

Timbros Briefing Paper är en serie kortrapporter som belyser komplexa frågor i ett kortare format. För att läsa detta eller andra av våra briefing papers, besök www.timbro.se/bp. ISBN 978-91-7703-028-7

OM FÖRFATTAREN

Sven-Olov Daunfeldt är professor i nationalekonomi, HUI Research och Högskolan Dalarna.

KONTAKT

Telefon: 08-762 72 84
E-post:
sven-olov.daunfeldt@hui.se

BRIEFING PAPER #8

10 juni 2016

Turordningsreglernas ekonomiska effekter

Sven-Olov Daunfeldt

SAMMANFATTNING

- Undantagen i turordningsreglerna som infördes för mindre företag 2001 har gett forskarna en möjlighet att utvärdera effekterna av sist-in-först-ut-principen
 - En sammanställning av den forskning som gjorts indikerar att företag som fick göra undantag skapade fler jobb, hade högre produktivitet och lägre sjukskrivningar än liknande företag som inte fick göra undantag
 - Dessa resultat tillsammans med de utmaningar som svensk ekonomi står inför gör att det finns skäl att överväga om turordningsreglerna bör avskaffas eller åtminstone reformeras ytterligare
-

Bakgrund

De flesta industrialiserade länder har infört någon form av lagstiftning för att öka tryggheten för arbetstagarna genom att skydda dem från orättfärdiga uppsägningar och kraftiga inkomstfluktuationer. Omfattningen av lagstiftningen varierar dock kraftigt mellan länder och skillnaderna verkar vara relativt konstanta över tid (Skedinger, 2008).

En direkt följd av lagstiftningen om anställningsskydd är att företagarnas omsättningskostnader, d v s kostnaderna för att anpassa personalens storlek och sammansättning, ökar. Lindbeck och Snower (1988, 2001) har visat att detta är ett möjligt skäl till att ofrivillig arbetslöshet uppstår och att arbetslösheten permanenteras på hög nivå. Detta beror på att omställningskostnaderna skapar marknadsmakt för dem som redan är sysselsatta (insiders), vilket innebär att de kan arbeta till en högre lön än de arbetslösa (outsiders) är beredda att arbeta för. Teorin kan också förklara varför arbetslösheten permanentas på en hög nivå eftersom insiders kan utnyttja sin marknadsmakt vid positiva chocker till att förhandla till sig högre löner på bekostnad av outsiders möjligheter att få ett arbete. Detta kan således förklara uppkomsten av temporärt eller till och med permanent hög arbetslöshet (Blanchard och Summers, 1987; Lindbeck och Snower, 1987).

Sveriges nuvarande lagstiftning om anställningsskydd (LAS) fick sin utformning i början av 1970-talet och har i princip varit oförändrad sedan dess. I ett internationellt perspektiv är den svenska lagstiftningen restriktiv gällande tillsvidareanställningar, men relativt liberal gällande de tidsbegränsade anställningarna (OECD, 2004). Något som är speciellt med den svenska lagstiftningen om anställningsskydd är att den även reglerar företagarnas inflytande över personalstyrkans sammansättning (Skedinger, 2008), vilket bland annat innebär att uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske enligt principen sist-in-först-ut.

En förändring av sist-in-först-ut-principen skedde år 2001 då riksdagen beslutade att företag med mindre än elva anställda fick undanta två personer från turordningsreglerna vid arbetsbrist. Ett antal studier utnyttjar denna reform som ett naturligt experiment för att studera effekterna av sist-in-först-ut-principen. Ett naturligt experiment är en situation där en förändring sker och där det går att hitta en grupp som är opåverkad av förändringen, men i övrigt likvärdig med de som påverkades av förändringen. Naturliga

experiment används alltmer inom nationalekonomin eftersom de förbättrar möjligheten till identifikation (Angrist och Pischke, 2008), d v s möjligheten att dra en slutsats om det faktiska orsakssambandet.

