

Erfarenheter av Åmanlagarna*

Lagen om anställningsskydd synes ha bidragit till att förhindra arbetslöshet under de senaste åren. En ökad restriktivitet vid nyanställningar kan dock märkas, även om det inte finns entydiga belägg för att Åmanlagarna skulle ha medfört ökade anställningssvårigheter för ungdomar. Problemen ligger snarare i försvårad strukturomvandling och växande svårigheter för andra marginalgrupper på arbetsmarknaden.

Svensk arbetsmarknadspolitik — med sina rötter i Gösta Rehns och Rudolf Meidners idéer om solidarisk lönepolitik och aktiv arbetsmarknadspolitik — har under en stor del av efterkrigstiden varit starkt inriktad på rörlighets- och strukturomvandlingsbefrämjande åtgärder. Den Rehn-Meidnerska filosofin har utmärkts av en betydande misstro mot tanken att marknadens "naturliga" allokeringsmekanismer (löne- och vinstskillnader) skulle kunna klara rimliga stabiliserings- och tillväxtpolitiska målsättningar. Istället borde löne- och skattepolitik utnyttjas för att förhindra en okontrollerad löneinflation och via push-mekanismer påskynda strukturomvandlingen. I detta perspektiv blir de anställdas trygghet i det egna företaget av sekundär betydelse i förhållande till tryggheten på arbetsmarknaden i vid bemärkelse i form av alternativa anställningsmöjligheter.

Under 1970-talet tycks dessa arbetsmarknadspolitiska idéer successivt ha fått vika för växande krav på anställningstrygghet inom det egna företaget. Lagen om anställningsskydd (LAS) utgör en

markering av denna nya inriktning.¹ Andra åtgärder med likartade principiella syften utgörs av en rad ekonomisk-politiska åtgärder som kommit till användning under de senaste årens konjunkturavmattning och strukturkriser: lagerstöd, särskilt stöd till företag med uppsägningshotad personal, 25-kronan m m. I denna artikel riktas uppmärksamheten på vissa effekter av lagen om anställningsskydd.²

Åmanlagarnas innebörd

Åmanlagarna innehåller tre typer av bestämmelser av särskild vikt för arbetsmarknadens funktionssätt: reglerna om *saklig grund* för uppsägning, om *uppsägningstider* samt om *turordning* vid uppsägningar. Kravet på saklig grund har inte närmare preciserats av lagstiftarna utan torde successivt få sin innebörd fastställd genom praxis och utslag från arbetsdomstolen. Ett skäl har dock uttryckligen angetts som saklig grund, nämligen *arbetsbrist*. Arbetsgivaren bestämmer i princip när arbetsbrist föreligger. När det gäller uppsägningar grundade på individuella förhållanden torde LAS in-

Fil dr BERTIL HOLMLUND är forskare vid Industriens Utredningsinstitut. Han arbetar för närvarande med ekonomiska studier av arbetskraftens rörlighet inom svensk industri.

* Jag har fått värdefulla synpunkter på artikeln från Bo Axell, Anders Björklund och Karl-Gustaf Löfgren.

¹ SFS 1974: 12.

² Hos Ståhl [1973] återfinns en relativt utförlig diskussion av sannolika effekter på företagsstruktur och konkurrensförhållanden. Inga sådana verkningar kommer här att beröras.

nebära en väsentlig skärpning i förhållande till praxis före lagens tillkomst. I förarbetena till lagen framhålls t ex att samarbetsvårigheter måste vara av mycket allvarlig art för att kunna motivera en uppsägning.

Uppsägningstiderna varierar från lägst en månad till maximalt sex månader beroende på ålder. Ett villkor för att en uppsägningstid på två månader eller mer skall komma ifråga är dock att arbetstagen varit anställd i företaget de senaste sex månaderna eller minst 12 månader inom de senaste två åren. Turordningsreglerna slutligen innebär i korthet en tillämpning av principen "sist in-först ut", dvs personer med den kortaste anställningstiden kommer först att drabbas av uppsägning. Reglerna kompletteras här med ett särskilt skydd för äldre arbetstagar.

En fråga som aktualiseras i detta sammanhang gäller i vad mån LAS enbart fastslår tidigare etablerad praxis på arbetsmarknaden. I ett viktigt avseende — turordningsreglerna vid uppsägning — torde detta vara fallet. Utformningen av praxis är i själva verket den enda motivering som Åmanutredningen anför i fråga om turordningens knytning till anställningstiden.³ I direktiven till utredningen riktas uppmärksamheten i första hand på den äldre arbetskraftens problem; etablerade senioritetsprinciper tycks närmast ha fungerat som en restriktion för utredarnas förslag.

