

Anställningsskydd och företagens rekrytering

Konsekvenser av förändringen i
turordningsreglerna

Sebastian Butschek
Jan Sauermann

Anställningsskydd och företagens rekrytering^a

Konsekvenser av förändringen i turordningsreglerna

av

Sebastian Butschek^b och Jan Sauermann^c

2025-11-27

Sammanfattning

Syftet med rapporten är att analysera hur förändringar i anställningsskyddet påverkar vilken typ av arbetstagare som anställs. Vi analyserar reformen av turordningsreglerna från 2001 som gav små företag undantag från turordningsreglerna vid uppsägning. Reformen gjorde det enklare att säga upp personal och skapade därmed variation i uppsägningskostnader mellan företag. Genom att använda så kallad skillnad-skillnader-metod, undersöka hur reformen förändrade företagens sätt att rekrytera. Vi finner att lättandet av anställningsskyddet minskade företagens selektivitet vid nyanställning. Företag rekryterade fler personer, och tröskeln för vem som kunde få jobb sänktes. Vi ser också att reformen förbättrade möjligheterna för grupper som ofta har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden: unga, utrikes födda och långtidsarbetslösa. Resultaten visar att anställningsskyddet inte bara påverkar nivån på sysselsättningen, utan även fördelningen av jobbchanser mellan olika grupper. Våra slutsatser kompletterar tidigare studier och bidrar med nya insikter om kopplingen mellan arbetsmarknadsreglering, rekrytering och svagare gruppers etablering på arbetsmarknaden.

^a Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working paper 2025:22. Vi tackar Sara Roman, Adrian Adermon, Erik Bihagen, Johan Egebark, Anders Forslund, Boris Hirsch, Matthew Lindquist, Erik Lindqvist, Martin Nybom, Björn Öckert, Erik Sjödin, Anna Sjögren, Dirk Sliwka, Andreas Steinmayr, Sebastian Tonke, Josef Zweimüller samt deltagare vid Universität zu Köln, EUR, IAB, IFAU, IFN och EALE-SOLE-AASLE 2020 fr kommentarer.

^b sebastian.butschek@uibk.ac.at, University of Innsbruck, IFAU och IZA.

^c jan.sauermann@ifau.uu.se, IFAU, UCLS, IZA och Rockwool-foundation (RF) Berlin.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Motivering och syfte.....	3
1.2	Vad är turordningsreglerna?	5
1.3	Vad vet vi om anställningseffekter av anställningsskydd?	6
1.4	Rapportens struktur.....	6
2	Turordningsreglerna och reformen 2001	6
3	Data.....	9
3.1	Datakällor	9
3.2	Att mäta selektivitet vid rekrytering	10
3.3	Metod.....	11
4	Resultat	12
4.1	Effekten av lättandet av anställningsskyddet på företagens lägstanivå för nyanställningar.....	13
4.2	Skillnader beroende på i vilken utsträckning företag påverkades	16
4.3	Konsekvenser för arbetstagare i utsatta grupper.....	16
5	Slutsats.....	21
	Referenser	22

1 Inledning

1.1 Motivering och syfte

Nationalekonomer har länge studerat hur reglering av arbetsmarknaden, såsom anställningsskydd, påverkar hur många som anställs. Däremot vet vi betydligt mindre om hur sådan reglering påverkar vilka som får jobb. Kan arbetsmarknadspolitiken påverka *vilka* individer företag anställer? Frågan är viktig, eftersom företagets val av anställda påverkar hur arbetskraften fördelas – och därmed hur effektivt arbetsmarknaden fungerar. Det handlar också om möjligheterna till etablering för utsatta grupper: om företag ändrar vilka de anställer kan det påverka jobbchanserna för personer som har svårt att få jobb, till exempel långtidsarbetslösa. Företagets urval vid anställning är därmed en potentiellt viktig länk mellan anställningsskyddets utformning, produktivitet och arbetsmarknadsetablering för utsatta grupper

I den här rapporten undersöker vi om och hur minskat anställningsskydd påverkar hur selektiva företag är i sin rekrytering. För att göra det utnyttjar vi reformen av turordningsreglerna 2001. Turordningsreglerna innebär att den som varit anställd kortast tid ska sägas upp först, det vill säga att uppsägningar ska följa principen ”sist in, först ut”. Reformen gav små företag undantag från denna regel, vilket gjorde det lättare för dem att säga upp personal. Förändringen ledde alltså till skillnader i uppsägningskostnader mellan företag och över tid. Vi använder dessa skillnader för att analysera reformens effekter med hjälp av en så kallad skillnad-i-skillnader-metod (*difference-in-differences*). Med hjälp av detaljerade registerdata över alla svenska företag och arbetstagare kan vi mäta vilka företag som påverkades av reformen, och uppskatta förmågan hos de personer som anställdes före och efter reformen. I analyserna använder vi olika mått för att mäta graden av förmåga hos de anställda, dels så kallade individ-fixa effekter från en AKM-modell, dels betyg från grundskolan och testresultat från mönstringen (på både kognitiva och psykologiska tester). Vi finner att reformen ledde till att företag sänkte lägstanivån vid nyanställningar med avseende på anställdas förmåga. Beroende på vilket mått vi använder visar vi att den lägsta graden av förmåga bland nyanställda minskade med 2 till 6,8 procent av en standardavvikelse. När vi analyserar effekterna för företag av olika storlek ser vi att det framför allt är små företag – de som påverkades mest av reformen och för vilka man förvänta sig de största effekterna – som driver resultaten. Dessutom förbättrades möjligheterna att få jobb för unga, utrikes födda och långtidsarbetslösa.

Syftet med rapporten är att undersöka om anställningsskyddet påverkar var företagen sätter gränsen för vilka de anställer. Resultaten bekräftar och bygger

vidare på tidigare studier som pekat på liknande samband mellan anställningsskyddets utformning och rekryteringsprocesser (t.ex., Marinescu, 2009). Vi tillför nya insikter genom att visa att graden av förmåga bland lågkvalificerade anställda förändrades efter reformen; att detta skedde på ett sätt som stämmer överens med tidigare forskning (Pries and Rogerson, 2005); samt att grupper som riskerar att diskrimineras i arbetslivet verkar ha gynnats när anställningskraven sänktes.

Vi diskuterar två möjliga förklaringar till våra resultat. Den första är att företag kan anställa fler och samtidigt sänka kraven på förmåga (Pries och Rogerson, 2005). Den andra är att företag kan bli mindre selektiva oavsett antalet nyanställningar, eftersom det har blivit billigare att säga upp personal. Båda förklaringarna kan vara giltiga samtidigt och det är svårt att säga hur mycket var och en bidrar. I Butschek och Sauermann (2025) finner vi belägg för den förra mekanismen. Vi bekräftar alltså tidigare forskning som visar att reformen ledde till fler nyanställningar, och visar dessutom, genom simuleringar, att ökade rekryteringar och sänkta anställningströsklar hänger ihop.

Vi analyserar även vilka effekter reformen haft för olika grupper på arbetsmarknaden. Vi ser att yngre, utrikes födda och långtidsarbetslösa anställdes i högre grad efter reformen, men vi ser inga tydliga tecken på att deras förmåga var lägre jämfört med dem som annars skulle ha anställts.

