RAPPORT 2026:24

Vad händer med dem som blir kvar efter en personalneddragning?

Martin Häggkvist

IFAU
INSTITUTET FÖR ARBETSMARKNADS- OCH UTBILDNINGSPOLITISK UTVÄRDERING

Wikströms tryckeri AB, Uppsala 2026
ISSN 1651–1131

Vad händer med dem som blir kvar efter en personalneddragning?[a]

av

Martin Häggkvist[b]

2026-11-20

Sammanfattning

Denna studie undersöker hur inkomster, jobbsökande och jobbyten påverkas bland anställda som blir kvar när kollegor sägs upp (”överlevare”). Resultaten visar att kvarvarande anställdas inkomster ett år efter varslet är i genomsnitt 3,8 procent lägre än för jämförbara anställda vid företag som inte varslar vid samma tidpunkt. Andelen som registrerar sig som ombytessökande hos Arbetsförmedlingen ökar tydligt i samband med den första anmälan om neddragningen. Ökningen fortsätter när det har fastställts vilka som ska sägas upp. Den är särskilt stor bland anställda med kortare anställningstid, vid större neddragningar och på svaga lokala arbetsmarknader. Samtidigt ökar rörligheten på arbetsmarknaden. Tre år efter varslet är det ungefär 9 procentenheter färre överlevare som arbetar kvar hos sin ursprungliga arbetsgivare jämfört med liknande anställda i andra företag. Omkring 65 procent av den ökade övergången till andra arbetsgivare utgörs av jobbyten som inte föregåtts av ett senare individuellt varsel från den ursprungliga arbetsgivaren och som därför klassificeras som frivilliga. De som lämnar på detta sätt hade högre inkomster före neddragningen och är oftare

[a] Rapporten är en sammanfattning av uppsatsen Häggkvist (2026). Jag vill tacka mina handledare Peter Fredriksson och Jonas Cederlöf för deras kommentarer. Dessutom vill jag tacka Douglas Almond, Axel Cronert, Dogan Gülümser, Lena Hensvik, Henrik Hällerfors, Arizo Karimi, Andreas Kostøl, Martin Lundin, Martin Olsson, Alexander Willén samt deltagarna vid IFAU:s interna seminarium, Laborocto Final, EALE Job Market Tour, Wages, Employment and Inequality IV Workshop, Uppsala Labor Group, Uppsala PhD Workshop och Brown Bag-seminarierna för värdefulla kommentarer.
[b] Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

högskoleutbildade än både dem som senare sägs upp och dem som stannar kvar. De går också i genomsnitt till företag som betalar lägre löner till jämförbara anställda än den tidigare arbetsgivaren. Detta är förenligt med att anställningstrygghet kan spela en viktig roll när anställda väljer att byta jobb.

Innehållsförteckning

1 Inledning 4
2 Bakgrund och data 4
3 Metod 6
4 Inkomster och jobbsökande 7
5 Vilka anställda väljer att lämna företaget? 12
6 Skillnader i typ av uppsägning 13
7 Slutsatser 16
Referenser 18

1 Inledning

Det finns en omfattande forskningslitteratur om hur uppsägningar drabbar den som blir av med sitt jobb. Ett stort antal studier visar att en förlorad anställning leder till stora och långvariga inkomstbortfall, försämrade karriärmöjligheter och sämre hälsa (Jacobson, LaLonde och Sullivan, 1993; Davis och von Wachter, 2011; Black, Devereux och Salvanes, 2015; Eliason och Storrie, 2009). Betydligt färre studier fokuserar på dem som blir kvar på företaget, överlevarna, trots att psykologisk forskning ofta pekar på jobbosäkerhet som en viktig stressfaktor i arbetslivet (De Witte, Pienaar och De Cuyper, 2016; Ferrie, 2001; Hartley m.fl., 1990; Darvishmotevali och Ali, 2020; Sverke, Hellgren och Näswall, 2002).

I denna studie undersöker jag hur personalneddragningar påverkar inkomster, jobbsökande och rörlighet bland de anställda som blir kvar. För att göra detta använder jag detaljerade registerdata från Arbetsförmedlingen, som omfattar ett stort antal varselhändelser i Sverige, kopplade till andra register. En stor utmaning i tidigare forskning har varit att skilja faktiska uppsägningar från frivilliga avgångar, vilket ofta tvingat forskare att enbart studera kompletta nedläggningar eller mycket stora massuppsägningar. Det datamaterial som används här gör det i stället möjligt att med hög precision identifiera exakt vilka som varslas och vilka som blir kvar, samt följa händelseförloppet månad för månad – från det att neddragningen offentliggörs till den sista arbetsdagen.

Tidigare forskning visar att anställda ofta agerar proaktivt för att skydda sig mot arbetslöshet, antingen genom att byta jobb, gå med i a-kassan eller öka sitt sparande (Jarosch, 2023; Baghai m.fl., 2021; Simmons, 2024; Grindaker, Kostøl och Merkle, 2023). En möjlig förklaring är att personalneddragningar kan uppfattas som ett tecken på problem i företaget och därmed öka de kvarvarande anställdas oro för sina egna jobb. Det kan i sin tur få dem att börja söka andra arbeten. Uppsägningar kan dessutom förändra arbetsmiljön genom att arbetsbördan fördelas om bland dem som är kvar: kvarvarande anställda kan få både högre arbetsbelastning och nya typer av arbetsuppgifter, ibland eftersom det är just det som är själva syftet med effektiviseringen (Margolis och Montana, 2024). Huruvida sådana förändringar i upplevd uppsägningsrisk och i organisationen påverkar arbetares beteende är fortfarande en öppen fråga.

