

Turordningsregler och selektion vid uppsägning

Martin Häggkvist

Turordningsregler och selektion vid uppsägning^a

av

Martin Häggkvist^b

2026-09-29

Sammanfattning

Hur mycket är arbetsgivare villiga att betala för att kringgå turordningsreglerna? Syftet med turordningsregler är att skydda anställda med lång anställningstid från uppsägning. Genom att använda detaljerade varseldata samkörda med administrativa register identifierar jag gruppen av arbetstagare som riskerar uppsägning och konstruerar kontrafaktiska uppsägningslistor baserade på den lagstadgade turordningen. Jag finner att arbetsplatser där de nyanställda har hög produktivitet jämfört med arbetstagare med längre anställningstid är mindre benägna att följa turordningen. En ökning av nyanställdas relativa produktivitet med en standardavvikelse minskar följsamheten med 7,7 procentenheter. För att kringgå den lagstadgade turordningen erbjuder arbetsgivare högre avgångsvederlag och längre uppsägningstid till arbetstagare med längre anställningstid, vilket tyder på att företag betalar för rätten att behålla mer produktiv personal.

^a Rapporten är en sammanfattning av den engelska forskningsuppsatsen Häggkvist (2026). Jag vill tacka mina handledare Peter Fredriksson och Jonas Cederlöf för värdefulla kommentarer. Dessutom har Dogan Gülümser, Henrik Hällersfors, Pawel Krolkowski, Olof Rosenqvist, Oskar Nordström Skans, Jan Sauermann, Johan Vikström samt deltagarna vid Uppsala Labor Groups seminarium bidragit med återkoppling. Finansiellt stöd från FORTE mottages tacksamt.

^b martin.haggkvist@nek.uu.se; Uppsala universitet

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Bakgrund	4
3	Data och metod.....	6
4	Resultat	8
5	Skillnader mellan olika arbetsställen	12
6	Slutsatser.....	13
	Referenser	15

1 Inledning

En omfattande forskningslitteratur dokumenterar en stor variation av arbetsmarknadskonsekvenser av anställningsskydd (Hopenhayn och Rogerson 1993; Lazear 1990; Pissarides 2001). Ett vanligt exempel på anställningsskydd är turordningsregler, som dikterar vilka arbetstagare som bör sägas upp först vid en personalneddragning. Även om turordningsreglerna ofta motiveras med att de skyddar äldre eller mer erfarna arbetstagare begränsar de också arbetsgivarens möjligheter att välja vilka arbetstagare de kan behålla (Belot m.fl. 1994). Följaktligen innebär turordningsreglerna en potentiell avvägning mellan att skydda sårbara arbetstagare och företagets handlingsfrihet. Samtidigt finns det mycket lite kvantitativ forskning rörande om, när och hur företag kringgår eller följer den lagstadgade turordningen. Detta är potentiellt viktigt eftersom det påverkar vilka arbetstagare som löper störst risk att förlora jobbet.

Lagen om anställningsskydd föreskriver ”sist in, först ut”, det vill säga att anställda med kort anställningstid ska sägas upp först vid en personalneddragning (SFS, 1982). Samtidigt är regeln *semidispositiv*, vilket innebär att arbetsgivare kan komma överens med facket om en alternativ uppsägningsordning som i så fall prioriteras över den lagstadgade ordningen. I avsaknad av en sådan överenskommelse är företaget tvunget att säga upp dem med kortast anställningstid. Sålunda ger lagen fackföreningarna ett potentiellt påtryckningsmedel i förhandlingar om vilka som i slutändan blir uppsagda. Denna förhandlingsfördel är potentiellt sett mer betydelsefull i situationer där de anställda med kortast anställningstid inte är de individer som arbetsgivaren önskar säga upp. Eftersom avsteg från den föreskrivna ordningen kan ske i utbyte mot eftergifter, såsom mer generösa avgångsvederlag eller förlängda uppsägningstider, är det potentiellt kostsamt för arbetsgivare att förmå facket att frångå standardlistan över uppsagda arbetstagare.

I denna studie undersöker jag vid vilka tillfällen arbetsgivare och fackföreningar är mest benägna att följa eller kringgå principen om sist-in-först-ut, samt hur mycket arbetsgivare är villiga att betala för att behålla nyanställda arbetstagare genom antingen avgångsvederlag eller längre uppsägningstid för arbetstagare med längre anställningstid.

