

Anställningsskydd och produktivitet

Forskningsrapport till Produktivitetskommissionen
Mars 2024

Eva Uddén Sonnegård*

Abstract

Rapporten går igenom ett antal internationella och svenska studier som belyser anställningsskyddets effekter på produktivitetens utveckling. De visar att ett strikt anställningsskydd entydigt har negativa effekter på utvecklingen av totalfaktorproduktiviteten medan effekterna kan antingen vara positiva eller negativa för arbetsproduktiviteten. En mekanism, som lyfts fram i rapporten, är att företagen är mindre benägna att ta risk och satsa på högproduktiv teknologi vid ett strikt anställningsskydd. De väljer istället att satsa på känd teknologi och traditionella marknader med lägre produktivitetstillväxt som följd.

Det svenska anställningsskyddet har ändrats i flexibel riktning i nya LAS från oktober 2022. Även om proceduren vid uppsägningar blivit betydligt mer transparent kan ytterligare förändringar genomföras för att uppmuntra risktagande hos företagen.

* Ratio Institute, Stockholm, Sweden, eva.udden.sonnegard@ratio.se, +46 70 352 73 51.
Denna rapport är skriven på uppdrag av Produktivitetskommissionen. Jag är tacksam för kommentarer från Charlotta Stern, Ratio, Daniel Halvarsson, Ratio, Martin Wästfelt, Unionen, samt för kommentarer från kollegor vid ett internt seminarium på Ratio.

Sammanfattning

Rapporten går igenom ett antal internationella och svenska studier som belyser anställningsskyddets effekter på produktiviteten. De visar att ett strikt anställningsskydd entydigt har negativa effekter på utvecklingen av totalfaktorproduktiviteten medan effekterna kan vara antingen positiva eller negativa för arbetsproduktiviteten. Avgörande är om företagen satsar på medarbetarnas kompetens eller modernisar sin maskinpark och om de anställda är komplement till fysiskt kapital. Effekterna skiljer sig åt beroende på anställdas skicklighet. För högutbildad arbetskraft kan arbetsproduktiviteten påverkas negativt då företagen inte har möjligheter att anpassa produktionen optimalt utan stora uppsägningskostnader och väljer då att i första hand behålla högutbildade medarbetare. För lågutbildad arbetskraft påverkas arbetsproduktiviteten istället positivt eftersom företagen kan välja att säga upp lågutbildade med lägre uppsägningskostnader. Ett strikt anställningsskydd gör också att företagen kan välja att använda tidsbegränsade anställningar. Resultaten i forskningen är inte heller entydiga ur denna aspekt; antingen påverkas arbetsproduktiviteten positivt eller negativt. En mekanism, som lyfts fram i rapporten, är att företagen är mindre benägna att ta risk och att satsa på högproduktiv teknologi. De väljer istället att satsa på känd teknologi och traditionella marknader vid ett strikt anställningsskydd. Därmed blir aggregerad produktivitetstillväxt – BNP-tillväxten per arbetad timme – lägre än den annars skulle ha blivit.

De svenska studierna avser småföretags möjligheter att göra undantag från LAS. De ger inte heller entydiga resultat. I en av studierna är de positiva effekterna på arbetsproduktiviteten relativt stora. Från oktober 2022 gäller en ny svensk LAS-lagstiftning där alla företag kan undanta tre medarbetare från principen om sist-in-först ut. Regelverket har därmed blivit mer flexibelt vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Istället har regelverket för tidsbegränsade anställningar stramats åt och blivit mindre flexibelt. Dessa effekter kan mycket väl ta ut varandra. Proceduren vid uppsägning av personliga skäl, som också har blivit mindre strikt, bör dock påverka det svenska anställningsskyddet i flexibel riktning

Regelverket i LAS ger fördelar för företag som har kollektivavtal. En lösning för att erhålla neutralitet i lagstiftningen vore därför att arbetsmarknadens parter utformar en enklare form av kollektivavtal som enbart rör regelverket kring uppsägningar och anställningsformer. Då kanske fler företag vore villiga att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. I dag är det ca 20 procent av de anställda i privat sektor som arbetar i företag utan kollektivavtal. Men även om företag utan kollektivavtal skulle ges möjligheter att ansluta sig till en enklare form av kollektivavtal så är det svenska anställningsskyddet fortsatt förhållandevis strikt. Exempelvis är skadeståndet om en uppsägning ogiltigförklarar av domstol, och den uppsagde inte återfår sin tjänst, betydligt högre i Sverige än i många andra OECD-länder. Även om proceduren vid uppsägningar blivit betydligt mer transparent kan ytterligare förändringar genomföras i flexibel riktning för att uppmuntra risktagande hos företagen.

Summary

The report goes through a number of international and Swedish studies that highlight the effects of employment protection on productivity. They show that strict employment protection clearly has negative effects on the development of total factor productivity, while the effects could either be positive or negative for labor productivity. Decisive is whether the companies invest in the employees' skills or modernize their machinery and whether the employees are complementary to physical capital. Effects differ depending on employee skill. For highly educated workers, labor productivity can be negatively affected as companies do not have the opportunity to adapt production optimally without large termination costs and then choose to retain highly educated employees in the first place. For low-skilled labor, labor productivity is instead positively affected because companies can choose to dismiss low-skilled workers with lower termination costs. Strict employment protection also means that companies can choose to use temporary employment. However, the results of the research are not clear from this aspect; labor productivity is either positively or negatively affected. One mechanism, which is highlighted in the report, is that companies are less inclined to take risks and invest in highly productive technology. They choose instead to invest in known technology and traditional markets when strict employment protection. Thus, aggregate productivity growth – GDP growth per hour worked – is lower than it would otherwise have been.

The Swedish studies refer to small businesses' possibilities to make exceptions from LAS. They also do not provide clear results. In one of the studies, the positive effects on work productivity are relatively large. From October 2022, a new Swedish LAS legislation applies where all companies can exempt three employees from the last-in-first-out principle. The regulations have thus become more flexible in the case of dismissals due to a lack of work. Instead, the regulations for temporary employment have been tightened and become less flexible. These effects may well cancel each other out. However, the procedure for dismissal for personal reasons, which has also become less strict, should influence Swedish employment protection in a flexible direction.