2 Bakgrund och data

Figur 1 visar tidslinjen för den svenska uppsägningsprocessen. Enligt svensk lag måste företag som planerar att säga upp fem eller fler anställda anmäla detta till Arbetsförmedlingen. Det första synliga steget är när företaget rapporterar det

uppskattade antalet anställda som behöver sägas upp och orsaken till neddragningen. I många fall kan den planerade neddragningen bli känd för de anställda redan vid denna tidpunkt, även om det inte finns något lagkrav på att informera personalen i detta skede. Men som visas i Avsnitt 4 tenderar jobbsökandet att öka vid denna tidpunkt, vilket tyder på att varslet offentliggörs vid denna tidpunkt.

Figur 1 Tidslinje för uppsägningsprocessen



Noter: Tidslinjen illustrerar en typisk uppsägningsprocess. Tidsangivelserna gäller för en genomsnittsperson i studien.

Efter anmälan till Arbetsförmedlingen inleds förhandlingar mellan företaget och facket om vilka anställda som ska sägas upp samt villkoren för detta. Om man inte kommer överens om annat gäller regeln om ”sist in, först ut”, vilket innebär att de med kortast anställningstid får gå först.[1] Även om LAS är utgångspunkten i förhandlingarna har arbetsgivare i praktiken stora möjligheter att göra egna urval av uppsagda, så länge de når en överenskommelse med facket. Enskilda arbetstagare har inte något inflytande över denna process.

När förhandlingarna är klara skickar arbetsgivaren den slutgiltiga listan på uppsagda till Arbetsförmedlingen, vilket i de allra flesta fall är tidpunkten när de anställda varslas och får besked om sin sista arbetsdag. I snitt går det ungefär 70 dagar mellan offentliggörandet och varslet. Uppsägningstiden är i genomsnitt drygt två månader för de varslade i de data som jag använder i den här studien och varierar med anställningstid.[2]

Mitt huvudsakliga datamaterial är Arbetsförmedlingens varselregister mellan 2005 och 2019 (Arbetsförmedlingen, 2025). För varje varslad anställd finns information om tidpunkten för offentliggörandet, det fastställda varseldatumet och den rapporterade sista arbetsdagen. Materialet består av personer som arbetade på en varslande arbetsplats under samma månad som ett varsel, men

[1] Detta regleras i Lagen om anställningsskydd (LAS).
[2] Det finns en lagstadgad uppsägningstid som ökar med anställningstid vid företaget. Även den kan omförhandlas vid överenskommelse mellan fack och arbetsgivare, se Cederlöf m.fl. (2025) för en utförlig beskrivning.

som inte själva blev uppsagda.[3] Det slutgiltiga datamaterialet består av 370 000 anställda fördelade på 7 900 unika neddragningar (se Tabell 1). För en typisk varselhändelse (medianen) handlar det om 11 uppsagda och 88 kvarvarande anställda. I 90 procent av fallen rör det sig om mindre neddragningar där högst 40 personer sägs upp, och 98 procent av varselhändelserna sker inom den privata sektorn.

3 Metod

Det kan finnas många olika skäl till att en arbetsgivare vill minska sin personalstyrka. Det kan handla om minskad efterfrågan, strukturella förändringar som gör att vissa typer av yrken inte längre behövs, eller effektiviseringar i samband med fusioner och uppköp.[4] Oavsett orsak skiljer sig företag som drar ner ofta från företag som inte gör det. Därför går det inte att jämföra personer vid företag som varslar med alla andra anställda. I stället är det nödvändigt att ta fram en lämplig jämförelsegrupp.

För att lösa detta problem jämför jag varje kvarvarande anställd med en utvald anställd vid samma tidpunkt på ett annat företag som inte varslar, men som är verksamt i samma bransch. Jag säkerställer också att personerna har haft likvärdig inkomst under de tre åren före varslet, samt att företagen och arbetsställena var av liknande storlek året dessförinnan.[5] Därefter jämför jag de kvarvarande anställda och jämförelsegruppen över tid, både före och efter varslet. Tabell 1 visar att anställda vid varslande företag skiljer sig markant från andra anställda före matchningen, men att grupperna liknar varandra väl efter att urvalet har gjorts.

[3] Jag exkluderar företags- och arbetsplatsnedläggningar eftersom det då inte finns några kvarvarande anställda. Dessutom rensar jag bort arbetsplatser som haft fler än tio neddragningar under studieperioden, vilket motsvarar ungefär 2 procent av alla fall. De anställda måste tjäna mer än 10 000 kr i månaden, ha minst tre års anställningstid på företaget vid varseltidpunkten, vara mellan 25 och 54 år gamla samt arbeta på en arbetsplats med mellan 30 och 1 000 anställda året före varslet. Den genomsnittliga personalstyrkan på arbetsplatserna sjunker med ungefär 15 procent i samband med neddragningen.

[4] Det finns forskning som studerar dessa typer av varselhändelser, se Arnold m.fl. (2026), Lagaras (2026) och Beuschlein, Sigurdsson och Wong (2025).

[5] Denna procedur kallas propensity score matching och beskrivs mer i detalj i Häggkvist (2026).