Turordningsreglerna är ett av de mest omdiskuterade inslagen i anställningsskyddet i Sverige. Medan fackföreningarna ofta pekar på dessa regler som en hörnsten för trygghet på arbetsmarknaden som förhindrar godtyckliga uppsägningar (Lund 2013), menar många arbetsgivare att de hämmar företagets långsiktiga tillväxt genom att göra det svårare att behålla nyckelpersonal, minska rörligheten på arbetsmarknaden och öka administrativa kostnader (Svenskt Näringsliv 2009). Samtidigt menar vissa kritiker att debatten delvis är symbolisk

och påpekar att anställda med längre anställningstid i praktiken sällan skyddas eftersom arbetsgivare har åtskilliga sätt att kringgå reglerna (Calleman, 2011). Denna uppfattning har dock ifrågasatts av flera studier som visar att regeln faktiskt påverkar en rad arbetsmarknadsutfall (t.ex. Bjuggren 2018). Mot bakgrund av dessa motstridiga perspektiv är det intressant att dokumentera var och när företag faktiskt avviker från turordningsreglerna för att förstå hur denna lagstiftning fungerar i praktiken.

Resultaten visar att det finns stora skillnader mellan arbetsställen i följsamheten med den lagstadgade turordningen. Huvudresultatet är att arbetsställen med relativt produktiva nyanställda tenderar att göra fler avsteg från turordningen jämfört med andra arbetsställen. Detta tyder på att arbetsgivare är mer benägna att driva igenom avsteg från sist-in-först-ut-principen när kostnaden för att följa den lagstadgade ordningen är hög. Vidare visar resultaten att arbetsställen med låg följsamhet med den lagstadgade turordningen tenderar att betala högre avgångsvederlag och ge mer generös uppsägningstid. Detta indikerar att avstegen kommer till en kostnad för företagen – att facken kräver mer generösa avgångsvillkor samtidigt som företagen får ökad flexibilitet i vilka som blir uppsagda.

2 Bakgrund

Turordningsreglerna regleras i lagen om anställningsskydd (SFS, 1982). Lagen föreskriver att nyanställda arbetstagare måste sägas upp före de med längre anställningstid i företaget. I fall där anställningstiden är lika ges äldre arbetstagare företräde och får behålla anställningen. Lagstiftningen tillämpas på arbetsplats- och kollektivavtalsnivå i så kallade turordningskretsar.¹ Ett annat viktigt inslag är företrädesrätten till återanställning för arbetstagare med minst 12 månaders anställningstid, förutsatt att arbetstagaren bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet och har uttryckt ett önskemål om återanställning före uppsägningen.²

Ett viktigt inslag i lagstiftningen är att arbetsgivare och fackföreningar kan komma överens om att avvika från den föreskrivna ordningen och upprätta en alternativ så kallad avtalsturlista över arbetstagare. När en arbetsgivare avser att dra ner på personal är arbetsgivaren skyldiga att inleda förhandlingar med

¹ Facket har möjlighet att kräva att flera arbetsställen på samma ort ska anses som samma turordningskrets.

² Under studieperioden fanns det flera uttryckliga undantag i lagstiftningen. Arbetstagare som fyllt 67 år, familjemedlemmar till arbetsgivaren och chefer omfattades inte. Dessutom fanns ett undantag som innebar att företag med som flest 10 anställda kunde undanta två anställda från turordningen.

fackföreningen för att fastställa uppsägningsordningen.³ Dessa förhandlingar resulterar i en lista över arbetstagare som ska varslas.

Arbetsgivaren och facket har fullt handlingsutrymme gällande vem som väljs ut för uppsägning, under förutsättning att de når en överenskommelse, medan den enskilda arbetstagaren inte har något inflytande över vem som sägs upp eller behålls. Den alternativa listan kan till exempel konstrueras genom att använda mer finkorniga turordningskretsar inom vilka rangordningen sker. Om indelningarna till exempel är snävare än hela den grupp som omfattas av kollektivavtalet får arbetsgivaren ett större handlingsutrymme att besluta om vem som ska sägas upp (Calleman, 1999).

Om arbetsgivaren och facket inte lyckas nå en överenskommelse tillämpas principen om sist-in-först-ut, vilket innebär att uppsägningarna styrs av anställningstid vid företaget. I sådana fall måste arbetsgivaren behålla de arbetstagare med längst anställningstid – vilka inte nödvändigtvis är samma arbetstagare som skulle ha behållits i avsaknad av lagen. Detta ger fackföreningen förhandlingsstyrka, eftersom arbetsgivaren i många fall kan tänkas vilja avgöra vilka som blir uppsagda.

Medan arbetsgivare sannolikt prioriterar företagets framtida effektivitet och därför strävar efter att behålla de mest produktiva arbetstagarna, är det troligt att fackföreningarna förespråkar generösa avgångsvederlag eller förlängda uppsägningstider för de uppsagda arbetstagarna.⁴ Enkätdata tyder på att i 90 procent av de fall där standardordningen frångicks inkluderade överenskommelsen också någon form av förmåner utöver vad lagen kräver, oftast förlängda uppsägnings-tider eller avgångsvederlag (s. 306 i SOU (2020)).