Reformen av de svenska turordningsreglerna år 2001 kan användas som ett naturligt experiment eftersom den inte omfattade alla företag och på grund av att det länge var oklart om reformen skulle genomföras och hur den skulle utformas. Det senare berodde på att reformen var resultatet av ett ovanligt blocköverskridande samarbete mellan Miljöpartiet och de borgerliga partierna, vilket fick till följd att lagändringen genomfördes både plötsligt och sent. Företagen hade därmed inte några större möjligheter att anpassa sig till lagförändringen förrän den var en realitet (Lindbeck m fl, 2006). Genom att utnyttja att reformen var partiell, d v s att den inte omfattade alla företag, går det därmed att skatta effekten av reformen. Detta innebär att studierna av reformen i Sverige år 2001 kan jämföra utvecklingen för de företag som fick möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen (behandlingsgruppen) med de marginellt större företagen som inte omfattades av reformen (kontrollgruppen). Det grundläggande antagandet är att dessa grupper av företag skulle haft en likvärdig utveckling om reformen inte hade genomförts och att alla skillnader mellan grupperna därmed är en direkt konsekvens av reformen.

Syftet med detta briefing paper är att sammanfatta resultaten från de tidigare studierna med syfte att undersöka vilka effekter reformen av sist-in-först-ut-principen år 2001 har på olika utfallsvariabler av samhällsekonomisk betydelse.

Effekterna av sist-in-först-ut-principen

Nedan diskuteras resultaten från fem svenska studier som använt sig av reformen år 2001 för att uppskatta effekterna av att företag med mindre än elva anställda fick möjligheten att undanta två arbetstagare.

TILLVÄXT AV ANTALET ANSTÄLLDA

De flesta företag i Sverige föds små, förblir små och går i konkurs som små företag. Småföretagens avsaknad av tillväxt kan bero på att de saknar tillväxtambitioner, eller på att det förekommer tillväxtbarriärer som förhindrar dem att växa. En möjlig sådan tillväxtbarriär är sist-in-först-ut-principen i lagstiftningen om

anställningsskydd eftersom den ökar företagens kostnader för att förändra personalstyrkans storlek och sammansättning (Skedinger, 2008). Bornhäll m fl (2016) använder därför lagförändringen år 2001 för att studera om sist-in-först-ut-principen påverkade de små företagens tillväxt av antalet anställda.

Studien baseras på en databas som inkluderar alla aktiebolag i Sverige under perioden 1997-2010 och i likhet med de andra studierna av reformen används en Difference-in-Difference (DiD) modell, vilket innebär att artikelförfattarna delar in företagen i en behandlings- och en kontrollgrupp. I behandlingsgruppen inkluderas företag med 5-9 anställda, d v s företag som fick möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen vid arbetsbrist. Kontrollgruppen består av företag med marginellt fler anställda (11-15 anställda) som inte fick möjligheten att undanta arbetstagare från sist-in-först-ut-principen vid arbetsbrist. Företag med mindre än 5 anställda exkluderas från behandlingsgruppen, vilket motiveras med det faktum att företag med så få anställda signifikant skiljer sig från företag med 11-15 anställda. De har t ex oftast inte samma tillväxtambitioner som de större företagen i kontrollgruppen.

Enligt resultaten har reformen av turordningsreglerna lett till en ökning av antalet anställda med 0,16 personer i företag med 5-9 anställda i jämförelse med företag som har 11-15 anställda. Detta indikerar att de mindre företag som omfattades av lagändringen har ökat antalet anställda i jämförelse med kontrollgruppen, vilket tyder på att sist-in-först-ut-principen har varit en tillväxtbarriär som förhindrat småföretag från att nyanställa. Enligt resultaten motsvarar storleken på effekten cirka 4 000 arbeten årligen.