The regulations in LAS give advantages to companies that have collective agreements. A solution to achieve neutrality in the legislation would therefore be for the social partners to draw up a simpler form of collective agreement that only concerns the regulations around dismissals and forms of employment. Then perhaps more companies would be willing to join an employers' organization. Today, about 20 percent of employees in the private sector work in companies without a collective agreement. But even if companies without a collective agreement were given the opportunity to join a simpler form of collective agreement, Swedish employment protection is still relatively strict. For example, the compensation if a dismissal is declared invalid by a court, and the dismissed person does not regain his/her position, is significantly higher in Sweden than in many other OECD countries. Although the procedure for dismissals has become significantly more transparent, further changes can be implemented in a flexible direction to encourage risk-taking by companies.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
2. Anställningsskyddet i olika länder	9
2.1 Regulerade anställningar	10
2.2 Tidsbegränsade anställningar	12
3. Det svenska anställningsskyddet – ändringar i LAS från oktober 2022.....	15
3.1 Uppsägningar.....	15
3.2 Anställningsformer	17
3.3 Omställning	18
4. Effekter på produktiviteten	20
4.1 Internationella studier.....	20
4.1.1 Effekter på totalfaktorproduktiviteten och arbetsproduktiviteten	22
4.1.2 Effekter från tidsbegränsade anställningar	25
4.1.3 Dynamiska effekter och effekter för vissa grupper.....	27
4.1.4 Effekter på investeringar i fysiskt kapital.....	29
4.1.5 Marknadseffekter vid anställningsskydd.....	31
4.2 Effekter av två-mannaundantaget från SIFU-principen (svenska studier).....	33
5. Möjliga effekter på svensk arbetsproduktivitet.....	36
5.1 Slutsatser från de redovisade studierna.....	36
5.2 Mekanismer som påverkar arbetsproduktiviteten	37
5.3 Effekter på arbetsmarknadens flexibilitet från nya LAS.....	38
6. Avslutande diskussion	41
Referenslista	44
Appendix A: Länderförteckning	48

1. Inledning

I en dynamisk ekonomi sker en ständig process av omflyttningar av arbetskraft och andra resurser inom och mellan företag; befintliga företag expanderar eller läggs ner och nya företag växer fram. Detta kan beskrivas som ekonomins utvecklingskraft¹ och skapas genom entreprenörskap, innovationer och kreativ förstörelse. De senaste årens utveckling med framväxten av AI på allt fler områden gör att behovet av omställning kanske är ännu större i dag än under tidigare decennier. Företagen behöver kunna ställa om sin produktion efter ändrade efterfrågeförhållanden och strukturförändringar utan alltför stora kostnader. God utvecklingskraft leder till hög produktivitetstillväxt och ett ökat välbefinnande.

Det är många faktorer som påverkar ekonomins utvecklingskraft, inte minst regelverken på arbetsmarknaden och varumarknaden. Stora jobbflöden är en viktig del i en dynamisk ekonomi. Under processens gång skapas nya jobb och gamla jobb försvinner. Detta innebär att människor har större möjligheter att få jobb men också att de kan bli av med sina arbeten. Anställningsskyddet är ett regelverk för att åstadkomma stabila förutsättningar för företag och arbetstagare men utformningen är viktig. Viktiga frågor är: Hur ser möjligheterna ut för att sätta samman en effektiv arbetsstyrka genom nyrekryteringar och uppsägningar? Hur påverkas arbetsproduktiviteten av personalstyrkans sammansättning? Vilken betydelse har anställningsskyddet för företagsetableringar och nedläggningar? Har anställningsskyddet någon betydelse för arbetsklimatet på företagen?

I denna rapport kommer vi att fokusera på anställningsskyddet och belysa hur utformningen av anställningsskyddet påverkar produktivitetens utveckling utifrån forskningen på området. Den forskning som finns rör i huvudsak sysselsättningseffekter medan forskning om produktivitetseffekter inte är lika omfattande.² Sysselsättning och produktivitet hör förstås ihop men resonemangen och policyrekommendationerna skiljer sig åt. Jag kommer i första hand redogöra för anställningsskyddets effekter på arbetsproduktiviteten och tillväxten i

¹ Begreppet utvecklingskraft lanserades av nationalekonomen Erik Dahmén (Westberg 2006; Karlson 2020).

² Se Skedinger (2010) för en översikt.

enlighet med direktiven för utredningen. Men jag kommer ta upp anställningsskyddets påverkan på totalfaktorproduktiviteten och dess tillväxt. Totalfaktorproduktiviteten sammanfattar alla faktorer som påverkar produktiviteten – förutom arbete och kapital – som till exempel arbetets organisation och ny teknik.³ Den är grunden för att skapa välstånd i ekonomin och viktig för arbetsproduktivitets utveckling,⁴ vilket gör att produktivetsstudierna i många fall fokuserat på anställningsskyddets betydelse för totalfaktorproduktiviteten.

Produktivitetstillväxten har utvecklats svagt sedan början av 2000-talet inte bara i Sverige utan också i många andra OECD-länder. I samband med finanskrisen minskade produktivitetstillväxten i EU-länderna (och i Sverige) medan den fortsatte att öka i USA (se diagram 1). Sedan dess har produktivitetstillväxten återhämtat sig något i EU-länderna men kan inte jämföras med utvecklingen före finanskrisen. I Sverige föll produktivitetstillväxten från 2,8 procent i genomsnitt 1996 – 2006 till 0,9 procent i genomsnitt 2007 – 2022. Även om produktivitetstillväxten i USA inte föll som i Europa har den utvecklats förhållandevis svagt de senaste åren och produktiviteten minskade 2022 med 1,1 procent.

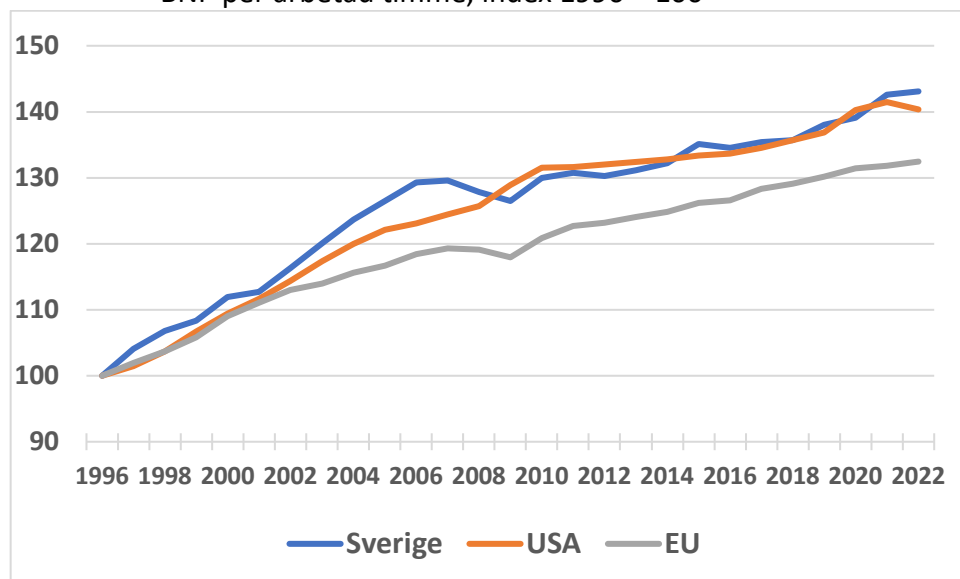
Produktivetsutvecklingen i Sverige har följt den i USA mycket nära sedan 2016 men har varit något starkare de senaste åren.