Tabell 1 Beskrivande statistik

	Matchat urval		Omatchat urval	
	Överlevare	Kontroller	Överlevare	Kontroller
Arbetstagare				
Inkomst (kronor, logaritmerad)	12,75	12,75	12,75	12,76
	(0,479)	(0,522)	(0,484)	(0,518)
Anställningstid (månader)	131,5	130,8	130,4	117,9
	(77,39)	(76,87)	(77,15)	(72,70)
Arbetslivserfarenhet (månader)	244,2	244,2	243,8	241,3
	(79,62)	(79,50)	(79,89)	(86,89)
Ålder	41,86	41,79	41,84	41,43
	(7,629)	(7,649)	(7,628)	(7,958)
Andel kvinnor	0,294	0,301	0,299	0,361
	(0,456)	(0,459)	(0,458)	(0,480)
Andel utrikes födda	0,135	0,129	0,137	0,129
	(0,342)	(0,336)	(0,343)	(0,336)
Andel gifta	0,460	0,462	0,461	0,460
	(0,498)	(0,499)	(0,498)	(0,498)
Andel med högskola	0,225	0,231	0,236	0,293
	(0,418)	(0,421)	(0,425)	(0,455)
Andel chefer	0,0793	0,0768	0,0804	0,0858
	(0,270)	(0,266)	(0,272)	(0,280)
Arbetsplatser				
Arbetsplatsstorlek (antal anställda)	274,5	271,3	277,9	167,6
	(212,4)	(247,5)	(218,3)	(178,5)
Företagsstorlek (antal anställda)	380,5	378,0	380,4	257,7
	(267,1)	(300,8)	(270,6)	(254,6)
Andel tillverkningsindustri	0,625	0,625	0,595	0,309
	(0,484)	(0,484)	(0,491)	(0,462)
Andel handel	0,102	0,102	0,0997	0,145
	(0,302)	(0,302)	(0,300)	(0,353)
Andel information	0,0718	0,0718	0,0705	0,0588
	(0,258)	(0,258)	(0,256)	(0,235)
Observationer	371 074	371 074	390 142	4 540 665

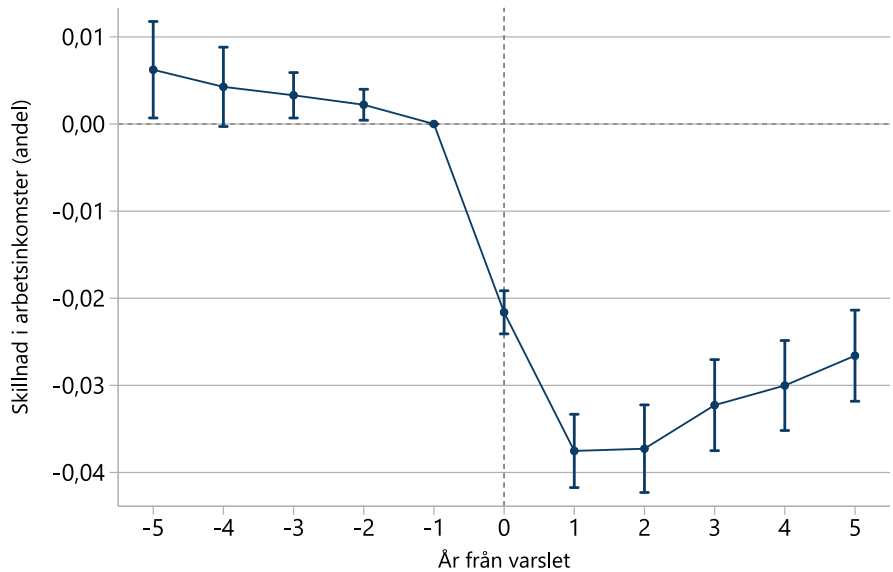
Noter: Tabellen visar beskrivande statistik för kvarvarande anställda (”Överlevare”) och jämförelsepersoner till dessa från 2005 till 2019. Den första uppsättningen variabler beskriver de kvarvarande anställdas egenskaper, medan resterande avser deras företag. För varje grupp är urvalet begränsat till individer i åldern 25–54 år med minst 10 000 SEK i inkomst och tre års anställningstid. Se Avsnitt 2 för detaljer om hur urvalet är uppbyggt. Inkomst, arbetsplatsstorlek och företagsstorlek mäts året före varslet, medan resterande variabler mäts vid tidpunkten för det fastställda varslet.

4 Inkomster och jobbsökande

Först studerar jag hur överlevarnas inkomster utvecklas över tid i förhållande till deras jämförelsegrupp, vilket visas i Figur 2. Under varselåret syns ett tydligt

inkomstfall, vilket når sin lägsta punkt under det efterföljande året. Ett år efter varslet är de kvarvarande anställdas inkomster ungefär 3,8 procent lägre än jämförelsegruppen, för att sedan delvis återhämta sig till ungefär 2,8 procent under jämförelsegruppen fem år efter varslet.

Figur 2 Inkomsternas utveckling



Noter: Figuren visar skillnader mellan kvarvarande anställda och jämförelsegruppen. Standardfel är klustrade på varselnivå, och 95-procentigt konfidensintervall visas. Skattningarna visar utvecklingen av de årliga inkomsterna i förhållande till året före varslet.

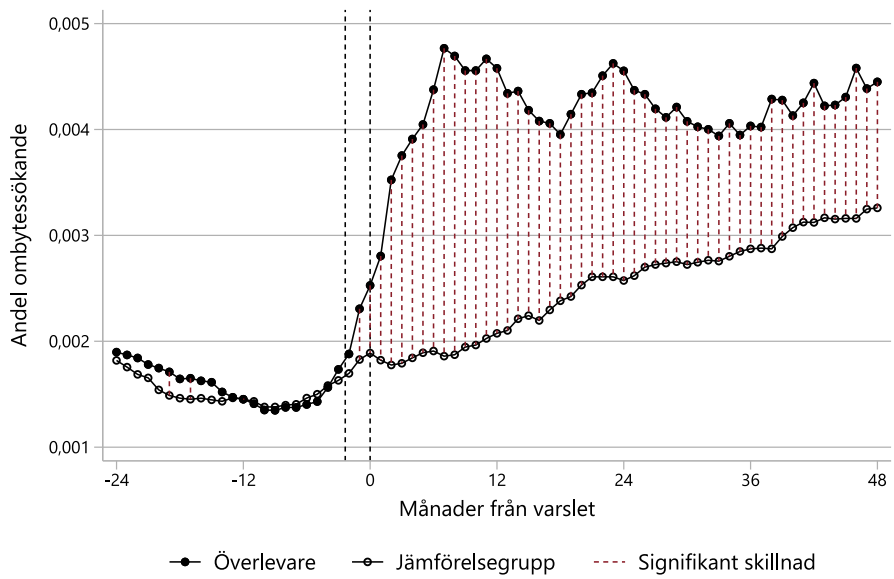
Sammantaget visar detta att inkomstförlusterna sträcker sig bortom dem som direkt sägs upp, och att även överlevarna drabbas negativt av neddragningar. Det finns flera tänkbara förklaringar som kan bidra till det observerade inkomstfallet. En första är att kvarvarande anställda frivilligt lämnar företaget för lägre betalda jobb på andra håll. Ett möjligt motiv till detta är den ökade otryggheten på arbetsplatsen som följer efter en uppsägningsvåg. En alternativ förklaring är att inkomstminskningen beror på omplaceringar och förändrade arbetsuppgifter, vilket skulle kunna påverka löneutvecklingen.