Långsiktiga anställningskontrakt

Senioritetsregler framstår som främmande inslag i traditionell neoklassisk arbetsmarknadsteori, som karakteriseras av löneflexibilitet och frånvaro av transaktionskostnader. Anställningar kommer här till stånd så snart arbets sökande individer uppfyller villkoret att ge positiva bidrag till företagets vinster. Arbetslösa personer antas ha möjlighet att via lägre

lönekrav eller högre produktivitet erövra anställningar från sysselsatta arbetstagar, varför de arbetslösa "valmängd" inte är begränsad till de obesatta platserna. På en sådan arbetsmarknad kommer implicita korttidskontrakt att vara dominerande och arbetstagenas faktiska anställningstid i ett företag blir beroende av tillströmningen av sökande och dessas lönekrav och produktivitetsegenskaper.

Existerande arbetsmarknader uppvisar vissa avvikelser från den neoklassiska modellvärldens kännetecken. Förutom senioritetsregler kan som exempel nämnas förekomsten av "jobb-ransonerings", dvs arbetssökande personer har — beroende av lönekrav och personliga kvalifikationer — ofta mycket små möjligheter att konkurrera om redan besatta platser. Senioritetsregler och ransoneringsinslag på arbetsmarknaden kan emellertid ges rimliga ekonomiska tolkningar om hänsyn tas till faktorer som t ex transaktionskostnader och "on-the-job training".

En del av den färdighetsträning som sker under en anställning leder till företagsspecifika kunskaper, dvs färdigheter som inte utan vidare kan överföras till andra företag. För att säkra avkastningen på sådana investeringar har företaget intresse av att söka minska sannolikheten att förlora arbetskraft som erhållit internutbildning. En lönenivå som stiger med anställningstidens längd kan vara ett sådant medel. En annan eller kompletterande metod kan vara erbjudanden om långsiktiga anställningskontrakt, t ex i form av jobb-ransonerings som undantar redan sysselsatt personal från konkurrensen om anställningar. Ett ytterligare steg vore att genom senioritetsregler knyta

³ "Utredningen har med hänsyn till sina direktiv valt arbetstagens ålder när det gäller uppsägningstidens längd. I fråga om turordningarna är emellertid principen om anställningstidens längd alltför vedertagen för att kunna utmönstras." [SOU 1973: 7 s 158].

uppsägningsriskerna till anställningstidens längd.

En annan aspekt gäller sambanden mellan anställningskontraktens utformning och möjligheterna att effektivt genomföra olika program för on-the-job training. En viktig del av kunskapsöverföringen till nyanställda på en arbetsplats sker genom medverkan från andra arbetstagare. I avsaknad av jobbransoneri- och senioritetsregler skulle dessa personer ha starka incitament att monopolisera sina förvärvade färdigheter; en arbetstagare som bidrar till att utbilda en nyanställd äventyrar samtidigt den egna anställningen genom att reducera sitt relativa produktivetsförsprång. Ett företag som vill skapa en gynnsam miljö för kunskaps spridning på arbetsplatsen har därför anledning att erbjuda anställningskontrakt som eliminerar sådana konkurrens effekter; jobb-ransoneri och senioritetsregler kan här vara ekonomiskt motiverade medel.⁴

”... Såväl arbetsgivare som fackliga organisationer uppskattar sannolikt klara regelsystem som ’automatiserar’ utstötningen av arbetskraft och avpersonifierar sorteringsförfarandet.”

Nyanställningar och avskedanden av arbetskraft är vidare förenade med olika typer av kostnader. En ökad betydelse för t ex rekryterings- och inskolningskostnader skapar ett växande ekonomiskt utrymme för långsiktiga anställningskontrakt. Turordningsregler vid uppsägningar kan också ses som ett instrument för att reducera de beslutsproblem som är förknippade med personalinskränkningar; såväl arbetsgivare som fackliga organisationer uppskattar sannolikt klara regelsystem som ”automatiserar” utstötningen av arbetskraft och avpersonifierar sorteringsförfarandet.

Sökbeteende på arbetsmarknaden

En diskussion av Åmanlagarnas effekter kan som lämplig utgångspunkt ta företagens och individernas sökbeteende på arbetsmarknaden. Företagens sökande efter arbetskraft på den externa arbetsmarknaden skulle då kunna beskrivas i ungefär följande termer: Om en anställning förväntas ge upphov till ett positivt bidrag till vinsten uppkommer en vakans, dvs företaget börjar söka efter arbetskraft. Vid given lön fixeras vissa minimikrav på den arbetssökande för att anställning skall ske.⁵ Dessa minimikrav kan sättas så att den förväntade avkastningen av att anställa personen är lika stor som den förväntade avkastningen av fortsatt sökande. Det förväntade värdet av anställning baseras bl a på personens sannolika anställningstid; högre avgångsrisk ger lägre förväntad avkastning. Värdet av fortsatt sökande påverkas bl a av tillgången på arbetssökande och konkurrensen om dessa. Vi kan vänta oss att ett stigande antal arbetslösa eller färre vakanser leder till högre minimikrav. Vid givna minimikrav är sannolikheten att en vakans skall besättas under en tidsperiod positivt beroende av antalet arbetssökande och negativt relaterad till konkurrensen om de arbetssökande, dvs antalet vakanser. En stegrad arbetslöshet påverkar därför rekryterings sannolikheten på två sätt: Dels ökar sannolikheten för att påträffa en arbetssökande och dels stiger företagets minimikrav, vilket motverkar den förra ”tillgångseffekten”.