Det finns flera orsaker till den svaga produktivetsutvecklingen (Konjunkturinstitutet 2015, 2019) men en potentiell kandidat är begränsningar i företagens möjligheter att ställa om till förändrade utbuds- och efterfrågeförhållanden på grund av anställningsskyddet. Den försämrade produktivetsutvecklingen i Europa jämfört med USA är ofta en utgångspunkt i de nedan refererade studierna.

³ Totalfaktorproduktiviteten kan inte direkt observeras utan måste estimeras i en modell och speglar företagens förmåga att implementera ny teknologi givet kapital och arbetskraft. I OECD:s skattningar av totalfaktorproduktiviteten (eller så kallad multifaktorproduktivitet) innefattar denna ett antal faktorer såsom nätverkseffekter, allmän kunskap, arbetsledning, organisationsförändringar, varumärkesutveckling, anpassningskostnader, effekter från imperfekt konkurrens och mätfel (OECD Productivity Statistics).

⁴ Den främsta orsaken till den lägre tillväxten i arbetsproduktiviteten i näringslivet perioden 2007 – 2014 jämfört med perioden 1994 – 2006 var en kraftig inbromsning i totalfaktorproduktiviteten vars bidrag till produktivitetstillväxten blev negativt (-0,4 jämfört med 2,0 den tidigare perioden). Se Fördjupning i Lönebildningsrapporten (2015:73) för närmare analys.

Diagram 1: Produktivitetens utvecklingen i Sverige, USA och EU 1996 – 2022, BNP per arbetad timme, index 1996 = 100*



*Indexerad serie av tillväxttakter i BNP per arbetad timme, där BNP mäts i köpkraftsjusterade dollar (i 2015 års priser).

Källa: OECD Productivity Statistics 2023-12-08

Fokus i denna rapport är förhållandet mellan anställningsskydd och produktivitet i privata näringslivet baserat på olika länderstudier. Detta kräver jämförbara mått över olika länders anställningsskydd. I avsnitt 2 redogörs för OECD:s index över anställningsskyddet. Det används i de flesta studierna för att mäta striktheten i anställningsskyddet. I avsnitt 3 återges det svenska anställningsskyddet och de förändringar som den senaste lagstiftningen från oktober 2022 medförde. Kollektivavtalens roll för anställningsskyddet tas också upp liksom det senaste omställningsavtalet som slutits av arbetsmarknadens parter. I avsnitt 4 återges resultaten från ett större antal internationella studier och några svenska studier. Det finns inte många svenska studier på området och de rör ofta specialfall i den svenska lagstiftningen, som till exempel det tidigare två-mannaundantaget.⁵ De internationella studierna skattar istället effekter baserat på tvärsnittsdata från ett flertal länder. En svensk studie som jämför turordningsregler i Sverige och Finland tas också upp. I avsnitt 5 utvärderas de olika studierna och relateras till det svenska anställningsskyddet i LAS samt i

⁵ År 2001 infördes en möjlighet för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att undanta två medarbetare som var särskilt viktiga för verksamheten. I nya LAS från 2022 ändrades undantaget till att gälla tre medarbetare för alla företag med ytterligare möjligheter för företag med kollektivavtal (se avsnitt 3).

kollektivavtal. Företag med kollektivavtal har bättre möjligheter att anpassa sin arbetsstyrka till nya omvärldsförändringar än vad lagstiftningen medger och kan därmed sannolikt höja sin produktivitet jämfört med företag som är tvingade att följa lagstiftningen. Slutligen i avsnitt 6 landar jag i slutsatsen att arbetsmarknadens parter behöver underlätta för företag att sluta kollektivavtal. Jag diskuterar också behovet av en flexibel arbetsmarknad för att inte avskräcka företag från att ta risker och satsa på nya produkter och marknader.

2. Anställningsskyddet i olika länder

OECD har sedan 1985 mätt anställningsskyddet både i sina medlemsländer och för ett antal länder som står utanför OECD.⁶ En genomgående revidering påbörjades 2008 och avslutades 2013 (Version 3). Denna kompletterades med förfinade data för perioden 2014 – 2019 (Version 4), vilket är den version som jag kommer redovisa här.⁷ OECD:s index gäller förfarandet vid uppsägningar av enskilda anställda respektive hela kollektiv av anställda som har reguljära anställningar (tillsvidareanställningar) samt regelverket för anställda med tidsbegränsade anställningar, både med standardkontrakt (allmän visstidsanställning)⁸ eller en bemanningsanställning. Indexet för reguljära anställningar består av 21 underkomponenter (i Version 3) som speglar kostnaderna för (1) proceduren vid uppsägningar (2) uppsägningstidens längd och avgångsvederlagets storlek samt för (3) regelverket för osakliga uppsägningar. I den senaste versionen ingår ytterligare en aspekt: (4) hanteringen av osakliga uppsägningar i praktiken. Den mäter i vilken grad det finns ett regelverk som gör att en uppsägning, som skulle kunna vara osaklig, inte går vidare för att avgöras i domstol.⁹ De olika komponenterna baseras inte bara på lagstiftningen i de olika länderna utan hänsyn tas också, sedan 2008, till nationella, regionala och/eller kollektivavtal på branschnivå samt till praxis. Ett omfattande arbete har gjorts för att försäkra sig om att samma mätskala används för de olika länderna. I den senaste versionen har bland annat nya avvägningar gjorts avseende proceduren vid uppsägningar.¹⁰ Det är viktigt att notera att OECD:s index endast gäller det privata näringslivet.

Före den genomgripande revideringen som påbörjades 2008 samlades data in genom att varje land besvarade frågor om anställningsskyddet, vilka godkändes av regeringsföreträdare. Denna metod gjorde att indexberäkningarna riskerade att inte bli jämförbara mellan de olika länderna och OECD tog därför själva fullt ägarskap av datainsamlingen från och med 2008.¹¹

⁶ OECD (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) är en internationell organisation med 38 medlemsländer.

⁷ För en närmare beskrivning av OECD:s index och redovisning baserat på Version 3 se Uddén Sonnegård (2019).

⁸ Från oktober 2022 är allmän visstidsanställning ersatt av särskild visstidsanställning i LAS.

⁹ De tre nya aspekterna är: 1) om den uppsagde själv ska bevisa att uppsägningen är osaklig 2) om en bedömning görs ex-ante av uppsägningens saklighet/osaklighet så att den uppsagde inte kan gå vidare till domstol och 3) om det finns en mekanism som avslutar uppsägningen före den når domstol som berättigar till arbetslöshetsersättning och är mer attraktivt för den uppsagde (OECD 2020:176).

¹⁰ Se Box 3 i OECD (2020:187) för en närmare beskrivning.