Genom att visa att anställningsskyddet påverkar selektiviteten i rekrytering – och att detta i sin tur påverkar utsatta gruppers jobbchanser – bidrar vi med nya insikter till en begränsad forskningslitteratur. Tre tidigare studier antyder att utformningen av anställningsskyddet kan påverka vem som får jobb. Marinescu (2009) visar att en reform i Storbritannien som kortade kvalificeringstiden för skydd mot uppsägning påverkade, inte bara de direkt berörda, utan också andra som anställdes senare. Den studien kunde inte direkt mäta de nyanställdas arbetsförmåga, men tolkade resultatet som att företagen blev mer selektiva. Vi bekräftar och utvecklar den tolkningen, eftersom vi kan använda detaljerade mått på arbetsförmåga. I ett opublicerat manuskript, analyserar Bjuggren och Skedinger (2018) effekten av turordningsreglerreformen från 2001 på andelen arbetstagare företag rekryterar från arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska program. De finner att lättandet av turordningsreglerna ökade andelen som rekryteras från dessa grupper och menar att detta är förenligt med idén att företagen är mindre selektiva, eftersom arbetslösa är svårare att utvärdera. Vår ansats skiljer sig från deras på en central punkt: vi använder mått på individers förmåga (snarare än deras arbetsmarknadsstatus) för att analysera hur selektiva företagen är i sin rekrytering. I likhet med dem undersöker vi arbetslösas (och andra gruppers) chanser att få jobb, men från en annan utgångspunkt: vi unders-

ökar om utsatta grupper drar nytta av att företag rekryterar mindre selektivt. Trots dessa skillnader i ansats är resultaten i Bjuggren och Skedinger (2018) och vår studie alltså förenliga och kompletterar varandra.

Genom att studera hur uppsägningskostnader påverkar matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare breddar den här rapporten forskningen om den svenska reformen från 2001. Tidigare studier har till exempel undersökt hur reformen påverkat sjukskrivningar (Lindbeck, Palme and Persson, 2006; Olsson, 2009) och uttag av föräldraledighet (Olsson, 2017).

1.2 Vad är turordningsreglerna?

Turordningsreglerna ingår i Lagen om anställningsskydd (LAS). De styr i vilken ordning anställda kan sägas upp vid arbetsbrist. Grunden i systemet är principen ”sist in, först ut” – det vill säga att den som har kortast anställningstid sägs upp först. Turordningen fastställs inom varje driftsenhet och för varje avtalsområde.

Turordningsregler är bara ett av flera exempel på anställningsskydd – ett bredare begrepp som handlar om lagar och regler som begränsar hur och när arbetsgivare får säga upp personal. Sådana skydd finns i många olika former runt om i världen, och kan omfatta till exempel särskilda uppsägningsprocedurer eller krav på ekonomisk kompensation vid uppsägning.

Regler om uppsägning baserade på anställningstid förekommer i flera länder, men i olika former. I vissa länder – som Frankrike, Italien, Mexiko och Nederländerna – är sådana regler en del av lagstiftningen, precis som i Sverige. I andra länder, som Finland och USA, finns de ofta i kollektivavtal. I Norge och Storbritannien är senioritetsregler inte lagstadgade, men tillämpas ändå ofta som en etablerad praxis på arbetsplatser (von Below and Skogman Thoursie, 2010).

Precis som Sverige, efter reformen 2001, har många europeiska länder mer flexibla regler för små företag. I Frankrike, Italien och Spanien har anställda vid mindre företag svagare uppsägningsskydd eller lägre avgångsvederlag. Trots att små företag står för en stor del av sysselsättningen vet vi fortfarande relativt lite om hur sådana undantagsregler påverkar företagets beteende – och ännu mindre om hur just turordningsregler påverkar anställningar och uppsägningar.

År 2022 genomfördes ytterligare en reform av turordningsreglerna. En viktig förändring var att alla arbetsgivare, oavsett storlek, nu får undanta upp till tre anställda som anses särskilt betydelsefulla för verksamheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

1.3 Vad vet vi om anställningseffekter av anställningsskydd?

Flera studier har undersökt sambandet mellan anställningsskydd och olika arbetsmarknadsutfall, som sysselsättning, nyanställningar, uppsägningar och personalomsättning. En omfattande forskningslitteratur har diskuterat hur storleken på och utformningen av uppsägningskostnader påverkar hur många jobb som skapas och försvinner (Bentolila och Bertola, 1990; Abowd och Kramarz, 2003; Garibaldi och Violante, 2005; samt mer nyligen Cahuc, Malherbet och Prat, 2019, och Munoz och Micco, 2024).

När det gäller den svenska reformen från 2001 visar von Below och Skogman Thoursie (2010) att den inte påverkade nettoantalet anställda, men också att den ökade både nyanställningar och uppsägningar – något som stämmer överens med våra resultat. En studie av Bornhäll, Daunfeldt och Rudholm (2017) visar däremot att företag som omfattades av reformen växte något snabbare. När det gäller effekter på företagen finns också forskning som visar att anställningsskydd kan påverka produktivitet och andra utfall. En studie av Bjuggren (2018), som analyserar samma reform som vi, finner att lättnader i anställningsskyddet ökade arbetsproduktiviteten. En möjlig förklaring är att reformen ökade rörligheten på arbetsmarknaden – det vill säga att fler personer bytte jobb – vilket kan leda till bättre matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare.

1.4 Rapportens struktur

Rapporten är strukturerad på följande sätt: I avsnitt 2 beskriver vi turordningsreglerna och 2001-reformen. I avsnitt 3 redogör vi för våra datakällor och hur vi mäter effekter. I avsnitt 4 presenterar vi våra huvudsakliga resultat, och därefter testar vi hur robusta de är, bland annat för användandet av olika mått på arbetsförmåga. I avsnitt 5 sammanfattar vi våra slutsatser.

2 Turordningsreglerna och reformen 2001

Det svenska anställningsskyddet regleras alltså i Lagen om anställningsskydd (LAS) och är relativt strikt. Uppsägningar är i princip bara tillåtna vid misskötsamhet eller arbetsbrist. Vid arbetsbrist – till exempel när ett företag går dåligt och vill minska antalet anställda – reglerar lagstiftningen vem som får sägas upp. Enligt turordningsregeln ”sist in, först ut” ska den senast anställda sägas upp först. Detta begränsar företagens möjlighet att säga upp de anställda som är minst produktiva, eftersom det är anställningstiden – inte arbetsprestationen – som styr (SFS 1982:80).

Den reform av turordningsreglerna vi studerar i denna studie, genomförd 2001, förändrade inte grundprincipen att skydda anställda med längre anställningstid. Däremot gav den små företag möjlighet att undanta upp till två personer från turordningsregeln. Det innebär att företag med tio eller färre anställda kan välja vem de vill säga upp bland sina tre senast anställda, de är alltså inte tvungna att strikt följa principen om sist in, först ut. Reformen kan därmed ha möjliggjort för små företag att prova att anställa med större osäkerhet: utöver provanställning fick berörda företag nu möjlighet att säga upp en nyanställd så länge inte mer än två andra personer hade anställts senare. I vilken grad anställningsskyddet lättades berodde alltså på företagets storlek. Eftersom små företag (med högst tio anställda) stod för 11,2 procent av arbetskraften år 1999, innebar reformen en betydande förändring av anställningsskyddet.

