

Engångsbidrag till uppsagda och arbetslöshetsperiodens längd

Josefine Andersson

Engångsbidrag till uppsagda och arbetslöshetsperiodens längd^a

av

Josefine Andersson^b

2018-12-07

Sammanfattning

I den här rapporten studeras effekterna av ett avgångsbidrag som tillhandahålls till uppsagda genom ett omställningsavtal. Bidraget är ett engångsbidrag som utgår till privatanställda arbetare över 40 år som sägs upp på grund av arbetsbrist. Utvärderingen visar att avgångsbidraget ökar sannolikheten att bli arbetslös efter uppsägningen och förlänger tiden i arbetslöshet. Bidraget har däremot ingen effekt på kvaliteten hos nästa jobb, i termer av inkomst och varaktighet. Analysen indikerar också att partnerns inkomst är viktig för vilken effekt avgångsbidraget har, eftersom de skattade effekterna drivs av personer vars disponibla inkomst inom familjen inte är högre än de individuella. Resultaten tyder också på att bidraget har en större påverkan när konjunkturläget är bättre.

^a Denna rapport är en populärvetenskaplig sammanfattning av IFAU Working Paper 2018:23. För utförligare beskrivningar av teori, data, metod och analyser hänvisas till den engelska forskningsrapporten. Jag är tacksam för värdefulla kommentarer och förslag under arbetets gång från Anders Forslund, Stefan Eriksson, Erik Mellander, Michael Rosholm, David Seim, Johan Vikström och deltagare vid seminarium på IFAU. Jag är också tacksam för finansiellt stöd och värdefulla synpunkter från Trygghetsfonden TSL samt för tillgång till datamaterial från Trygghetsfonden TSL och AFA Försäkring.

^b Josefine Anderson, josefine.andersson@ifau.uu.se, IFAU och Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Innehållsförteckning

1	Introduktion.....	3
2	Teoretisk och empirisk bakgrund.....	6
2.1	Teori	6
2.2	Tidigare studier.....	8
3	Institutionell bakgrund.....	9
4	Empirisk strategi och data.....	11
4.1	Data	12
4.2	Beskrivning av datamaterialet	14
5	Resultat	17
5.1	Vilka påverkas mest av avgångsbidraget?	20
6	Slutsatser	21
	Referenser	23
	Bilaga.....	25

1 Introduktion

Arbetslöshetsförsäkringen är en försäkring mot stora konsumtionsfall på grund av förlorad inkomst i händelse av arbetslöshet. Arbetslöshetsersättningen tillhandahåller likvida medel till arbetslösa för att de ska kunna undvika dramatiska minskningar av sin konsumtion under en period av arbetslöshet (Holmlund 1999, Bloemen och Stancanelli 2005, Shimer och Werning 2008). En omfattande litteratur visar att en högre arbetslöshetsersättningsnivå är associerad med längre arbetslöshetsperioder (t.ex. Meyer 1990, Lalive 2008, Card m.fl. 2015 etc.). Litteraturen fokuserar till största delen på den så kallade *moral hazard*-aspekten av detta samband, en mekanism som inte är önskvärd i ett samhällsekonomiskt perspektiv. Moral hazard innebär i sammanhanget att den arbetslöse skulle anstränga sig mindre för att hitta ett nytt jobb på grund av att inkomstskillnaden mellan att arbeta och att fortsätta vara arbetslös, och därmed värdet av att hitta ett arbete, minskar när arbetslöshetsersättningen höjs.

Chetty (2008) menar emellertid att det finns ytterligare en komponent i relationen mellan arbetslöshetsersättningens nivå och arbetslöshetsperiodens längd som skulle kunna ge upphov till samma empiriska samband. Sambandet skulle kunna förklaras av att en högre ersättningsnivå ökar förmågan att jämna ut konsumtionen mellan perioder av arbetslöshet och sysselsättning, vilket också minskar värdet av att (omedelbart) hitta ett jobb. En sådan mekanism är, tvärtemot moral hazard-effekten, samhällsekonomiskt önskvärd. Att konsumtionen inte kan utjämnas utan arbetslöshetsersättningen beror på marknadsmisslyckanden på kredit- och försäkringsmarknaderna. Om dessa fungerade perfekt skulle den arbetslöse kunna upprätthålla sin (tidigare) konsumtion under arbetslöshetsperioden med hjälp av lån eller egna försäkringslösningar.

Chetty menar att man kan utreda arbetslöshetsförsäkringens effekter på den samhällsekonomiska välfärden genom att studera vilken effekt ett avgångsvederlag i form av ett engångsbidrag till dem som blir arbetslösa har på arbetslöshetsperiodens längd. Detta eftersom ett bidrag som inte påverkas av hur länge man är arbetslös inte påverkar den kontinuerliga inkomstskillnaden mellan att arbeta och försörja sig med hjälp av arbetslöshetsersättning på det sätt som en höjd ersättningsnivå gör. Om ett sådant bidrag påverkar längden på arbetslöshetsperioden positivt så antyder det att det inte är moral hazard som ligger bakom det positiva sambandet mellan ersättningsnivån och tiden i arbetslöshet, utan att en ökning av arbetslöshetsersättningen liksom engångsbidraget helst enkelt skulle möjliggöra för dem som förlorat jobbet att göra ett mer samhällsekonomiskt optimalt konsumtionsval under arbetslöshetsperioden. Om engångsbidraget tvärtom inte har någon effekt på arbetslöshetstiden, så tyder det på att förlängd arbetslöshet till följd av ökad ersättningsnivå inte är en likviditetseffekt

utan ett resultat av moral hazard, och därmed att arbetslöshetsersättningen är högre än den samhällsekonomiskt optimala nivån.

Att minska likviditetsbegränsningarna hos de arbetslösa genom ett engångsbidrag kan också bidra till ökad matchkvalitet, i termer av t.ex. lön eller varaktighet på anställningen, eftersom det akuta behovet att hitta ny försörjning minskar och en längre sökperiod för att hitta ett bättre jobb möjliggörs. Även en sådan effekt är positiv ur ett samhällsekonomiskt perspektiv.

I den här rapporten studeras effekterna av ett avgångsbidrag till varslade arbetare i Sverige som är just ett sådant engångsbidrag. Kollektivavtalade omställningsförmåner för privatanställda arbetare i Sverige innefattar ett avgångsbidrag som motsvarar mellan en och två tidigare månadsinkomster för arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist.

Kunskapen om effekterna av olika avgångsvederlag är liten, trots att många arbetsgivare erbjuder avgångspaket vid uppsägningar av arbetstagare¹. Brist på data och att det inte är slumpmässigt vem som mottar olika avgångsbetalningar utgör problem för utvärderingar av de kausala effekterna. Tre studier som ändå direkt studerar effekter av avgångsbidrag i formen av engångsbidrag är Card, Chetty och Weber (2007), Basten, Fagereng och Telle (2014) och Kodrzycki (1998). Resultaten från dessa studier tyder på att effekterna är betydande. Card, Chetty och Weber (2007) studerar effekterna av ett avgångsbidrag i Österrike. De finner att ett engångsbidrag om två månadslöner, vilket är ungefär samma nivå som avgångsbidraget som studeras i den här rapporten, minskar frekvensen av jobbfinnande med i snitt 8–12 procent. Basten, Fagereng och Telle (2014) finner att ett engångsbidrag om i snitt 1,2 månaders tidigare inkomst minskar andelen som anställts på nytt inom ett år efter uppsägning med 14 procent i Norge. Kodrzycki (1998) skattar effekterna av avgångsvederlag i USA och finner också att arbetslöshetsperioden förlängs avsevärt.

Jag studerar effekten av att få avgångsbidraget på arbetslöshetsperiodens längd och på kvaliteten på de nya jobben. Reglerna för berättigande till bidraget ger möjlighet att studera effekterna i ett sammanhang som liknar ett naturligt experiment. Tillsammans med tillgång till omfattande registerdata finns en unik möjlighet att på ett trovärdigt sätt skatta arbetsmarknadseffekterna av avgångsbetalningar. Givet det begränsade utbudet av studier av effekterna av avgångsbetalningar så är detta ett viktigt bidrag till litteraturen. Studien bidrar också till kunskapen om likviditets- och moral hazard-effekterna av arbetslöshetsersättningen och den samhälleligt optimala ersättningsnivån. Chettys (2008) resultat antyder att den optimala ersättningsnivån överstiger 50 procent, vilket stöds av

¹ Avgångsbetalningar är t.ex. en vanlig komponent i anställningsskyddet mot uppsägningar där skäl inte anges (s.k. *no fault dismissals*) bland länder inom OECD (OECD 2013).

resultaten i Card, Chetty och Weber (2007) och Basten, Fagereng och Telle (2014) som hittar signifikant negativa effekter av avgångsbidrag på jobbfinnarfrekvensen i sammanhang där ersättningsnivåerna i utgångsläget ligger på 55 respektive 62 procent. Även om den faktiska ersättningsgraden i den här studien ligger under utgångsnivån i Sverige på 80 procent så är den högre än både i Norge och Österrike. Ersättningsgraden för gruppen som studeras är 68 procent. I den här rapporten studeras huruvida ett liknande engångsbidrag har motsvarande effekter i Sverige, och i så fall för vilka.