¹¹ Se Box 2.1. i OECD (2013:76) för en närmare beskrivning.

OECD står numera för bedömningen av de ingående komponenterna som åsätts värden mellan 0 och 6 där ett högre värde betecknar ett striktare anställningsskydd. De vägs sedan samman till övergripande mått för reguljära anställningar, individuella och kollektiva, samt för tidsbegränsade anställningar.¹² OECD publicerar också ett totalindex av anställningsskyddet genom att göra en sammanvägning av anställningsskyddet för reguljära anställningar med vikten 7/12 och för tidsbegränsade anställningar med vikten 5/12. OECD är dock själva kritiska till detta övergripande mått och föredrar att de olika anställningsformerna redovisas separat (OECD 2013:75).

För svensk del har kollektivavtalen fått en allt större vikt i den senaste mätningen. Detta har emellertid inte påverkat indexets värde enligt OECD:s bedömning då möjligheterna att använda en avtalsturlista vid uppsägningar, som leder till ett mindre strikt anställningsskydd än den lagstiftade principen Sist-In-Först-Ut, motverkas av den så kallade 55/10 regeln.¹³ Denna regel ger ett mer strikt anställningsskydd än den lagstiftade vid uppsägningar och finns i de flesta tjänstemannaavtalen (Uddén Sonnegård 2018). OECD:s bedömning är att de två effekterna tar ut varandra och därför påverkas inte indexets värde (OECD 2020:192 Box 3.2).¹⁴

2.1 Reguljära anställningar

Det är viktigt att notera de förändringar som OECD gjort vid konstruktionen av indexet. Det kan annars ligga nära till hands att dra slutsatsen att en större reform genomförts i ett land där indexet minskat substantiellt. För exempelvis Österrike ändrades indexet av reguljära anställningar betydligt i Version 4 (indexet föll från 2,39 till 1,8) och anställningsskyddet blev mindre strikt utan att Österrike genomfört några reformer på området (OECD 2020:185). Även det tyska anställningsskyddet bedömdes som mindre strikt i Version 4 och föll från 2,78

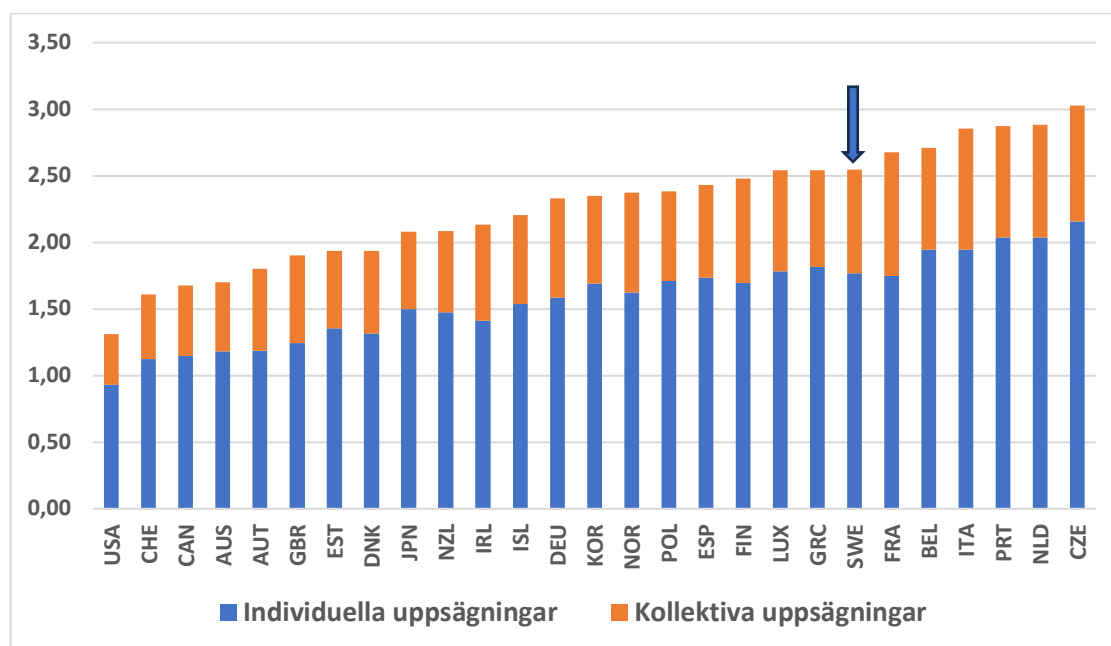
¹² I Version 4 mäts regelverket kring kollektiva uppsägningar för 10, 20 eller 120 arbetstagare under en månad i ett företag istället för att som i den tidigare versionen (Version 3) använda ett enda mått på kollektiva uppsägningar (OECD 2020:176).

¹³ 55/10 regeln betyder att en medarbetare som är över 55 år gammal och har varit anställd i 10 år har en uppsägningstid på 12 månader i stället för sex månader som i lagstiftningen (Uddén Sonnegård 2018).

¹⁴ Det svenska anställningsskyddet för kollektiva uppsägningar blev däremot betydligt mindre strikt i Version 3 jämfört med tidigare mätningar eftersom kollektiva uppsägningar bedömdes fristående från individuella uppsägningar. Det svenska indexet för denna underkomponent föll från 6 till 1. Möjligheten att mer eller mindre frivilligt säga upp sig mot att erhålla ett avgångsvederlag inkluderades också i bedömningen för Version 3 (OECD 2013:77 Box 2.1).

till 2,33.¹⁵ Tyskland var i tidigare versioner ett av de länder som hade allra mest strikt anställningsskydd för reguljära anställningar men ligger sedan revideringen 2019 någonstans i mitten. Av de 27 redovisade länderna i diagram 2 tillhör Sverige den fjärdedel som har striktast anställningsskydd, vilket framför allt beror på regelverket för individuella uppsägningar. Sverige har tillsammans med Tjeckoslovakien, Nederländerna och Portugal en omfattande procedur vid individuella uppsägningar¹⁶ jämfört med många andra länder (OECD 2020:186 Tabell 3.3). Även Nya Zeeland har ett högt värde i detta sammanhang och ligger därmed högst av de engelskspråkiga länderna som av tradition inte brukar ha ett så omfattande anställningsskydd.¹⁷ Medelvärde av individuella uppsägningar för de redovisade länderna är 1,58 och Sverige ligger på 2,5.

Diagram 2: Anställningsskydd för reguljära anställningar, individuella och kollektiva uppsägningar, 2019*, vissa OECD-länder**



*Vägt genomsnitt med vikter 5/7 för individuella uppsägningar och 2/7 för kollektiva uppsägningar i enlighet med OECD (2020).

**27 av OECD:s 38 medlemsländer redovisas. En lista över länderbeteckningarna återfinns i Appendix A.

Källa: OECD Employment Protection Legislation Database, 2023-12-08.