Trots detta infördes den snabbt och oväntat. Två förslag lades fram i februari 2000, och efter vissa ändringar antogs ett av dem i oktober samma år, med ikraftträdande 1 januari 2001. Att reformen kom överraskande framgår av den politiska bakgrunden till förslagen: det var en ovanlig koalition av oppositionspartier (Kristdemokraterna och Miljöpartiet) som drev igenom dem, trots motstånd från den socialdemokratiska minoritetsregeringen – som försökte stoppa förslaget efter att det hade lagts fram (Lindbeck, Palme och Persson, 2006).

Det gjordes två andra likartade förändringar i arbetsmarknadslagstiftningen under 1990-talet. År 1994 infördes en tillfällig regel, gällande enbart detta år, som tillät samtliga företag att undanta två personer från turordningen (SFS 1993; Skedinger, 2008) och 1997 gjorde man det lättare att anställa på tidsbegränsade kontrakt utan särskilda skäl. Denna regel gällde för högst fem personer och högst 12 månader per person inom en treårsperiod (Sjöberg, 2009; Holmlund och Storrie, 2002). Till skillnad från turordningsreformen gällde dessa förändringar alla företag oavsett storlek och infördes alltså tidigare.

Reformen 2001 gällde små företag i alla branscher, med undantag för hushåll med anställda, eftersom turordningsreglerna inte gäller där (SFS 1982:80). I lagtexten klargörs att ”tio anställda” gäller det faktiska antalet anställda, inte antalet omräknat till heltidstjänster, och att både heltids- och deltidsanställda samt tidsbegränsat och fast anställda räknas in (von Below och Skogman Thoursie, 2010). Däremot räknas inte företagets ägare, deras familjemedlemmar, ledande chefer eller personer med anställningsstöd in i detta antal (SFS 1982:80). Vad lagen däremot inte preciserar är under vilken tidsperiod företagets storlek ska bedömas för att avgöra om det omfattas av reformen. Detta diskuteras mer utförligt i Butschek och Sauermann (2025).

Reformen förändrade inte kravet att företag måste upprätta en turordningslista vid uppsägningar. Däremot förändrades andelen personer som skyddades av turordningsprincipen. Före reformen skulle företaget säga upp den som var sist i turordningen. Efter reformen fick företaget välja vem av de tre senast anställda som skulle sägas upp. Effekten av reformen var därmed störst för de allra minsta företagen: för företag med 2–3 anställda innebar reformen i praktiken att anställningsskyddet avskaffades. För företag med 4–10 anställda minskade andelen skyddade anställda med mellan 22 och 67 procent. För större företag förändrades ingenting (se Tabell 1).

Tabell 1 Graden av anställningsskydd före och efter 2001 års reform, efter företagsstorlek

# Arbetstagare	Före reformen		Efter reformen		Förändring
	Skyddade	Ej skyddade	Skyddade	Ej skyddade	
2	1	1	0	2	-100%
3	2	1	0	3	-100%
4	3	1	1	3	-67%
5	4	1	2	3	-50%
6	5	1	3	3	-40%
7	6	1	4	3	-34%
8	7	1	5	3	-29%
9	8	1	6	3	-25%
10	9	1	7	3	-22%
11+	10+	1	10+	1	0%

Not: Beräknade nivåer och förändringar i anställningsskyddet bortser från undantag, såsom anställda med tidsbegränsade kontrakt.

Det finns dock en viss osäkerhet kring hur strikt reformen faktiskt tillämpades. Vissa företag som egentligen var för stora för att omfattas kan ändå ha lyckats runda reglerna eller minska turordningsprincipens påverkan. Till exempel visar Böckerman, Skedinger och Uusitalo (2018) att turordningslistor kan upprättas separat för olika arbetsställen, för arbetare och tjänstemän, och till och med för olika grad av förmåga.¹ Samtidigt kan vissa små företag som egentligen omfattades av reformen ändå ha behållit de gamla reglerna. Arbetsgivare och fackförbund har nämligen rätt att avtala om undantag från turordningsreglerna i lokala överenskommelser. Trots detta visar tidigare forskning att turordningsreglerna från 1974 i praktiken har påverkat företagens beslut, till exempel

¹ Vi vill betona skillnaden mellan företag och arbetsställe i det svenska anställningsskyddet: det är företagets storlek som avgör om en arbetsgivare omfattas av lättnaderna i anställningsskydd genom 2001 års reform. Arbetsstället är endast relevant för att fastställa turordningen, som måste följas vid uppsägningar av enskilda anställda. Som kommer att framgå nedan innebär detta att företaget är den relevanta analysenheten här.

företagens rekrytering och produktivitet (till exempel von Below och Skogman Thoursie, 2010; Bjuggren, 2018).

3 Data

För att kunna analysera hur företag rekryterar behöver vi veta vilka personer som anställs – och när. Vi vill alltså fånga hela inflödet av nya anställda, inte bara skillnaden i antalet anställda vid ett givet datum ett år och nästa. För detta använder vi månatliga individdata från Statistiska centralbyrån (SCB), som täcker hela den svenska arbetsmarknaden. I dessa data kan vi observera både när personer börjar på nya arbetsplatser och information om deras bakgrund, inklusive mått på deras förmåga. Vi använder företagskoder för att avgöra när företag finns och hur stora de är vid varje mättillfälle.

Genom att kombinera dessa uppgifter årsvis skapar vi ett datamaterial på företagsnivå, där vi följer svenska företag av viss storlek över tid och beskriver inflödet av nyanställda.

3.1 Datakällor

Uppgifter om arbetskraftsflöden hämtar vi från Jobbregistret, som innehåller samtliga anställningar i Sverige. Där kan vi både identifiera nya anställningar och mäta företagens storlek månad för månad. Från samma källa får vi information om bransch, om ett företag är privat eller offentligt ägt, dess geografiska placering och ålder, samt om perioder då personer varit utan anställning. Via andra register får vi ytterligare individdata som kön, ålder, högsta utbildning och grundskolebetyg (från årskurs 9, vid 15 års ålder). För de flesta män kan vi också koppla på resultat från mönstringens kognitiva och psykologiska tester.

Vi använder data för perioden 1993–2004. Det ger oss sju år (1993–1999) innan reformen av anställningsskyddet började diskuteras (2000) – och därmed också innan företag kan ha hunnit anpassa sig till de nya reglerna. Efter reformens införande har vi fyra år (2001–2004) där vi kan följa upp effekter på kort och medellång sikt.

I huvudanalyserna fokuserar vi på små företag med mellan 2 och 19 anställda under åren 1993–2004. Ett företag tas bara med i analysen de år det uppfyller storlekskravet. Det betyder att varje företag kan ha mellan en och tolv års-observationer.