Först undersöker jag om överlevarna söker andra jobb. En indikator på om anställda aktivt söker nytt arbete är om de registrerar sig som så kallade ombytessökande hos Arbetsförmedlingen. Sysselsatta personer kan registrera sig i denna kategori för att få stöd med sitt jobbsökande från Arbetsförmedlingen. Det är generellt ovanligt att registrera sig i denna kategori. Icke desto mindre ger relativa förändringar i andelen kvarvarande anställda som registrerar sig en

indikation på om det finns en avsikt att lämna företaget. Jag använder därför andelen som registrerar sig i denna kategori som en indikator på jobbsökande, men inte som ett direkt mått på hur aktivt personerna faktiskt söker jobb.

Figur 3 visar den månadsvisa sannolikheten för att vara registrerad som ombytessökande hos Arbetsförmedlingen i förhållande till varseldatumet för de kvarvarande anställda och deras jämförelsegrupp. Under månaderna före det första beskedet har de två grupperna en mycket likartad sannolikhet att vara registrerade, och det finns inga signifikanta skillnader. Men runt tidpunkten för offentliggörandet, vilket indikeras av den vänstra vertikala linjen, börjar en betydande andel av överlevarna att registrera sig hos Arbetsförmedlingen som ombytessökande.

Figur 3 Ombytessökande



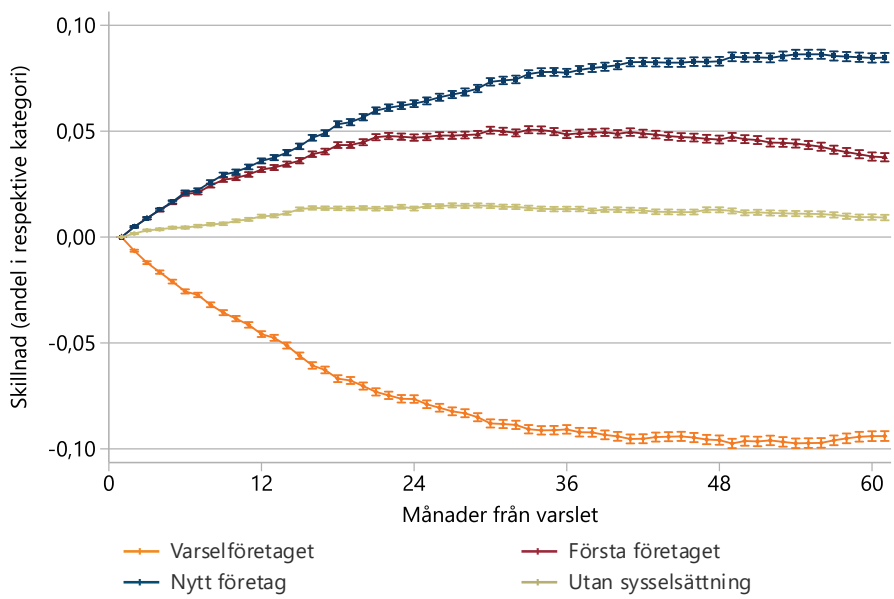
Noter: Figuren visar andelen anställda ombytessökande vid olika tidpunkter i relation till varselmånaden, så som det anges i arbetslöshetsregistret. Måttet baseras på dagliga data över inskrivningsperioder som har aggregerats till månatliga observationer. Ifyllda cirklar är kvarvarande anställda medan ihåliga cirklar är deras jämförelsegrupp. Röda vertikala streck betyder att skillnaden är statistiskt säkerställd.

Ett möjligt scenario vore att överlevarna minskar sin sökaktivitet när det fastställda varslet kommer, eftersom det då står klart att de inte kommer att sägas upp i denna omgång. Intressant nog visar resultaten på motsatsen. Andelen registrerade som ombytessökande fortsätter att öka vid tidpunkten för det fastställda varslet, vilket tyder på en utbredd vilja att lämna det varslande företaget.

Jag undersöker nu samtliga typer av registreringar hos Arbetsförmedlingen, inklusive registreringar som arbetslös. Även om jag har begränsat urvalet till personer som varit sysselsatta under de tre åren före varslet, kan dessa personer förekomma i Arbetsförmedlingens register. En arbetstagare kodas som arbetslös om vederbörande upplever minst en dag av arbetslöshet under en viss månad.