Även om kvantitativa belägg kring arbetsgivarnas och fackföreningarnas motiv är sällsynta, finner Saez m.fl. (2023) att lågutbildade äldre anställda löper större risk att sägas upp när de når pensionsåldern eftersom de då inte längre omfattas av turordningsreglerna. Det finns också viss kvalitativ evidens som tyder på att fackföreningar föredrar att följa anställningstid av hänsyn till mer seniora medarbetare, eftersom tiden till nytt jobb potentiellt är längre för dem (Calleman 1999).

Enkätstudier indikerar att många arbetsgivare uppfattar den lagstadgade ordningen som ett hinder. I en undersökning från 2009 uppgav 50 procent av arbetsgivarna att de sannolikt skulle undanta vissa arbetstagare från turordningen

³ Se Medbestämmandelagen (MBL).

⁴ Fackföreningens hänsyn i förhandlingen är inte uppenbara på förhand. Exempelvis kan fackföreningar i vissa fall föredra att behålla högproduktiva arbetstagare för att säkerställa företagets långsiktiga överlevnad. Fackföreningarna har dock starkt motsatt sig lagstiftning som skulle ge arbetsgivarna större handlingsutrymme över vilka arbetstagare som sägs upp (Gideonsson och Rehnström 2020).

i händelse av nedskärningar, och 32 procent hade redan gjort det under det föregående året (Svenskt Näringsliv, 2009). Bland dem som hade frångått den lagstadgade ordningen uppgav nästan alla (93 procent) att möjligheten att undanta arbetstagare från sist-in-först-ut-principen var avgörande för företagets fortlevnad.

3 Data och metod

För att undersöka efterlevnaden av turordningsreglerna använder jag detaljerade registerdata över varsel om uppsägning som samlats in av Arbetsförmedlingen för Sverige mellan 2005 och 2019. Dessa data är länkade till en mängd andra register från SCB, bland annat information om inkomst, demografi och yrke. Urvalet består av anställda i Sverige med minst ett års anställningstid. Eftersom registerdata saknar information om kollektivavtal approximeras turordningskretsarna utifrån arbetsplats och tvåsiffrig yrkeskod (Cederlöf 2024).

Analysen begränsas till partiella neddragningar (ej hela nedläggningar) i kretsar om 10–50 anställda. För varje krets rekonstruerar jag den lagstadgade turordningen baserat på individernas anställningstid vid företaget. Sedan undersöker jag vilka som faktiskt blev varslade och vilka som inte blev det inom varje turordningskrets utifrån vilka som arbetade vid arbetsstället i samma månad som varslet skedde. Jag definierar efterlevnaden som andelen av dem med kortast anställningstid som faktiskt blev varslade.

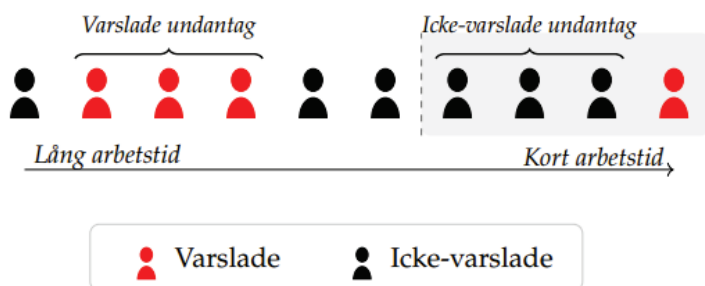
Figur 1 visar två exempel på hur detta går till. Varje rad motsvarar en turordningskrets med varierande grad av efterlevnad. Individerna är rangordnade efter anställningstid, där de med kortast anställningstid är längst till höger. I båda fallen är det fyra av tio individer som varslas, vilka markeras i rött. Det övre exemplet, Scenario A, har högre efterlevnad eftersom tre av fyra (75 procent) av de med kortast anställningstid blir uppsagda, medan endast en av fyra (25 procent) blir det i det nedre exemplet, Scenario B.

Figur 1 Exempel på turordningskretsar med hög och låg efterlevnad

SCENARIO A: HÖG EFTERLEVNAD (75 %)



SCENARIO B: LÅG EFTERLEVNAD (25 %)



Not: Figuren visar två exempel på turordningskretsar med tio arbetstagare vardera, varav fyra blir uppsagda. Arbetstagarna är rangordnade efter anställningstid, där de med kortast anställningstid är längst till höger. Varslade arbetstagare markeras i rött medan icke-varslade markeras i svart. Vid perfekt efterlevnad av sist-in-först-ut blir de fyra längst till höger varslade.

Ett syfte med studien är även att undersöka om arbetsgivare gör fler undantag från den lagstadgade turordningen i de fall då individer med kort anställningstid har hög produktivitet jämfört med arbetstagare med längre anställningstid i samma roll. För att undersöka detta skattar jag ett mått på produktiviteten för de anställda som utgår från deras löner vid tidigare anställningar. Intuitionen med måttet är att fånga den del av lönen som följer med när en viss person byter arbetsställe.⁵ Idén är att arbetstagare som tenderar att få en lönepremie jämfört med kollegor oavsett var de arbetar får det på grund av att deras produktivitet är högre.