För att vara berättigad till bidraget måste en arbetare vara minst 40 år vid den angivna sista anställningsdagen. Jag använder den resulterande diskontinuiteten i berättigande över ålder för att skatta effekterna. Jag jämför således uppsagda som är precis över 40 år som fått bidraget med uppsagda som är precis under 40 år och som inte har fått bidrag. Jag använder uppgifter om arbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist under perioden 2006–2012 från Arbetsförmedlingen och trygghetsfonden som administrerar övriga delar av det omställningsavtal där avgångsbidraget ingår. Uppgifterna kopplas samman med information från försäkringsbolaget som administrerar utbetalningarna om vilka arbetare som har fått avgångsbidraget, och med en rik uppsättning registeruppgifter om individernas bakgrundsegenskaper samt information om arbetsmarknadsutfall.

Jag finner att avgångsbidraget ökar sannolikheten att bli arbetslös och förlänger arbetslöshetsperioden. Effekten på arbetslöshet är starkast i början efter uppsägningen och avtar sedan över tid. En analys med ett mer direkt mått på övergången till nytt jobb visar ett liknande mönster, även om punktskattningarna med detta mått inte är lika säkra, statistiskt sett. Jag finner inte att avgångsbidraget har haft någon effekt på matchkvaliteten i termer av de nya jobbens varaktighet eller månadsinkomst. Min analys indikerar att parternas inkomst är viktig för de uppsagdas möjligheter att jämna ut konsumtionen under arbetslöshetsperioden, eftersom de skattade effekterna helt drivs av personer vars samlade disponibla inkomst inom familjen inte är högre än de individuella innan uppsägningen. Den disponibla inkomsten är den sammantagna inkomsten efter skatt, inom familjen eller för en enskild individ, inklusive transfereringar såsom bidrag eller sjukpenning. Resultaten tyder också på att effekten av den här typer av bidrag är större när konjunkturläget är bättre.

Resten av rapporten är disponerad på följande sätt. Avsnitt 2 beskriver den teoretiska bakgrunden och empiriska resultat från relaterade studier. Avsnitt 3 beskriver den institutionella bakgrunden och avsnitt 4 den empiriska strategin och datamaterialet. Resultaten presenteras i avsnitt 5, och slutsatserna presenteras i avsnitt 6.

2 Teoretisk och empirisk bakgrund

2.1 Teori

Om kredit- och försäkringsmarknaderna inte fungerar perfekt ur ett samhälls-ekonomiskt perspektiv så kan det resultera i att hushåll inte kan jämna ut konsumtionen med hjälp av lån eller försäkringslösningar i samband med en tillfällig inkomstminskning, som t.ex. vid arbetslöshet, på det sätt som de annars hade gjort. Enligt en nationalekonomisk teori, den permanenta inkomst-hypotesen², medför detta att tillskott av likviditet till arbetslösa, både genom traditionell arbetslöshetsersättning och ett avgångsbidrag i form av en klumpsumma, skulle förlänga arbetslöshetsperioden. De arbetslösas sökintensitet kan påverkas antingen genom att inkomstskillnaderna mellan att arbeta och vara arbetslös minskar (moral hazard-effekten) eller genom att den underlättar för dem att jämna ut konsumtionen under den, relativt deras normala inkomstnivå, negativa inkomstchocken (likviditetseffekten).

Det empiriskt fastställda positiva sambandet mellan arbetslöshetsersättningsnivå och längden på arbetslöshetsperioden kan bara hänföras till en ren moral hazard-effekt om arbetarna har tillgång till perfekta kredit- och försäkringsmarknader eller om ersättningsnivån är så hög att konsumtionen helt kan jämnas ut mellan perioder av arbetslöshet respektive sysselsättning. Viktigt att notera är att även fritid härvid utgör en konsumtionsvara, och konsumtionen av denna är per definition högre när man är arbetslös. Eftersom tillgång till perfekta kredit- och försäkringsmarknader sällan finns i verkligheten, kan likviditetseffekten vara en av förklaringarna till det positiva sambandet som finns mellan ersättningsnivån och tiden i arbetslöshet.

Chetty (2008) formulerar en teoretisk modell för att visa detta. Denna beskrivs mer ingående i Andersson (2018). Modellen visar att arbetslösa optimerar sin sökintensitet där kostnaden för att söka jobb på marginalen är lika stor som vinsten av att hitta ett nytt jobb jämfört med att fortsätta söka. Ett tillskott av likviditet förändrar optimeringsekvationen, och man kan genom modellen här-

² Permanent inkomst är ett teoretiskt koncept som avser den generella inkomstnivån under livstiden. En basal permanent inkomstmodell utgår ifrån att konsumtionen inte bestäms enbart av nuvarande inkomst utan också den framtida förväntade inkomsten. Om en individ förväntar sig att inkomsten kommer vara lägre i framtiden skulle en del av nuvarande inkomst sparas till senare konsumtion. Om inkomsten istället förväntades öka i framtiden skulle denne med hjälp av lån öka konsumtionen redan nu och betala tillbaka lånet när den högre inkomsten realiserar. Konsumtionen svarar därför enligt denna modell inte på tillfälliga inkomstförändringar så länge konsumenterna har möjlighet att genom lån eller försäkringar jämna ut konsumtionen så att den hela tiden motsvarar den permanenta inkomstnivån.

leda effekten på sökintensiteten av ett likviditetstillskott som t.ex. ett avgångsbidrag. Härledningen visar att effekten teoretiskt aldrig kan vara positiv, och att den beror på de arbetslösas möjligheter att jämna ut konsumtionen i avsaknad av engångsbidraget. Om konsumtionen redan är perfekt utjämnad så är det marginella värdet av att vara sysselsatt eller arbetslös utjämnad vid den valda sökintensiteten. Sökintensiteten påverkas i det fallet inte av likviditetstillskottet och avgångsbidraget har ingen effekt, eftersom skillnaden mellan inkomsten vid sysselsättning och arbetslöshet är tillräckligt liten för att konsumtionen (med konsumtionen av fritid inräknad) ska kunna utjämnas med givna tillgångar. Det är fallet t.ex. om ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen är tillräckligt hög. Om konsumtionen istället *inte* kan utjämnas mellan perioder av sysselsättning och arbetslöshet, får ett tillskott av likviditet en negativ effekt på sökintensiteten, vilket gör att det tar längre tid att hitta ett nytt jobb. Allt eftersom ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen höjs från ett sådant läge minskar likviditetseffekten, och ersättningsnivån närmar sig då den samhällsekonomiskt optimala. Likviditetseffekten beror inte bara på ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen utan också på löne- och skattenivån samt den arbetslöses initiala likviditetstillgångar.

Modellen visar att relationen mellan sökintensiteten och ersättningsnivån kan härledas till två separata komponenter; likviditets- respektive moral hazard-effekterna. Sökintensiteten beror negativt på ersättningsnivån dels på grund av dess tillskott av likviditet, som mildrar effekten av imperfekta privata kredit- och försäkringsmarknader. Denna effekt utgör likviditetseffekten. Sökintensiteten beror också negativt på ersättningsnivån för att värdet av att vara sysselsatt jämfört med att vara arbetslös minskar när ersättningsnivån höjs, vilket utgör moral hazard-effekten.

Den teoretiska modellen förutsätter en fast lönenivå. Den går därför inte att använda för att förutse teoretiska effekter av avgångsbidraget på kvalitetsaspekter på det nya jobbet. I en mer generell modell där detta antagande lättas, skulle både engångsbidrag och höjda ersättningsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen däremot potentiellt kunna öka reservationslönen³ och matchkvaliteten (Card, Chetty och Weber, 2007). Om kvaliteten hos olika jobberbjudanden varierar, kan ökad likviditet tillåta de arbetslösa att vänta längre på ett bättre jobberbjudande. Jag studerar därför effekten av bidraget även på kvalitetsaspekter av de funna jobben.