Resultaten hittills tyder på att effekterna av neddragningar sträcker sig bortom dem som direkt sägs upp, och påverkar både inkomster och sannolikheten att vara registrerad som ombytessökande. Jag undersöker nu om detta ökade sökande leder till faktiska jobbyten. Figur 4 visar sannolikheten för att befinna sig i olika arbetsmarknadskategorier över tid i förhållande till varslet. Jag delar in arbetstagarna i tre ömsesidigt uteslutande kategorier: anställd vid det varslande företaget, utan sysselsättning och anställd vid ett nytt företag.[6] Jag visar även kategorin att arbeta vid det allra första nya företaget.

Figur 4 Rörlighet mellan anställningarna



Noter: Figuren visar behandlingseffekten på olika kategorier på arbetsmarknaden. Den orangea linjen (punkter) representerar sannolikheten att arbeta kvar på det varslande företaget, den röda linjen (trianglar) visar sannolikheten att arbeta för det första nya företaget, den blå linjen (kvadrater) visar sannolikheten att vara återanställd i ett annat företag, och den gröna linjen (punkter) indikerar sannolikheten för att vara utan sysselsättning. Standardfelen är klustrade på varselnivå, och 95-procentigt konfidensintervall visas i figuren.

[6] Dessa är härledda från deras arbetsinkomster. Personer utan sysselsättning är de utan arbetsinkomster en viss månad eller som understiger 10 000 SEK.

Resultaten tyder på att anställda på arbetsplatser där varsel sker är mer benägna att lämna företaget jämfört med jämförelsegruppen. Efter tre år är det ungefär 9,2 procentenheter mindre sannolikt att överlevarna är kvar på det varslande företaget jämfört med liknande arbetare i stabila företag. Viktigt att poängtera är att detta antingen kan bero på att de frivilligt bytt jobb eller att de blivit uppsagda i en efterföljande personalneddragning. Ungefär två tredjedelar är då anställda vid det ursprungliga företaget.

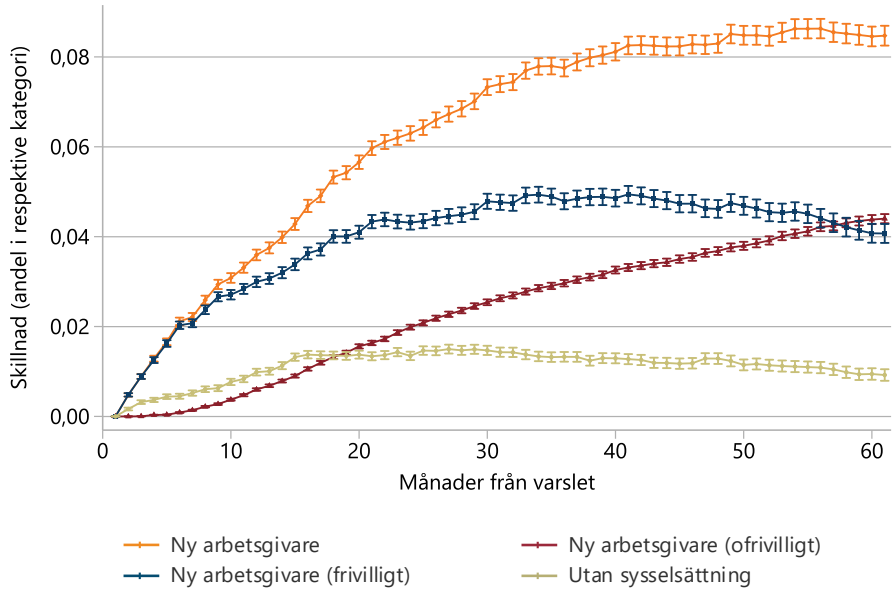
De flesta av arbetstagarna som lämnar det varslande företaget hittar en ny anställning i andra företag. Efter tre år är ungefär 25 procent återanställda hos en annan arbetsgivare, vilket är ungefär 7,9 procentenheter mer än i jämförelsegruppen. Att lämna företaget till arbetslöshet är också vanligare bland överlevarna än i jämförelsegruppen, men denna skillnad är betydligt mindre, endast 1,3 procentenheter.

Även om det är troligt att den största delen av ökningen i arbetslöshet beror på ofrivilliga uppsägningar, är det svårare att avgöra vilken andel av jobbytena som är frivilliga eller framtvingade. För att undersöka detta kategoriserar jag alla flyttar till nya arbetsplatser beroende på om flytten föregicks av ett individuellt varsel för individen eller inte. Jag klassificerar ett jobbyte som ofrivilligt om personen har fått ett individuellt varsel från sin ursprungliga arbetsgivare efter den första neddragningen, men innan personen börjar arbeta hos en ny arbetsgivare. Jobbyten som inte föregås av ett sådant varsel klassificeras som frivilliga.[7]

Figur 5 presenterar resultaten från denna analys. Den orangea linjen visar effekten på andelen återanställda överlevare jämfört med jämförelsegruppen, månad för månad i förhållande till varseldatumet. Den bruna och den blå linjen delar upp denna effekt i två undergrupper: de som är återanställda efter en ofrivillig uppsägning och de som klassificeras som frivilligt återanställda. Slutligen visar den gröna linjen effekten på att vara utan sysselsättning.

[7] Uppdelningen mellan frivillig och ofrivillig är inte okomplicerad eftersom arbetstagare kan gå med på att avsluta sin anställning mot avgångsvederlag. Dessa fall skulle kunna ingå i båda kategorierna och det är oklart om de registreras i varseldata.

Figur 5 Frivilliga och ofrivilliga jobbyten



Noter: Figuren visar skillnader mellan kvarvarande anställda och jämförelsegruppen. Standardfel är klustrade på varselnivå, och 95-procentigt konfidensintervall visas. Figuren visar skillnader mellan överlevare och deras jämförelsegrupp för varje kategori: anställd på något nytt företag, anställd efter frivillig respektive ofrivillig uppsägning, samt utan sysselsättning.