Sedan räknar jag för varje krets ut skillnaden i genomsnittlig produktivitet mellan de med kortast anställningstid och resterande arbetstagare. Ett högt värde indikerar att de nyanställda är relativt produktiva jämfört med andra inom samma

⁵ Se Häggkvist (2026) för en mer utförlig beskrivning om hur måttet estimeras samt för- och nackdelar jämfört med andra produktivitetsmått. Måttet korrelerar positivt med skolbetyg och intelligenstester från mönstringsdata.

yrke på arbetsplatsen. Jag återkommer till sambandet mellan detta mått och följsamheten med sist-in-först-ut-principen.

Analysurvalet (Tabell 1) omfattar cirka 1 900 varsel och 50 000 arbetstagare. Resultaten visar att de varslade är negativt selekterade med lägre inkomst, kortare arbetslivserfarenhet och lägre utbildningsnivå jämfört med icke-varslade.

Tabell 1 Deskriptiv statistik

Panel A: Arbetstagare								
	Faktisk varselstatus				Teoretisk varselstat. (sist-in-först-ut)			
	Ej varslade		Varslade		Ej varslade		Varslade	
Log inkomst t-1	12,65	(0,513)	12,48	(0,575)	12,68	(0,476)	12,39	(0,647)
Anställningstid	115,6	(84,16)	86,21	(76,78)	126,2	(83,97)	51,33	(48,59)
Arbetare	0,552	(0,497)	0,623	(0,485)	0,554	(0,497)	0,618	(0,486)
Tjänsteman	0,448	(0,497)	0,377	(0,485)	0,446	(0,497)	0,382	(0,486)
Rang i krets	0,549	(0,283)	0,420	(0,286)	0,615	(0,244)	0,204	(0,177)
Ålder (år)	43,57	(11,13)	41,36	(12,65)	44,69	(11,07)	37,70	(11,46)
Kvinna	0,307	(0,461)	0,322	(0,467)	0,313	(0,464)	0,303	(0,460)
Utrikes född	0,139	(0,345)	0,182	(0,386)	0,140	(0,347)	0,177	(0,382)
Högskola	0,268	(0,443)	0,232	(0,422)	0,256	(0,436)	0,272	(0,445)
Gift	0,444	(0,497)	0,401	(0,490)	0,453	(0,498)	0,374	(0,484)
Observationer	38 098		11 633		38 098		11 633	
Panel B: Turordningskretsar								
Kretsstorlek	26,48	(11,50)						
Händelsestorlek	6,194	(4,697)						
Företagsstorlek	1 472	(2 692)						
Arbetsplatsstorlek	219	(482)						
Rationalisering	0,490	(0,500)						
Låg efterfrågan	0,258	(0,437)						
Annat	0,252	(0,434)						
Observationer	1 878							

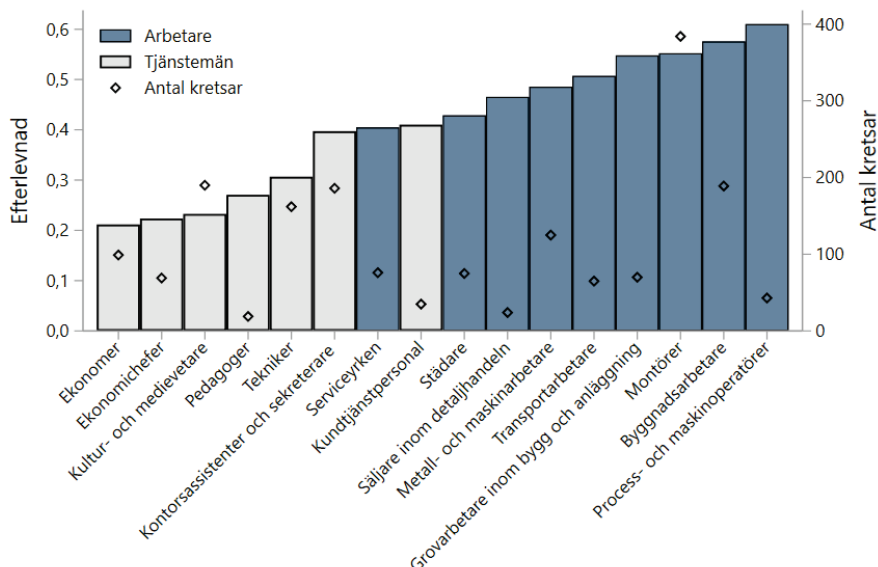
Not: Tabellen visar medelvärden (andelar om inget annat anges) och standardavvikelser (i parentes) för arbetstagarna i studien. Panel A visar deskriptiv statistik på arbetstagarnivå uppdelat på huruvida de faktiskt är varslade eller inte, samt den uppdelning som hade gällt vid perfekt efterlevnad av sist-in-först-ut-principen. Panel B visar information på turordningskretsens nivå. Raderna "Rationalisering" och "Låg efterfrågan" syftar på anledningen till varslat.