3.2 Att mäta selektivitet vid rekrytering

För att mäta hur selektiva företag är vid anställning använder vi olika mått på förmåga bland dem företaget anställer. Dessa är:

1. Skattade individ-fixa effekter från AKM-modellen: ett mått som bygger på en statistisk modell där man tar hänsyn till både individ- och företagsfaktorer för att förklara lön (Abowd, Kramarz och Margolis, 1999)
2. Betyg från grundskolan vid 15 års ålder (årskurs 9-betyg)
3. Testresultat från mönstringen vid 18 års ålder, både för kognitiv förmåga och psykologisk lämplighet

De här måtten skiljer sig åt på flera sätt, men vi fokuserar särskilt på tre saker: hur bra måttet är, hur relevant det är för arbetsgivaren, och hur stor andel av nyanställningarna det täcker. När det gäller kvalitet talar mycket för att de standardiserade testerna – alltså mönstringsresultaten och skolbetygen – är bäst. Forskning visar tydligt att både kognitiva och psykologiska testresultat samvarierar med hur det går på arbetsmarknaden (Lindqvist och Vestman, 2011). På samma sätt är betyg positivt kopplade till framtida löner, särskilt i början av karriären (Farber och Gibbons, 1996; Altonji och Pierret, 2001). AKM-måttet är det minst direkta av våra mått på arbetsförmåga, men det är ändå positivt korrelerat med både kognitiva och psykologiska testresultat, vilket tyder på att det fångar liknande egenskaper (Butschek och Sauermann, 2019).

Av våra mått är det bara skolbetygen som sannolikt är direkt synliga för arbetsgivare, särskilt vid anställning av unga. Mönstringsresultaten är tillgängliga för individen, men information om dem kan inte verifieras av arbetsgivaren och används därför troligen inte i anställningsbeslut. Däremot kan företag genomföra egna kognitiva tester eller försöka bedöma psykologisk lämplighet i intervjuer eller andra bedömningssituationer. De löneskillnader som fångas av AKM-måttet är sannolikt relevanta för arbetsgivare, men denna information är inte tillgänglig för dem. Arbetsgivare kan visserligen se en sökandes arbetslivserfarenhet, men har oftast ingen information om tidigare löner – och än mindre om hur dessa löner jämför sig med liknande personer på samma företag.

Från ett analytiskt perspektiv har alla tre måtten styrkor. AKM-värden kan beräknas för över 85 procent av alla nyanställda, både män och kvinnor i alla åldrar utom de yngsta. För de senare är täckningsgraden runt 50 procent. Det är ett problem, eftersom över en tredjedel av nyanställningarna gäller personer i åldern 15–24 år – och andelen är ännu högre bland kvinnor. Här har betyg en fördel som mått på arbetsförmåga. Vi kan bara observera betyg för personer

födda mellan 1973 och 1982, men detta täcker ändå över 60 procent av 15–24-åringarna, den största åldersgruppen bland nyanställda. Mönstringsresultaten har mycket god täckning upp till 44 års ålder och finns för majoriteten av alla nyanställda män men endast för män.

Inget av måtten är således helt överlägset de andra. Det handlar om en avvägning mellan kvalitet och relevans för arbetsgivaren å ena sidan, och täckning å den andra. Därför väljer vi AKM som vårt huvudsakliga mått på arbetsförmåga, och använder de andra måtten som kompletterande indikatorer för att hantera AKM-måttets svagheter. Till exempel är AKM troligen ett sämre mått för unga personer, eftersom de inte har hunnit vara i arbetslivet så länge; deras löner speglar ännu inte fullt ut deras faktiska förmåga. Därför är det särskilt värdefullt att vi har tillgång till betyg från årskurs 9 för unga män och kvinnor.

3.3 Metod

Vårt mål är alltså att ta reda på om den svenska reformen 2001, som lättade på anställningsskyddet för små företag, påverkade hur selektiva företagen var när de anställde nya medarbetare. Eftersom reformen kom oväntat och bara gällde företag med högst tio anställda, kan vi jämföra hur små företag förändrade sitt rekryteringsbeteende med hur lite större företag – som inte påverkades av reformen – utvecklades under samma period. På så sätt kan vi få en uppfattning av om det är just reformen som ligger bakom eventuella förändringar hos de små företagen.

Vi jämför utvecklingen, sju år före reformen (1993–1999) och fyra år efter att den trädde i kraft (2001–2004). År 2000 ingår inte i huvudanalysen, eftersom reformen ännu inte hade införts men diskuterades under året – vilket kan ha påverkat företagens beteende redan i förväg. Däremot inkluderar vi år 2000 i särskilda analyser för att undersöka om företag förutsåg att reformen skulle implementeras och började anpassa sig redan innan reglerna formellt ändrades.

Vi är särskilt intresserade av lägstanivån av förmåga bland de minst kvalificerade nyanställda på varje företag. Detta är ett mått på hur höga krav företagen ställer när de anställer. För att få ett så rättvisande resultat som möjligt tar vi hänsyn till andra faktorer som också kan påverka hur företag rekryterar, till exempel den lokala arbetslösheten och den ekonomiska utvecklingen i olika delar av landet. Vi jämför dessutom utvecklingen mellan företag av samma storlek, i samma bransch och region.

En viktig förutsättning för att våra jämförelser ska vara meningsfulla är att företagen som påverkades av reformen skulle ha utvecklats på ungefär samma sätt som de företag som inte påverkades – om reformen inte hade genomförts. Det är något vi inte kan visa i efterhand, men vi kan testa om det fanns skillnader

i trender mellan grupperna före reformen. Om utvecklingen var likartad i grupperna före reformen, stärker det vår tilltro till att eventuella skillnader efter reformen faktiskt beror på just reformen.

Vi tittar också närmare på hur effekterna utvecklas år för år. Det hjälper oss att se när effekterna uppstår och om de ökar eller avtar med tiden. Detta visar också om företag förändrade sitt beteende redan innan reformen trädde i kraft, vilket skulle tyda på att de förutsåg förändringen.

Vår analys bygger på antagandet att vi kan dra slutsatser om företags rekryteringsbeteende genom att studera en förändring i anställningsskyddet. Men för att det ska vara meningsfullt att kalla reformen en ”behandling” som kan påverka företagen, måste vi först visa att turordningsreglerna verkligen utgjorde ett hinder för dem före förändringen. I Butschek och Sauermann (2025) visar vi att uppsägningarna ökar i och med reformens införande, vilket indikerar att turordningsreglernas utformning påverkade företagen. I Butschek och Sauermann (2025) visar vi även att det inte finns några tecken på att företag i stor skala försökte ”pressa sig in” under tioanställningsgränsen för att dra nytta av reformen. Där diskuterar vi också varför just företag med upp till 19 anställda är en lämplig jämförelsegrupp i vår analys.

4 Resultat

Tabell 2 visar företagskarakteristika, uppdelat på de företag som omfattades av reformen (behandlingsgruppen) och de som inte gjorde det (kontrollgruppen). I genomsnitt har företagen i behandlingsgruppen 4,5 anställda, medan företag i kontrollgruppen har 14,1 anställda. Företag i behandlingsgruppen är något yngre, har något äldre personal och anställer något fler kvinnor. De betalar i genomsnitt något lägre löner och deras anställda har något färre utbildningsår än kontrollgruppen. Tabellen visar också att företag i behandlingsgruppen mindre ofta är tillverkande företag, att de mer sällan har vuxit jämfört med året innan, och att de oftare har minskat i storlek jämfört med året innan. Även om skillnaderna är små för de flesta av dessa, är alla skillnader statistiskt säkerställda – det vill säga att de sannolikt inte beror på slumpen. För den empiriska analysen utgör dessa skillnader inget problem, eftersom difference-in-differences-metoden tar hänsyn till underliggande skillnader mellan behandlings- och kontrollgruppen.