Beslut om avskedanden är också påverkade av de förväntade vinsterna av framtida arbetssökande. Uppsägning av

⁴ En diskussion av dessa problem återfinns hos Thurow [1975].

⁵ Även lönen kan självfallet användas som handlingsparameter för att påverka anställningsflödet; det är dock sannolikt att lönerna på kort sikt är mer trögrörliga än anställningskraven.

en person ter sig rationellt om hans förväntade bidrag till företagets vinst är negativt; om företaget tillåter konkurrens om besatta platser är det nödvändiga villkoret för uppsägning att en påträffad arbetsökande ger högre vinstbidrag — på grund av lägre lönekrav och/eller högre produktivitet — än en redan anställd arbetstagar (fallet med implicita korttidskontrakt).

Individernas arbetsökande kan beskrivas på motsvarande sätt. Ett villkor för att arbetsökande skall påbörjas kan antas vara en positiv förväntad flyttningsvinst. Högre avkastning på arbetsökande, lägre sök- eller flyttningskostnader liksom lägre förväntad lönestegring i det egna företaget ger starkare incitament för arbetsökande. Den arbetsökande fastställer vissa minimikrav för att acceptera ett anställningserbjudande. Om dessa krav formuleras som en reservationslön skulle denna — i likhet med företagets minimikrav — fixeras så att dess värde är lika stort som den förväntade avkastningen av fortsatt sökande. Den förväntade sökavkastningen påverkas bl a av tillgången på vakanser och konkurrensen om dessa; fler lediga platser och färre arbetsökande innebär högre förväntad avkastning och därmed också högre minimikrav. Ett växande antal vakanser medför dels en ökad sannolikhet att påträffa ett ledigt arbete, dels också stigande minimikrav från den arbetsökandes sida, vilket motverkar sannolikhetseffekten. Olika empiriska resultat visar dock att den förra effekten dominerar den senare.⁶

Om sök- och byteskostnaderna är obetydliga kan man alternativt tänka sig att individen väljer en sökstrategi, som innebär att anställningserbjudanden accepteras så snart dessa ger en nettolöneökning, varefter sökandet fortsätter på det nya arbetet. Individen skulle då betrakta varje anställning som en temporär bas för fortsatt sökaktivitet.⁷

Sannolika effekter

Den inskränkning av arbetsgivarnas uppsägningsrätt, som trygghetslagens krav på saklig grund innebär, kommer sannolikt att minska utrymmet för implicita korttidskontrakt på arbetsmarknaden. Genom att uppsägningar i minskad utsträckning kan användas för att korrigera misslyckade anställningsbeslut kommer företagen att skärpa noggrannheten i urvalsförfarandet och ställa högre minimikrav för att anställning skall ske. Svårigheterna att vid anställningstidpunkten fastställa den sökandes faktiska produktivitet gör det vidare lönsamt att på olika sätt söka hushålla med information, t ex genom att välja individer med egenskaper som antas ha positivt samband med produktiviteten i befattningen. Exempelvis är det troligt att en arbetsökandes arbetslivshistoria bildar underlag för den produktivetsprognos företaget gör.

Stigande minimikrav i kombination med mer eller mindre schablonartade rekryteringsprinciper får sannolikt vissa negativa fördelningseffekter. Personer med liten eller obefintlig arbetslivserfarenhet liksom personer med olika slags handikapp eller sociala problem torde möta ökade svårigheter att erhålla anställningserbjudanden. För arbetslösa sökande bland dessa kategorier kan detta medföra längre arbetslöshetsperioder.⁸

Anställningsskyddslagens inskränknings- ar i arbetsgivarnas uppsägningsrätt bör vidare minska benägenheten att tillgripa uppsägningar även i fall då saklig grund föreligger. De högre minimikraven innebär ökade svårigheter att påträffa acceptabla arbetsökande vid en konjunktur-

⁶ Barron [1975], Axelsson & Löfgren [1977].

⁷ En sådan hypotes återfinns hos Parsons [1973].