³ Med reservationslön avses den lägsta lönenivån hos ett jobb som en individ väljer att acceptera.

2.2 Tidigare studier

Chetty (2008) visar att likviditetseffekten förklarar 60 procent av den ökning av arbetslöshetstiden som följer vid höjd arbetslöshetsersättningsnivå i USA. Bland likviditetsbegränsade hushåll finner han att ett engångsbidrag på i snitt 4 000 USD, motsvarande ca 34 000 kronor, ger en betydande förlängning av arbetslösheten, och att effekten är starkare ju högre summan är. Card, Chetty och Weber (2007) studerar effekterna av ett avgångsbidrag i Österrike med en liknande metod som i denna studie, men där anställningstid istället för ålder är vad som avgör om de uppsagda är berättigade till engångsbidraget. De finner att övergången till jobb är lägre genom hela arbetslöshetsperioden bland de som fått bidraget, och tiden till jobb ökar i snitt från 150 till 160 dagar. Effekten är starkast efter omkring fem veckor och minskar i betydelse efter kring 25 veckors arbetslöshet. Denna timing är förenlig med förväntningarna för en likviditetseffekt – att de arbetslösa blir mer likviditetskänsliga en bit in i arbetslösheten medan effekten avtar när likviditetstillskottet börjar ta slut. De hittar inga effekter på matchkvalitet då de studerar olika aspekter såsom löner och det nästa jobbets varaktighet, liksom sannolikheten att flytta eller byta yrke eller bransch. Kodrzycki (1998) hittar inte heller någon effekt av avgångsbidrag på senare inkomster, men finner att arbetslöshetstiden förlängs.

Avgångsbidrag har också studerats i en skandinavisk kontext tidigare. Basten, Fagereng och Telle (2014) utvärderar effekterna av ett engångsbidrag i Norge, som tillhandahålls under liknade omständigheter som i den här studien. Även den empiriska metoden är likartad. De finner att frekvensen i övergången till nytt jobb minskar med 14 procent, men effekten finns bara bland de som inte är förmögna. De hittar inga effekter på jobbets kvalitet i termer av varaktighet eller löneökningstakt. Den negativa effekten på jobbfinnandefrekvensen uppkommer efter fem månader från uppsägningen, och först efter ett år når den sin maximala storlek, som sedan håller i sig. Timingen hos den negativa effekten på jobbfinnandegraden är alltså inte densamma som i Card, Chetty och Weber (2007). Arbetslöshetsförsäkringen är mer generös i Norge än i Österrike, med högre ersättningsnivåer och en betydligt längre möjlig period med ersättning. Det skulle kunna förklara att likviditetsbegränsningarna och den negativa effekten uppkommer senare i Norge, men förklarar inte varför effekten inte avtar med tiden.

Uusitalo och Verho (2010) studerar en reform i Finland som för ett fåtal innebär att de gick miste om ett avgångsbidrag. Urvalet som är tillgängligt för att studera förlusten av bidraget är liten och effekten är inte statistiskt säkerställd, men punktskattningen tyder på att effekten på jobbfinnandefrekvensen är negativ, vilket går stick i stäv med förväntningarna utifrån teorin och slutsatserna i de övriga studierna.

Kolsrud m.fl. (2015) visar att en högre ersättningsgrad i arbetslöshetsförsäkringen är förknippad med längre arbetslöshetsperioder i Sverige. En minskning av ersättningsnivån längre fram i ersättningsperioden påverkar sökbeteendet och utflödet i arbete redan tidigare i arbetslöshetsperioden, vilket tyder på att de arbetslösa agerar framåtblickande. De undersöker också de arbetslösas konsumtionsmönster. Konsumtionen mäts i termer av utgifter, vilket inte tar hänsyn till fritid som en konsumtionsvara. Deras resultat, som visar att konsumtionen minskar med i snitt 19 procent direkt när arbetslösheten inträffar, behöver därför inte nödvändigtvis stå i motsats till att många arbetslösa har möjlighet att jämna ut den sammanlagda konsumtionen över arbetslöshetsperioden. Tidsutvecklingen och heterogeniteten i konsumtionsmönstren tyder dock på att arbetslösa i Sverige är likviditetsbegränsade. Författarna visar också att flertalet arbetslösa har få tillgångar, men att de som har likvida tillgångar använder dem för att jämna ut konsumtionen under arbetslösheten.

3 Institutionell bakgrund

Ett vanligt inslag bland svenska kollektivavtal är så kallade omställnings- eller trygghetsavtal. Dessa avtal stadgar olika förmåner för arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist. Denna typ av avtal har en lång historia i Sverige och ca 60 procent av arbetskraften omfattas idag av något omställningsavtal⁴. De flesta av dessa avtal föreskriver någon form av finansiell kompensation till de uppsagda, oftast i formen av en avgångsersättning som toppar upp arbetslöshetsersättningen under arbetslöshetsperioden för dem som tjänar över taket i den offentliga arbetslöshetsförsäkringen. Ett av de största omställningsavtalen, det mellan Svensk Näringsliv och LO, som omfattar kring 900 000 privatanställda arbetare, innehåller istället ett avgångsbidrag som arbetare över en viss ålder kan få vid uppsägning på grund av arbetslöshet. Erhållande av bidraget beror inte av om den uppsagde faktiskt blir arbetslös eller hittar ett nytt jobb direkt. Till skillnad från avgångsersättningar inom andra avtal som syftar till att ekonomiskt underlätta för dem som blir av med jobbet under arbetslöshetsperioden, är avgångsbidraget istället tänkt som ett plåster på såren för dem som tvingas lämna sin anställning.

Avgångsbidraget är ett engångsbidrag som utgår till arbetare som är över 40 år vid den angivna sista anställningsdagen. Vid sidan av ålderskravet finns ett antal ytterligare krav för att vara berättigad till bidraget. Arbetstagaren måste ha

⁴ Denna procentsats baseras på en jämförelse av antalet som omfattas av de olika avtalen enligt Walter, 2015 och storleken på arbetskraften i Sverige enligt Statistiska Centralbyråns undersökning AKU, 2018.

varit anställd hos ett eller flera företag anslutna till avtalet i minst 50 månader de senaste fem åren före sista anställningsdagen. Bidraget är endast tillgängligt för den som är tillsvidareanställd och under 65 år vid uppsägningen⁵. Rätten till bidraget försvinner om arbetstagaren blir återanställd i företaget som denne sades upp från inom tre månader efter den sista anställningsdagen. Bidragsrätten påverkas däremot inte av medlemskap i facket.

Även bidragets storlek beror på den uppsagdes ålder. För uppsagda mellan 40 och 49 år är bidraget i skrivande stund 34 865 kronor. Bidraget ökas med 1 440 kronor per år mellan 50 och 59 år ålder. Vid 60 års ålder eller högre så utgår ett maximalt bidrag om 50 705 kronor⁶. Bidragets ersättningsgrad är mellan en och två månaders tidigare inkomst⁷. Den uppsagde ansöker själv om bidraget. Ansökan måste lämnas inom två år efter uppsägningen och vara signerad av både arbetstagaren och arbetsgivaren. Ansökningarna skickas i de flesta fall in i nära anslutning till uppsägningen och utbetalningen görs kort efter den sista anställningsdagen. 50 procent av de som fått bidraget i urvalet i den här studien fick det utbetalat inom två veckor, och ytterligare 20 procent inom en månad, från sista anställningsdagen.

Bidragets utformning som ett engångsbidrag innebär att det inte har någon snedvridande effekt på marginalincitamenten, då bidraget inte är betingat på arbetslöshet och inte heller påverkar den allmänna arbetslöshetsersättningen (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, 2013). Avtalet är utformat som en försäkring som finansieras kontinuerligt av arbetsgivaren genom en avgift som uppgår till en mindre andel av företagets totala lönekostnader.⁸ Avgiften beror alltså inte på uppsägningsgraden och det tillkommer inga direkta kostnader för arbetsgivaren när försäkringen nyttjas, d.v.s. när bidraget betalas ut till de uppsagda.