Notera att företag med tio anställda inte är inkluderade i behandlingsgruppen trots att de fick möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen vid arbetsbrist. Skälet till detta är att dessa företag visserligen omfattades av reformen, men att deras möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen försvinner om de anställer ytterligare en arbetstagare. Om turordningsreglerna är en tillväxtbarriär förväntar vi oss därför att dessa företag ska bli mindre benägna att anställa efter att reformen genomfördes. Bornhäll m fl (2016) testar även detta genom att jämföra utvecklingen för företag med tio anställda med de företag som har elva anställda och som därmed inte har fått möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen. Resultaten visar att reformen signifikant minskat sannolikheten att

företag med tio anställda nyanställer, vilket indikerar att reformen också skapade en ny tillväxtbarriär som förhindrade många företag med tio anställda att växa ytterligare.

ARBETSKRAFTPRODUKTIVITETEN

På lång sikt bestäms välståndet bland annat av hur mycket varje person kan producera, d v s hur stor arbetskraftsproduktiviteten är. Ett starkt anställningsskydd kan teoretiskt både öka och minska arbetskraftsproduktiviteten (Bjuggren, 2013). En negativ effekt kan t ex uppstå till följd av att ett starkt anställningsskydd minskar risken för uppsägningar och leder till fler arbetstagare sjukskriver sig (Lindbeck m fl., 2006; Olsson, 2009). Vidare kan strikta turordningsregler leda till att dynamiken på arbetsmarknaden minskar eftersom företagen blir mindre benägna att anställa på grund av de ökade omsättningskostnaderna och de anställda blir mindre benägna att byta jobb eftersom de tappar sin plats i turordningen. Det senare implicerar att lagstiftningen kan låsa in arbetstagare i arbeten där de inte trivs och inte kommer till sin rätt. Sammantaget kan detta få till följd att företagen får allt större problem med att konkurrera på en alltmer internationell marknad och att de får större svårigheter att anpassa sin produktion till strukturella förändringar, vilket minskar produktiviteten (Hopenhayn och Rogerson, 1993; Autor m fl, 2007).

Ett starkt anställningsskydd kan också leda till att företagen blir alltmer benägna att anställa individer på temporära kontrakt som är lätta att säga upp. Detta innebär att företag kan säga upp produktiva individer på temporära kontrakt istället för att erbjuda dem en tillsvidareanställning, vilket troligen också har en negativ effekt på arbetskraftens produktivitet (Blanchard och Landier, 2002).

Ett starkt anställningsskydd för arbetstagarna kan å andra sidan också leda till en ökad arbetskraftsproduktivitet. Om färre väljer att arbeta när de är sjuka kan detta få till följd att färre smittas och att det totala antalet sjukskrivna minskar på sikt, vilket ökar arbetskraftsproduktiviteten (Olsson, 2009). Vidare kan striktare turordningsregler leda till att arbetstagarna får mer företagsspecifik kunskap eftersom de mer sällan byter arbete, vilket tenderar att öka produktiviteten i företagen (Belot m fl, 2007).

Teoretiskt går det därmed inte att fastställa hur striktare turordningsregler påverkar arbetskraftsproduktiviteten. Bjuggren (2013) studerar

därför om reformen av de svenska turordningsreglerna år 2001 ledde till att produktiviteten förändrades mer för de företag som fick möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen i jämförelse med de företag som inte fick den möjligheten. Företagen delas mer specifikt in i en behandlingsgrupp (3-10 anställda) och i en kontrollgrupp (11-15 anställda) och sedan testas om reformen förändrade arbetskraftproduktiviteten mer i behandlingsgruppen (som fick möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen) i jämförelse med kontrollgruppen.

Resultaten visar att reformen ökade arbetskraftproduktiviteten med i genomsnitt 2,5 procent för de små företag som fick möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen i jämförelse med de något större företagen som inte fick den möjligheten. Bjuggren (2013) jämför denna effekt med den årliga ökningen av arbetskraftsproduktiviteten i Sverige under perioden 2000-2009, vilken var 1,5 procent. Detta visar att effekten av att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen nästan har lett till en fördubbling av arbetskraftproduktiviteten, vilket visar att effekten av LAS-reformen år 2001 är av ekonomisk betydelse. Vidare presenterades resultat som indikerade att den positiva effekten på arbetskraftproduktiviteten var större för företag med 3-5 anställda, dvs bland de företag som kunde exkludera en större andel av sina anställda från sist-in-först-ut-principen. Vidare mer än fördubblades den positiva effekten av reformen på arbetskraftproduktiviteten när endast företag som minskade antalet anställda och företag som var kvar i samma behandlings- och kontrollgrupp under perioden inkluderades i skattningarna. Detta tyder på att den positiva effekten på produktiviteten var som störst för de företag som tvingades att reducera arbetsstyrkan och som efter reformen därmed hade större möjligheter att välja vilka som skulle få behålla jobbet.