Tabell 2 Företagskaraktistika efter behandlingsstatus

Kontinuerliga variabler	Behandlade Medelvärde	Kontroll Medelvärde	Skillnad Medelvärde
Antal anställda	4,485	14,061	-9,576***
Företagets ålder	8,419	8,930	-0,511***
Genomsnittlig arbetstagarålder	39,580	38,308	1,271***
Andel kvinnliga arbetstagare	0,407	0,369	0,038***
Genomsnittlig utbildning (år)	11,274	11,340	-0,066***
Genomsnittlig månadslön (100 SEK, 1980)	44,749	46,814	-2,065***
Skattad företagsfixeffekt (AKM-FE)	0,009	-0,043	0,053***
Binära variabler	Andel Ja	Andel Ja	Skillnad
Privatägt	0,991	0,983	0,008***
Tillverkningsföretag	0,098	0,146	-0,048***
Expanderande företag	0,425	0,683	-0,258***
Krympande företag	0,390	0,278	0,112***

Not: Tabellen sammanfattar egenskaper för behandlade företag och kontrollföretag år 1999 i huvudanalyssamplet, och visar skillnader mellan grupperna. Övre delen visar medelvärden för kontinuerliga variabler. Nedre delen visar andelar för dummyvariabler. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

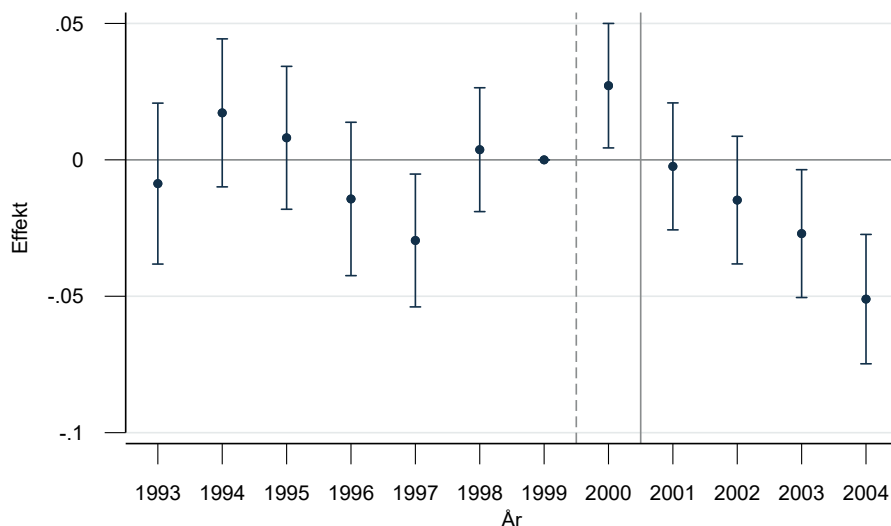
4.1 Effekten av lättandet av anställningsskyddet på företagens lägstanivå för nyanställningar

Vi börjar med att titta på hur reformen påverkade lägstanivån för nyanställdas förmåga – förmågan hos den nyanställda med lägst förmåga – från år till år. Vi vill veta om effekten av reformen på företagens lägstanivå för nyanställningar uppstod direkt eller utvecklades gradvis.

Figur 1 visar utvecklingen mellan 1993 och 2004. Vi ser att före reformen, under åren 1993–1998, finns inga tydliga skillnader mellan företag som påverkades av reformen och företag som inte påverkades. Detta tyder på att grupperna var jämförbara innan reformen infördes. Det stöder antagandet att de skillnader vi ser efter 2001 faktiskt beror på reformen.

Från och med 2002 ser vi att företag som omfattades av reformen anställde något mindre kvalificerade personer än tidigare, sett till den lägsta observerade arbetsförmågan hos nyanställda. Effekten växer över tid, vilket antyder att förändringen i anställningsskyddet hade en gradvis och varaktig påverkan på företagens rekryteringsmönster. År 2000, då reformen diskuterades men ännu inte hade trätt i kraft, ser vi inga förändringar – vilket stämmer med att lagen inte antogs förrän i oktober samma år.

Figur 1 Effekten av anställningsskydd på lägsta rekryteringskvalitet (AKM)



Not: Resultaten bygger på en skattning med företags-fixa effekter. De vertikala staplarna visar 95 procents konfidensintervall. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

Vi har undersökt hur känsliga resultaten är beroende på hur vi mäter arbetsförmåga och vilka jämförelser vi gör. Tabell 3 visar resultaten av olika sätt att göra analysen: OLS med makrovariabler på länsnivå, inklusive interaktioner med behandlingen (kolumn 1) och företagsfixa effekter (kolumn 2). Det vi ser är att effekten av reformen – att företagen sänker sina krav – är likartad i båda varianterna: cirka 2 procent av en standardavvikelse. Det innebär att skillnaden mellan grupperna är liten men stabil.

Tabell 3 Effekten av lättat anställningsskydd på lägstanivån av rekryteringskvalitet (AKM)

	(1) OLS och makro-kontrollvariabler	(2) Fixa effekter
Effekt	-0,0231*** (0,0068)	-0,0216*** (0,0076)
Antal observationer	876 832	876 832
Antal företag	279 459	279 459
Justerat R ²	0,0180	0,0126

Not: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Standardfel är klustrade på företagsnivå. Den beroende variabeln är lägsta rekryteringskvalitet (AKM). Rekryteringskvalitet mäts med AKM-arbets effekter uppskattade för åren t–7 till t–1 för en individ som anställs i år t. År 2000 är exkluderat för att utesluta förväntnings-effekter.

Som vi nämnt tidigare är vårt huvudmått på arbetsförmåga en skattning av individers produktiva värde på arbetsmarknaden baserad på tidigare löneinkomster (AKM). Detta mått fungerar inte lika bra för yngre personer, eftersom de ännu inte har varit så länge i arbetslivet. Därför kompletterar vi analysen med andra mått: betyg från grundskolan, samt kognitiva och psykologiska testresultat från mönstringen. Tabell 4 visar resultaten när vi använder dessa alternativa mått. Här ser vi att effekten av reformen är tydligast när vi använder skolbetyg eller psykologiska tester, och något svagare när vi använder kognitiva tester.

Tabell 4 Effekt av anställningsskydd på olika mått av lägsta rekryteringskvalitet

	Årskurs 9 betyg	Kognitiva testresultat	Psykologiska testresultat
Effekt	-0,0678*** (0,0097)	-0,0195** (0,0085)	-0,0408*** (0,0091)
Antal observationer	494 273	610 649	591 364
Antal företag	209 895	233 034	229 682
Adjusterat R ²	0,0089	0,0067	0,0062

Not: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Standardfelen är klustrade på företagsnivå. Företagsfixa effekter är inkluderade (samma som i kolumn 2 i Tabell 3). År 2000 är exkluderat för att utesluta effekter som beror på att företag förutser förändringen.