Arbetslöshetsförsäkringen i Sverige är en försäkring mot inkomstförluster vid arbetslöshet. Arbetslöshetsersättningen är generös i en internationell jämförelse. Grundnivån är en ersättningsgrad om 80 procent av den tidigare lönen de första 40 veckorna i arbetslöshet och 70 procent resten av ersättningsperioden. Den

⁵ Uppsägningen kan gälla både hela eller delar av den tidigare anställningsgraden. Arbetare kan alltså få avgångsbidrag för en deluppsägning och arbeta kvar färre timmar än tidigare. Bidraget utgår i proportion till anställningsgraden som uppsägningen gäller. I den här studien är urvalet avgränsat till fullständiga uppsägningar.

⁶ Bidragets exakta storlek har förändrats över tid. Summorna som anges är gällande under 2018. Beloppen gäller före skatt. 30 procent av bruttobeloppet dras normalt från utbetalningen.

⁷ Beloppets ersättningsgrad beror på arbetarens tidigare ålder och lön. Eftersom information om löner saknas för en stor del av urvalet använder jag den genomsnittliga månadsinkomsten fem år före uppsägningen som en approximation av tidigare lönenivå. Ersättningsgraden för den 10e och 90e percentilen är en respektive två månadsinkomster.

⁸ Avgiften uppgår till kring 0,3 procent av de totala lönekostnaderna. Avgiften finansierar inte bara avgångsbidraget utan även andra förmåner som stipuleras i samma omställningsavtal.

maximala ersättningsperioden är 60 veckor, eller 90 veckor för föräldrar med barn under 18 år. Före mars 2007 var ersättningsgraden 80 procent under hela ersättningsperioden. Det finns ett tak i försäkringen som sänker ersättningsgraden för dem som tjänar över taket.⁹ Ungefär 50 procent av mottagare av arbetslöshetsersättning i Sverige når upp till taket (Kolsrud m.fl. 2015). Den genomsnittliga ersättningsgraden för dem som får arbetslöshetsersättning i mitt datamaterial är 67 procent. Som nämnts tidigare så är många arbetstagare i Sverige också berättigade till kompletterande ersättning via omställningsavtal som ofta utformas så att takets begränsning på ersättningsgraden motverkas. Den innebär att den faktiska ersättningsgraden vid arbetslöshet i Sverige är högre än den faktiska ersättningsgraden från den offentliga arbetslöshetsersättningen. Urvalet i den här studien har däremot inte tillgång till någon annan kompenserande ersättning utöver avgångsbidraget som studeras i den här rapporten.

4 Empirisk strategi och data

För att studera effekterna av avgångsbidraget använder jag information om vilka som har fått avgångsbidrag genom omställningsavtalet för privatanställda arbetare under perioden 2006–2012. Kriterierna som måste uppfyllas för att få ta del av bidraget skapar ett naturligt experiment som jag använder för att identifiera de kausala effekterna på arbetslöshet, och kvaliteten på nästa jobb för dem som hittar ett under uppföljningsperioden¹⁰. För att få bidraget måste den uppsagde arbetaren vara minst 40 år vid den angivna sista anställningsdagen. Det skapar en diskontinuitet i rätten till bidraget vid denna åldersgräns som jag använder för att skatta effekterna. Metoden, som kallas *regression discontinuity design* (RD), utgår ifrån det faktum att nära åldersgränsen är det i princip slumpmässigt vilka som tidsmässigt sades upp så att de precis hade fyllt 40 år och kunde få bidraget och vilka som precis inte uppfyllde ålderskravet. Det medför att en jämförelse mellan dessa är en jämförelse mellan att få och inte få bidraget, genom att de uppsagda i snitt borde vara jämförbara precis över och under gränsen. Genom att begränsa analysen till de som är strax över respektive under åldersgränsen minimeras risken att den oundvikliga skillnaden i ålder mellan de som får respektive inte kan få bidraget medför att resultaten snedvrids. Konkret jämför jag uppsagda som var 39 år och inte kunde få bidraget med uppsagda som var 40 år och fick bidrag.

⁹ Tidigare gällde även ett högre tak de första 20 veckorna av ersättningsperioden som gjorde att den faktiska ersättningsgraden för många minskade efter 20 veckor. Det högre taket togs bort i samband med förändringarna i mars 2007.

¹⁰ Kring 90 procent av urvalet hittade ett nytt jobb under uppsägningstiden.

Eftersom det finns ytterligare kriterier förutom åldern som måste vara uppfyllda för att vara berättigad till bidraget så använder jag en variant av metoden som kallas *fuzzy* RD design. Det innebär att uppfyllandet av ålderskravet används som ett så kallat instrument för att få bidraget. En annan anledning till att använda denna variant är att inte alla som har rätt till bidraget faktiskt ansöker om att få det. När ålderskravet används som ett instrument i skattningarna skattas effekterna för dem som efterlever ålderskravet, d.v.s. för dem som faktiskt fick bidraget då de uppnådde rätt ålder, och annars inte skulle ha fått det. Det gäller enbart för dem som uppfyller alla kriterier för att få bidraget och som faktiskt ansökte om bidraget. I samtliga resultat som redovisas har också kontrollvariabler för viktiga bakgrundsegenskaper inkluderats i skattningarna.¹¹ Slutsatserna är desamma om dessa inte inkluderas.

Effekten skattas för en grupp kring 40 års ålder. Huruvida denna effekt kan tolkas som en genomsnittlig effekt av bidraget eller som en lokal behandlingseffekt, som gäller för personer just inom detta åldersspann, beror på om man tror att bidragets effekt varierar med mottagarens ålder. Det är t.ex. möjligt att möjligheterna att jämna ut konsumtion mellan perioder av arbetslöshet och sysselsättning i snitt ser olika ut för olika ålderskategorier.

4.1 Data

Studien baseras på uppgifter från försäkringsbolaget som administrerar avgångsbidraget, AFA Försäkring, om vilka arbetare som har fått avgångsbidrag utifrån omställningsavtalet för privatanställda arbetare under perioden 2006–2012. Uppgifter om uppsagda som inte har fått bidraget kommer från Arbetsförmedlingen och trygghetsfonden som administrerar övriga förmåner inom det aktuella omställningsavtalet. Svenska arbetsgivare måste enligt lag rapportera varsel till Arbetsförmedlingen om de involverar minst fem arbetstagare i ett län samtidigt, eller minst 20 över en 90-dagarsperiod (1§ lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder). Arbetsförmedlingen samlar med stöd i denna lag in uppgifter på individnivå över varslade, vilket företag de varslas från och när, samt om respektive arbetstagare är arbetare eller tjänsteman. Trygghetsfonden TSL har uppgifter om vilka arbetare som varslats och har tagit del av andra insatser från omställningsavtalet, vilket även innefattar varslade genom varsel av

¹¹ Kontrollvariablerna som ingår i analysen är kön, utbildningslängd, civilstånd, antal barn, ursprung och tidigare arbetsmarknadsutfall såsom år med inkomst, tid i arbetslöshet och löneinkomstnivå de senaste fem åren före varslat. Kontrollvariablerna inkluderar också lokal arbetslöshetsnivå på länsnivå, kvalificerande anställningstid och huruvida man blev återanställd inom tre månader samt uppsägningsordning. I analyserna beaktas också att effekterna kan skilja sig mellan uppsägningsår och boendekommun.

färre än fem anställda. Varselstatistiken definierar tillsammans med trygghetsfondens uppgifter datamaterialet som används i studien¹², och detta kopplas samman med informationen om vilka av de varslade som fått avgångsbidrag under den studerade perioden. Datasetet är pseudonymiserat¹³ och har kopplats samman med registerdata över bakgrundsegenskaper och arbetsmarknadsutfall för individerna i urvalet.

Jag studerar effekterna av avgångsbidraget på sannolikheten att bli arbetslös och arbetslöshetsperiodens längd, definierat utifrån utbetalningar av arbetslöshetsersättning. Jag presenterar också effekterna på ett mer direkt mått på sökperiodens längd, som baseras på kontrolluppgifter vilka innehåller information om arbetade månader hos respektive arbetsgivare för samtliga arbetstagare i Sverige. Med detta mått mäts sannolikheten att ha en period av icke-sysselsättning och längden på denna period. Detta är ett mått som använts tidigare i litteraturen om avgångsbidrag (t.ex. av Card, Chetty och Weber, 2007 samt Basten, Fagereng och Telle, 2014).