⁸ Det är naturligtvis också tänkbart att många företag sätter in större resurser för att avslöja de sökandes produktivitetsegenskaper. Tillgången på testmetoder som informerar om t ex avgångsrisker och frånvarobenägenhet torde dock vara mycket begränsad.

uppgång och därmed större obenägenhet att säga upp anställd personal. Incitamenten för frivillig "översysselsättning" förstärks, vilket innebär färre vakanser på arbetsmarknaden vid en konjunkturuppgång. Efterfrågeförändringar kommer att fångas upp av produktivitetsvariationer snarare än sysselsättningsförändringar.

Trygghetslagens bestämmelser om saklig grund i förening med förlängda uppsägningstider kan även medföra ett ökat inslag av ofrivillig översysselsättning.

"Den fallande frekvensen uppsägningar är sannolikt en viktig faktor bakom den kraftiga nedgång av antalet arbetslöshetsberörda personer som äger rum efter 1974... Denna utveckling bör delvis sammanhånga med Amanlagarna."

Det bör dock observeras att också *förväntningar* om arbetsbrist är saklig grund för uppsägning enligt LAS. Vidare gäller att de personer som blir aktuella för uppsägningar i flertalet fall torde ha en relativt låg ålder och följaktligen en uppsägningstid som betydligt understiger sex månader. Förekomsten av ofrivillig översysselsättning i företagen torde därför endast i begränsad utsträckning kunna förklaras av Amanlagarnas utformning.

En ökad obenägenhet att tillgripa uppsägningar vid produktionsinskränkningar medför en minskad inströmning i arbetslöshet per tidsperiod. De längre uppsägningstiderna förstärker denna effekt genom ökade möjligheter att finna nytt arbete innan den gamla anställningen avslutats. För personer som trots längre uppsägningstider ändå drabbas av arbetslöshet kan kortare arbetslöshetstider förutses genom förlängd tid för ombytesökande.

Amanlagarna torde alltså inte ha några entydiga verkningar på den genom-

snittliga arbetslöshetstidens längd på arbetsmarknaden. Å ena sidan leder arbetsgivarnas högre minimikrav till att personer med problematisk arbetslivsbakgrund möter större svårigheter, å andra sidan medför de förlängda uppsägningstiderna att uppsagda personer i genomsnitt tillbringar en kortare tid som arbetslösa sökande.

Empirisk belysning

Ett mer noggrant sorteringsförfarande från företagets sida är liktydigt med att lediga platser förblir obesatta under längre tid. Den genomsnittliga sannolikheten för att en vakans inom ett företag eller yrkesområde skall besättas under en period kan i princip uttryckas som kvoten tillsatta platser/lediga platser. Denna tillsättningsfrekvens kan antas vara positivt beroende av antalet arbetssökande och negativt beroende av totalantalet vakanser; en högre arbetslöshet betyder större sannolikhet att påträffa en arbetssökande medan färre vakanser innebär större sannolikhet att ett arbetserbjudande skall accepteras av den arbetssökande. Annorlunda uttryckt kan tillsättningsfrekvensen antas vara en avtagande funktion av det totala efterfrågetrycket på arbetsmarknaden, där detta mäts som kvoten mellan antalet vakanser och antalet arbetslösa.⁹

Denna hypotes har prövats på empiriska data. Resultaten av regressionskattningar för nio yrkesområden framgår av *tabell 1*. Den skattade koefficienten för variabeln vakanser/arbetslösa anger den procentuella förändring av tillsättningsfrekvensen som följer av en viss relativ förändring av antalet vakanser eller antalet arbetslösa. En koefficient lika med $-0,21$ för yrkesområde 8 (tillverknings-

⁹ Hypotesen är följaktligen att den ökade sannolikheten att påträffa arbetssökande dominerar över de stegrade minimikrav som följer av en ökad tillgång på arbetssökande.

Tabell 1. Tillsättning av lediga platser och arbetsmarknadsläge — månadsdata 1970: 1 — 1977: 10.¹ (t-kvoter i parenteserna).

Yrkes- område	Koefficient för			
	Vakanser Arbetslösa	LAS	\bar{R}^2	DW
1	-0,046 (-4,166)	-0,009 (-0,884)	0,81	1,66
2	0,009 (0,118)	0,044 (0,653)	0,01	1,96
3	-0,102 (-8,566)	-0,014 (-1,250)	0,79	1,71
4	-0,057 (-3,166)	-0,062 (-3,742)	0,70	1,84
5	-0,235 (-7,229)	-0,033 (-1,121)	0,75	1,80
6	-0,196 (-2,676)	-0,066 (-0,987)	0,40	2,09
7	-0,198 (-7,007)	-0,067 (-2,557)	0,80	2,04
8	-0,214 (-7,853)	-0,078 (-3,085)	0,86	2,41
9	-0,079 (-6,114)	-0,083 (-7,001)	0,80	1,52