DYNAMIKEN PÅ ARBETSMARKNADEN

Teoretiskt kan striktare turordningsregler, såsom sist-in-först-ut-principen, både minska antalet nyanställningar och antalet separationer från företagen (Skedinger, 2008). Striktare turordningsregler ökar företagets omsättningskostnader, vilket leder till att antalet nyanställningar minskar och att antalet separationer minskar. Notera dock att nyanställningarna är en effekt av ett företagsbeslut, medan separationer från företag både kan vara ett individuellt beslut (frivilla uppsägningar) och ett

företagsbeslut (avsked på grund av arbetsbrist samt andra ofrivilliga uppsägningar). Beslutet att små företag kunde undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen förväntas öka båda dessa typer av separationer från företagen.

von Below och Skogman Thoursie (2010) undersöker hur reformen av turordningsreglerna i Sverige år 2001 påverkade antalet nyanställningar och uppsägningar genom att använda sig av matchade data över företag och anställda för perioden 1996-2005. Datamaterialet är rikt och innehåller information om månatliga nyanställningar och separationer. I likhet med de andra studierna använder författarna reformen år 2001 som ett naturligt experiment och skattar effekterna av denna på nyanställningar och uppsägningar med en så kallad Difference-in-Difference-modell (DiD). Små företag som fick möjlighet att undanta två arbetstagare inkluderades i behandlingsgruppen (2-10 anställda), medan företag med 11-15 anställda inkluderades i kontrollgruppen.

Resultaten i von Below och Skogman Thoursie (2010) visar att reformen ökade både anställningarna och separationerna från företagen med cirka 5 procent, vilket indikerar att reformen ledde till en mer dynamisk arbetsmarknad. Ingen åtskillnad gjordes mellan de separationer som var frivilliga och ofrivilliga, vilket innebär att det är oklart om merparten av separationerna skedde på grund av att arbetstagarna blev mer benägna att byta arbetsgivare.

von Below och Skogman Thoursie (2010) genomför ett antal ytterligare intressanta test av hur reformen påverkade dynamiken på arbetsmarknaden. De undersöker bland annat om reformen har fått olika effekter på olika typer av arbetare. Kugler och Saint-Paul (2004) har bland annat påpekat att striktare turordningsregler kommer att ha en mer negativ effekt för de individer som arbetsgivarna i regel klassificerar som mer riskfyllda. Dessa typer av individer tenderar att vara överrepresenterade bland exempelvis unga och utrikes födda. Resultaten visar att reformen år 2001 ökade både nyanställningarna och separationerna från arbete för de unga arbetstagarna, medan endast en ökning av antalet nyanställningar kan observeras för de utrikes födda. Detta utgör en indikation på att sist-in-först-ut-principen tränger undan utrikes födda från arbetsmarknaden. Värt att notera är dock att gruppen utrikes födda här är mycket heterogen och innehåller både de som arbetskraftinvandrat till Sverige från närbelägna länder och de som kommit till Sverige som flyktingar från t ex Mellanöstern och Afrika.