Återanställningseffekten kan delas upp på personer som bytt jobb till följd av en uppsägning och de som bytt jobb efter ett frivilligt avslut. Jag finner att även om vissa jobbyten föregås av varsel, drivs majoriteten av skillnaderna i återanställning av frivilliga flyttar. Tre år efter varslet kan ungefär 65 procent av effekten på återanställning tillskrivas frivilliga flyttar, vilket tyder på att den observerade ökningen i antalet ombytessökande faktiskt omsätts i konkreta jobbyten. Resultaten visar dessutom att kvarvarande anställda står inför en högre risk för både framtida uppsägning och arbetslöshet jämfört med liknande arbetare i andra företag. Sannolikt är denna förhöjda risk en viktig förklaring till ökningen av frivilliga jobbyten.

5 Vilka anställda väljer att lämna företaget?

Jag övergår nu till att besvara frågan om vilka det är som är mest benägna att sluta frivilligt. Från arbetsgivarens perspektiv är det intressant att veta om det framför allt är mer eller mindre produktiva medarbetare som lämnar. För att undersöka detta använder jag löner från tidigare anställningar för att skatta en

”individspecifik lönekomponent” som kan antas vara förknippad med produktivitet.[8] Jag jämför dessutom om det i huvudsak är personer med höga eller låga arbetsinkomster som tenderar att byta anställning frivilligt.

Resultaten redovisas utförligt i den engelskspråkiga versionen av studien (Häggkvist, 2026). I korthet visar analyserna att de som flyttar frivilligt har högre värden på det lönebaserade måttet, både i förhållande till kvarvarande anställda som blir uppsagda i framtida varselhändelser och i förhållande till dem som stannar kvar på företaget. De har dessutom högre lön och är i högre utsträckning högskoleutbildade.

Dessa mönster tyder på att företag som vill behålla sina skickligaste medarbetare riskerar att förlora en del av dem i samband med neddragningar. Personer med egenskaper som kan vara förknippade med hög produktivitet tycks i större utsträckning välja att gå till nya jobb efter en neddragning. Denna typ av urvalseffekt har inte studerats tidigare och belyser att vilka som blir kvar efter en neddragning inte bara formas av arbetsgivarens beslut, utan i hög grad också av överlevarnas egna beslut.

6 Skillnader i typ av uppsägning

I detta avsnitt undersöker jag hur de kvarvarande anställdas sökbeteende, mätt som andelen som registrerar sig som ombytessökande, varierar beroende på egenskaper hos individen, arbetsplatsen och själva varselhändelsen. Syftet är att se om de specifika omständigheterna kring en neddragning påverkar deras beteende. Jag delar upp dem utifrån tre egenskaper hos individen, arbetsstället och varselhändelsen som alla är kopplade till upplevd eller faktisk arbetslöshetsrisk.

För det första delar jag upp urvalet efter varslets storlek. Stora neddragningar är potentiellt mer märkbara och kan skapa större oro för företagets framtid. Stora varsel kan dessutom ge negativa spridningseffekter på den lokala arbetsmarknaden, vilket bidrar till ytterligare oro (Gathmann, Helm och Schönberg, 2020). Samtidigt kan vissa företag välja att göra en stor neddragning direkt för att slippa återkommande uppsägningar, vilket gör effekten på sökbeteendet teoretiskt osäker. Jag beräknar andelen varslade i varje varselhändelse och definierar stora varselhändelser som de som ligger över medianen, och resterande som små.

[8] Jag gör detta med hjälp av så kallade individfixa effekter enligt Abowd, Kramarz och Margolis (1999). Se Häggkvist (2026) för detaljer om hur de individfixa effekterna skattas.

Figur 6a visar att stora varsel leder till att betydligt fler registrerar sig som ombytessökande jämfört med vid små varsel, vilket tyder på att storleken på neddragningen skapar ett mer intensivt sökbeteende och en större vilja att byta arbetsgivare.

För det andra jämför jag anställda inom samma varselhändelse utifrån senioritet. Om det finns en oro för framtida uppsägningar bör medarbetare med kortare anställningstid reagera starkare eftersom de har lägre anställningstrygghet enligt LAS (Cederlöf, 2024). Yngre personer är också generellt mer rörliga på arbetsmarknaden (Topel och Ward, 1992; Michelacci och Ruffo, 2015). Dock kan fack och arbetsgivare avtala om att frångå turordningslistan (SFS, 1976). Kvarvarande anställda med kortare anställningstid som fick stanna kvar trots ett stort varsel kan potentiellt tolka det som en signal om att arbetsgivaren värderar dem högt, vilket skulle kunna minska deras oro. Eftersom jag inte har information om faktiska turordningslistor approximerar jag detta med deras yrken.[9]

Som Figur 6b illustrerar ökar jobbsökandet mer bland medarbetare med kortare anställningstid, särskilt precis efter att varslet har offentliggjorts.

