



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Sist in först ut?

En utvärdering av undantagsregeln

David von Below
Peter Skogman Thoursie

RAPPORT 2008:26

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln*

av

David von Below* och Peter Skogman Thoursie^

2008-11-12

Sammanfattning

I den här rapporten har vi visat att undantagsregeln, som innebär att företag med högst tio anställda får undanta två personer från regeln ”sist-in-först-ut”, generellt inte påverkade omfattningen av företagets nyanställningar eller uppsägningar. Endast när det gäller äldre anställda verkar det som om undantagsregeln haft någon som helst betydelse; vi ser en tendens till fler avgångar bland anställda i åldrarna 55–64. Resultatet betyder inte att anställningsskydd i sig inte har någon större betydelse för hur arbetsgivaren anställer eller säger upp personal. En tolkning av vårt resultat är snarare att det finns utrymme för arbetsgivaren att kringgå reglen ”sist-in-först-ut” så att den egentligen inte spelar någon roll.

* Denna rapport bygger på von Below och Skogman Thoursie (2008), “Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden”, IFAU Working Paper 2008:27. Författarna tackar Louise Kennerberg och Helge Bennmarker för hjälp med tillhandahållande av data. Vi tackar Marcus Eliason, Eva Mörk, Per Pettersson-Lidbom, Per Skedinger och seminariedeltagare vid nationalekonomiska institutionen vid Umeå Universitet, IFAU och Institutet för Internationell Ekonomi vid Stockholms Universitet för värdefulla synpunkter. Vi tackar också Lena Nekby och Anders Åkerman för deras deltagande under den inledande fasen i projektet. Vi tackar även Anna Thoursie för värdefulla synpunkter på den svenska versionen.

^ Institutet för Internationell Ekonomi, Stockholms Universitet.

^ Nationalekonomiska institutionen, Stockholms Universitet, och IFAU.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Lagen om anställningsskydd	4
3	Hur mäts effekten av undantagsregeln?.....	6
4	Hur företagen anställer	10
4.1	Betydelsen av undantagsregeln för olika grupper	13
5	Slutsatser.....	16
	Referenser	18

1 Inledning

Sambandet mellan anställningsskydd och arbetsmarknadens funktionssätt är kontroversiellt. Ett huvudargument för anställningsskydd är att det förhindrar uppsägningar på osakliga grunder, men också att skyddet fungerar som en försäkring mot oförutsedda inkomstbortfall på grund av uppsägningar och arbetslöshet. På så sätt kan anställningsskyddet öka individens välfärd på samma sätt som socialförsäkringar skyddar mot oförutsedda inkomstförluster vid nedsatt arbetsförmåga. Att vara försäkrad kan öka arbetsutbudet eftersom försäkringen gör arbete mer värdefullt. Argument mot anställningsskyddet är att lagstiftningen är kostsam för företagen som inte kan behålla de mest produktiva anställda och att de därför blir mer försiktiga i sina anställningsbeslut.

En stor del av den empiriska forskningen om hur anställningsskydd påverkar sysselsättningen jämför hur strikt anställningsskyddet är mellan länder och om detta samvarierar med ländernas sysselsättningsnivå.¹ Eftersom ländernas lagstiftning ofta är omfattande och väldigt olika är ett problem att mäta hur strikt anställningsskyddet är och göra det jämförbart mellan länderna (se Howell *et al.*, 2007; Kugler, 2007). Ett problem är till exempel hur man ska fånga upp länderskillnader när det gäller i vilken utsträckning lagar och regler kringgås genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Ett sätt att få mer ingående kunskap om sambandet mellan anställningsskydd och arbetsgivarnas anställningsbeteende är att studera betydelsen av vissa delar av lagstiftningen, såsom regler för uppsägningar av anställda med olika anställningstid. Regler för uppsägningar beroende på anställningstid, så kallade senioritetsregler, finns i flera länder (OECD, 2003). Frankrike, Italien, Mexiko och Nederländerna har alla lagstiftningar som skyddar anställda med lång anställningstid. I Finland och USA är sådana regler oftast med i avtalsförhandlingar. I Norge och Storbritannien är senioritetsregler ofta accepterade enligt sedvänja. I Nederländerna och i Sverige formuleras senioritetsregeln som ”sist-in-först-ut”.

Regeln ”sist-in-först-ut” är en av grundstenarna i *Lagen om anställningsskydd* (SFS 1982:80, 22 §) och innebär att den sist anställda får lämna företaget

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

först vid nedskärningar. I januari 2001 reformerades undantagsregeln då företag med 10 anställda eller färre fick undanta två personer. Initiativet till reformen togs av den borgerliga oppositionen samt Miljöpartiet. Motiveringen var att anställningsskyddslagen var skriven med större företag som måttstock och att undantaget bland annat skulle stimulera små företags möjligheter att öka kompetensen i företaget genom att kunna anställa kompetent personal utan att dessa automatiskt skulle bli de första att sägas upp vid arbetsbrist (se AU 1998/99 och Wilhelmsson 2001).

Syftet med den här rapporten är att undersöka om undantaget från regeln ”sist-in-först-ut” påverkade företagens anställningsbeteende. I national-ekonomisk teori betraktar man anställningsskydd som en kostnad – eller skatt – som företaget får betala vid uppsägningar (Lazear, 1990). Regeln ”sist-in-först-ut” medför en kostnad eftersom företaget kanske inte alltid kan behålla den anställda som är mest betydelsefull. På så sätt blir varje nyanställning en särskilt viktig investering då en felrekrytering är svår att göra sig av med i framtiden. Sammantaget säger alltså teorin att företag som får undanta två personer från regeln ”sist-in-först-ut” kommer att anställa fler samtidigt som fler också får lämna företaget. Nettoeffekten på sysselsättningsnivån är därmed obestämmd.

