med lång anställningstid, såsom äldre arbetskraft. För personer med en svagare koppling till arbetsmarknaden såsom yngre, kvinnor, utrikes födda och

⁵ I den engelska rapporten ges en utförlig beskrivning av hur vi statistiskt mäter denna skillnad (von Below och Skogman Thoursie 2008).



Figur 5
Andelen nyanställningar och andelen avgångar separat för yngre (18–25 år) och äldre (55–64 år), under perioden 2001–02

funktionshindrade kan det ibland vara svårt för arbetsgivaren att fastställa individens produktivitet. Yngre har kortare erfarenhet vilket gör det svårare att bedöma vad de kan; arbetsgivaren kanske har svårare att utvärdera en utländsk examen och arbetsgivaren kanske är mer osäker på kvinnors framtida närvaro eftersom kvinnor i högre utsträckning tar ut föräldraledighet och är sjukskrivna än män. En arbetsgivare som inte vill ta för stora risker kan därför föredra att anställa personer där osäkerheten kring kvalifikationer och närvaro är mindre. På så sätt kan undantagsregeln ha underlättat nyanställningar av yngre, kvinnor och utrikes födda. Om undantagsregeln gjorde det mindre kostsamt att säga upp personer med lång anställningstid kan andelen avgångar ha ökat för äldre.

Figur 5 visar andelen nyanställda och avgångar separat för yngre (18–25 år) och äldre (55–64 år). Av utrymmesskal presenterar vi bara sambandet för perioden 2001–02 då undantagsregeln införts. För yngre finns en tendens till att andelen nyanställda och avgångar minskar med företagsstorlek i intervallet 8–15. Däremot ser vi inget som tyder på att företag med tio eller nio anställda på något sätt skulle bli mer benägna att nyanställa eller säga upp yngre anställda jämfört med företag med elva anställda.

För äldre är andelen avgångar något högre hos företag med tio anställda jämfört med elva. Skillnaden är ca 0,04 procentenheter. Eftersom andelen avgångar för äldre är ca 0,75 procent innebär detta att andelen avgångar är ungefär 5 procent högre för företag med tio anställda. Skillnaden är statistiskt signifikant. För kvinnor och för individer födda utanför Norden finner vi inte några effekter av undantagsregeln.⁶

⁶ Resultaten finns redovisade i von Below och Skogman Thoursie (2008).

Om undantagsregeln har betydelse borde den framför allt ha underlättat uppsägningar av anställda med lång anställningstid. Våra analyser visar att undantagsregeln inte hade några effekter på avgångar för individer som varit anställda minst 4 år.

Undantagsregeln kan teoretiskt ha påverkat företaget av olika storlek olika. För ett företag med tre anställda innebär undantagsregeln fullständig flexibilitet när det gäller möjligheten att säga upp en person eftersom ett sådant företag kan undanta två anställda. Ett företag med åtta anställda är däremot i viss utsträckning fortfarande begränsat. Anta att företaget vill säga upp fyra anställda. När det gäller uppsägningen av den tredje och fjärde personen är företaget lika begränsat som ett företag med elva anställda. Frågan är alltså om undantagsregeln hade större betydelse för mindre företag. Våra analyser visar att undantagsregeln inte hade betydelse för någon företagsstorlek, varken när det gäller andelen nyanställningar eller avgångar.

4. Slutsatser

Undantagsregeln, som innebär att företag med högst tio anställda får undanta två personer från regeln ”sist in, först ut”, verkar generellt inte påverka omfattningen av företagens nyanställningar eller uppsägningar. Endast för anställda i åldrarna 55–64 år verkar undantagsregeln ha någon betydelse, då det finns en mindre tendens till fler avgångar bland anställda i dessa åldrar hos företag med högst tio anställda. Resultaten tyder på att undantagsregeln och principen ”sist in, först ut” har mycket liten betydelse för arbetsgivarnas anställningsbeteende. En tolkning är att LAS ger arbetsgivaren så stor flexibilitet att behålla nyckelpersoner att regeln ”sist in, först ut” i praktiken inte spelar någon roll.

REFERENSER

AU 1998/99:8. Arbetsmarknadsutskottets betänkande.

von Below, D och P Skogman Thoursie (2008), ”Last In First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden”, IFAU Working Paper 2008:26, IFAU, Uppsala.

Calleman, C (1999-2000), ”Turordningsreglerna och flexibiliteten”, *Juridisk tidskrift*, nr 4, s 808-822.

Calleman, C (2000), *Turordning vid uppsägning*, Nordstedts Juridik AB, Stockholm.

SFS 1982:80, ”Lag om anställningsskydd”, Statens författningssamling.

Skedinger, P (2008), *Effekter av anställningsskydd. Vad säger forskningen?*, SNS Förlag, Stockholm.

Wilhelmsson, K (2001), *Kan turordningsreglerna anses fylla sin funktion som skydd mot godtyckliga uppsägningar?*, examensarbete, Juridiska fakulteten, Lunds universitet.