Vad kan förklara att resultaten ser olika ut beroende på vilket mått vi använder? En viktig förklaring är att vissa mått, som betyg, är synliga för arbetsgivare, medan andra, som mönstringstester och AKM, inte är det. Eftersom arbetsgivare oftare ser betyg i en jobbsökan, särskilt för unga personer, kan de påverkas mer av sådana uppgifter när de gör sina rekryteringar. Detta stämmer med tidigare forskning som visar att betyg spelar större roll tidigt i karriären, medan andra indikatorer på förmåga blir viktigare längre fram. Det är därför rimligt att vi ser större förändringar i företagets krav när vi tittar på betyg, jämfört med andra mått. En annan möjlig förklaring är att företagen sänkte sina krav främst för unga personer. Vi ser i våra data att så är fallet: effekten av reformen är tydligare för företag som anställde unga personer. För äldre personer kan arbetsgivarna ha andra sätt att bedöma arbetsförmåga – till exempel arbetslivserfarenhet eller referenser – som vi inte fångar i våra data. Slutligen kan skillnaderna också bero på hur bra måtten är. AKM-måttet fungerar, som sagt, troligen sämre för unga personer, eftersom de inte hunnit arbeta tillräckligt länge för att vi ska kunna göra tillförlitliga uppskattningar av deras arbetsförmåga. Det kan göra att effekten ser mindre ut med detta mått än med betyg.

4.2 Skillnader beroende på i vilken utsträckning företag påverkades

Reformen påverkade inte alla små företag i samma utsträckning. Som vi beskrev tidigare gällde det största undantaget från turordningsreglerna de allra minsta företagen – de med bara två eller tre anställda. För dessa innebar reformen i praktiken att anställningsskyddet togs bort helt. Därefter minskade reformens genomslag gradvis upp till och med företag med tio anställda.

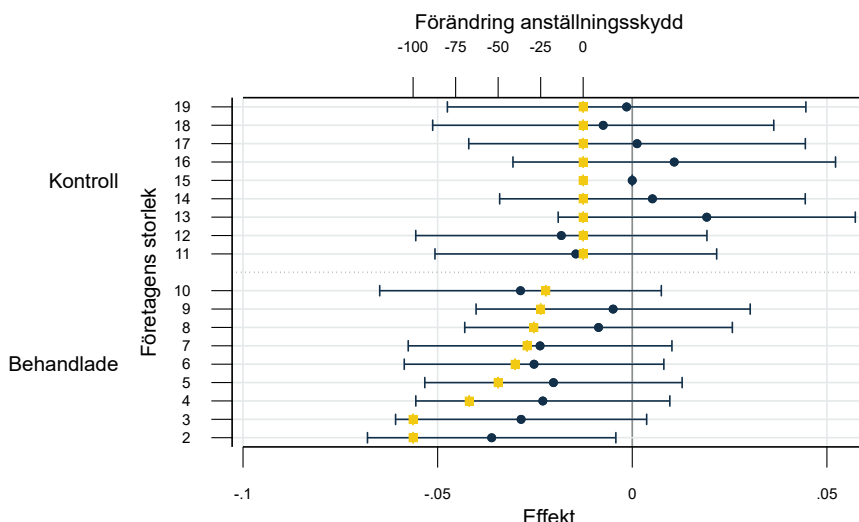
Den här variationen illustreras i Figur 2. De mörkgrå punkterna visar hur mycket anställningsskyddet lättades beroende på företagsstorlek. I samma figur visar vi också resultat från en analys där vi jämför effekten av reformen för företag i olika storleksgrupper. Resultaten visar att effekten på företagens lägstanivå vid rekrytering är störst för de allra minsta företagen, och att den minskar i takt med att företagsstorleken ökar. De ljusgrå diamantmarkeringarna i figuren visar resultat från en version av analysen där vi inte tar hänsyn till företagsfixa effekter, det vill säga där vi inte kontrollerar för skillnader mellan företag som är konstanta över tid. Även om resultaten för större företag är mindre precisa – eftersom vi har färre observationer där – så förstärker Figur 2 bilden av att rekryteringskraven sänktes mest där reformen bet hårdast.

4.3 Konsekvenser för arbetstagare i utsatta grupper

Vi har visat att 2001 års reform av anställningsskyddet minskade företags lägstanivå i termer av rekryteringskvalitet. Det förefaller rimligt att anta att denna sänkning av rekryteringströskeln gynnade mindre produktiva arbetstagare, som därigenom lättare kunde få anställning. I detta avsnitt försöker vi testa denna hypotes genom att undersöka hur turordnings-reformen påverkade anställnings-utsikterna för grupper som är missgynnade på arbetsmarknaden.

Vi undersöker effekterna för unga arbetssökande, utrikes födda och långtidsarbetslösa. Dessa grupper definieras utifrån egenskaper som inte direkt mäter förmåga (demografi) respektive ett indirekt mått på detsamma (arbetslöshet).

Figur 2 Variation i effekten av anställningsskydd efter företagsstorlek

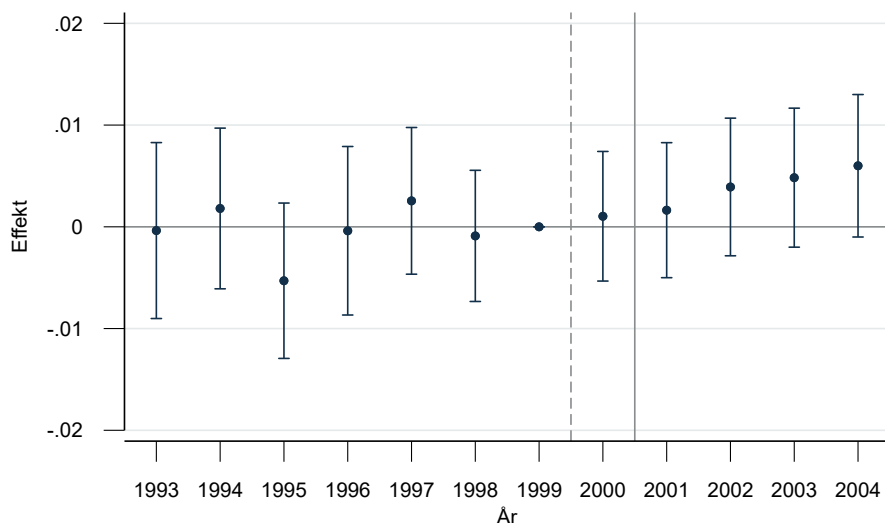


Not: Punkterna visar effekten av turordningsreglerreformen på lägsta rekryteringskvalitet från en OLS-specifikation (utan företagsfixa effekter) med makrovariabler på länsnivå interagerade med behandlings- och årsindikatorer. De horisontella staplarna visar 95 procents konfidensintervall. Standardfelen är klustrade på företagsnivå. De gula punkterna illustrerar reformens genomslag i termer av den procentuella förändringen av andelen arbetstagare som skyddas av turordningsreglerna. Referenskategori för företagsstorlek, 15, är vald så att den ungefär sammanfaller med medelvärde av förskattade DiD-koefficienterna för företag i kontrollgruppen.

4.3.1 Unga arbetssökande

Vi fokuserar på individer i åldern 15–24 år, vilket är den grupp som ILO och OECD använder i definitionen av ungdomsarbetslöshet. Figur 3 visar årsvisa estimat av reformens effekt på andelen nyanställda i denna åldersgrupp. Skattingarna utan företagsfixa effekter – där vi inte kontrollerar för förändringar i urvalet – är svårtolkade på grund av icke-parallella (och icke-linjära) trender före reformen, även om de antyder ett trendbrott runt reformåret. Estimaten med företagsfixa effekter visar däremot parallella trender före reformen. Dessa resultat tyder på en liten men positiv effekt på andelen unga nyanställda.