En intressant fråga är också om företagen strategiskt kommer att anpassa sin arbetsstyrka till tio anställda eller färre för att kunna använda undantagsregeln. Därför kommer vi att börja analysen med att undersöka om undantagsregeln innebar att företag med tio anställda undvek att nyanställa eller om företag med 11 anställda krympte sin arbetsstyrka. Därefter studerar vi mer ingående om undantagsregeln förändrade anställningsbeteendet hos företagen med avseende på nyanställningar och avgångar.

2 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) från 1982 slår fast att en anställning generellt gäller tills vidare, att visstidsanställningar får förekomma i särskilda fall, och att provanställningar på upp till sex månader får användas i samband med en tillsvidareanställning. Arbetsstagare kan avskedas om de ”grovt åsidosatt sina ålägganden gentemot arbetsgivaren”, samt sägas upp, antingen med hänvisning till arbetsbrist eller på grund av ”personliga skäl”. Arbetsbrist är det vanligaste skälet för uppsägning. En nyanställd har en uppsägningstid på minst

en månad, och uppsägningstiden ökar med en månad för varje tvåårsperiod, upp till som högst sex månader efter tio års anställningstid. När ett företag beslutar att minska personalstyrkan, dvs. att säga upp personal på grund av arbetsbrist måste sist-in-först-ut-regeln (SIFU) följas. Det vill säga att om n personer ska sägas upp, ska detta vara de n personerna som senast anställdes. En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har dessutom företrädesrätt till återanställning under nio månader efter uppsägning (under förutsättning att denne arbetat minst 12 månader i företaget).

Flera bestämmelser i LAS gör SIFU-regeln mindre bindande än vad som först kan tyckas vara fallet. För det första gäller att om företaget har tecknat kollektivavtal ska de anställda delas in i turordningskretsar efter avtalsområde, och SIFU-regeln gäller då separat inom varje sådan krets. Dessutom kan kollektivavtal föreskriva att arbetsgivaren och fackförningen kan förhandla om turordningskretsar. På så sätt kan dessa kretsar delas in efter "liknande arbetsuppgifter", vilket gör dem ännu snävare. I LAS sägs dock uttryckligen att arbetsgivaren först måste försöka bereda alternativt arbete hos sig för arbetstagare som blivit överflödiga på grund av arbetsbrist, om arbetstagaren är kvalificerad nog för sådana arbetsuppgifter – huruvida så är fallet är upp till arbetsgivaren att avgöra. Detta innebär följande. Antag att ett företag har arbetsbrist med avseende på arbetsuppgift X, men inte uppgift Y. Arbetstagare A är den som har kortast anställningstid bland dem som utför uppgift X, och B har kortast anställningstid bland dem som utför uppgift Y. Företaget ska då i detta fallet i princip säga upp B, och låta A överta dennes arbetsuppgifter – men det är i praktiken möjligt för arbetsgivaren att ändå säga upp A, genom att hävda att denne inte är kvalificerad att utföra uppgift Y. För det andra har andelen visstidsanställningar ökat väsentligt under de senaste tio åren. Arbetsgivaren kan alltså utvärdera nyanställda arbetstagare under en längre period, vilket minskar risken i att nyanställa.

En förändring i SIFU-regeln trädde i kraft den 1 januari 2001. Reformen innebar att företag med 10 eller färre anställda tilläts undanta två arbetstagare från turordningen enligt SIFU-regeln, dvs. man kunde utse två "nyckelpersoner" som på så sätt skulle undgå att sägas upp vid arbetsbrist.

När man beräknar antal anställda hos ett företag, i samband med en arbetsbristsituation, ges alla anställda samma vikt, även deltidsanställda, visstidsanställda etc. Undantaget är "anställda som har en företagsledande ställning".

3 Hur mäts effekten av undantagsregeln?

Med hjälp av IFAU-databasen som bland annat innehåller Anställningsregistret kan vi för varje månad under perioden 1999–2002 beräkna antalet anställda på samtliga företag i Sverige. Information finns också om hur många som varje månad nyanställs och hur många som lämnar företaget, så kallade avgångar (avsked och uppsägningar på grund av arbetsbrist och av personliga skäl). Med hjälp av populationsregistret LOUISE, som också är en del av IFAU-databasen, kan vi koppla på information om anställdas ålder, kön och födelseland. Eftersom undantagsregeln infördes 2001 för små företag analyserar vi endast företag med 2–20 anställda och nyanställningar och avgångar begränsas till individer i åldrarna 18–64 år.