Eftersom det finns ett antal källor till mätfel i kontrolluppgifterna avseende den arbetade tiden¹⁴, som är den uppgift jag använder, så finns det risk för att dessa påverkar resultaten. Därför används detta utfallsmått mer som ett komplement till arbetslöshetsutfallen i den här studien. Teoretisk sett kan olikheter mellan de två använda måtten också bero på dynamiska effekter på arbetsmarknaden genom att uppsagda lämnar arbetskraften. Sådana dynamiska effekter är dock osannolika hos den grupp som studeras, eftersom de är för unga för att gå i förtida pension men för gamla för att övergå i utbildning i någon större utsträckning. Skillnader i resultat mellan de två måtten antas därför bero på mätfelsproblematiken i kontrolluppgifterna. Jag studerar också matchkvaliteten för de som har hittat ett nytt jobb i termer av månadsinkomster och jobbets varaktighet.

¹² Jag inkluderar bara personer som finns med som varslade en gång i det totala matchade materialet med varslade enligt utbetalade avgångsbidrag, Arbetsförmedlingen och trygghetsfonden, eller flera gånger enbart i samma datakälla. Detta för att tillse att fel i matchningen mellan datamaterialen inte gör att en person räknas som både behandlad och inte behandlad för samma varsel på grund av felrapportering av företagsidentifierare eller sista anställningsdag i endera datakällan.

¹³ Att uppgifterna är pseudonymiserade innebär att person- och organisationsnummer har ersatts av ett löpnummer. Forskaren har inte tillgång till ”nycklarna” som kopplar samman löpnumren och de identifierande uppgifterna, utan de lagras hos Statistiska Centralbyrån.

¹⁴ Kontrolluppgifterna inkluderar arbetare månader men det är endast möjligt att rapportera en start- och slutmånad oavsett hur många av månaderna under året personen faktisk utfört arbete vid arbetsplatsen. Arbetsgivarna anger också oproportionerligt ofta att anställningen gäller för hela året.

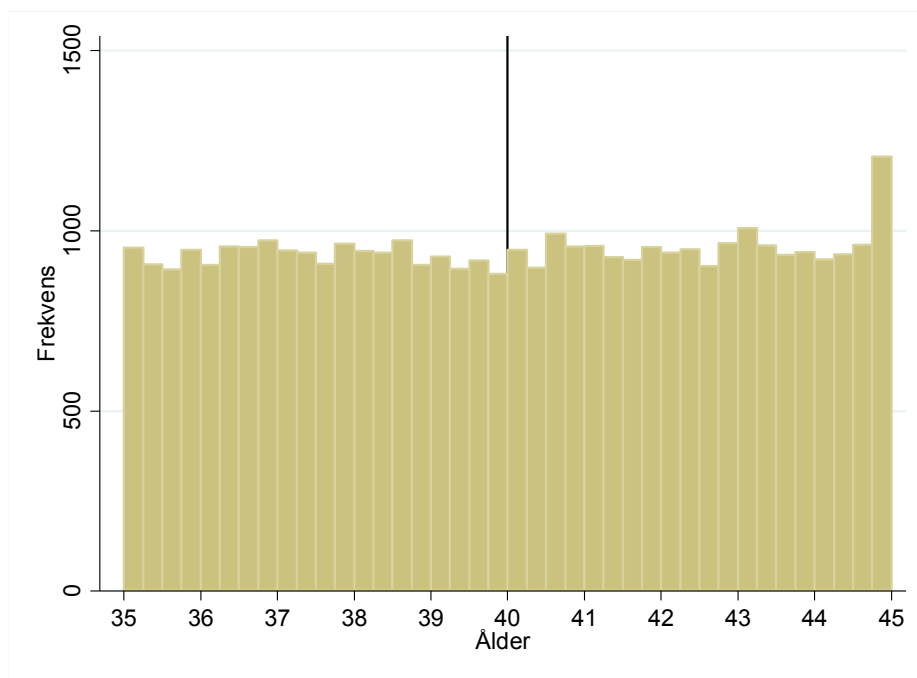
4.2 Beskrivning av datamaterialet

Jämfört med alla som har fått bidraget är de som är nära åldersgränsen betydligt yngre, hela tolv år i genomsnitt. De är mindre ofta gifta och har i snitt ett mer barn boende i hushållet, och har även en lägre genomsnittlig tidigare inkomst. Dessa skillnader tyder på att den grupp som resultaten skattas för är mer likviditetsbegränsad än de som får bidraget i genomsnitt. Storleken på bidraget är samtidigt lägre för denna grupp eftersom de är yngre, även i relation till den tidigare inkomstnivån.

I en jämförelse med alla i urvalet som är 40 år eller äldre så skiljer sig de som har fått avgångsbidrag främst vad gäller faktorer som är associerade med de övriga kriterierna som måste vara uppfyllda för att få bidraget, vilket är naturligt. Bland annat är det färre bland dem som har fått bidraget som återanställs inom tre månader, något som gör att man inte längre är berättigad till bidraget. Antalet månaders anställning hos anslutna företag fem år innan sista anställningsdagen är i snitt större bland de som har fått bidraget jämfört med alla som uppfyller ålderskriteriet, och inkomsten under samma period är i enlighet med detta också högre för denna grupp, medan inkomsterna det sista året innan uppsägningen är likartad mellan grupperna. Kortare tid i arbetslöshet bland de som fått bidraget skulle kunna återspegla samma skillnad. Det finns inga skillnader i observerbara egenskaper som antyder att de som ansöker om bidraget skulle skilja sig systematiskt från dem som var berättigade men som inte ansökte om avgångsbidrag.

För att RD-strategin ska ge trovärdiga resultat krävs att de uppsagda inte fullt ut kan kontrollera huruvida de uppfyller det kriterium för att få bidraget som används för att skatta effekterna. I det här fallet innebär det att de uppsagda inte har full kontroll över sin exakta ålder vid den angivna sista anställningsdagen, då identifikationen baseras på att det är i princip slumpmässigt vilka som sägs upp så att de hamnar precis under respektive precis över åldersgränsen. Det är inte sannolikt att arbetarna själva kan påverka sin sista anställningsdag eftersom det är arbetsgivarna som avgör när det föreligger arbetsbrist och det är tidigare stadgade uppsägningstider som avgör när uppsägningen verkställs. Företagen skulle däremot kunna manipulera den sista anställningsdagen på marginalen för att fler ska hinna uppnå åldern som krävs för att få avgångsbidraget. Eftersom bidraget finansieras som en försäkring kostar det inte företagen något att fler får del av bidraget. Detta är något som eventuellt skulle kunna snedvrída resultaten. Det finns inget sätt att helt utesluta ett sådant beteende från arbetsgivarnas sida. Genom att inspektera huruvida uppsägningsfrekvensen skiljer sig åt bland uppsagda i olika åldrar kan man däremot göra en bedömning av om ett sådant beteende verkar föreligga. Figur 1 visar densiteten av uppsagda mellan åldrarna 35

till 45 år. Varje stapel visar åldern kvartalsvis. Figuren visar att frekvensen av uppsagda verkar fördelas sig jämnt runt 40-årsgränsen.¹⁵



Figur 1 Fördelningen av uppsagda över ålder

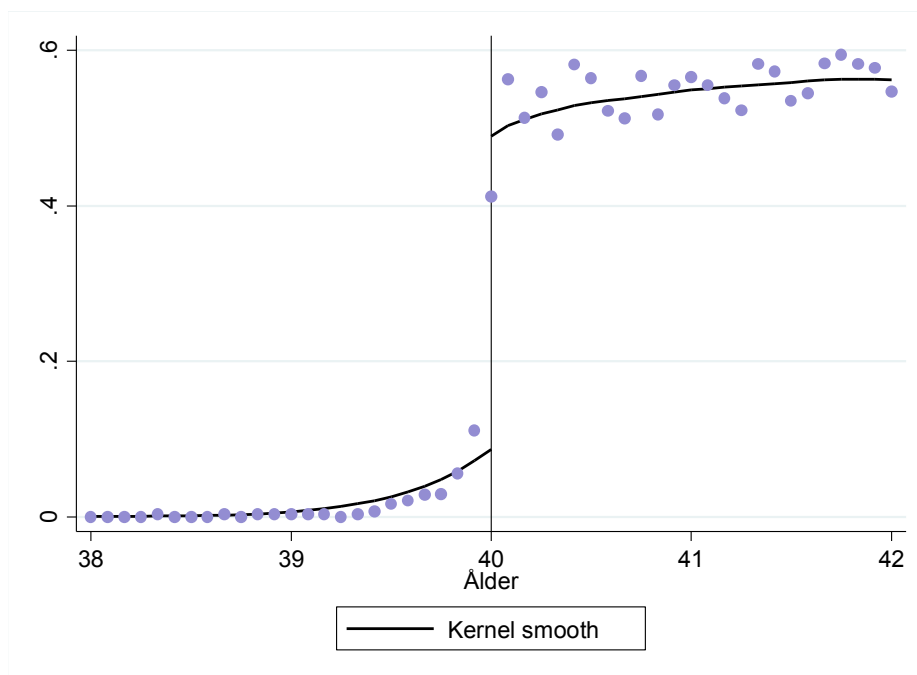
Metoden som används i studien utgår också från att urvalet över gränsen inte skiljer sig åt på något systematiskt sätt från urvalet under gränsen, utöver andelen som fått avgångsbidrag. Trovärdigheten i detta antagande går att undersöka genom att inspektera hur egenskaper som observeras i datamaterialet utvecklas runt gränsen. Om de observerade egenskaperna utvecklar sig kontinuerligt runt gränsen är det också mer trovärdigt att även icke observerbara faktorer också gör det. Figur A.1 illustrerar grafiskt hur några viktiga observerbara faktorer utvecklas runt gränsen.¹⁶ Alla utvecklar sig kontinuerligt över gränsen utom en faktor, andelen gifta, som är signifikant olika mellan dem som är precis över respektive under gränsen. Det finns ingen uppenbar förklaring till att denna variabel är diskontinuerlig vid 40 år, men när flera variabler testas är det möjligt att någon är