Figur 3 Effekten av lättandet av anställningsskyddet på andelen nyanställningar i åldern 15–24 år

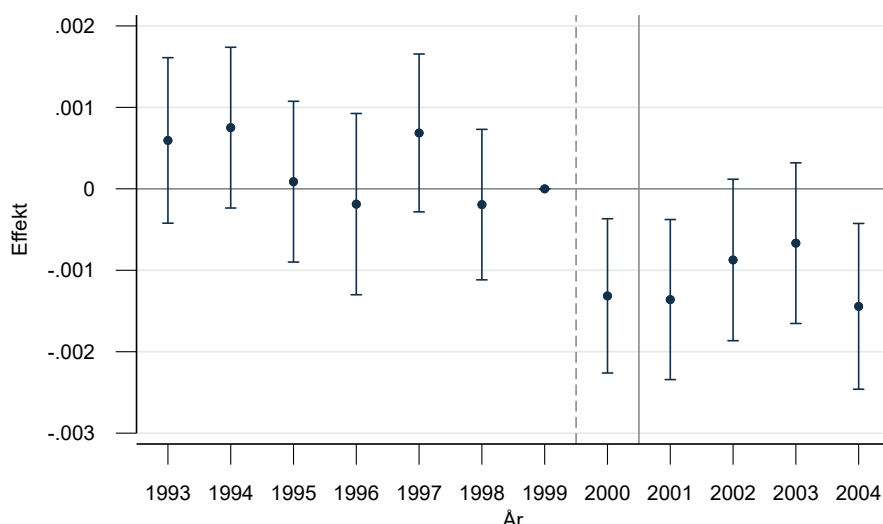


Not: Resultaten bygger på en skattning med företags-fixa effekter. Vertikala staplar visar 95 procents konfidensintervall. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

4.3.2 Utrikes födda arbetstagare

Vi undersöker sedan om reformen gynnade utrikes födda arbetstagare. Vi skattar nu vår modell med andelen nyanställda födda utanför Norden eller EU15 som utfall. Denna snäva definition syftar till att fånga grupper som sannolikt är mer missgynnade på arbetsmarknaden än till exempel andra skandinaver eller tyskar. Resultaten visas i Figur 4. I specifikationerna med företagsfixa effekter finner vi inget stöd för att behandlade företag ökade andelen utrikes födda bland nyanställda. Däremot ser vi en tydlig ökning i specifikationen utan företagsfixa effekter (se Butschek och Sauermann, 2025). Vi tolkar skillnaden mellan de två resultaten som driven av en förändring i företagsstrukturen: reformen tycks ha ökat inflödet (eller minskat utflödet) av företag som tenderar att anställa utrikes födda. Ur ett arbetstagarperspektiv är detta positivt oavsett om det beror på att befintliga företag ändrat beteende eller att fler inkluderande företag kommit in på marknaden (även om detta bortser från eventuella skillnader i jobbkvalitet). Vi tolkar därför resultaten som ett tecken på förbättrade anställningsmöjligheter för utrikes födda.

Figur 4 Effekten av lättandet av anställningsskyddet på andelen utrikes födda bland nyanställda

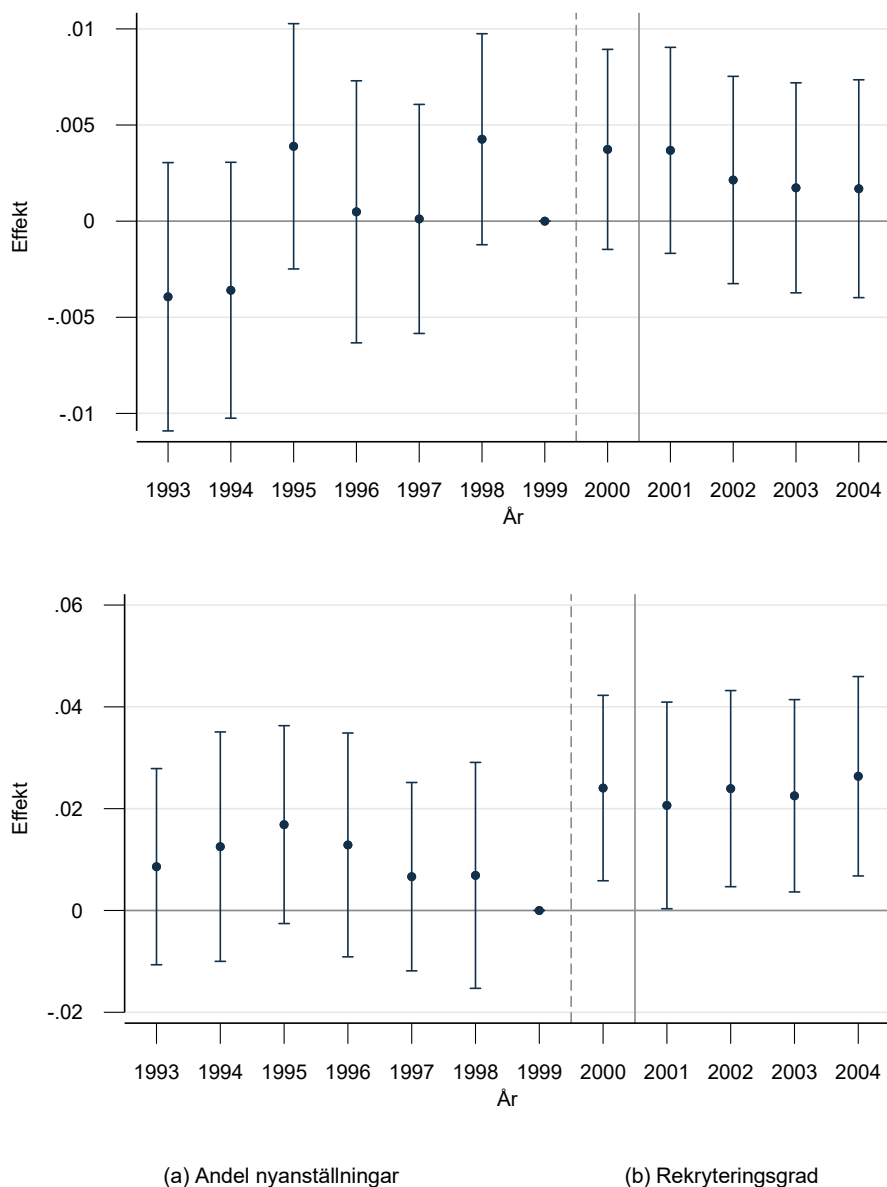


Not: Resultaten bygger på en skattning med företags-fixa effekter. De vertikala staplarna visar 95 procents konfidensintervall. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

4.3.3 Långtidsarbetslösa

Slutligen undersöker vi om reformen förbättrade situationen för långtidsarbetslösa. Bjuggren och Skedinger (2018) visar att reformen ökade andelen nyanställda som varit öppet arbetslösa eller deltagit i arbetsmarknadspolitiska program. Vi använder detaljerade data över sysselsättning för att definiera långtidsarbetslösa som individer som inte syns i våra register under minst ett år. Med denna definition skattar vi reformens effekt på andelen långtidsarbetslösa bland nyanställda. Panel (a) i Figur 5 visar att denna andel förblev relativt konstant runt reformåret. Notera dock att även om andelen är konstant, kan gruppens anställningsmöjligheter ha förbättrats om det totala antalet rekryteringar i behandlade företag ökade. Detta är precis vad vi finner: Panel (b) i Figur 5 visar att det absoluta rekryteringsantalet ökade.