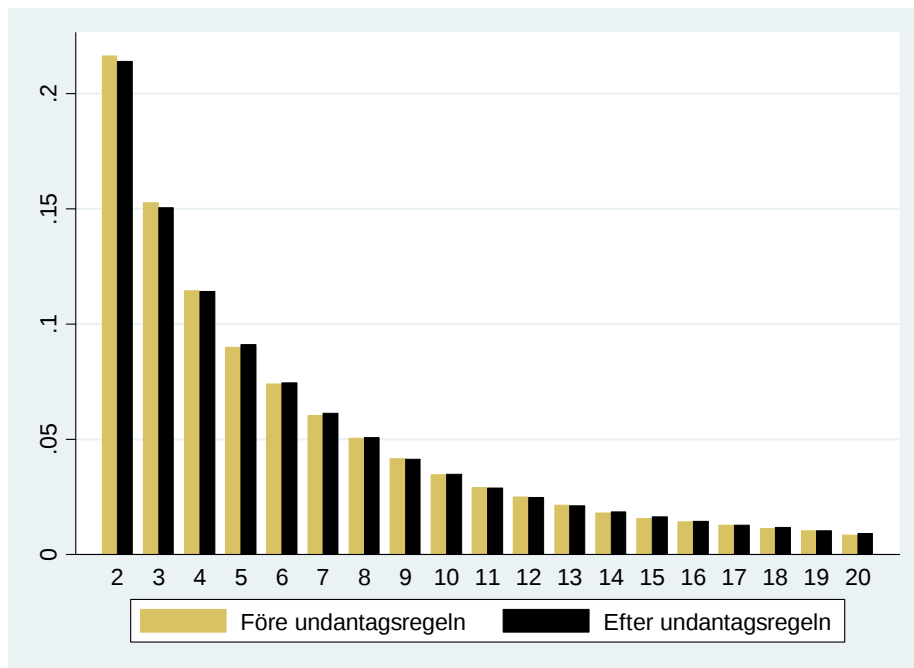
Information saknas om anställningskontraktet är en tillsvidareanställning eller någon form av visstidsanställning. Detta är inget problem när det gäller att beräkna hur många anställda företaget har eftersom samtliga anställningar ska beaktas och ha samma vikt när företagets storlek ska bestämmas. Notera att undantagsregeln endast är relevant för anställda med tillsvidareanställning. Data ger heller ingen 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. Eftersom vi inte kan identifiera skälet till avgångarna kan det finnas en viss risk att företag som haft många frivilliga avgångar döljer eventuella effekter av undantagsregeln. Vi kommer därför i en känslighetsanalys endast att studera företag och månader med minst tre avgångar. Vår tanke här är att i dessa ovanliga fall – endast 3 procent av observationerna har minst tre avgångar i månaden – har det skett något som gjort att ovanligt många lämnat företaget och att dessa avgångar därmed har en högre andel uppsägningar på grund av arbetsbrist jämfört med samtliga avgångar under en månad.

Innan vi analyserar hur företagens nyanställningar och avgångar påverkades av undantagsregeln undersöker vi redan här om företagen anpassade sin arbetsstyrka för att använda undantagsregeln. Man kan tänka sig att företag med tio anställda undviker att växa och att företag med elva anställda vill krympa. Nybildade företag kan också tänkas systematiskt hamna på ”rätt” sida om brytpunkten dvs. anställa tio istället för elva. Ett tecken på att den här typen av beteende förekom skulle vara om vi upptäckte att skillnaden i andelen

företag med tio och elva anställda är ovanligt hög. Eftersom företagsstorlek mäts diskret (2, 3, 4, ..., 20) kan det finnas en skillnad i andelar företag som inte beror på att företagen anpassat sin storlek. Vår lösning till problemet är att studera hur fördelningen av företagens storlek ser ut efter det att undantagsregeln är införd (2001–2002) och jämföra med motsvarande fördelning innan undantagsregeln var införd (1999–2000). Om dessa två fördelningar är väldigt lika tyder detta på att undantagsregeln inte gjorde att företagen anpassade antalet anställda.

Figur 1 visar fördelningarna av företagsstorlek före och efter det att undantagsregeln införts. Generellt ser vi att andelen företag minskar gradvis med storlek. Med andra ord, vi ser inget tecken på att andelen företag med tio anställda skulle vara ovanligt mycket högre under perioden då undantagsregeln införts jämfört med företag med elva anställda. Slutstaten blir ännu tydligare när vi konstaterar att fördelningarna av företagsstorlek före och efter att undantagsregeln infördes är extremt lika.

Figur 1. Fördelningen av företagsstorlek före (1999–2000) och efter (2001–2002) införandet av undantagsregeln.

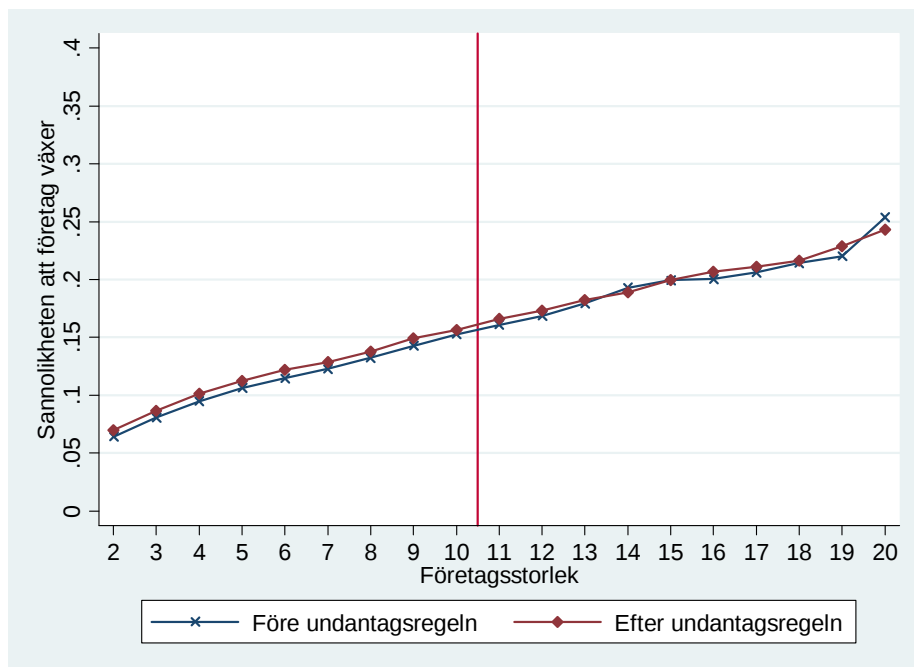


Frågan om företagen anpassade sin arbetsstyrka kan också mera ingående analyseras genom att beräkna sannolikheten att ett företag växer eller krymper. Om undantagsregeln gör det mindre kostsamt för företagen att säga upp personal kommer framtida kostnader för företag med tio anställda att öka om de anställer ytterligare en person. Motsvarande gäller inte för övriga företag. På så sätt skulle sannolikheten att växa för företag med tio anställda vara lägre jämfört med andra företag. Sannolikheten att ett företag av en viss storlek växer beräknar vi som andelen företag som från en månad till nästa ökar antalet anställda.