I studien genomförs också separata skattningar baserat på hur många anställda som företagen i behandlingsgruppen har. Dessa resultat visar att antalet separationer signifikant ökar till följd av reformen för alla företag som har 2-10 anställda, vilket indikerar att det blev lättare för alla företag i behandlingsgruppen att säga upp personal vid arbetsbrist eller att de som var anställda blev mer benägna att byta arbete. Antalet nyanställningar ökar dock bara signifikant för de företag som hade 2-5 anställda. Detta beror troligen på att dessa företag kan nyanställa utan att riskera möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen, medan företag i närheten av gränsen på elva anställda inte har samma möjlighet att göra detta. Effekten för separationer är generellt sett också större än den för nyanställningar. Ett svårförklarat resultat är att reformen verkar ha minskat antalet separationer för de som hade arbetat länge på företaget i jämförelse med de som arbetat kortare tid.

von Below och Skogman Thoursie (2010) påpekar att de effekter som de skattar generellt sett är relativt begränsade, vilket de menar beror på att företag i hög utsträckning kan kringgå de relativt strikta turordningsreglerna i Sverige. De menar att det därför är troligt att en utökning av reformen till fler än tio anställda inte kommer att få några stora positiva effekter överhuvudtaget.

ANTALET SJUKSKRIVNINGAR

Sverige har under lång tid haft höga sjukskrivningstal. Efter en nedgång under andra halvan av 00-talet har sjukskrivningarna ökat igen. I december 2015 var exempelvis 194 174 personer sjukskrivna enligt Försäkringskassan, vilket är en ökning med 44 procent i jämförelse med samma månad år 2009. Vi kan förvänta oss att ett starkt anställningsskydd ökar antalet sjukskrivningar eftersom risken att förlora arbetet vid upprepade sjukskrivningar minskar. Ett starkt anställningsskydd kan å andra sidan leda till att företagare inte anställer individer som ofta är sjuka och att sammansättningen av arbetskraften framför allt består av de arbetstagare som har en mindre risk att vara sjukskrivna (Lindbeck m fl, 2006). Teoretiskt kan vi därmed inte direkt fastställa hur en minskad anställningstrygghet påverkar antalet sjukskrivningar i företagen.

Den första studien där reformen av turordningsreglerna i Sverige år 2001 användes som ett naturligt experiment var Lindbeck m fl (2006). De använde sig av reformen för att studera hur sist-in-först-ut-

principen påverkade antalet sjukskrivningar som var längre än 2 veckor. De gjorde detta genom att dela in företagen i en behandlingsgrupp som omfattades av reformen (2-10 anställda), samt en kontrollgrupp som inte påverkades av reformen (1, 11-25 anställda). I syfte att skatta effekterna av reformerna estimerade de sedan en DiD-modell. Resultaten visade att antalet sjukskrivningarna minskade med 3,3 procent i de företag som omfattades av reformen i jämförelse med företagen i kontrollgruppen. Vidare var effekten som störst för företag med tre anställda, vilket var de företag som efter reformen fick störst möjlighet att välja vilka anställda som skulle få behålla jobbet vid arbetsbrist.

Lindbeck m fl (2006) menade att deras resultat orsakades av tre olika bakomliggande mekanismer, nämligen att: (i) företag i behandlingsgruppen blev mer benägna att anställa individer som tidigare hade varit sjuka, (ii) arbetstagare som ofta var sjuka lämnade arbetet i högre utsträckning (antingen frivilligt eller ofrivilligt), och (iii) arbetstagarna i behandlingsgruppen var sjukskrivna mer sällan när deras anställningstrygghet minskade. Enligt Lindbeck m fl (2006) var det den sistnämnda mekanismen som förklarade merparten av de minskade långa sjukskrivningarna.

Olsson (2009) studerade också om sjukskrivningarna påverkades när företag fick möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen. Till skillnad från Lindbeck m fl (2006) hade han dock tillgång till data på kortare sjukskrivningsperioder, vilket utgör merparten av alla sjukskrivningar i Sverige. I syfte att studera hur reformen påverkade antalet sjukskrivningar delades arbetsställena in i en behandlingsgrupp som påverkades av reformen (2-9 anställda) och i en kontrollgrupp (12-50 anställda) som inte fick möjligheten att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen. I likhet med Lindbeck m fl (2006) estimerade Olsson (2009) sedan en DiD-modell.