4 Resultat

I ett första steg är det intressant att undersöka hur stor efterlevnaden är i olika yrkeskategorier. Figur 2 visar den genomsnittliga efterlevnaden för ett urval yrkesgrupper. Den genomsnittliga efterlevnaden över alla turordningskretsar är 42,5 procent, vilket motsvarar att 3,56 arbetstagare med kort anställningstid undantas från turordningen. Grå staplar markerar tjänstemannayrken, medan blå staplar representerar arbetaryrken. Den genomsnittliga efterlevnaden är generell

högre i turordningskretsar för arbetare. En potentiell förklaring till detta mönster är att arbetaryrken tenderar att ha mer väldefinierade arbetsuppgifter än tjänstemannayrken, vilket försvårar avsteg.

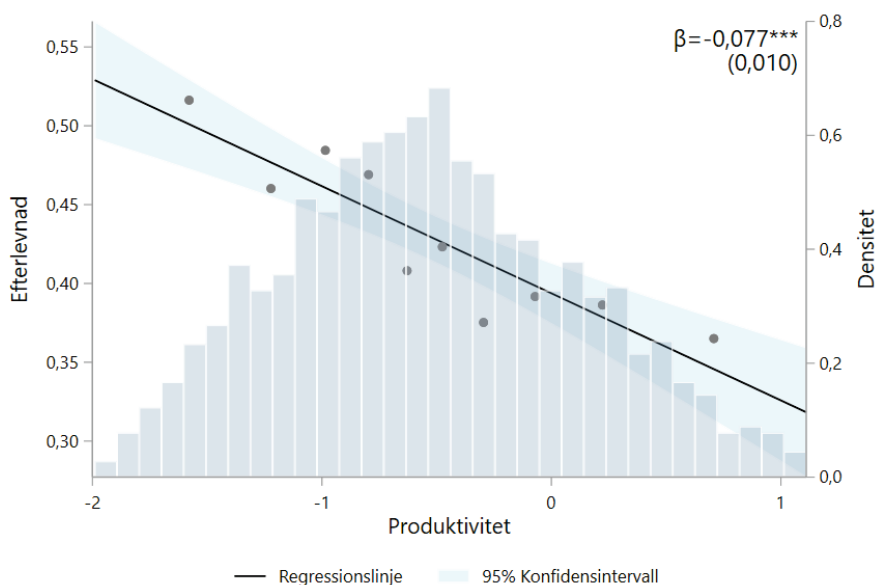
Figur 2 Efterlevnad i ett urval av yrken



Not: Histogrammet visar efterlevnad av sist-in-först-ut-principen för ett urval av yrken. Blå staplar visar arbetaryrken och grå tjänstemannayrken. De svarta romberna visar antalet kretsar i studiens urval.

Jag undersöker sedan hur sambandet mellan den relativa produktiviteten hos de mest nyanställda och efterlevnaden av sist-in-först-ut-principen förhåller sig. Figur 3 visar sambandet mellan skattad produktivitet och efterlevnaden av turordningsreglerna. På x-axeln mäts den relativa produktiviteten hos arbetstagarna med kortast anställningstid, och på den vänstra y-axeln andelen av dessa som faktiskt varslas.

Figur 3 Samband mellan produktivitet hos nyanställda och efterlevnad av sist-in-först-ut principen



Not: Figuren visar sambandet mellan produktiviteten hos de med kortast anställningstid och efterlevnad av sist-in-först-ut principen. Det svarta strecket är en regressionslinje och det blå området runt linjen visar konfidensintervallet på 95-procentsnivå. Skattningen som är utskriven i det övre högra hörnet anger lutningen på regressionslinjen (dvs. den förväntade förändringen i utfallet när produktivetsmättet ökar med en standardavvikelse) och i parentes visas standardfelet. De tre stjärnorna anger att lutningskoefficienten är statistiskt säkerställd på enprocentsnivå. Staplarna i figuren relaterar till den högra y-axeln och visar fördelningen av turordningskretsar över produktivetsmättet.