I Figur 2 ser vi att andelen företag som växer generellt ökar med företagsstorlek men inte att företag med tio anställda är mindre benägna att växa än andra företag. Vi ser också att sambandet mellan sannolikheten att växa och företagsstorlek är nästintill identiskt före och efter att undantagsregeln infördes,

vilket återigen stödjer hypotesen att undantagsregeln inte påverkade företagens anpassning av sin arbetsstyrka.²

Figur 2. Sannolikheten att företag växer och företagsstorlek, före (1999–2000) och efter (2001–2002) införandet av undantagsregeln.



Även om analysen hittills inte tyder på att företagen anpassade sin storlek kan det fortfarande vara så att undantagsregeln påverkade företagens anställningsbeteende om antalet nyanställningar och avgångar ökade i samma omfattning – detta påverkar ju inte antalet anställda. Att företagen inte anpassade sin storlek innebär att det inte är vissa typer av företag som systematiskt valt tio anställda istället för elva för att använda undantagsregeln.

Om skillnaden mellan företag med tio anställda och elva är slumpmässig dvs. företagen är i genomsnitt lika, kan vi jämföra andelen nyanställningar och andelen avgångar mellan företag med tio och elva anställda. Om undantags-

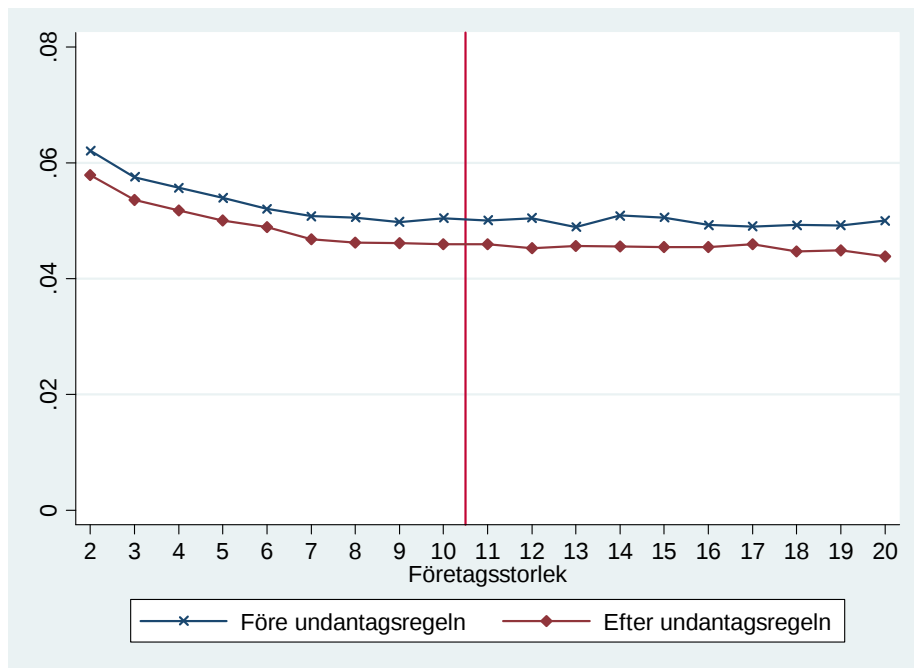
² På motsvarande sätt har vi också studerat sambandet mellan sannolikheten att ett företag krymper och företagsstorlek. Inte heller här finns det något tecken på att företagen anpassade sin storlek.

regeln haft betydelse skulle vi på så sätt finna att andelen nyanställda och andelen avgångar hos företag med tio anställda är högre än för företag med elva anställda. Andelen nyanställningar (avgångar) beräknas som antalet anställda som under en viss månad nyanställts (lämnat företaget) genom antalet anställda under samma månad.

4 Hur företagen anställer

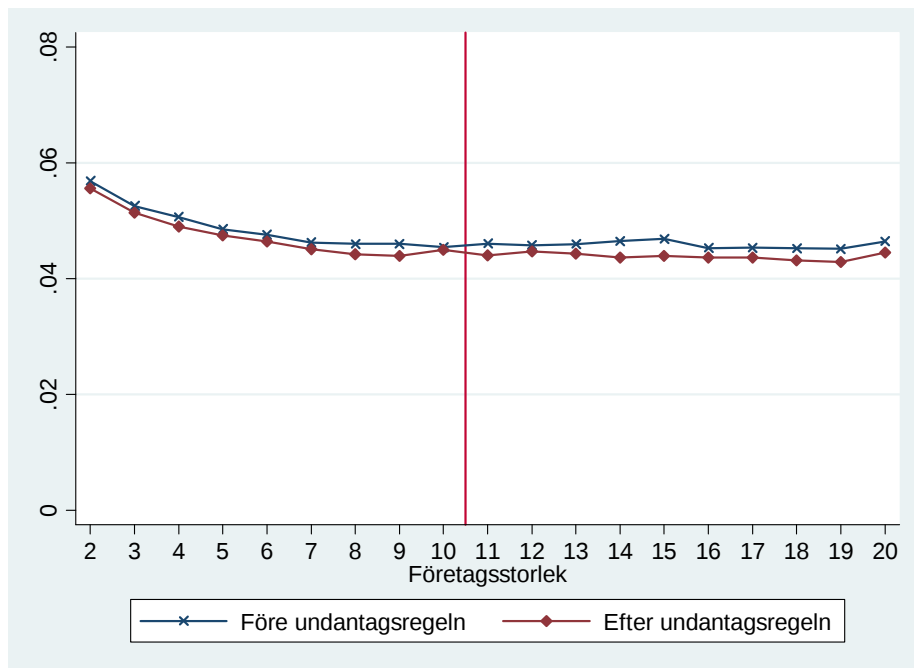
Sambandet mellan andelen nyanställda och företagsstorlek redovisas i Figur 3, både under perioden före och efter att undantagsregeln införts. Andelen nyanställda ligger rätt konstant mellan 5 och 6 procent för företag med fler än 6 anställda. Mellan företag med tio och elva anställda finns ingen skillnad alls, vilket vi skulle förväntat oss om undantagsregeln haft betydelse. 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 och fler nyanställdes. Däremot är mönstret mellan nyanställda och företagsstorlek påfallande lika för de två perioderna, vilket förstärker slutsatsen att undantagsregeln inte hade någon betydelse för i vilken omfattning företagen nyanställde.