¹ Antalet tillsatta platser har skattats som skillnaden mellan antalet nyanmälda platser under månaden och förändringen av vakansstocken mellan månadsskiftena (AMS statistik). Vakansstocken vid månadsskiftena har erhållits med hjälp av linjär interpolering i de fall där endast mittmånadsobservationer finns. Skattningar av intercept och säsongdummies redovisas ej. Yrkesområdena är:

1. Tekniskt, naturvetenskapligt, humanistiskt arbete m m.
2. Administrativt arbete.
3. Kameralt och kontorstekniskt arbete.
4. Kommersiellt arbete.
5. Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete.
6. Gruv- och stembrytningsarbete m m.
7. Transport- och kommunikationsarbete.
8. Tillverkningsarbete, maskinskötsel m m.
9. Servicearbete.

arbete) innebär således att en tioprocentig ökning av totalantalet arbetslösa medför en ökning av antalet tillsatta platser inom yrkesgruppen med ca 2 procent. Koefficienten för LAS anger den procentuella förändring av tillsättningsfrekvensen — vid givet antal arbetslösa och vakanser — som kan registreras efter införandet av trygghetslagstiftningen.¹⁰

Av tabellen framgår att tillsättnings-

$$\left(\frac{H}{VAC}\right)_{it} = \alpha_{1i} \left(\frac{V}{U}\right)_t^{\alpha_{2i}} e^{\alpha_{3i} LAS}$$

där H_{it} = tillsatta platser under månad t inom yrkesområde i.

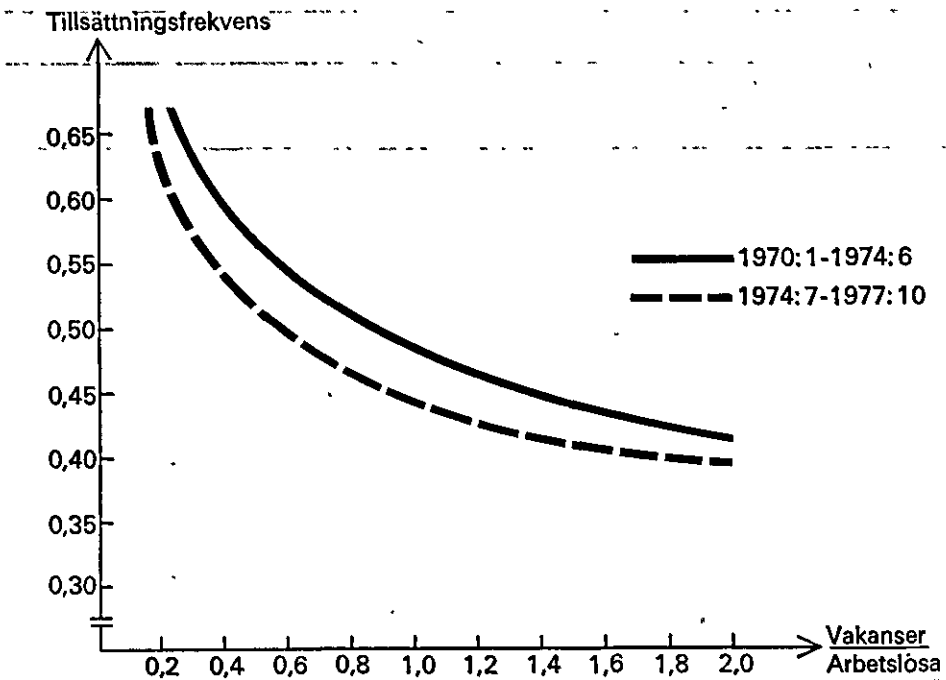
VAC_{it} = totalantalet lediga platser under månad t inom yrkesområde i = antalet kvarstående platser vid månaden början plus antalet nyanmälda platser under månaden.

V_t/U_t = totalantalet obesatta platser vid arbetsförmedlingarna dividerat med totalantalet arbetslösa enligt AKU.

LAS = dummy-variabel som antar värdet ett fr o m juli 1974.

¹⁰ Den använda modellen har utseendet

Figur 1. Relationen mellan tillsättningsfrekvens och arbetsmarknadsläge inom tillverkningsarbete



frekvensen fallit (vid givet efterfrågetryck på arbetsmarknaden) sedan Amanlagarnas ikraftträdande. Effekten är statistiskt säkerställd i fyra fall och ligger där i storleksordningen 5—10 procent.¹¹ En skattad funktion illustreras grafiskt i figur 1.