¹⁵ Det är oklart varför frekvensen är högre i den sista stapeln närmast 45 år. Eftersom analysen fokuserar på uppsagda närmare 40-årsgränsen så påverkas emellertid inte analysen av detta.

¹⁶ Figur A.1 illustrerar egenskaper som kön, utbildningslängd, andel gifta och antal barn, arbetsmarknadserfarenhet, tidigare inkomster och ursprung. Även företaget storlek, den kvalificerande anställningstiden och huruvida man återanställs inom tre månader eller fått andra insatser genom omställningsavtalet illustreras, liksom lokal arbetslöshetsnivå vid uppsägningen.

signifikant genom slumpen. I skattningarna av resultaten kontrollerar jag för bl.a. huruvida man är gift. Detta förändrar inte några av slutsatserna.

Identifikationsstrategin bygger på att sannolikheten att få avgångsbidraget är större när åldern vid uppsägningen överstiger 40 år jämfört med när man är strax under 40 vid sista anställningsdagen. Figur 2 visar att så är fallet. Jag använder information om födelsemånad, och figuren visar att åldersgränsen används strikt – väldigt få har tagit del av bidraget om de inte har fyllt 40 år vid den sista anställningsdagen, och vid 40-årsgränsen ökar andelen som får bidraget, med 42 procentenheter enligt en RD-skattning av åldersgränsens uppfyllande på andelen som fått avgångsbidraget.



Figur 2 Andelen som fått avgångsbidrag över ålder i månader

Eftersom jag inte har uppgifter om alla kvalifikationskrav så går det inte att ange vilken den exakta andelen som får bidraget är av de som är berättigade. Enligt Figur 2 är det strax under 60 procent som får bidraget bland uppsagda som är mellan 40 och 42 år, men vissa av de som inte har fått något bidrag trots att de är över 40 år har inte fått det på grund av att de inte uppfyller alla kvalificeringskriterier. Det finns dock en diskussion bland parterna som administrerar omställningsavtalet om att många som är berättigade till bidraget inte ansöker, och förklaringen är sannolikt att de inte vet om att det finns.

5 Resultat

Jag studerar effekterna av avgångsbidraget på tiden i arbetslöshet, respektive icke-sysselsättning, samt kvaliteten hos de nya jobbet i termer av månadsinkomst och varaktighet. Eftersom avgångsbidraget inte är betingat på att man blir arbetslös som ett resultat av uppsägningen, studerar jag effekterna på sannolikheten att bli arbetslös (eller icke-sysselsatt) liksom på durationen. Tabell 1 visar huvudresultaten på arbetslöshet och icke-sysselsättning.

Tabell 1 Resultat, sökperiodens längd

Utfall	(1)
Sannolikheten att bli arbetslös	0,125*** (0,023)
Tid i arbetslöshet, dagar	30,691* (16,466)
Sannolikheten att bli icke-sysselsatt	0,044 (0,037)
Tid i icke-sysselsättning, dagar	-5,988 (41,471)

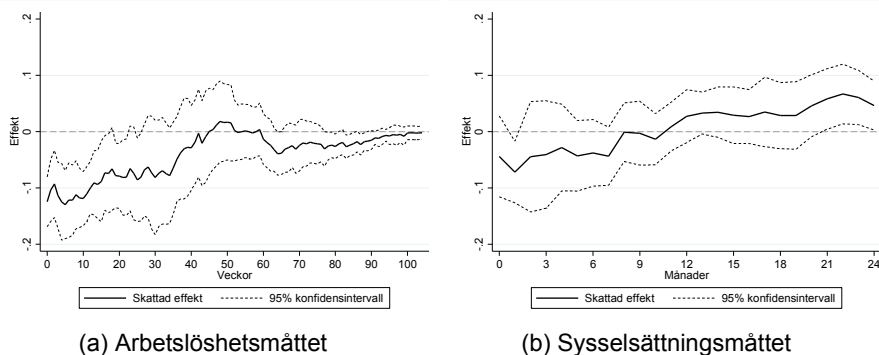
Ann: På varje rad visas resultaten från en separat regression för respektive utfall. Klustrade standardfel i parentes. */**/** indikerar att resultatet är statistiskt skilt från noll på 10/5/1-procentsnivån. Antalet observationer är 7 476 inom bandbredden.

Resultaten visar att avgångsbidraget har en statistiskt säkerställd positiv effekt på sannolikheten att bli arbetslös. Effekten på tiden i arbetslöshet är också positiv och svagt statistiskt signifikant. Resultatet är i linje med tidigare resultat som säger att avgångsbidrag minskar sökintensiteten och förlänger arbetslösheten. Punktskattningarna innebär att avgångsbidraget ökar sannolikheten att bli arbetslös med 12,5 procentenheter och tiden i arbetslöshet med i genomsnitt en månad¹⁷. Resultatet är i paritet med resultaten från Norge där ett liknande avgångsbidrag ökar tiden utan jobb med mellan 37 och 41 dagar (Basten, Fagereng och Telle, 2014). Den skattade effekten på icke-sysselsättning är också positiv, men inte statistisk säkert skild från noll. Punktskattningen för tiden utan jobb är negativ, tvärtemot tidigare resultat, men är inte statistiskt säkerställd. Eftersom det inte finns någon teoretiskt förväntad skillnad mellan utfallen som mäter tiden i arbetslöshet och tiden utan jobb, är den enda rimliga tolkningen av skillnaden i

¹⁷ Om arbetslöshet istället definieras enligt inskrivning hos Arbetsförmedlingen är slutsatserna oförändrade.

resultaten att de beror på mätfelsproblematiken med icke-sysselsättningsmättet. Det skulle i princip även kunna bero på att avgångsbidraget också har en positiv effekt på arbetskraftsdeltagandet, men det är inte sannolikt i de åldrar som gruppen som studeras i den här studien är i. Analysen nedan, som visar hur effektens timing ser ut över tid efter uppsägningen, visar att effekten på de två måtten uppvisar ett mer likartat mönster än vad skattningarna i Tabell 1, som ser till den fullbordade durationen, antyder.

För att se hur effekten på jobbfinnandet ser ut över sökperioden har jag i Figur 3 illustrerat effekten på att hitta ett nytt jobb som antyds av de båda måtten i Tabell 1. Figuren visar, för varje vecka mellan 0 och 104 i (a), och varje månad mellan 0 och 24 i (b), effekten på sannolikheten att ha hittat ett jobb inom denna tid efter uppsägningen enligt respektive mått. Figuren visar vid varje tidpunkt effekten av bidraget på att inte längre vara, eller aldrig ha blivit, arbetslös eller icke-sysselsatt. I figuren är effekten vid värdet noll sannolikheten att hitta ett jobb under uppsägningstiden, alltså motsatsen till effekterna i Tabell 1 på sannolikheten för arbetslöshet respektive icke-sysselsättning, eller med andra ord sannolikheten att inte bli arbetslös i (a) respektive aldrig bli utan jobb enligt kontrolluppgifterna i (b).