Resultatet visar att i kretsar där de senast anställda har en standardavvikelse lägre produktivitet jämfört med kollegor i samma jobb är efterlevnaden 7,7 procentenheter högre. Arbetsgivare följer alltså i högre grad turordningsreglerna när de med kortast anställningstid är de minst produktiva och tvärtom när de är relativt mer produktiva.⁶

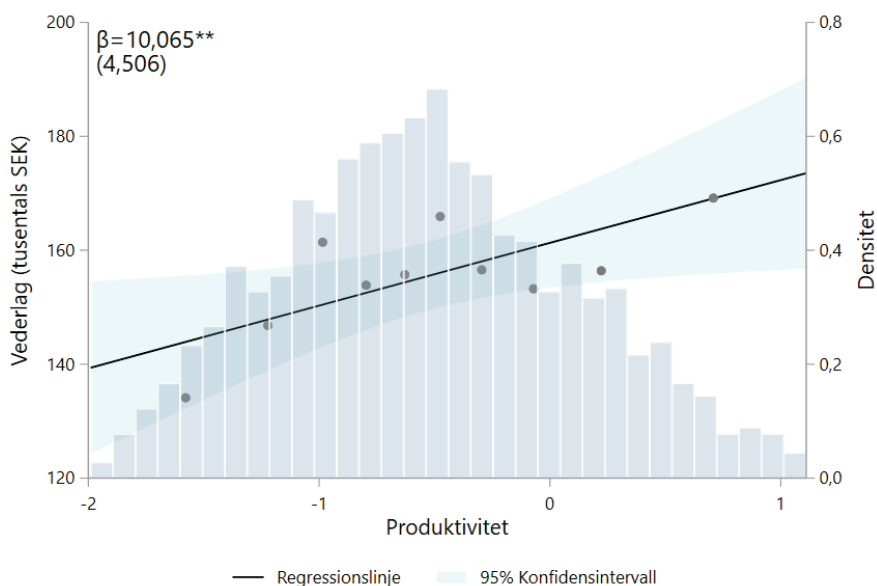
Detta väcker frågan om avvikelser från sist-in-först-ut-principen medför kostnader för arbetsgivaren. Uppsagda arbetstagare kan huvudsakligen kompenseras på två sätt vid en uppsägning; antingen genom avgångsvederlag eller förlängd uppsägningstid. Eftersom avgångsvederlag inte särredovisas i

⁶ Märk väl att produktiviteten är skattad utifrån tidigare anställningar.

svenska register skattar jag detta genom att jämföra arbetsinkomster under uppsägningsåret och förväntad inkomst utifrån året innan varslet.⁷

Figur 4 visar ett starkt positivt samband mellan den relativa produktiviteten hos de senast anställda och utbetalade avgångsvederlag per arbetstagare. Eftersom facket alltid kan kräva full efterlevnad av turordningsreglerna har de ett förhandlingsövertag. När det är attraktivt för arbetsgivaren att kringgå sist-in-först-ut-principen – det vill säga när nyanställda är relativt högproduktiva – tvingas arbetsgivaren därför betala ut mer generösa avgångsvederlag för att facket ska godkänna avvikelser.

Figur 4 Samband mellan produktivitet hos nyanställda och avgångsvederlag

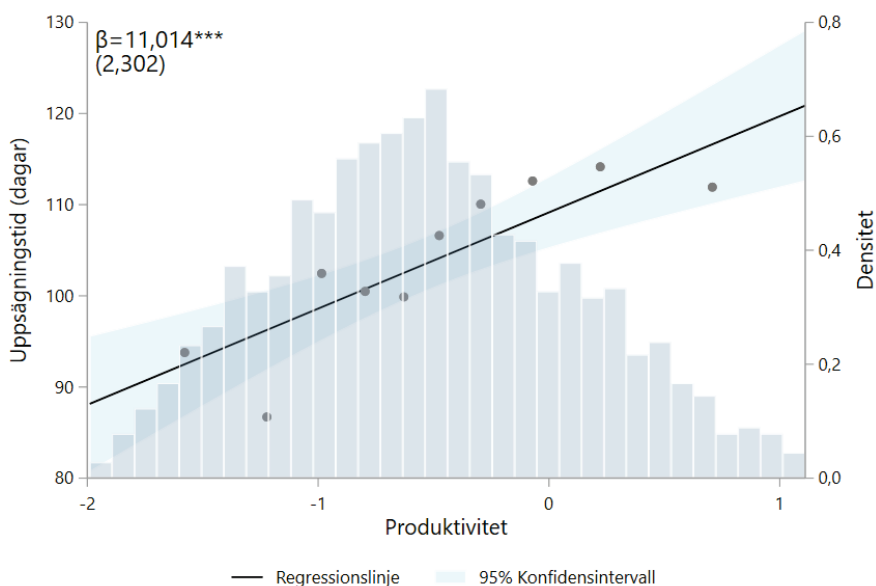


Not: Figuren visar sambandet mellan produktiviteten hos de med kortast anställningstid och avgångsvederlag i tusentals kronor. Det svarta strecket är en regressionslinje och det blå området runt linjen visar konfidensintervallet på 95-procentsnivå. Skattningen som är utskriven i det övre vänstra hörnet anger lutningen på regressionslinjen (dvs. den förväntade förändringen i utfallet när produktivetsmåttet ökar med en standardavvikelse) och i parentes visas standardfelet. De två stjärnorna anger att lutningskoefficienten är statistiskt säkerställd på femprocentsnivån. Staplarna i figuren relaterar till den högra y-axeln och visar fördelningen av turordningskretsar över produktivetsmåttet.