Figur 3. Andelen nyanställningar och företagsstorlek, före (1999–2000) och efter (2001–2002) införandet av undantagsregeln.



I Figur 4 ser vi att andelen avgångar pendlar mellan 4 och 5 procent. Om vi studerar andelen avgångar under perioden då undantagsregeln införts har företag med tio anställda en något högre andel avgångar än företag med elva anställda. Skillnaden är dock rätt liten, mindre än en tiondels procentenhet. Däremot verkar denna lilla skillnad klinga av eftersom andelen avgångar för företag med nio anställda hoppat tillbaka till samma nivå som för företag med elva anställda. Motsvarande skillnad finns däremot inte under perioden innan undantagsregeln fanns.

Figur 4. Andelen avgångar och företagsstorlek, före (1999–2000) och efter (2001–2002) införandet av undantagsregeln.



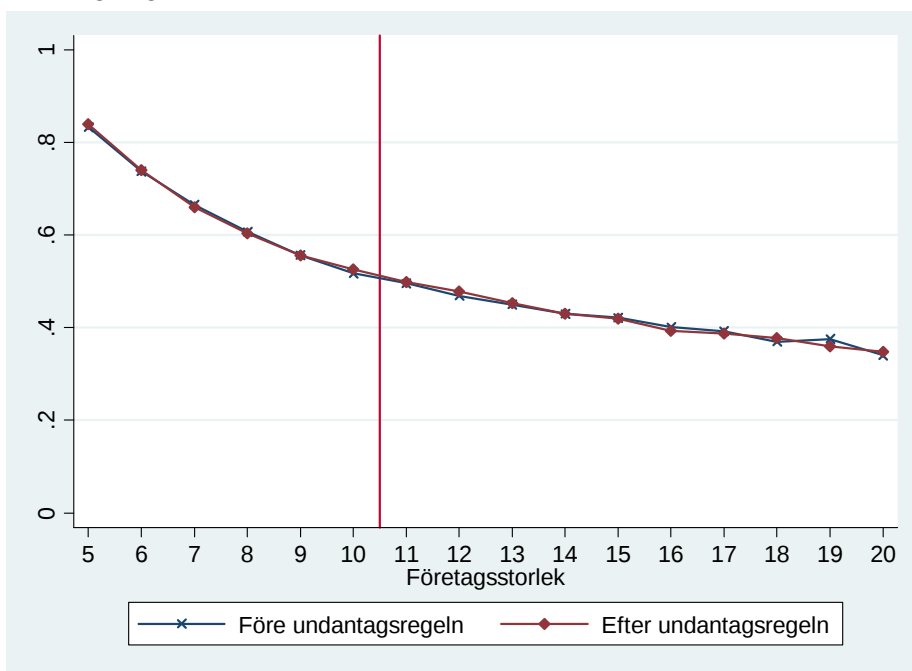
Frågan är om det ”lilla” hoppet vid tio anställda i Figur 4 är en förändring som är statistiskt skild från noll. I den engelska rapporten ges en utförlig beskrivning hur vi statistiskt mäter denna skillnad (von Below och Skogman Thoursie 2008). I korthet går det ut på att vi använder data på samtliga företag med tio och elva anställda och sedan jämför om skillnaden i andelen avgångar mellan dessa företag är skild från noll i statistisk mening. Resultatet från en sådan analys visar att det inte finns någon skillnad.³

³ Motsvarande analys har även gjorts på andelen nyanställda och inte heller där fann vi någon skillnad i statistisk mening.

4.1 Betydelsen av undantagsregeln för olika grupper

En fråga vi ställde i föregående avsnitt var om frivilliga avgångar på något sätt döljer eventuella effekter av undantagsregeln på uppsägningar på grund av arbetsbrist. I Figur 5 redovisas hur andelen avgångar som är minst tre per företag och månad samvarierar med företagsstorlek. Om dessa avgångar i större utsträckning handlar om uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle eventuella effekter av undantagsregeln lättare upptäckas här. Vi ser emellertid inga som helst tecken på att så skulle vara fallet, andelen avgångar minskar gradvis med företagsstorlek och sambandet är påfallande lika före och efter undantagsregeln fanns.⁴

Figur 5. Andelen avgångar och företagsstorlek för företag och månader med minst 3 avgångar, före (1999–2000) och efter (2001–2002) införandet av undantagsregeln.