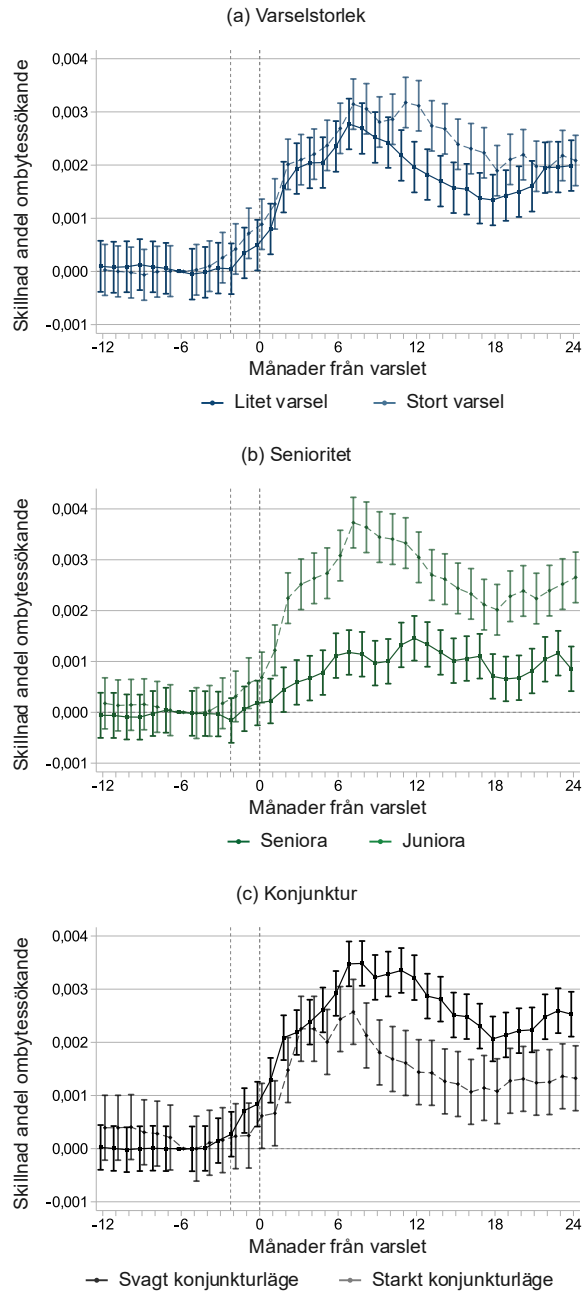
För det tredje undersöker jag skillnader baserade på olika konjunkturer. Även i detta fall är den förväntade effekten på förhand oklar. Å ena sidan är chansen att hitta ett nytt och bättre jobb högre när arbetsmarknaden är god och det finns många vakanser (Pissarides, 2000), vilket gör det mindre attraktivt att stanna på ett osäkert företag. Å andra sidan är konsekvenserna av att bli arbetslös betydligt större under en lågkonjunktur eftersom risken för långvarig arbetslöshet är större, vilket kan förstärka den negativa signalen från varslet.[10]

Figur 6c visar att kvarvarande anställda på en svag arbetsmarknad är betydligt mer benägna att registrera sig som arbetssökande (ombytessökande). Detta stöder hypotesen att informationen om framtida uppsägningsrisk är viktig: när arbetsmarknaden är svag upplevs konsekvenserna av en framtida uppsägning som allvarligare, vilket motiverar de som blir kvar att söka jobb i förebyggande syfte.

[9] Se Häggkvist (2026) för en mer utförlig beskrivning.

[10] För att mäta konjunkturläget vid varseltidpunkten delar jag antalet lediga platser på Arbetsförmedlingens sida Platsbanken (Hensvik, Le Barbanchon och Rathelot, 2020) med antalet registrerade arbetslösa inom varje lokal arbetsmarknad och år. Lokala arbetsmarknadsregioner definieras av SCB baserat på pendlingsmönster. Jag jämför konjunktur över tid inom samma arbetsmarknad för att fånga konjunktursvängningar snarare än skillnader mellan arbetsmarknader.

Figur 6 Utveckling av ombytessökande



Noter: Figuren visar skillnader mellan kvarvarande anställda och jämförelsegruppen. Standardfel är klustrade på varselnivå, och 95-procentigt konfidensintervall visas. Figurerna visar andelen ombytessökande bland överlevare, uppdelat efter (a) varselstorlek: små (fyrkanter/heldragna linjer) och stora (romber/streckade linjer), (b) senioritet: juniora (fyrkanter) och seniora (romber), samt (c) konjunktur: svag (fyrkanter) och stark (romber) arbetsmarknad.

7 Slutsatser

Genom att använda detaljerade registerdata över varsel har jag studerat inkomstutvecklingen, jobbsökandet och jobbyten bland anställda som blir kvar vid företag som varslar om personalneddragningar. När jag undersöker deras inkomster finner jag att dessa ett år efter varslet är i genomsnitt 3,8 procent lägre än för jämförbara anställda vid företag som inte varslar. Därefter minskar skillnaden till strax under 3 procent fem år efter varslet. Resultatet pekar på att även de som får stanna kvar påverkas negativt i samband med personalneddragningar.

Jag undersöker också hur de kvarvarande anställdas jobbsökande påverkas. Resultaten visar att andelen som registrerar sig som ombytessökande hos Arbetsförmedlingen ökar redan i samband med den första anmälan om neddragningen, det vill säga innan det har fastställts vilka som ska sägas upp. Registreringen fortsätter att öka även efter att detta har fastställts, vilket tyder på en utbredd oro för företagets framtidsutsikter bland de kvarvarande anställda.

Jag undersöker sedan rörligheten på arbetsmarknaden och finner att de kvarvarande anställda också byter jobb i större utsträckning. Tre år efter varslet är andelen som arbetar kvar hos den ursprungliga arbetsgivaren 9,2 procentenheter lägre än i jämförelsegruppen. Samtidigt är andelen som arbetar hos en annan arbetsgivare 7,9 procentenheter högre, medan andelen utan sysselsättning är 1,3 procentenheter högre. Jag använder därefter varseldata för att skilja mellan jobbyten som föregåtts av ett senare individuellt varsel från den ursprungliga arbetsgivaren och övriga jobbyten, som klassificeras som frivilliga. Jag finner att omkring 65 procent av den ökade övergången till andra arbetsgivare utgörs av jobbyten som klassificeras som frivilliga. Samtidigt är sannolikheten att senare bli varslad eller stå utan anställning större bland de kvarvarande anställda än i jämförelsegruppen.