⁷ Se Häggkvist (2026) för en mer utförlig beskrivning. I korthet skattar jag arbetstagarnas förväntade löneinkomst baserat på den månatliga inkomsten året före uppsägningen, uppräknad med den genomsnittliga löneökningen gånger antalet registrerade anställningsmånader under uppsägningsåret. Avgångsvederlaget beräknas sedan som den del av den faktiska inkomsten som överstiger det förväntade beloppet (Cederlöf m.fl. 2025).

Som nämndes tidigare är förlängd uppsägningstid ett annat möjligt sätt att kompensera arbetstagare. Detta eftersom eventuell arbetslöshet skjuts upp och därmed ger högre inkomster till den varslade och eftersom det möjliggör en längre tids jobbsökande medan man fortfarande har jobbet kvar, samtidigt som lönekostnaderna kvarstår för arbetsgivaren. Figur 5 visar att även uppsägningstiden är längre i de fall då anställda med kort anställningstid är relativt produktiva. Att enbart studera avgångsvederlag leder därmed till att man underskattar den totala kompensation som arbetsgivaren betalar för att få göra avvikelser från turordningsreglerna.

Figur 5 Samband mellan produktivitet hos nyanställda och uppsägningstid



Not: Figuren visar sambandet mellan produktiviteten hos de med kortast anställningstid och uppsägningstid i dagar. Det svarta strecket är en regressionslinje och det blå området runt linjen visar konfidensintervallet på 95-procentnivå. Skattningen som är utskriven i det övre vänstra hörnet anger lutningen på regressionslinjen (dvs. den förväntade förändringen i utfallet när produktivetsmättet ökar med en standardavvikelse) och i parentes visas standardfelet. De tre stjärnorna anger att lutningskoefficienten är statistiskt säkerställd på enprocentnivån. Staplarna i figuren relaterar till den högra y-axeln och visar fördelningen av turordningskretsar över produktivetsmättet.

5 Skillnader mellan olika arbetsställen

I föregående avsnitt dokumenterade jag stora skillnader i både efterlevnaden av sist-in-först-ut-principen och kompensationen till uppsagda arbetstagare mellan arbetsställen där anställda med kort anställningstid hade hög respektive låg relativ produktivitet. I detta avsnitt undersöker jag vilka typer av neddragningar

som främst bidrar till detta resultat genom att skära analysurvalet utifrån tre olika dimensioner: kretsstorlek, arbetsplatsstorlek och tjänstemän kontra arbetare.

Tabell 2 visar resultaten. När det gäller storlek delar jag urvalet vid medianen. Jag finner att sambandet mellan produktivitet och avgångsvederlag är starkare på stora arbetsplatser, medan små arbetsplatser är mer benägna att erbjuda mer generös uppsägningstid. Detta indikerar att förlängd uppsägningstid oftare används när arbetsgivaren är liten och möjligen har sämre möjligheter till utbetalning av engångsbelopp till uppsagda arbetstagare. Slutligen finner jag att sambanden mellan produktivitet och de olika utfallen generellt är starkare i turordningskretsar bestående av arbetaryrken, vilket ligger i linje med att den föreskrivna turordningen är mer strikt bindande för arbetaryrken än för tjänstemannaryrken.

Tabell 2 Skillnader mellan olika typer av turordningskretsar

	Kretsstorlek		Arbetsplatsstorlek		Yrke	
	Liten	Stor	Liten	Stor	Tjänstemän	Arbetare
Utfall:						
Efterlevnad	-0,071*** (0,015)	-0,074*** (0,017)	-0,075*** (0,016)	-0,049*** (0,016)	-0,024 (0,015)	-0,057*** (0,015)
Uppsägningstid	8,454*** (3,106)	13,166*** (3,409)	12,518*** (2,961)	5,256 (3,541)	-4,089 (3,763)	12,515*** (2,674)
Avgångsvederlag	5 788 (6 334)	14 493** (6 393)	4 082 (5 821)	11 428* (6 930)	-530 (8 111)	1 995 (4 393)
Total kompensat.	16 141* (8 502)	27 328*** (8 813)	14 978** (7 503)	16 518* (9 646)	539 (11 385)	11 656** (4 980)
Kontroll för kretsstorlek	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antal kretsar	959	919	934	944	831	1 047

Not: Tabellen visar sambanden mellan produktivitet och de olika utfallen (dvs. den förväntade förändringen i utfallet när produktivitetsmättet ökar med en standardavvikelse) uppdelade efter kretsstorlek, arbetsplatsstorlek och typ av yrke. Total kompensation beräknas som summan av avgångsvederlag och uppsägningstid multiplicerad med månadslönen. Efterlevnad mäts som andel, uppsägningstid i dagar och avgångsvederlag samt total kompensation i kronor per uppsagd arbetstagare. Uppdelningen i liten och stor vad gäller krets- och arbetsplatsstorlek bestäms utifrån medianvärdet i urvalet. Standardfel anges i parentes. */**/***/*** anger om resultatet är statistiskt säkerställt på 10/5/1 procentsnivån.