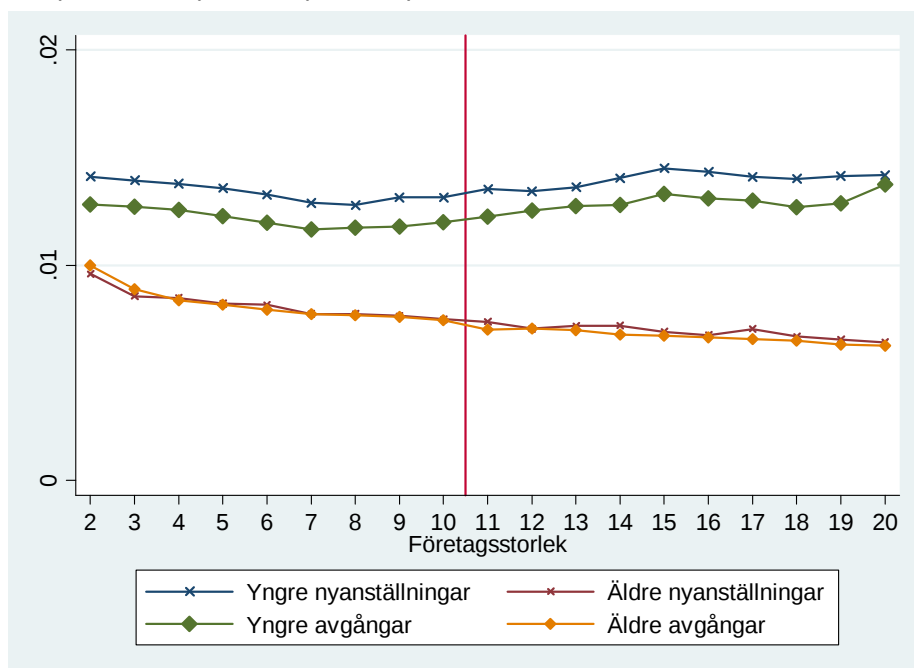


⁴ Som ett alternativ har vi även gjort en motsvarande analys för företag och månader där skillnaden mellan antalet avgångar och nyanställningar är minst två. Inte heller här finner vi några effekter av undantagsregeln.

Teoretisk finns det argument för att anställningsskydd har olika effekt på olika grupper på arbetsmarknaden (se exempelvis Bertola *et al.* 2008). Ofta är avgångsvederlag större och uppsägningstider längre för personer med längre anställningstid, vilket kan betyda större kostnader att säga upp personer med lång anställningstid såsom äldre arbetskraft. För personer med svagare koppling till arbetsmarkanden såsom yngre, kvinnor, utrikes födda och 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; arbetsgivaren kanske är mer osäker på kvinnors framtida närvaro eftersom kvinnor i högre utsträckning tar ut föräldraledighet och är sjukskrivna i högre utsträckning än män. En arbetsgivare som inte vill ta risker kan därför föredra att anställa personer där osäkerhet kring kvalifikationer och närvaro är mindre. På sätt kan undantagsregeln underlätta nyanställningar för yngre, kvinnor och utrikes födda. Kanske andelen avgångar istället ökar för äldre med lång anställningstid.

Andel nyanställda och andelen avgångar separat för yngre (18–25 år) och äldre (55–64 år) redovisas i Figur 6. Av utrymmesskäl presenterar vi bara sambandet för perioden 2001–2002 dvs. då undantagsregeln införts. För yngre ser vi ingen skillnad mellan företag med tio och elva anställda, varken när det gäller nyanställningar eller avgångar. Däremot ser vi att andelen ”äldre” avgångar ökar för företag som kan använda sig av undantagsregeln. Ökningen är ca 0,04 procentenheter. Eftersom andelen avgångar för äldre är ca 0,75 procent innebär detta en procentuell ökning med ungefär 5 procent ($(0,75+0,04)/0,75$). En statistisk analys visar också att denna effekt är statistisk signifikant. När vi gör en motsvarande analys separat för kvinnor och för individer födda utanför Norden, finner vi inte några effekter av undantagsregeln.

Figur 6. Andelen nyanställningar och andelen avgångar separat för yngre (18–25 år) och äldre (55–64 år), under perioden 2001–2002.



Med hjälp av IFAU-databasen har vi beräknat hur länge anställda varit på samma företag sedan 1995. Om vi utgår från år 1999 innebär detta att vi har information om individens anställningstid upp till 48 månader. Därmed kan vi också analysera sambandet mellan andelen avgångar och företagsstorlek separat för anställda med kortare och längre än 48 månaders anställningstid. För anställda med längre anställningstid finner vi att andelen avgångar är något högre för företag med tio anställda än för företag med elva. Effekten är däremot inte statistiskt signifikant. Det är inte heller helt klart om vad som beror på lång anställningstid och det faktum att personer med lång anställningstid också är äldre i genomsnitt.

Vi har även gjort en alternativ analys för att undersöka om det finns olika effekter av undantagsregeln för olika storlekar på företagen. Att med hjälp av undantagsregeln kunna behålla två värdefulla anställda kan vara olika betydelsefullt beroende på storleken på företaget. För ett företag som har 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 exempelvis åtta anställda är däremot i viss utsträckning begränsad. Anta att företaget vill säga upp fyra anställda. När det gäller uppsägningen av den tredje och fjärde personen är företaget lika begränsad som ett företag med elva anställda. Frågan är alltså om undantagsregeln hade större betydelse för mindre företag. Vi hänvisar till den engelska rapporten för den läsare som i detalj vill läsa analysen. Här konstaterar vi bara att resultaten från analysen visar att undantagsregeln inte hade betydelse för någon företagsstorlek, varken när det gäller andelen nyanställningar eller avgångar.