¹⁵ I Frankrike och Nederländerna medförde bedömningen i Version 4 också större revideringar men i dessa länder genomfördes samtidigt reformer.

¹⁶ Gäller underrättelser om uppsägning och tid innan uppsägningen kan expedieras.

¹⁷ I den senaste revideringen ökade Nya Zeelands indexvärde från noll till 2,13 för regelverket kring kollektiva uppsägningar. Det gjorde att det sammanlagda indexet för reguljära anställningar ökade från 1,14 till 2,09 (OECD Employment Protection Legislation Database, Version 2 och Version 4, 2021 edition).

Danmark är det enda av de nordiska länderna som har ett mindre strikt anställningsskydd än genomsnittet av länderna medan övriga nordiska länder ligger över genomsnittet; Sverige ligger högre än Norge och Finland. Norge tillhör dock de länder som har högst värde vad gäller regleringen av osakliga uppsägningar.¹⁸ Norges höga värde beror på att arbetsgivaren måste återanställa den uppsagde om en uppsägning bedöms som osaklig. I Sverige är det inte så. Sverige utmärker sig emellertid som det land – som tillsammans med Italien – har ett av de högsta skadestånden som arbetsgivaren måste betala om en uppsägning bedöms som osaklig och den uppsagde inte återfår sin tjänst: 32 månaders kompensation efter tio års anställningstid.¹⁹ Genomsnittet för OECD-länderna är sex månader.²⁰ Finland tillhör de länder som har högst värde vad gäller hanteringen av osakliga uppsägningar i praktiken (Version 4). Finland är också det nordiska land som sammantaget har striktast regelverk kring kollektiva uppsägningar med ett index på 0,79. Sverige har ungefär samma värde (0,78). Genomsnittet för de redovisade länderna är 0,69 och Frankrike ligger högst på 0,93.

2.2 Tidsbegränsade anställningar

OECD mäter också anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda. I tidigare mätningar togs inte hänsyn till att tidsbegränsade anställningar kan sägas upp i förtid. I Version 3 mättes endast kostnaderna för de villkor som gäller för tidsbegränsade anställningar såsom begränsningar i anställningens längd, begränsningar i möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar, möjligheter att förnya tidsbegränsade anställningar och övergångsregler till permanenta anställningar. I Version 4 har dessa mätningar utökats med samma typ av uppsägningskostnader som för reguljära anställningar. Dessa mäts för en anställning på ett nio-månaders kontrakt både under anställningens gång och vid dess slut. Uppdelningen visar sig ha betydelse. I ett par länder, som i Frankrike och i Portugal, är kostnaderna högre för en tidsbegränsat anställd vid en uppsägning före kontraktstidens slut än för en uppsägning av anställd med en reguljär anställning. I andra länder kan en

¹⁸ OECD mäter flera aspekter: hur saklig grund för uppsägningen definieras, hur stort skadestånd som betalas ut om en uppsägning är osaklig, hur lång tid den anställda har på sig att anmäla osaklig uppsägning, hur lång en provanställning är och om den anställda får tillbaka anställningen om uppsägningen bedöms som osaklig.

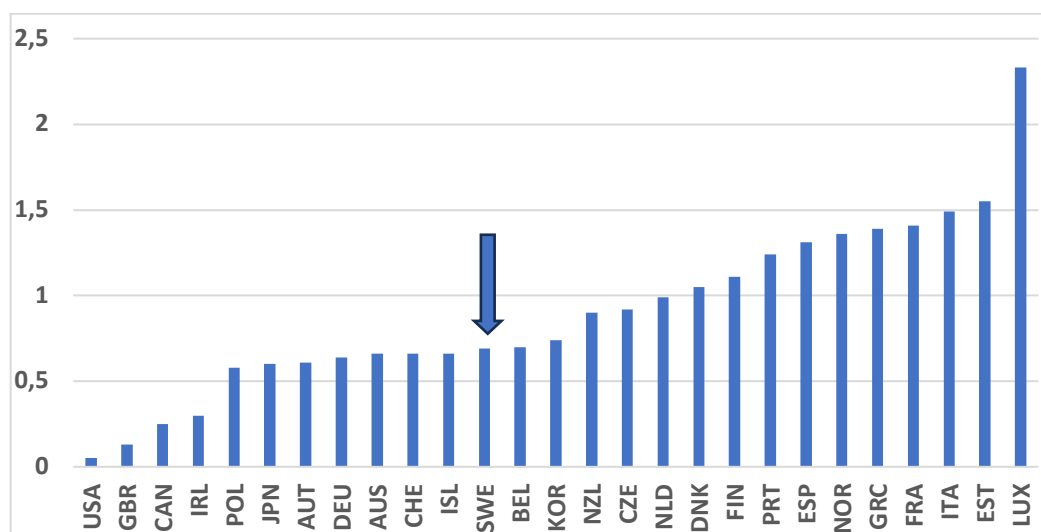
¹⁹ Mätningarna görs efter 20 års anställning. Italien ligger högst av OECD-länderna med en kompensation som mest för 36 månader.

²⁰ I nya LAS har regelverket för osakliga uppsägningar underlättats betydligt men det maximala skadeståndet är detsamma (se avsnitt 3). Sannolikt kommer underindexet för osakliga uppsägningar påverkas nedåt i OECD:s mätningar för Sverige. I Version 4 är värdet för Sverige 2,5 medan Portugal ligger högst med värde 4,2.

tidsbegränsad anställning sägas upp i förtid utan några kostnader alls som till exempel i Österrike och Schweiz.²¹ I de flesta länderna är det ingen kostnad förknippad med att den tidsbegränsade anställningen avslutas enligt kontraktstiden men det kan vara nödvändigt att underrätta den anställde om att anställningen kommer ta slut.

Sverige tillhör den grupp länder som har flexibla villkor för tidsbegränsat anställda på standardkontrakt (se diagram 3a). Allra mest flexibla villkor för standardkontrakt har de engelskspråkiga länderna med undantag av Nya Zeeland. OECD:s komplettering med uppsägningar av tidsbegränsat anställda har till viss del påverkat ländernas inbördes ordning. För svensk del har Irland, Schweiz, Japan, Island och Österrike ett mer flexibelt anställningsskydd än Sverige, jämfört med tidigare mätningar. De nordiska länderna, med undantag av Norge, har nu sammantaget ungefär lika flexibla regelverk för tidsbegränsade anställningar men med lite olika komponenter. I Sverige är anställningsskyddet för bemanningsanställda mer omfattande än i Danmark och Finland (se diagram 3b). I Danmark och Finland är istället regelverken för standardkontrakt mer omfattande än i Sverige.