De stigande anställningströsklar som dessa resultat antyder kan ha medfört ökade svårigheter — förlängda söktider — för vissa marginalgrupper på arbetsmarknaden. Tillgänglig arbetsmarknadsstatistik ger dock inte tillräckligt detaljerad information för att kunna användas för en analys av Amanlagarnas fördelningseffekter.¹²

Vi skall här inskränka oss till en summarisk granskning av ungdomsarbetslöshetens förändringar; en vanlig föreställning har ju varit att Amanlagarna speciellt drabbat arbetsökande ungdomar

med liten eller obefintlig arbetslivserfarenhet.

Möjligheterna för arbetslösa ungdomar att erhålla arbete antas vara beroende dels av tillgången på lediga platser, dels av konkurrensen om dessa platser. Färre vakanser och högre total arbetslöshet kan väntas innebära förlängda söktider för arbetslösa ungdomar. *Tabell 2* visar resultaten av en empirisk prövning av denna hypotes. De studerade variab-

¹¹ Om t-kvoterna är mindre än $-1,65$ så är koefficienterna signifikant mindre än noll på femprocentnivån. Principiellt likartade resultat fås om andra data utnyttjas, tex SCB:s serie över nyanställda arbetare inom industrin. Se Siven [1977].

¹² Det vore tex önskvärt med disaggregerade flödesdata, som skulle kunna användas för att studera hur chanserna att övergå från arbetslöshet till sysselsättning har utvecklats för olika delgrupper i arbetskraften.

Tabell 2. Ungdomsarbetslöshet och arbetsmarknadsläge 1970—77^a

Åldersgrupp	Beroende variabel	Koefficient för			
		Vakanser Arbetslösa	LAS	$\frac{-2}{R}$	DW
16—19 år	Arbetslöshetstal	-0,499 (-8,009)	0,052 (1,042)	0,79	1,84
20—24 år	Arbetslöshetstal	-0,586 (-6,815)	0,015 (0,192)	0,88	1,97
16—24 år	"Dödsrisk"	0,240 (1,844)	-0,055 (-0,543)	0,32	1,68

^a De skattade modellerna har varit

$$u_{it} = \beta_{1i} \left(\frac{V}{U}\right)_t^{\beta_{2i}} e^{\beta_{3i} \text{LAS}} \quad (\text{kvartalsdata})$$

$$\mu_t = \gamma_1 \left(\frac{V}{U}\right)_t^{\gamma_2} e^{\gamma_3 \text{LAS}} \quad (\text{månadsdata})$$

där u_{it} anger arbetslösheten i procent för kategori i och μ_t representerar sannolikheten att lämna arbetslöshet under en vecka (dödsrisken). LAS är som tidigare en dummy-variabel med värdet ett fr o m tredje kvartalet respektive juli 1974.

lerna har dels varit ungdomarnas relativa arbetslöshetstal, dels ungdomarnas genomsnittliga sannolikhet att under en vecka lämna beståndet av arbetslösa. Denna senare övergångssannolikhet, som i analogi med demografiska begrepp kan tolkas som en "dödsrisk" för de arbetsökande, består av två komponenter: sannolikheten att lämna arbetskraften respektive sannolikheten att erhålla anställning. Fallande "dödsrisker" är liktydigt med stigande arbetslöshetstider.¹³

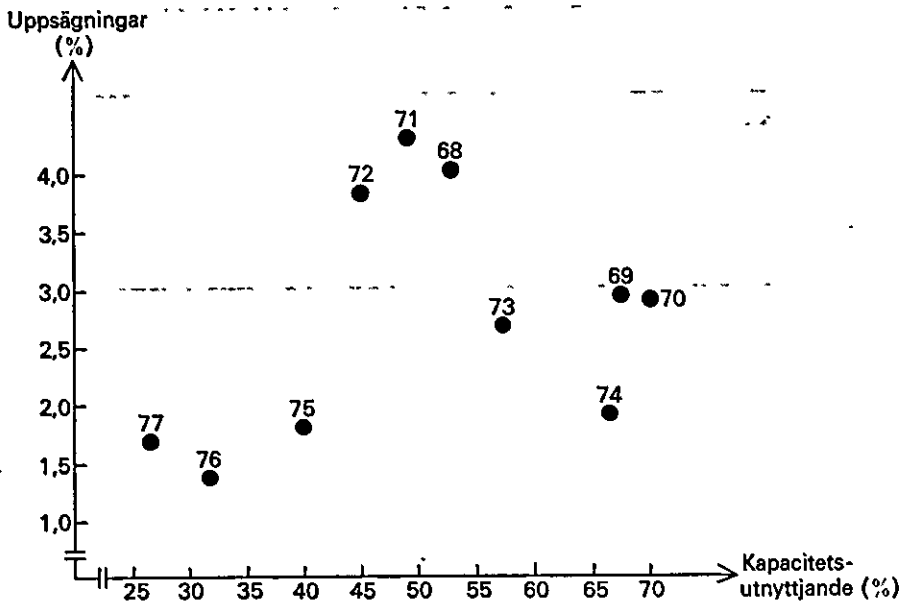
Resultaten tyder inte på att något skift i ungdomsarbetslösheten skulle ha ägt rum efter 1974. Varken ungdomarnas relativa arbetslöshetstal eller deras chanser att lämna arbetslösheten förefaller ha utvecklats på något anmärkningsvärt sätt efter Amanlagarnas införande. Detta utesluter naturligtvis inte att förändringar av ungdomsarbetslöshetens struktur kan ha inträffat, tex i form av stigande arbetslöshetstider för nyinträdande i arbetskraften. Det bör vidare observeras att antalet ungdomar i beredskapsarbete ökat starkt under 1970-talet.