Vi har även undersökt om undantagsregeln har olika betydelse för nyanställningar och avgångar för 59 olika branscher (branschkategorisering på två-siffrig nivå). Inget tydligt mönster kan avläsas från en sådan analys – för ca fem procent av branscherna hittar vi signifikanta effekter av undantagsregeln. I vissa fall innebär dessa effekter att andelen nyanställningar eller andelen avgångar ökar, i andra fall att de minskar. Det är inte heller uteslutet att vi kan ha hittat signifikanta effekter i fem procent av fallen av ren slump.

5 Slutsatser

I denna rapport har vi visat att undantagsregeln, som innebär att företag med högst tio anställda får undanta två personer från regeln ”sist-in-först-ut”, generellt inte påverkade omfattningen av företagens nyanställningar eller uppsägningar. Endast när det gäller äldre anställda verkar det som undantagsregeln haft någon som helst betydelse, då vi ser en tendens till fler avgångar bland anställda i åldrarna 55–64 år hos företag med högst tio anställda. Resultatet i den här rapporten tyder alltså på att undantagsregeln haft mycket liten betydelse för arbetsgivarnas beteende. Detta innebär inte att vi visat att anställningsskydd i sig inte har betydelse för hur arbetsgivaren anställer eller säger upp personal. En tolkning av vårt resultat är snarare att det finns utrymme för arbetsgivaren att kringgå regeln ”sist-in-först-ut” så att den egentligen inte spelar någon roll.

Denna tolkning är helt i linje med slutsatser som dras i Calleman (2000) och Vilhelmsson (2001). Om företaget har tecknat kollektivavtal kan arbetsgivaren och fackförening förhandla om turordningskretsar som kan delas in efter ”liknande arbetsuppgifter”, vilket gör kretsarna så pass snäva att företagen i stor utsträckning ändå kan behålla nyckelpersoner med kort anställningstid.

Dessutom måste den person med längre anställningstid vara kvalificerad för den arbetsuppgift som personen med kortare arbetstid innehar, och huruvida så är fallet är upp till arbetsgivaren att avgöra.⁵ Det är också viktigt att poängtera att andelen visstidsanställningar ökat väsentligt under de senaste tio åren. Arbetsgivaren kan alltså utvärdera nyanställda arbetstagare under en längre period, vilket minskar risken i att nyanställa.

Slutligen kan det diskuteras vilken betydelse undantagsregeln skulle ha för företag större än de som ingått i den här undersökningen. Det är möjligt att fackföreningen i förhandlingar med större företag ställer högre krav på att regeln ”sist-in-först-ut” följs, framförallt om konsekvenserna av en sådan regel blir större för ett mindre företag.

⁵ Om företaget inte tecknat kollektivavtal och ingen av de anställda är ansluten till en fackförening så har fackföreningen inget inflytande över företagets anställningsbeslut. I sådant fall är det möjligt att undantagsregeln inte har någon betydelse om det är så att arbetsgivaren själv bestämmer vilka som ska anställas och sägas upp. Om undantagsregeln hade haft betydelse borde vi ändå ha funnit effekter eftersom kollektivavtal också förekommer bland mindre företag, om än i mindre omfattning än bland stora företag. Detta har vi inte kunnat undersöka närmare i denna rapport eftersom vi inte har information om företagen tecknat kollektivavtal eller inte.

Referenser

AU 1998/99:8. Arbetsmarknadsutskottets betänkande.

von Below, D. and P. Skogman Thoursie (2008), "Last In First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden, IFAU Working Paper No. 2008:27, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Uppsala.

Bertola, G., Blau, F., and L. Kahn (2008), "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns", forthcoming in *Journal of Population Economics*.

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

Howell, D. R., Baker, D., A. Glyn and J. Schmitt (2007), "Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence", *Capitalism and Society*, 2, 1–71.

Kugler, A. (2007), "The Effects of Employment Protection in Europe and the USA," *Centre de Recerca en Economia Internacional*, 18, 1–48.

Lazear, E. (1990) "Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, 105(3): 699–726.

OECD. 2003. *Employment Outlook*. Paris: OECD

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

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

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?, Avhandling, Juridiska fakulteten, Lunds universitet.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2008:1** de Luna Xavier, Anders Forslund och Linus Liljeberg "Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002–04"
- 2008:2** Johansson Per och Sophie Langenskiöld "Ett alternativt program för äldre långtidsarbetslösa – utvärdering av Arbetstorget för erfarna"
- 2008:3** Hallberg Daniel "Hur påverkar konjunktursvängningar förtida tjänstepensionering?"
- 2008:4** Dahlberg Matz och Eva Mörk "Valår och den kommunala politiken"
- 2008:5** Engström Per, Patrik Hesselius, Bertil Holmlund och Patric Tirmén "Hur fungerar arbetsförmedlingens anvisningar av lediga platser?"
- 2008:6** Nilsson J. Peter "De långsiktiga konsekvenserna av alkoholkonsumtion under graviditeten"
- 2008:7** Alexius Annika och Bertil Holmlund "Penningpolitiken och den svenska arbetslösheten"
- 2008:8** Anderzén Ingrid, Ingrid Demmelmaier, Ann-Sophie Hansson, Per Johansson, Erica Lindahl och Ulrika Winblad "Samverkan i Resursteam: effekter på organisation, hälsa och sjukskrivning"
- 2008:9** Lundin Daniela och Linus Liljeberg "Arbetsförmedlingens arbete med nystartsjobben"
- 2008:10** Hytti Helka och Laura Hartman "Integration vs kompensation – välfärdsstrategier kring arbetsoförmåga i Sverige och Finland"
- 2008:11** Hesselius Patrik, Per Johansson och Johan Vikström "Påverkas individen av omgivningens sjukfrånvaro?"
- 2008:12** Fredriksson Peter och Martin Söderström "Vilken effekt har arbetslöshetsersättningen på regional arbetslöshet?"
- 2008:13** Lundin Martin "Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken"
- 2008:14** Dahlberg Matz, Heléne Lundqvist och Eva Mörk "Hur fördelas ökade generella statsbidrag mellan personal i olika kommunala sektorer?"
- 2008:15** Hall Caroline "Påverkades arbetslöshetstiden av sänkningen av de arbetslösas sjukpenning?"
- 2008:16** Bennmarker Helge, Erik Mellander och Björn Öckert "Är sänkta arbetsgivaravgifter ett effektivt sätt att öka sysselsättningen?"
- 2008:17** Forslund Anders "Den svenska jämviktsarbetslösheten – en översikt"