Resultaten visade att reformen ledde till att sjukskrivningarna minskade med 13 procent i de företag som kunde exkludera två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen i jämförelse med de företag som inte berördes av reformen. Detta kan jämföras med Lindbeck m fl (2006) som fann att de längre sjukskrivningarna minskade med 3,3 procent till följd av reformen. Detta tyder på att sist-in-först-ut-principen framförallt ökar de korta sjukskrivningarna hos företagen.

Olsson (2009) studerade också vad som kunde förklara den relativt kraftiga minskningen av sjukskrivningarna genom att exkludera de arbetsställen som hade ett inflöde eller utflöde av arbetskraft. På detta sätt kunde han ta bort den del av resultatet som berodde på att företagen i högre grad anställde individer som tidigare varit sjuka (eftersom risken är mindre) och att arbetstagare med ett stort antal sjukskrivningsdagar i högre utsträckning bytte jobb när arbetsgivarna kunde undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen. Resultaten visar att den negativa effekten var än större än tidigare, vilket indikerar att det framförallt är en beteendeförändring bland de befintliga arbetstagarna som förklarar minskningen av antalet sjukskrivningar efter reformen. Detta tyder på att de anställda har blivit mindre benägna att sjukskriva sig eftersom reformen ökat risken att de förlorar arbetet framöver.

Det är även möjligt att den ökade möjligheten att undanta arbetstagare från sist-in-först-ut-principen får olika effekter i olika typer av företag. Olsson (2009) undersökte detta genom att dela in urvalet i företag som har många kvinnor, respektive många temporärt anställda. Resultaten visade att minskningen i antalet sjukskrivningar var som störst i de företag som hade få kvinnor och få temporärt anställda.

SAMMANFATTNING AV RESULTATEN

Huvudresultaten från de fem studierna sammanfattas nedan i Tabell 1. Vi kan konstatera att reformen har ökat företagets tillväxt av antalet anställda (Bornhäll m fl, 2016), lett till en ökning av arbetskraftsproduktiviteten, ökat både antalet nyanställningar och antalet separationer på arbetsmarknaden (von Below och Skogman Thoursie, 2010), samt minskat antalet sjukskrivningar (Lindbeck m fl, 2006; Olsson, 2009). En relativt marginell reform av anställningsskyddet i Sverige har därmed visat sig ha ett flertal positiva samhällsekonomiska effekter.

Slutsatser

Dagens regelverk kring anställningsskydd utformades för mer än 40 år sedan. Det var en tid då den svenska arbetsmarknaden var väsentligt annorlunda än vad den är i dag. Under början av 1970-talet var arbetslösheten betydligt lägre i Sverige, även bland de grupper av arbetstagare som tenderar att ha problem med att etablera sig på arbetsmarknaden. De nuvarande arbetslöshetstalen är däremot på historiskt sett höga nivåer och många lågutbildade samt utrikes födda har stora svårigheter med att etablera sig på arbetsmarknaden. Personaluthyrning via bemanningsföretag har haft en kraftig tillväxt sedan det blev lagligt 1993, vilket innebär att framför allt de större företagen har helt andra möjligheter idag att kringgå lagstiftningen om anställningsskydd. Det har också skett en strukturomvandling i ekonomin som innebär att allt fler jobb skapas i små tjänsteföretag, medan arbeten i de stora industriföretagen försvinner i allt högre utsträckning. Globaliseringen och den ökade digitaliseringen innebär också att företag möter ett allt större omvandlingstryck och att konkurrens från internationella aktörer har ökat, även i många branscher som tidigare inte var utsatta för internationell konkurrens i någon hög utsträckning.

TABELL 1. SAMMANFATTNING AV HUVUDRESULTATET I DE STUDIER SOM UNDERSÖKT EFFEKTERNA AV DEN SVENSKA REFORMEN AV LAS ÅR 2001.