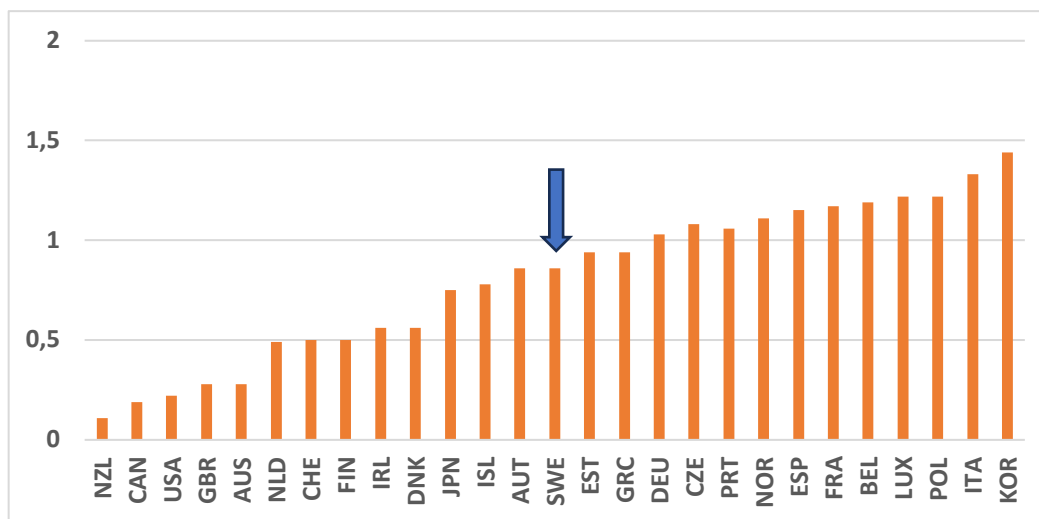
Diagram 3a: Anställningsskydd för tidsbegränsade anställningar, standardkontrakt, 2019, vissa OECD-länder*



*27 av OECD:s 38 medlemsländer redovisas. En lista över länderbeteckningarna återfinns i Appendix A.
Källa: OECD Employment Protection Legislation Database, 2021 edition.

²¹ Kostnaderna för ett tidsbegränsat kontrakt där uppsägningen är reglerad enligt kontraktet är emellertid lägre än för en uppsägning av en anställd som har en reguljär anställning (OECD 2021).

Diagram 3b: Anställningsskydd för tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställningar, 2019, vissa OECD-länder*



*27 av OECD:s 38 medlemsländer redovisas. En lista över länderbeteckningarna återfinns i Appendix A.
Källa: OECD Employment Protection Legislation Database, 2021 edition.

OECD gör successivt förbättringar av sina mätningar men tidigare versioner uppdateras så att tidsserier kan erhållas. Även om OECD manar till försiktighet då jämförelser görs mellan olika länder är OECD:s mätningar de bästa som finns att tillgå vid analyser av ländernas anställningsskydd. Inte minst utgör deras beskrivningar av anställningsskyddet i olika länder en bra grund för forskning om olika faktorer som är kopplade till anställningsskyddet, exempelvis produktivitetens utvecklingen.

3. Det svenska anställningsskyddet – ändringar i LAS från oktober 2022

Lagen om anställningsskydd (LAS) utformades i början av 1970-talet.²² Den gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmän eller enskild tjänst men är inte tillämplig på uppdragstagare.²³ Den svenska LAS-lagstiftningen är emellertid semidispositiv vilket innebär att stora delar av regelverket kan avvika genom förhandlingar i kollektivavtal. Regelverk kring anställningsformer, uppsägningstider, turordning vid driftsinskränkningar och återanställningsskyldighet är semidispositiva. Olika tidsangivelser avseende den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter (varsel, underrättelser, förhandlingar och tvistetalan) är också semidispositiva. Tvingande lagstiftning är i huvudsak regelverken kring uppsägningar och avskedanden samt tvister om dessa. Detta betyder att kollektivavtalens regelverk är minst lika viktiga som LAS när striktheten i anställningsskyddet ska bedömas av exempelvis OECD.

3.1 Uppsägningar

I oktober 2022 – som nedan kallas nya LAS – förnyades LAS i flera viktiga avseenden.²⁴ En förändring var att en uppsägning ska grunda sig på ”sakliga skäl” istället för ”saklig grund”. Arbetsbrist är en sådan men även förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Enligt arbetsgivarna kommer denna förändring i LAS att öka förutsägbarheten och ha stor betydelse vid uppsägning av personliga skäl.²⁵ Exempelvis ska den uppsagdes personliga omständigheter inte längre vara en del av bedömningen vid en eventuell tvist i Arbetsdomstolen. ”Sakliga skäl” är en av de faktorer som kollektivavtalsslutande parter kan

²² Se Nycander (2010) Kapitel 1 för en bakgrund till Lagen om anställningsskydd.

²³ LAS står för Lag (1982:80) om anställningsskydd med ändring införd i lydelse enligt SFS 2022:836 (se <https://lagen.nu/1982:80>).

²⁴ Förändringarna i LAS var bland annat resultat av omfattande förhandlingar mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Utgångsläget var att förslag till förändringar av arbetsrätten i utredningen ”En moderniserad arbetsrätt” (SOU 2020) skulle genomföras om inte arbetsmarknadens parter kunde förhandla fram ett nytt huvudavtal. Parterna lyckades i slutändan komma överens efter att LO först sagt nej till avtalet. Huvudavtalet reglerar bland annat vilka undantag som arbetsgivare får göra från turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vilken rätt till stöd för omställning som de anställda har. Vissa LO-förbund som Kommunal, IF Metall, Pappers, Seko och Hotell- och restaurangfacket har valt att ansluta sig till huvudavtalet medan andra förbund som Handels har valt att stå utanför.

²⁵ Se <https://www.omega.se/2022/12/fordjupning-kring-las-reglerna/>.

förhandla om.²⁶ Arbetsgivaren har dock fortfarande skyldighet att ordna med en omplacering för den uppsagde. Huvudregeln är att det bara behöver ske en gång men även omplaceringskyldigheten kan vara föremål för förhandlingar av parterna.

Regeln från 1974 om "Sist-in-först-ut" (SIFU) vid arbetsbrist kvarstår i nya LAS. Av de nordiska länderna är det endast Sverige som lagstiftat om SIFU-principen vid uppsägningar. Den gäller antingen för företag utan kollektivavtal eller fungerar som en stupstock om inte arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan komma överens om något annat.²⁷ I nya LAS infördes emellertid en möjlighet för alla företag att undanta tre arbetstagare viktiga för verksamheten innan turordningskretsar bildas och uppsägningar sker enligt SIFU-principen. För företag med kollektivavtal är det möjligt att undanta fler än tre arbetstagare under vissa förhållanden.²⁸ Det är också endast företag med kollektivavtal som kan förhandla om en avtalsturlista istället för att tillämpa SIFU-regeln.