Uppsägningar och arbetslöshetsinflöde

Slutligen skall presenteras några data som belyser utvecklingen av uppsägningar och arbetslöshetsinflöde. Figur 2 visar procentandelen uppsagda industriarbetare i förhållande till konjunkturinstitutets kapacitetsutnyttjandetal. Figuren utvisar en trendmässigt fallande benägenhet att tillgripa uppsägningar vid lågt kapacitetsutnyttjande; under perioden 1968—71 verkar således uppsägningarna ligga på en högre nivå vid givet kapacitetsutnyttjande än under åren 1972—74. De senaste tre åren utmärks av en exceptionellt låg uppsägningsfrekvens; trots extremt låga kapacitetsutnyttjandetal är uppsägningarna färre än under högkonjunkturåret 1974. Den mycket omfattan-

¹³ Om dödsrisken (μ) är konstant under arbetslöshetsperioden kan den genomsnittliga arbetslöshetsstiden (D) skrivas $D = 1/\mu$. En veckodödsrisk lika med 0.10 innebär således en förväntad arbetslöshetsstid på 10 veckor. Dödsriskerna har beräknats på basis av AKU:s månatliga råtabeller. För detaljer kring beräkningarna se Barron [1975] eller Axelsson & Löfgren [1977].

Figur 2. Andel uppsagda industriarbetare per år och kapacitetsutnyttjande inom industrin 1968—1977



de översysselsättning som detta antyder är naturligtvis det samlade resultatet av ett flertal ekonomisk-politiska åtgärder utöver lagen om anställningsskydd (tex 25-kronan under 1977).

Den fallande frekvensen uppsägningar är sannolikt en viktig faktor bakom den kraftiga nedgång av antalet arbetslöshetsberörda personer som äger rum efter 1974. Tabell 3 visar för perioden 1970—76 antalet personer som någon gång under respektive år varit arbetslösa.¹⁴ Antalet arbetslöshetsberörda under 1975 och 1976 ligger betydligt lägre än tidigare. Denna utveckling bör delvis sammanhånga med att Amanlagarna genom förlängda uppsägningstider reducerat de med uppsägningar förknippade arbetslöshetsriskerna.

Den markanta nedgången av antalet arbetslöshetsberörda ter sig kanske särskilt anmärkningsvärd mot bakgrund av den samtidigt mycket snabba ökningen av kvinnornas arbetskraftsdeltagande. Mellan 1973 och 1977 stiger kvinnornas relativa arbetskraftstal från 55 procent till 62 procent, vilket motsvarar ca 200 000 personer. Att denna stegring av arbetskraftsutbudet inte påverkat arbetslöshetsinströmningen skulle kunna sammanhånga med att arbetskraftsefterfrå-

¹⁴ Uppgifterna bygger på AMS sk februariundersökningar. Frågorna — som ställs till AKU-urvalet — är av retrospektiv karaktär och avser sysselsättningsförhållandena under föregående år.

gans sammansättning utvecklats på ett för kvinnorna gynnsamt sätt (den offentliga sektorns expansion?). Det är dessutom möjligt att utbudsökningen är resultatet av ökad kvarstannandebenägenhet i arbetskraften snarare än ökat inflöde. Vissa uppgifter om kvinnornas arbetskraftsdeltagande ger stöd åt en sådan "kvarstannandehypotes".¹⁵

Oavsedda verkningar

Ekonomisk-politiska ingrepp får ibland vissa icke avsedda verkningar; ett traditionellt läroboksexempel visar hur införandet av minimilöner reducerar sysselsättningen. Vissa resultat som presenterats i denna artikel tyder på att Åmanlagarnas inskränkningar i arbetsgivarnas uppsägningsrätt medfört en ökad restriktivitet vid nyanställningar. Effekterna för olika grupper arbetssökande av sådana stigande rekryteringskrav låter sig dock inte enkelt fastställas utan en mer detaljerad analys. I varje fall finns inga tydliga belägg för att något skift i ungdomsarbetslösheten skulle inträffat efter 1974.