Studie	Utfallsvariabel	Behandlingsgrupp	Kontrollgrupp	Tidsperiod	Resultat
Bornhäll mf (2016)	Antal anställda per företag	5-9 anställda	11-16 anställda	1998-2000 2001-2003	+ 4 246 anställda i behandlingsgruppen
Bjuggren (2013)	Förädlingsvärdet per anställd	3-10 anställda	11-15 anställda	1997-1999 2001-2003	+ 2,5% arbetskraftproduktivitet i behandlingsgruppen
von Below & Skogman Thoursie (2010)	Nyanställningar och separationer	2-10 anställda	11-15 anställda	1996-2000 2001-2005	+5% både andelen nyanställningar och andelen separationer i
Olsson (2009)	Totala antalet sjukskrivningar	2-9 anställda	12-50 anställda	2000 2001 2001	-13% sjukskrivningar i behandlingsgruppen
Lindbeck m fl (2006)	Långtids-sjukskrivningar	2-10 anställda	1, 11-20 anställda	1999-2000 2001-2002	-3,3% sjukskrivningar i behandlingsgruppen

*Första perioden är perioden före behandling sker, d v s LAS-reformen genomförs, och den andra perioden avser de studerade åren efter behandling.

Frågan är om den relativt restriktiva svenska lagstiftningen kring anställningsskyddet fortfarande är ändamålsenlig, eller om den behöver reformeras för att passa en annan arbetsmarknad än den som rådde under början av 1970-talet. För att svara på denna fråga är det viktigt att ha kunskap om vilka effekter som kan uppstå av ett starkt anställningsskydd. Syftet med denna rapport har varit att analysera effekterna av en specifik detalj i den svenska lagstiftningen om anställningsskydd som är mycket ovanlig i andra länder, nämligen den s k sist-in-först-ut-principen. Denna princip innebär att företag vid uppsägningar måste avskeda den sist anställda först.

Ett ovanligt samarbete mellan de borgerliga partierna och Miljöpartiet innebar att företag med mindre än elva anställda fick möjlighet att undanta två arbetstagare från sist-in-först-ut-principen från år 2001. I denna rapport har jag sammanfattat resultaten från ett antal studier som har insett att denna reform kan användas för att skatta effekterna av denna speciella detalj i den svenska lagstiftningen om anställningsskydd. Sammanfattningsvis visar resultaten att reformen minskade antalet sjukskrivningar (såväl korta som längre), ökade arbetskraftproduktiviteten, ökade omsättningen på arbetsmarknaden, samt ledde till en ökad tillväxt av antalet anställda. Detta ger oss en indikation på att det finns kostnader med att minska möjligheterna för företagen att bestämma över vilka som ska avskedas vid arbetsbrist.

En intressant fråga är om de positiva effekterna av reformen år 2001 motiverar ytterligare förändringar av LAS. Enligt Statistiska Centralbyrån fanns det 23 157 företag med 10-19 anställda i november 2015. En utökning av reformen till att omfatta företag med upp till 20 anställda skulle, givet att reformen ökar antalet anställda med 0,16 anställda per företag, därmed leda till 3 705 nya arbetstillfällen per år. Detta visar att sysselsättningen kan öka om reformen utökas, men samtidigt bör denna beräkning tolkas med stor försiktighet. Skälet till detta är att resultaten från de studier som redovisats i rapporten endast kan användas för att dra inferens om den förändring av turordningsreglerna som skedde år 2001 och inte vad som skulle hända om sist-in-först-ut-principen utökades eller avskaffades helt. Effekten kan vara annorlunda eftersom mycket har hänt i ekonomin sedan 2001 och på grund utav att större företag kan påverkas på ett annat sätt av en sådan reform jämfört med de mindre företag som omfattades av den undersökta reformen.