Det generella tremannaundantaget är en förändring som kan komma att påverka anställningsskyddet i flexibel riktning men den förändring som sannolikt kommer att ha störst betydelse är den förändrade proceduren om en arbetstagare går till Arbetsdomstolen och bestrider uppsägningen. I tidigare LAS räknades arbetstagaren som anställd under tvistetiden med de kostnader som det innebär för arbetsgivaren. I nya LAS räknas arbetstagaren som uppsagd under tvistetiden och kan ansöka om ersättning hos a-kassan. Om uppsägningen bedöms som ogiltig av Arbetsdomstolen och arbetsgivaren väljer att inte rätta sig efter domen måste arbetsgivaren inte bara betala lön och andra anställningsförmåner utan även, som i tidigare LAS, skadestånd.²⁹ Därutöver måste

²⁶ I huvudavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv förtydligas bland annat sakliga skäl som bristande prestationer, samarbetssvårigheter, misskötsamhet baserad på olovlig frånvaro eller sena ankomster vid uppsägning av personliga skäl (se Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd undertecknat den 22 juni 2022). <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omstallning-anstallningsskydd.pdf>.

²⁷ I praktiken finns prejudikat som begränsar möjligheten till överenskommelser mellan fack och arbetsgivare. En överenskommen turordningslista får inte strida mot god sed eller på annat sätt vara otillbörlig (Cahuc 2010:134).

²⁸ Företag med kollektivavtal kan undanta (i) tre arbetstagare per driftsenhet vid arbetsbrist (ii) fyra arbetstagare om arbetsgivare endast har en driftsenhet (iii) tre arbetstagare per avtalsområde om en sammanläggning av driftsenheter görs eller (iv) femton procent av de anställda vid berörd driftsenhet och avtalsområde men högst tio procent av de anställda. Se <https://www.unionen.se/rad-och-stod/regler-turordning-vid-uppsagning>.

²⁹ Det kan som mest uppgå till 32 månadslöner för en anställd med tio års anställningstid (så kallat normerat skadestånd) och tillhör de högsta i OECD-länderna (OECD 2020).

arbetsgivaren betala ett allmänt skadestånd som enligt regeringens bedömning ”bör höjas vid ett ogiltigförklarande” (Proposition 2022 s 111).³⁰

3.2 Anställningsformer

En del av förändringarna i nya LAS innebär ökad trygghet för arbetstagarna och mindre flexibilitet ur arbetsgivarnas synvinkel. Den största förändringen i detta sammanhang är att visstidsanställningar i nya LAS begränsas till 12 månader (så kallad särskild visstidsanställning) istället för som tidigare 24 månader (som i allmän visstidsanställning). Vid fortsatt anställning övergår då tjänsten till en tillsvidareanställning. För vikariatsanställning är begränsningen fortsatt 24 månader. Beräkningsgrunden för anställningstid utökas också; om en arbetstagare har haft tre eller flera anställningar i särskild visstid under en månad ska tiden däremellan även räknas som anställningstid. För både särskild visstidsanställning och vikariat gäller begränsningen inom en femårsperiod. Provanställning gäller som i tidigare LAS högst sex månader.

Eftersom LAS-lagstiftningen är semidispositiv kan emellertid avtalslutande parter förhandla om andra former av tidsbegränsade anställningar än de som gäller i LAS. En genomgång baserad på tidigare LAS visade att en majoritet av kollektivavtalen i privat sektor avvek från LAS regelverk för tidsbegränsade anställningar. Kollektivavtalens regelverk gällde både kortare och längre anställningsformer än i allmän visstidsanställning (Uddén Sonnegård 2018). Lagstiftningen medger därför möjligheter för arbetsgivare och arbetstagare att förhandla om tidsbegränsade anställningar och anpassa dessa till de förhållanden som gäller i branschen (under förutsättning att de har kollektivavtal).

En viktig förändring för arbetstagarna är att nya LAS begränsar möjligheterna till så kallad hyvling, det vill säga att göra om heltidsanställningar till deltid, vid arbetsbrist. När arbetsgivare gör en omorganisation vid en driftsenhet och erbjuder de anställda lägre sysselsättningsgrad ska detta ske enligt en särskild turordning. Den som tackar ja till ett erbjudande får en viss tid för omställning, som motsvarar uppsägningstiden, med bibehållen

³⁰ Enligt uppskattningar har det allmänna skadeståndet vid en uppsägning utan saklig grund (ersättning vid kränkning) vanligtvis legat på 80 000 kronor. Regeringen menar dock att de skadeståndsnivåer som föreslagits av arbetsmarknadens parter i principöverenskommelsen inför nya LAS är skäliga. Det betyder att det allmänna skadeståndet bör höjas till 135 000 kronor vid en ogiltighetsförklaring av uppsägningen (Proposition 2022 s 120).

lön och andra anställningsförmåner. Som längst kan omställningstiden vara tre månader enligt nya LAS.

En ytterligare förändring gäller bemanningsföretagen. I samband med lagstiftningen av LAS har också uthyrningslagen ändrats som innebär att företag som anlitar konsulter kan bli tvungna att anställa en konsult på tillsvidareanställning om de använt konsulten i sammanlagt 24 månader under en 36-månaders period. Istället för att erbjuda en tillsvidareanställning kan dock företaget erbjuda en kompensationsersättning som motsvarar två månadslöner. Det bör noteras att denna regel gäller endast konsulter anställda i konsultföretag och inte uppdragstagare med eget bolag.

3.3 Omställning

Arbetsmarknadens parter lyckades komma överens om ett nytt huvudavtal 2022. Förutom regelverk kring uppsägningar innehåller huvudavtalet omställnings- och kompetensstöd som omställningsorganisationerna kan ge anställda eller uppsagda knutna till företag med kollektivavtal. För anställda i företag som inte har kollektivavtal finns den nybildade offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet för att ge motsvarande omställnings- och kompetensstöd. Tidigare var det bara den som blivit uppsagd från en tillsvidaretjänst som kunde vända sig till omställningsorganisationerna för stöd och vägledning. Det nya huvudavtalet, den nyinrättade omställningsmyndigheten samt möjligheten att få omställningsstudiestöd gäller även den som har en tidsbegränsad anställning, den som har en tjänst men behöver kompetensutveckling eller står inför en karriärväxling.³¹ För att erhålla omställningsstudiestöd krävs dock en tidigare fast förankring på arbetsmarknaden och utbildningen måste stärka personens ställning på den framtida arbetsmarknaden.³²

Kompetensbristen det senaste decenniet och den snabba teknologiska utvecklingen ställer krav på en omställning som fungerar. I Sverige fyller omställningsorganisationerna en viktig

³¹ Se <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod/stod-fran-en-omstallningsorganisation.html>.