- 2008:18** Westregård Annamaria J. "Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet – Går det att förena?"
- 2008:19** Svensson Lars "Hemmens modernisering och svenska hushålls tidsanvändning 1920–90"
- 2008:20** Johansson Elly-Ann och Erica Lindahl "Åldersintegrerade klasser – bra eller dåligt för elevernas studieresultat?"
- 2008:21** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2007"
- 2008:22** Delmar Frédéric, Tim Folta och Karl Wennberg "Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorer"
- 2008:23** Angelov Nikolay, Per Johansson och Louise Kennerberg "Välja fritt och välja rätt – drivkrafter för rationella utbildningsval"
- 2008:24** Dahlberg Matz, Kajsa Johansson och Eva Mörk "Effekter av aktiveringskrav på socialbidragstagare i Stockholms stadsdelar"
- 2008:25** Grönqvist Erik och Jonas Vlachos "Hur lärares förmågor påverkar elevers studieresultat"
- 2008:26** von Below David och Peter Skogman Thoursie "Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln"

Working papers

- 2008:1** Albrecht James, Gerard van den Berg och Susan Vroman "The aggregate labor market effects of the Swedish knowledge lift programme"
- 2008:2** Hallberg Daniel "Economic fluctuations and retirement of older employees"
- 2008:3** Dahlberg Matz och Eva Mörk "Is there an election cycle in public employment? Separating time effects from election year effects"
- 2006:4** Nilsson Peter "Does a pint a day affect your child's pay? The effect of prenatal alcohol exposure on adult outcomes"
- 2008:5** Alexius Annika och Bertil Holmlund "Monetary policy and Swedish unemployment fluctuations"
- 2008:6** Costa Dias Monica, Hidehiko Ichimura och Gerard van den Berg "The matching method for treatment evaluation with selective participation and ineligibles"
- 2008:7** Richardson Katarina och Gerard J. van den Berg "Duration dependence versus unobserved heterogeneity in treatment effects: Swedish labor market training and the transition rate to employment"
- 2008:8** Hesselius Patrik, Per Johansson och Johan Vikström "Monitoring and norms in sickness insurance: empirical evidence from a natural experiment"

- 2008:9** Verho Jouko, "Scars of recession: the long-term costs of the Finnish economic crisis"
- 2008:10** Andersen Torben M. och Lars Haagen Pedersen "Distribution and labour market incentives in the welfare state – Danish experiences"
- 2008:11** Waldfogel Jane "Welfare reforms and child well-being in the US and UK"
- 2008:12** Brewer Mike "Welfare reform in the UK: 1997–2007"
- 2008:13** Moffitt Robert "Welfare reform: the US experience"
- 2008:14** Meyer Bruce D. "The US earned income tax credit, its effects, and possible reforms"
- 2008:15** Fredriksson Peter och Martin Söderström "Do unemployment benefits increase unemployment? New evidence on an old question?"
- 2008:16** van den Berg Gerard J., Gabriele Doblhammer-Reiter och Kaare Christensen "Being born under adverse economic conditions leads to a higher cardiovascular mortality rate later in life – evidence based on individuals born at different stages of the business cycle"
- 2008:17** Dahlberg Matz, Heléne Lundqvist och Eva Mörk "Intergovernmental grants and bureaucratic power"
- 2008:18** Hall Caroline "Do interactions between unemployment insurance och sickness insurance affect transitions to employment?"
- 2008:19** Bennmarker Helge, Erik Mellander och Björn Öckert "Do regional payroll tax reductions boost employment?"
- 2008:20** Svensson Lars "Technology, institutions and allocation of time in Swedish households 1920–1990"
- 2008:21** Johansson Elly-Ann och Erica Lindahl "The effects of mixed-age classes in Sweden"
- 2008:22** Mellander Erik och Sofia Sandgren-Massih "Proxying ability by family background in returns to schooling estimations is generally a bad idea"
- 2008:23** Delmar Frédéric, Timothy Folta och Karl Wennberg "The dynamics of combining self-employment and employment"
- 2008:24** Dahlberg Matz, Kajsa Johansson och Eva Mörk "On mandatory activation of welfare receivers"
- 2008:25** Grönqvist Erik och Jonas Vlachos "One size fits all? The effects of teacher cognitive and non-cognitive abilities on student achievement"
- 2008:26** van den Berg Gerard, Annette Bergemann och Marco Caliendo "The effect of active labor market programs on not-yet treated unemployed individuals"

2008:27 von Below David och Peter Skogman Thoursie “Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden”

Dissertation series

2007:1 Lundin Martin “The conditions for multi-level governance: implementation, politics, and cooperation in Swedish active labor market policy”

2007:2 Edmark Karin “Interactions among Swedish local governments”

2008:1 Andersson Christian “Teachers and student outcomes: evidence using Swedish data”