Figur 5 Effekt av lättandet av anställningsskyddet på rekrytering av långtidsarbetslösa



Not: Figuren visar årsvisa skattningar av effekten av reformen av turordningsreglerna på (a) andelen nyanställningar från långtidsarbetslöshet (sammanhängande 12 månader eller mer); eller (b) rekryteringsgraden av långtidsarbetslösa (antalet nyanställda från minst 12 månaders arbetslöshet dividerat med företagets antal anställda föregående år). Resultaten bygger på en skattning med företags-fixa effekter. De vertikala staplarna visar 95 procents konfidensintervall. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

5 Slutsats

I denna studie undersöker vi hur ett lättande av anställningsskyddet påverkar företags urval av arbetstagare. Vi visar att utformningen av anställningsskyddet påverkar både arbetsmarknadens effektivitet (via kvaliteten på matchningen mellan arbetstagare och företag) och fördelningsmässiga aspekter (genom att skapa jobbmöjligheter för de minst produktiva arbetstagarna).

Vi utnyttjar variation i anställningsskyddet som uppstod i samband med 2001 års reform av turordningsreglerna för att analysera orsakssamband. Detta gör det möjligt att testa om och hur lägre kostnader för uppsägning gör företag mindre strikta i sitt urval av arbetstagare. Med individdata som täcker hela den svenska arbetskraften samt flera olika mått på arbetsförmåga, visar vi först att företag reagerade på den nya lagstiftningen, tidigare skyddade anställda sas upp i större utsträckning (se Butschek och Sauermann, 2025). Vi visar därefter belägg för att reformen av turordningsreglerna sänkte lägstanivån i termer av arbetsförmåga bland anställda i påverkade företag. Resultatet att anställningsskyddet direkt påverkar företags urvalsprocesser ligger i linje med tidigare litteratur (Marinescu, 2009; Bjuggren och Skedinger, 2018).

I Butschek och Sauermann (2025), presenterar vi fler resultat och diskuterar våra huvudresultat utifrån två dimensioner: För det första undersöker vi förklaringar som har att göra med efterfrågan på arbete. Utifrån idén att nya anställdas tidigare kopplingar till befintliga anställda kan användas som proxy för hur intensiv urvalsprocessen är, analyserar vi om anställningar via referenser påverkades av reformen. Resultaten av dessa analyser är osäkra. Vi försöker därför i stället utesluta förklaringar som har att göra med utbudssidan. Även om vi inte helt kan utesluta att reformen fick lågproduktiva arbetstagare att anstränga sig mer för att få jobb i behandlade företag, kan vi visa att högproduktiva arbetstagare inte undvek dessa företag efter reformen. Vi undersöker två möjliga mekanismer bakom effekten på urvalet av arbetstagare: för det första att företag sänker sina rekryteringströsklar när de anställer fler personer (Pries och Rogerson, 2005). För det andra att behandlade företag accepterar sökande med lägre kvalitet för ett givet antal anställningar – exempelvis för att urval under anställning blir mer attraktivt än urval före anställning. Vi kan inte kvantifiera dessa mekanismers relativa betydelse, bland annat eftersom de inte utesluter varandra, och vi finner inte heller tydligt stöd för att den senare spelar någon roll. Våra resultat ger dock stöd för den första mekanismen: vi finner att företagens rekryteringsvolym och rekryteringströsklar är nära sammankopplade.

Referenser

- Abowd, John M och Francis Kramarz. 2003. "The costs of hiring and separations." *Labour Economics*, 10(5):499 – 530.
- Abowd, John M, Francis Kramarz och David N Margolis. 1999. "High wage workers and high wage firms." *Econometrica* 67(2):251–333.
- Altonji, Joseph G och Charles R Pierret. 2001. "Employer learning and statistical discrimination." *Quarterly Journal of Economics* 116(1):313–350.
- Bentolila, Samuel och Giuseppe Bertola. 1990. "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?" *Review of Economic Studies* 57(3):381–402.
- Bjuggren, Carl Magnus. 2018. "Employment protection and labor productivity." *Journal of Public Economics* 157:138–157.
- Bjuggren, Carl Magnus och Per Skedinger. 2018. "Does job security hamper employment prospects?" IFN Working Paper 1255 Research Institute of Industrial Economics.
- Böckerman, Petri, Per Skedinger och Roope Uusitalo. 2018. "Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data." *Labour Economics* 51:48–62.
- Bornhäll, Anders, Sven-Olov Daunfeldt och Niklas Rudholm. 2017. "Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment." *Industrial and Corporate Change* 26(1):169– 185.
- Butschek, Sebastian och Jan Sauermann. 2025. "The Effect of Employment Protection on Firms' Worker Selection", IFAU Working Paper 2025:22
- Butschek, Sebastian och Jan Sauermann. 2019. "Can estimated AKM individual fixed effects approximate cognitive ability?" Unpublished, Stockholm University.
- Cahuc, Pierre, Franck Malherbet och Julien Prat. 2019. "The Detrimental Effect of Job Protection on Employment: Evidence from France." CEPR Discussion Paper DP13767 CEPR.
- Farber, Henry S och Robert Gibbons. 1996. "Learning and wage dynamics." *Quarterly Journal of Economics* 111(4):1007–1047.
- Garibaldi, Pietro och Giovanni L. Violante. 2005. "The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities." *Economic Journal* 115(506):799–832.

- Holmlund, Bertil och Donald Storrie. 2002. "Temporary work in turbulent times: the Swedish experience." *Economic Journal* 112(480):F245–F269.
- Lindbeck, Assar, Mårten Palme och Mats Persson. 2006. "Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment." CESifo Working Paper Series 1687 CESifo Group Munich.
- Lindqvist, Erik och Roine Vestman. 2011. "The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment." *American Economic Journal: Applied Economics* 3(1):101–128.
- Marinescu, Ioana. 2009. "Job security legislation and job duration: evidence from the United Kingdom." *Journal of Labor Economics* 27(3):465–486.
- Micco, Alejandro, och Pablo Muñoz. 2024. "The Impact of Extending Employment Protection to Agency Workers on Firms." *American Economic Journal: Macroeconomics* 16 (1): 66–101.
- Olsson, Martin. 2009. "Employment protection and sickness absence." *Labour Economics* 16(2):208–214.
- Olsson, Martin. 2017. "Direct and Cross Effects of Employment Protection: The Case of Parental Childcare." *Scandinavian Journal of Economics* 119(4):1105–1128.
- Pallais, Amanda. 2014. "Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets." *American Economic Review* 104(11):3565–99.
- Pries, Michael och Richard Rogerson. 2005. "Hiring policies, labor market institutions, and labor market flows." *Journal of Political Economy* 113(4):811–839.
- SFS. 1982. 80, Lag om anställningsskydd. Statens författningssamling.
- SFS. 1993. 1496, Lag om anställningsskydd. Statens författningssamling.
- Sjöberg, Ola. 2009. "Temporary work, labour market careers and first births in Sweden." Working Paper 2009:7 SPaDE, Stockholm University Stockholm.
- Skedinger, Per. 2008. Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen? SNS Förlag.
- von Below, David och Peter Skogman Thoursie. 2010. "Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden." *Labour Economics* 17(6):987–997.

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