Figur 3 Resultat för effekten på jobbfinnande inom x veckor respektive månader

Av Figur 3 framgår att effekterna på jobbfinnande, enligt de två måtten, är mer lika än vad som signaleras av de genomsnittseffekter som redovisas i Tabell 1, åtminstone under perioden då det är möjligt att få arbetslöshetsersättning. En negativ effekt finns enligt båda måtten på jobbfinnande i början av sökperioden, som sedan avtar, men effekten är tydligare och statistiskt säkerställd för det ena måttet, i (a), och inte lika tydlig med det andra, i (b). Den negativa effekten på jobbfinnande, mätt genom perioden med arbetslöshetsersättning, är starkast i

början av sökperioden och avtar sedan sakta över de 40 första veckorna av arbetslöshet. Denna utveckling av effekten över tid är i linje med förväntningen att arbetslösheten förlängs av tillgången till avgångsbidraget tills likviditetstillskottet, som bidraget utgör, har använts upp. Mätt genom sysselsättning mer direkt är den negativa effekten inte lika stark, och bara signifikant den första månaden efter sista anställningsdagen. Den negativa effekten avtar över tid och blir t.o.m. positiv efter ungefär ett år. Det sista förklarar varför effekten på den fullgjorda perioden utan sysselsättning i Tabell 1 är negativ trots att effekten på icke-sysselsättning initialt är positiv. Det teoretiska ramverket kring likviditetseffekten kan inte förklara varför effekten byter tecken och blir positiv en bit in i sökperioden.

Båda måtten antyder en negativ effekt på jobbfinnande som är starkast i början av sökperioden och uppkommer under uppsägningsperioden. Detta tyder på att avgångsbidraget har en förväntanseffekt innan arbetslöshetsperioden påbörjas; uppsagda som vet att de kommer att få ett avgångsbidrag är mindre desperata att undvika arbetslöshet för att de förväntar sig att senare emotta avgångsbidraget.

Jag studerar också bidragets effekter på matchkvaliteten. Resultaten återfinns i Tabell 2. Punktskattningen för effekten på jobbets varaktighet är positiv, men inte statistiskt säkerställd. Det går alltså inte att fastställa med tillräcklig säkerhet att effekten är skild från noll, resultatet tyder därför på att bidraget inte har någon effekt på hur länge nästa jobb varar. Det finns heller ingen effekt på den genomsnittliga månadsinkomsten det första året i det nya jobbet. Punktskattningen i Tabell 2 är liten och inte statistiskt säkert skild från noll.

Tabell 2 Resultat på jobbets kvalitet

Utfall	(1)
Jobbets varaktighet, månader	1,864 (2,759)
Genomsnittlig månadsinkomst nya jobbet	-470,146 (3279,766)

Anm: På varje rad visas resultaten från en separat regression för respektive utfall. Klustrade standardfel i parentes. */**/** indikerar att resultatet är statistiskt skilt från noll på 10/5/1-procentsnivån. Antalet observationer är 7 476 inom bandbredden.

Slutsatserna som dragits ändras inte varesig om spannet runt 40-årsgränsen som används i skattningarna utökas till två år eller minskas till ett halvår på respektive sida om gränsen. Effekten drivs inte heller av en generell ålderseffekt. Det visar placeboskattningar som inte pekar på samma effekt med andra åldersgränser,

både över och under 40 år, som inte påverkar rätten till bidraget. Känslighetsanalyserna, som beskrivs närmare av Andersson (2018), visar också att längre uppsägningstider för de som är äldre inte driver resultaten.

5.1 Vilka påverkas mest av avgångsbidraget?

För att undersöka om effekten faktiskt beror på likviditetsbegränsningar har jag studerat om effekten är starkare i grupper som är mer likviditetsbegränsade. Jag hittar inte stöd för att effekten är svagare för personer med högre kapitalinkomst, vilket är tänkt som en indikator tillgången till likvida medel, och det finns inte heller något tydligt mönster i effekten beroende på arbetslöshetsersättningens eller avgångsbidragets ersättningsgrad i relation till tidigare inkomst. Däremot verkar skillnader i familjens disponibla inkomster relativt den uppsagdes individuella disponibla inkomst året före uppsägningen vara viktig. För dem som hade en högre disponibel inkomst inom familjen relativt den egna är effekten på arbetslöshetsrisken och –tiden mindre och inte statistiskt säkert skild från noll, medan det för dem med lika eller mindre disponibel inkomst i familjen jämfört med den egna finns en stark positiv och statistiskt säkerställd effekt på båda dessa utfall. Effekten på sannolikheten för icke-sysselsättning är starkare och svagt signifikant för denna grupp. Detta resultat signalerar att familjesituationen är viktig för vilken effekt avgångsbidraget har. Att ha en partner med en inkomst ger större möjligheter att jämna ut konsumtionen över arbetslöshetsperioden, och resultaten indikerar att en högre disponibel inkomst i familjen än enskilt minskar eller tar bort effekten av avgångsbidraget på sökperiodens längd.

Effekterna tycks vara starkare för kvinnor. De är likartade för uppsagda med grund- respektive gymnasieutbildning, men hos den relativt lilla gruppen i urvalet som har eftergymnasial utbildning tycks bidraget inte ha några effekter på de studerade utfallen. En analys av hur effekterna skiljer sig beroende på konjunkturläget visar att effekten är starkare för dem som sades upp efter 2009 än för dem som sades upp tidigare. Om tillgången på lediga jobb är liten finns det mindre utrymme för en effekt på arbetslöshetsperiodens längd, eftersom det är svårare att hitta ett jobb även för dem som inte minskar sin sökintensitet på grund av likviditetstillskottet. För dem som sades upp under perioden 2010–2012 är effekten positiv och statistiskt säkerställd med båda måtten på jobblöshet, alltså både vad gäller sannolikheten för och tiden i arbetslöshet och icke-sysselsättning. För denna tidsperiod är också punktskattningarna för effekterna på de olika måtten likartade, medan effekten på arbetslöshetsrisken är mindre för dem som sades upp under 2006–2009 och effekterna på arbetslöshetstiden liksom risken för och tiden i icke-sysselsättning inte är statistiskt signifikanta för denna period. En effekt på sannolikheten att lämna arbetsmarknaden skulle potentiellt,

vid sidan av mätfelproblematiken, kunna vara en förklaring till skillnaden i effekten mellan de två måtten på jobbfinnande. Att skillnaden mellan måtten är mindre efter den ekonomiska krisens kulmen antyder att en sådan eventuell effekt i så fall är större under tiden för den ekonomiska krisen 2008–2009.

6 Slutsatser

Arbetslöshetsförsäkringen erbjuder likviditet till arbetslösa vilket ger dem utökade möjligheter att undvika dramatiska nedgångar i konsumtionen även under den negativa inkomstchock som arbetslösheten innebär. Det positiva sambandet mellan ersättningsnivån och tiden i arbetslöshet som fastställts i den ekonomiska litteraturen kan delas in i två potentiella källor; en moral hazard-effekt, som beror på att inkomstskillnaderna mellan att arbeta och vara arbetslös förändras, och en likviditetseffekt, som uppstår genom att arbetslösa får större möjligheter att jämna ut konsumtionen under arbetslöshetsperioden. Medan den första effekten inte är önskvärd i ett samhällsekonomiskt perspektiv, är den senare ett samhällsekonomiskt optimalt svar på mildrandet av effekterna av marknadsmisslyckanden på kredit- och försäkringsmarknaderna.

Det är svårt att empiriskt separera dessa två effekter. Den samhällsekonomiska optimaliteten hos en arbetslöshetsförsäkringspolicy kan däremot utvärderas genom att studera effekterna av ett engångsbidrag på arbetslöshetstiden. I den här studien utvärderar jag effekterna av ett sådant bidrag, ett avgångsbidrag som tillhandahålls genom omställningsavtalet för privatanställda arbetare över en viss ålder som sägs upp på grund av arbetsbrist. Jag utnyttjar åldersgränsen för att få bidraget för att skatta de kausala effekterna av bidraget genom att jämföra de som precis har fyllt 40 år vid uppsägningen och därmed kan få bidraget med de som är precis under 40 år och därför inte får något bidrag.

Jag finner att avgångsbidraget ökar sannolikheten att bli arbetslös till följd av uppsägningen och förlänger tiden i arbetslöshet. Effekten är starkast i början av sökperioden och dör ut över tid. Cirka 8–9 månader efter uppsägningen har effekten försvunnit. Att effekten är starkast under uppsägningstiden och sedan avtar antyder att det finns en förväntanseffekt av bidraget som innebär att de som väntar sig att få avgångsbidraget när uppsägningen verkställs är mindre desperata att undvika arbetslöshet, och att effekten avtar när bidraget successivt förbrukas. Resultaten tyder inte på att avgångsbidraget påverkar kvaliteten på de nya jobben i termer av jobbets varaktighet eller den genomsnittliga månadsinkomsten i det nya jobbet.