När det gäller egenskaperna hos dem som väljer att sluta frivilligt visar resultaten att dessa personer i genomsnitt har högre utbildning och tidigare inkomster, egenskaper som är förknippade med högre produktivitet, än både dem som stannar kvar och dem som senare sägs upp. Detta resultat tyder på att även om arbetsgivare försöker behålla sina mest produktiva medarbetare riskerar de att förlora personer med sådana egenskaper: många väljer i stället att frivilligt söka sig till andra företag. De som lämnar tenderar att hitta anställningar vid företag med lägre skattade lönepremier än deras tidigare arbetsgivare. Detta är förenligt med att anställningstrygghet kan spela en roll när de väljer att byta jobb.

Resultaten visar också att ökningen i andelen som registrerar sig som ombytessökande är större bland vissa grupper av kvarvarande anställda. Det gäller (1) vid större personalneddragningar, som kan vara mer märkbara och

uppfattas som allvarligare av de kvarvarande anställda; (2) bland anställda med kortare anställningstid, som kan vara mer utsatta enligt turordningsreglerna i LAS; samt (3) vid svaga lokala arbetsmarknadslägen, där utsikterna att hitta en ny anställning är sämre. Detta kan tyda på att oro för framtida uppsägningar och deras konsekvenser ger de kvarvarande anställda starkare incitament att söka andra jobb.

Referenser

Abowd, J. M., F. Kramarz och D. N. Margolis (1999). ”High Wage Workers and High Wage Firms.” *Econometrica* 67(2), 251–333.

Arbetsförmedlingen (2025). ”Statistik om varsel.” https://arbetsformedlingen.se/statistik/statistik-om-varsel (hämtad 2026-03-11).

Arnold, D., K. Milligan, T. S. Moon och A. Tavakoli (2026). ”Job Transitions and Employee Earnings after Acquisitions: Linking Corporate and Worker Outcomes.” *The Review of Economics and Statistics*, 1–44.

Baghai, R. P., R. C. Silva, V. Thell och V. Vig (2021). ”Talent in Distressed Firms: Investigating the Labor Costs of Financial Distress.” *The Journal of Finance* 76(6), 2907–2961.

Beuschlein, J., J. Sigurdsson och H. C. Wong (2025). *The Labor Market Consequences of Acquisitions*. SSRN Scholarly Paper. Working Paper. Rochester, NY.

Black, S. E., P. J. Devereux och K. G. Salvanes (2015). ”Losing Heart? The Effect of Job Displacement on Health.” *Industrial and Labor Relations Review* 68(4), 833–861.

Cederlöf, J. (2024). *Reconsidering the Cost of Job Loss*. IFAU Working Paper 2024:2.

Cederlöf, J., P. Fredriksson, A. Nekoei och D. Seim (2025). ”Mandatory Notice of Layoff, Job Search, and Efficiency.” *The Quarterly Journal of Economics* 140(1), 585–633.

Darvishmotevali, M. och F. Ali (2020). ”Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital.” *International Journal of Hospitality Management* 87, 102462.

Davis, S. J. och T. von Wachter (2011). ”Recessions and the Costs of Job Loss.” *Brookings Papers on Economic Activity* 2011 (Fall), 1–72.

De Witte, H., J. Pienaar och N. De Cuyper (2016). ”Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence?” *Australian Psychologist* 51(1), 18–31.

Eliason, M. och D. Storrie (2009). ”Does Job Loss Shorten Life?” *Journal of Human Resources* 44(2), 277–302.

Ferrie, J. E. (2001). ”Is Job Insecurity Harmful to Health?” *Journal of the Royal Society of Medicine* 94(2), 71–76.

Gathmann, C., I. Helm och U. Schönberg (2020). ”Spillover Effects of Mass Layoffs.” *Journal of the European Economic Association* 18(1), 427–468.

Grindaker, M., A. Kostøl och M. Merkle (2023). *Employee Turnover and Selection on Layoff Costs*. Working Paper.

Hartley, J., D. Jacobson, B. Klandermans och T. Van Vuuren (1990). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage Publications Ltd.

Hensvik, L., T. Le Barbanchon och R. Rathelot (2020). *Which Jobs Are Done from Home? Evidence from the American Time Use Survey*. IZA Discussion Paper, 13138.

Häggkvist, M. (2026). *Surviving a Layoff: Search and Reallocation after Downsizing*. IFAU Working Paper 2026:24.

Jacobson, L. S., R. J. LaLonde och D. G. Sullivan (1993). ”Earnings Losses of Displaced Workers.” *The American Economic Review* 83(4), 685–709.

Jarosch, G. (2023). ”Searching for Job Security and the Consequences of Job Loss.” *Econometrica* 91(3), 903–942.

Lagaras, S. (2026). ”M&As, Employee Costs, and Labor Reallocation.” *The Journal of Finance* 81(5), 2595–2648.

Margolis, D. N. och J. Montana (2024). *Who Gets to Stay? How Mass Layoffs Reshape Firms' Skills Structure*. IZA Discussion Paper, 17426.

Michelacci, C. och H. Ruffo (2015). ”Optimal Life Cycle Unemployment Insurance.” *American Economic Review* 105(2), 816–859.

Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. 2nd ed. Cambridge, Mass: MIT Press. xix+252.

SFS (1976). ”Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet”.

Simmons, M. (2024). ”Precautionary On-the-Job Search.” *SSRN Electronic Journal*.

Sverke, M., J. Hellgren och K. Näswall (2002). ”No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.” *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3), 242–264.

Topel, R. H. och M. P. Ward (1992). ”Job Mobility and the Careers of Young Men.” *The Quarterly Journal of Economics* 107(2), 439–479.

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

IFAU
INSTITUTET FÖR ARBETSMARKNADS- OCH UTBILDNINGSPOLITISK UTVÄRDERING