6 Slutsatser

Med hjälp av detaljerade data över varsel om uppsägning, länkade till andra administrativa register, har jag kartlagt företagens efterlevnad av principen om sist in, först ut. Arbetsgivare åläggs en lagstadgad turordning som huvudregel, men har möjlighet att förhandla med facket om en alternativ turordning (avtals-

turlista), eventuellt i utbyte mot eftergifter såsom avgångsvederlag och förlängd uppsägningstid.

Jag finner att företag där de senast anställda är relativt sett mer produktiva är betydligt mindre benägna att följa den lagstadgade turordningen. En ökning med en standardavvikelse av den relativa produktiviteten hos arbetstagare med kort anställningstid minskar efterlevnaden med 7,7 procentenheter. Detta tyder på att arbetsgivare i allmänhet är villiga att följa anställningstidsprincipen när rangordningarna för produktivitet och anställningstid sammanfaller, men att de tenderar att frågå denna när det är mer värdefullt att behålla nyanställda.

Avvikelser från sist-in-först-ut-principen är också förknippade med kompensatoriska åtgärder gentemot varslade arbetstagare med längre anställningstid. Företag som behåller produktiva anställda med kort anställningstid tenderar att erbjuda högre avgångsvederlag och längre uppsägningstid för arbetstagare med längre anställningstid, vilket indikerar att de internaliserar kostnaden för att kringgå reglerna genom förhandlingsuppgörelser. Resultaten indikerar att även om turordningsregler skyddar äldre arbetstagare och arbetstagare med lång anställningstid, kan de hindra företag från att behålla sina mest produktiva medarbetare.

Resultaten bidrar till den bredare litteraturen om anställningsskydd genom att belysa skillnader i företags efterlevnadsbeteende och deras betalningsvilja för att frågå turordningen. Sammantaget understryker resultaten att anställningsskyddets fördelnings- och effektivitetseffekter inte enbart beror på förekomsten av lagstadgade turordningsregler utan även på hur arbetsmarknadens parter navigerar och förhandlar kring dem.

Referenser

- Belot, Michèle, Jan Boone, och Jan Van Ours. 2007. "Welfare-Improving Employment Protection". *Economica* 74(295): 381–96.
- Bjuggren, Carl Magnus. 2018. "Employment Protection and Labor Productivity". *Journal of Public Economics* 157: 138–57.
- Calleman, Catharina. 1999. "Turordning vid uppsägning". Avhandling. Umeå University.
- Calleman, Catharina. 2011. "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen". I *Rätten i den ekonomiska krisen*, red. Catharina Calleman. Uppsala: Iustus, 191–214.
- Cederlöf, Jonas. 2024. "Reconsidering the Cost of Job Loss". IFAU Working Paper 2024:2.
- Cederlöf, Jonas, Peter Fredriksson, Arash Nekoei, och David Seim. 2025. "Mandatory Notice of Layoff, Job Search, and Efficiency". *The Quarterly Journal of Economics* 140(1): 585–633.
- Gideonsson, Susanna, och Sofie Rehnström. 2020. *Remissvar: En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30*. Stockholm: Landsorganisationen.
- Hopenhayn, Hugo, och Richard Rogerson. 1993. "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis". *Journal of Political Economy* 101(5): 915–38.
- Häggkvist, Martin. 2026. "Seniority Rules and Selection into Job Loss". IFAU Working Paper 2026:20.
- Lazear, Edward P. 1990. "Job Security Provisions and Employment". *The Quarterly Journal of Economics* 105(3): 699–726.
- Lindbeck, Assar. 1994. "The Welfare State and the Employment Problem". *American Economic Review* 84(2): 71–75.
- Lund, Sandra. 2013. "Ett urholkat skydd". *Arbetet*. <https://arbetet.se/2013/06/20/ett-urholkat-skydd/> (4 juni 2026).
- Pissarides, Christopher A. 2001. "Employment Protection". *Labour Economics* 8(2): 131–59.
- Saez, Emmanuel, Benjamin Schoefer, och David G. Seim. 2023. "Deadwood Labor? The Effects of Eliminating Employment Protection for Older Workers". Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

SFS. 1982. "Lag (1982:80) om anställningsskydd".

SOU. 2020. *En moderniserad arbetsrätt: Betänkande av Utredningen om en moderniserad arbetsrätt.* red. Gudmund Toijer. Stockholm.
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/06/sou-202030/>.

Svenskt Näringsliv. 2009. "Tvåundantaget". https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/arn3va_tvaundantagetpdf_1041877.html/BINARY/Tvaundantaget (11 mars 2026).

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