Det finns dock skäl som talar för att sist-in-först-ut-principen bör avskaffas, eller åtminstone att undantagsreglerna bör utvidgas. De positiva effekterna av reformen verkar exempelvis vara störst för de mindre företagen som kan undanta flest arbetstagare, vilket tyder på att ett avskaffande av sist-in-först-ut-principen skulle öka sysselsättning och produktiviteten i småföretagen ytterligare. Vi kan också konstatera

att reformen år 2001 innebar att en ny tillväxtbarriär introducerades eftersom företag blev mindre benägna att inte växa över tio anställda. Detta indikerar att vi skulle få fler växande företag om sist-in-först-ut-principen avskaffades eller åtminstone utökades. Ytterligare ett skäl till att utöka reformen är att de större företagen har andra möjligheter än småföretag att kringgå lagstiftningen, t ex genom att de kan använda sig av bemanningsföretag eller förhandla med facket om undantag från sist-in-först-ut-principen. Detta innebär att principen fortfarande har negativa effekter för de minsta företagen, men troligtvis är verkningslös för de större företagen som på många olika sätt kan kringgå sist-in-först-ut-principen.

Även om de studier som har genomförts i Sverige har lärt oss något om effekterna av en sist-in-först-ut-princip i lagstiftningen om anställningsskydd finns det fortfarande ett flertal obesvarade frågor där mer forskning behövs. En av de viktigaste är hur turordningsreglerna påverkar utrikes föddas möjligheter att få ett arbete. Arbetslösheten bland de utrikes födda är mer än tre gånger så hög som arbetslösheten bland de inrikes födda och den ökade asylinvandringen innebär att denna grupp behöver etablera sig på arbetsmarknaden om integrationen av dem ska lyckas. Det finns dock farhågor om att den strikta lagstiftningen om anställningsskydd kommer att motverka detta. Lindbeck och Snower (2001, s 182) skriver bland annat att "the insider-outsider theory leads us to expect that the frequency and duration of unemployment spells for typical outsider groups such as young workers, women and some minorities will be comparatively high in countries where insiders enjoy relatively high job security and strong market power". Sist-in-först-ut-principen kan därmed också verka som en instegsbarriär för de individer som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden.

REFERENSER

Angrist, J D, och Pischke, J S (2008). Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion. Princeton university press.

Autor, D. H, Kerr, W R och Kugler, A D (2007). Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states. The Economic Journal 117(521), F189-F217.

Belot, M, Boone, J och Ours, J V (2007). Welfare-improving employment protection. Economica 74(295), 381-396.

Von Below, D, och Thoursie, P S (2010). Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden. Labour Economics, 17(6), 987-997.

Bjuggren, C M (2013). The Effect of Employment Protection Rules on Firm Productivity-A Natural Experiment. HUI Working Paper 82, HUI Research, Stockholm.

Blanchard, O, och Landier, A (2002). The peverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France, The Economic Journal, 112(480), F214-F244.

Blanchard, O J, och Summers, L H (1987). Hysteresis in unemployment. European Economic Review, 31(1), 288-295.

Bornhäll, A, Daunfeldt, S-O, och Rudholm, N (2016), "Do employment protection legislation prevent firm growth? Evidence from a natural experiment", forthcoming Industrial and Corporate Change.

Hopenhayn, H, och Rogerson, R (1993). Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis. Journal of Political Economy, 915-938.

Kugler, A. D, och Saint-Paul, G (2004). How do firing costs affect worker flows in a world with adverse selection?. Journal of Labor Economics, 22(3), 553-584.

Lindbeck, A, och Snower, DJ (1987). Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage Employment Ratchets. European Economic Review, 31 (1/2), 157-167.

Lindbeck, A, och Snower, DJ (1988). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge: Mass.: MIT Press.

Lindbeck, A, och Snower, D J (2001). Insiders versus outsiders. Journal of Economic Perspectives, 15(1), 165-188.

Lindbeck, A, Palme, M, och Persson, M (2006). Job security and work absence: Evidence from a natural experiment. Working Paper No 660, Institutet för näringslivsforskning, Stockholm.

Olsson, M (2009). Employment protection and sickness absence. Labour Economics, 16(2), 208-214.

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

TIMBRO

Kungsgatan 60, Box 3037,
103 61 Stockholm, Sweden

Telefon: +46 8 587 898 00

Fax: +46 8 667 00 37

E-mail: info@timbro.se