Fallande nyanställningsfrekvenser är liktydigt med att lediga platser förblir obesatta under längre tid, dvs företagens söktider på arbetsmarknaden förlängs. Stigande förväntade vakanstider innebär i sin tur lägre avkastning på framtida sökande efter arbetskraft, vilket förstärker incitamenten för att behålla arbetskraften i företagen vid konjunkturavmattningar. Minskad uppsägningsbenägenhet i kombination med längre uppsägningstider förefaller att på ett verkningfullt sätt ha bidragit till att förhindra uppkomsten av arbetslöshet under de senaste åren.

Som tidigare poängterats bör Åmanlagarnas turordningsregler främst ses

¹⁵ År 1969 hade 64 procent av de kvinnor som någon gång tillhört arbetskraften under året, varit i arbetskraften under hela året. Motsvarande siffror för 1974 ligger på 72 procent. Källa: AMS februariundersökningar.

Tabell 3. Arbetslöshetsgrad samt antal arbetslöshetsberörda personer 1970—76

År	Arbetslöshetsgrad (%)	Antal arbetslöshetsberörda
1970	1,5	303 000
1971	2,5	413 000
1972	2,7	396 000
1973	2,5	397 000
1974	2,0	333 000
1975	1,6	257 000
1976	1,6	250 000

som en kodifiering av tidigare praxis. Genom att följa senioritetsprinciper vid uppsägningar kan företagen minska riskerna med och kostnaderna för investeringar i utbildning av arbetskraft och reducera transaktionskostnaderna i samband med personalinskränkningar. Dessa ur tillväxtsynvinkel positiva effekter av en minskad avgångsbenägenhet hos arbetskraften blir dock av relativt mindre betydelse i ett strukturuomvandlingsförlopp med krav på arbetskraftsomflyttningar mellan företag, branscher och regioner. Den ökade "inläsningen" av arbetskraften till existerande företag innebär växande svårigheter att åstadkomma ekonomisk tillväxt utan kraftig löneglidning.

Den kanske mest problematiska effekten av en utveckling mot "livstidsanställningar" är av fördelningspolitisk karaktär. Om anställningsbesluten blir i det närmaste oåterkalleliga skulle detta med stor sannolikhet medföra högre rekryteringströsklar i näringslivet med växande svårigheter för arbetsmarknadens marginalgrupper som följd. Det är mot denna bakgrund troligt att LAS bestämmelser om korttidsanställningar är alltför restriktiva.

Det är dock svårt att avgöra vad som är effekter av lagbestämmelser och praxisskapande utslag i arbetsdomstolen å ena sidan och vad som är resultatet av företagens *föreställningar* om lagstiftningens konsekvenser å andra sidan. Det

finns tolkningar av lagen och arbetsdomstolsutslag som antyder att de första sex månadernas anställning skulle kunna betraktas som en provanställning.¹⁶ En sådan praxis kunde innebära att en viktig faktor bakom de stigande anställningskraven undanröjdes. Personer vars arbetslivshistoria tyder på en mindre tillfredsställande produktivitet skulle då ges

"Varken ungdomarnas relativa arbetslöshetstal eller deras chanser att lämna arbetslösheten förefaller ha utvecklats på något anmärkningsvärt sätt efter Åmanlagarnas införande."

möjlighet att bevisa sin lämplighet. Det är i varje fall knappast självklart att en utebliven förlängning av ett anställningskontrakt för en individ med några få

månaders anställningstid skall betraktas som en större välfärdsförlust än en utebliven nyanställning av en arbetslös person.

Referenser

- Axelsson, R & Löfgren, K G, [1977], "The Demand for Labor and Search Activity in the Swedish Labor Market", *European Economic Review*
- Barron, J M, [1975], "Search in the Labor Market and the Duration of Unemployment: Some Empirical Evidence", *American Economic Review*, December
- Lunning, L, [1977], *Anställningsskydd*, Stockholm
- Parson, D O, [1973], "Quit Rates Over Time: A Search and Information Approach", *American Economic Review*, June
- Siven, C-H, [1977], "Åmanlagarnas effekter på anställningsprocessen inom industrin", *stencil*
- Ståhl, I, [1973], "Trygghetens pris", *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 4
- Thurow, L, [1975], *Generating Inequality*, New York
- SOU, 1973: 7, *Trygghet i anställningen*, Stockholm

¹⁶ "Självfallet möter inte hinder för en första prövotid inom ramen för en tillsvidareanställning. Uppsägningstiden är endast en månad in till dess att en sammanhängande anställningsperiod om sex månader föreligger. Det ligger i sakens natur att ådagalagd olämplighet i detta inledande skede ofta får anses som saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida." Lunning [1977].