Min analys indikerar att partnerns inkomster är viktiga för de arbetslösas möjlighet att jämna ut konsumtionen under arbetslösheten och för vilken effekt bidraget har. Effekterna drivs nämligen helt av uppsagda där familjens samlade disponibla inkomst inte är högre än den individuella. Ersättningsgraden i arbetslöshetsersättningen eller bidragets storlek i förhållande till tidigare inkomst verkar däremot inte vara avgörande för vilken effekt engångsbidraget har, och inte heller likvida tillgångar, om de kan fångas med hjälp av kapitalinkomster. Effekten tycks vara starkare för de i urvalet som sades upp efter 2009 än för de som sades upp före detta, vilket tyder på att avgångsbidraget har större påverkan när konjunkturläget är bättre. Effekten förefaller också vara större för kvinnor jämfört med män.

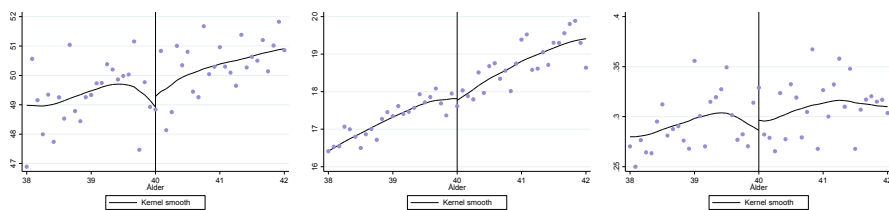
Resultaten skulle kunna tolkas som att arbetslöshetsersättningen inte uppnår den samhällsekonomiskt optimala nivån för personer med begränsade möjligheter att jämna ut konsumtionen under arbetslöshetsperioden, eftersom engångsbidraget påverkar deras tid i arbetslöshet trots att det inte påverkar den kontinuerliga inkomstskillnaden mellan att arbeta och vara arbetslös. Samtidigt kan nivån överstiga den samhällsekonomiskt optimala nivån för andra som är mindre likviditetsbegränsade t.ex. genom inkomst hos en partner som underlättar konsumtionsutjämnningen, eftersom engångsbidraget inte påverkar arbetslöshetsperiodens längd för alla. För att kunna dra slutgiltiga slutsatser om relationen mellan moral hazard- och likviditetseffekterna i arbetslöshetsförsäkringen och om den samhällsekonomiskt optimala ersättningsnivån behövs en samlad analys av dynamiken mellan den typ av bidrag som studeras här och effekterna av arbetslöshetsersättningsnivån på arbetslöshetsperiodens längd för olika grupper. En sådan analys lämnas till framtida forskning.

Referenser

- Andersson, J. (2018), Lump-sum severance grants and the duration of unemployment, IFAU Working Paper 2018:23, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Basten, C., Fagereng, A. och Telle, K. (2014), Cash-on-hand and the duration of job search: Quasi-experimental evidence from Norway. *The Economic Journal* 124, s. 540-568.
- Bloemen, H. och Stancanelli, E. (2005), Financial wealth, consumption smoothing and income shocks arising from job loss. *Economica* 72, s. 431-452.
- Card, D., Chetty, R. och Weber, A. (2007), Cash-on-hand and competing models of intertemporal behavior: New evidence from the labor market. *Quarterly Journal of Economics* 122(4), s. 1511-1560.
- Card, D., Johnston, A., Leung, P., Mas, A. och Pei, Z. (2015), The effect of unemployment benefits on the duration of unemployment insurance receipt: New evidence from a regression kink design in Missouri, 2003-2013, NBER Working paper 20869, National Bureau of Economic Research.
- Chetty, R. (2008), Moral hazard vs. liquidity and optimal unemployment insurance. *Journal of Political Economy* 116(2), s. 173–234.
- Holmlund, B. (1999), Arbetslöshetsförsäkringens effekter, IFAU Stencil 1999:3, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (2013), 2013:24 Konsekvensanalys av avgångs- eller omställningsersättningar och avgångsbidrag. Rapport till regeringen: kartläggning enligt IAF:s regleringsbrev för 2013, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.
- Kodrzycki, Y. K. (1998), The effects of employer-provided severance benefits on reemployment outcomes. *New England Economic Review* (November), s. 41-68.
- Kolsrud, J., Landais, C., Nilsson, P. och Spinnewijn, J. (2015), The optimal timing of unemployment benefits: Theory and Evidence from Sweden, IZA Discussion Paper 9185, Institute for the Study of Labor.
- Lalive, R. (2008), How do extended benefits affect unemployment duration? A regression discontinuity approach. *Journal of Econometrics* 142(2), s. 785-806.

- Meyer, B. (1990), Unemployment insurance and unemployment spells. *Econometrica* 55(4), s. 757-782.
- OECD (2013), Employment outlook 2013, OECD Publishing, Paris.
- Shimer, R. och Werning, I. (2008), Liquidity and insurance for the unemployed. *American Economic Review* 98(5), s. 1922–1942.
- Statistiska Centralbyrån (2018), Arbetskraftsundersökningarna (AKU): Grundtabeller 15–74 år: Augusti 2018.
- Uusitalo och Verho (2010), The effects of unemployment benefits on re-employment rates: Evidence from the Finnish unemployment insurance reform. *Labour Economics* 17, s. 643–654.
- Walter, L. (2015), Ett svenskt omställningssystem? I Walter, L. (red.), *Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS Förlag, Stockholm.

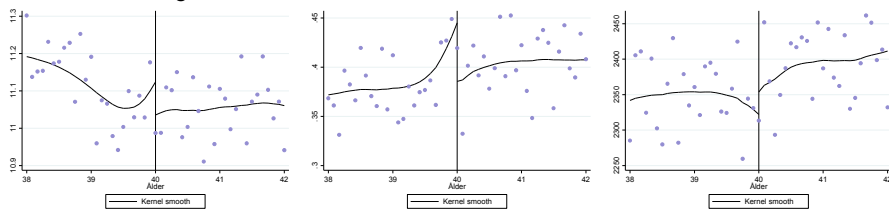
Bilaga



(a) Månaders kvalificerande anställningstid

(b) År med inkomst

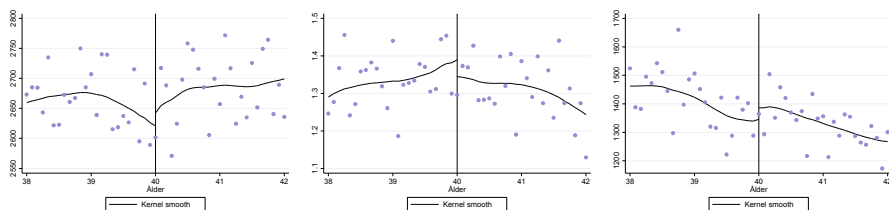
(c) Kvinna



(d) Utbildning, år

(e) Gift

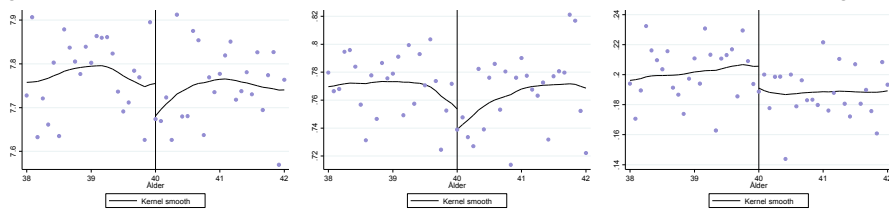
(f) Genomsnittlig inkomst fem år före varslet



(g) Inkomst ett år före varslet

(h) Antal barn

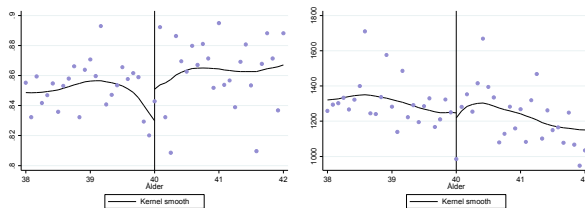
(i) Arbetslöshet, dagar



(j) Lokal arbetslöshetsnivå

(k) Född i Sverige

(l) Återanställd inom tre månader



(m) Rådgivningsstöd

(n) Företagets storlek

Figur A.1 Egenskaper över ålder

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se