³² Det finns ett antal villkor som måste vara uppfyllda för att komma i fråga för omställningsstudiestöd. Kraven på förankring på arbetsmarknaden är flera; personen i fråga ska ha arbetat sammanlagt åtta år under de senaste 14 åren och ska ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka varje månad under minst 12 av de senaste 24 månaderna.

funktion. Av 15 studerade länder låg Sverige i topp vad gäller möjligheten att få ett nytt jobb efter arbetslöshet åren närmast före finanskrisen 2000 – 2008. Då fick nästan 90 procent av dem som blivit av med sina arbeten i Sverige ett nytt jobb inom ett år. Efter finanskrisen åren 2009 – 2010 var det något färre; drygt 85 procent fick ett nytt jobb inom ett år (Quintini & Venn 2013). I övriga länder i studien (Portugal, Storbritannien, Tyskland, Danmark, USA och Finland) var det betydligt svårare att få ett jobb efter finanskrisen. Det visar att den svenska modellen är relativt motståndskraftig och att omställningen till ett nytt jobb fungerar.

Det är viktigt att tidsbegränsat anställda har möjlighet att kompetensutveckla sig även om kraven på arbetsmarknadsdeltagande är högt ställda. Det vanligaste i OECD-länderna är att lågutbildade, som ofta har tidsbegränsade anställningar, får mindre av företagsspecifik kompetensuppbyggnad än högutbildade. Även i Sverige är gapet stort; över 80 procent av de högutbildade får kompetenshöjande utbildning, formell sådan eller på jobbet, medan drygt 50 procent av lågutbildade får detta (OECD 2019:92 diagram 5.5). Förändringarna avseende möjligheterna till omställning kan mycket väl visa sig vara mer betydelsefulla för produktivitetens utvecklingen än förändringarna i LAS.

4. Effekter på produktiviteten

4.1 Internationella studier

Produktivitetstillväxten i hela ekonomin (BNP-tillväxten per arbetad timme) är ett resultat av produktivitetstillväxten i företagen, av förändringar i marknadsandelar hos existerande företag och av företags inträde och utträde på en viss marknad. När högproduktiva företag tar marknadsandelar från lågproduktiva företag ökar produktiviteten. När nya mer produktiva företag träder in på en marknad och ersätter äldre mindre produktiva företag ökar också produktiviteten. Företagens möjligheter att använda den senaste teknologin beror på arbetskraftens kompetens och hur väl företagen kan anpassa sin arbetsstyrka till de ändrade förhållandena. I denna process uppkommer nya jobb och andra jobb försvinner. Regelverken på arbetsmarknaden kan förenkla eller försvåra för företagen att ta tillvara den nya teknologin (som AI) vilket påverkar företagets innovationsförmåga och ekonomins utvecklingskraft positivt eller negativt. Strikta regelverk gör att företagen kan investera både i maskiner och i de anställdas kompetens så att produktiviteten ökar. Anställdas ansträngningar påverkas också av regelverken. De anställda kan anstränga sig mera när en anställning upplevs som säker.³³ Men det kan också vara så att de anställda anstränger sig mindre om de upplever att anställningen är trygg. Då påverkas istället produktiviteten negativt.^{34 35}

Det är inte självklart att det måste finnas ett anställningsskydd. Ett anställningsskydd gör att företagen internaliserar de sociala kostnader som uppsägningar och arbetslöshet medför för individer och samhället. Ett anställningsskydd skyddar också de anställda från arbetsgivares godtycke. Pissarides (2001) visar att ett anställningsskydd är nödvändigt när finansmarknaderna är imperfekta och arbetstagarna inte kan försäkra sig mot uppsägningar eller har någon arbetslöshetsförsäkring. Lazear (1990) visar i en banbrytande studie på området att anställningsskyddet påverkar jobbflödena i företagen. Anställningsskyddet

³³ Detta är ett relativt vanligt resonemang i litteraturen på området "industrial relations". Se Fella (2000) för referenser.

³⁴ Ichino & Riphahan (2005) visar att frånvaron i företagen ökar när anställda övergår till en reguljär tjänst från en tidsbegränsad.

³⁵ Skedinger (2008:5) konstaterar dock att ett mer omfattande anställningsskydd inte tycks öka den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden, vilket är "ett något överraskande resultat".

fungerar som en skatt och höjer företagens kostnader. Om lönerna inte tillåts minska i motsvarande grad kommer sysselsättningen att minska. De som redan är anställda får visserligen behålla sina jobb men nyrekryteringarna minskar. Arbetslösheten ökar eller minskar beroende på om arbetslösa stannar kvar i arbetskraften eller inte.³⁶

En slutsats som kan dras är att arbetsproduktivitetstillväxten antingen kan öka eller minska beroende på hur företagen kan anpassa sin produktion till ändrade förhållanden.

Forskningen visar att anställningsskyddets effekter på produktiviteten inte är entydiga. En effekt av ett strikt anställningsskydd är att företagen behåller lågproduktiv arbetskraft längre än optimalt samtidigt som de är återhållsamma med att anställa ny arbetskraft med högre produktivitet. Jobbflödena från lågproduktiva företag till högproduktiva företag minskar och produktivitetstillväxten påverkas negativt (Bassanini med flera 2008). Samtidigt kan det striktare anställningsskyddet göra att företagen satsar mer på de anställdas kompetens vilket höjer deras produktivitet (Belot med flera 2007). Företagen kan också investera i modernare maskiner för att höja produktiviteten för de anställda så kallad kapitalför djupning. Men å andra sidan kan företagen välja att inte investera alls för att undvika att "insiders" ska kunna bjuda upp sin lön när produktiviteten blir högre (Card med flera 2014).³⁷ En annan negativ effekt på produktiviteten är att företag inte ger sig in i riskfyllda projekt när anställningsskyddet är strikt. Då satsar företagen hellre på existerande produkter och etablerade marknader (Saint-Paul 2002).

Företagen kan även välja att satsa på tidsbegränsade anställningar när anställningsskyddet är strikt. Effekten på produktiviteten kan då gå åt båda hållen. En faktor som verkar i positiv riktning är att företagets organisation är mer flexibel och företagen kan tillåta sig att satsa på mer riskfyllda projekt (Engelland & Riphahn 2005). Dessutom kan tidsbegränsat anställda anstränga sig mer för att lösa sina arbetsuppgifter, särskilt om det kan påverka möjligheten att bli återanställd (Dolado & Stucchi 2008). Då påverkas produktiviteten positivt. Å andra sidan deltar inte tidsbegränsat anställda i företagsspecifik utbildning i samma utsträckning som reguljärt anställda och produktiviteten påverkas negativt. Det kan också vara så att när

³⁶ Arbetslösa som låter bli att söka jobb ingår inte i arbetskraften (så kallade discouraged workers).

³⁷ Card med flera (2014) kan inte utesluta en viss grad av så kallad hold up även om företagets avkastning på investerat kapital är hög och löneelasticiteterna är små. Men precisionen i skattningarna är låg.

många i arbetsstyrkan är tidsbegränsat anställda minskar familjariteten på företagen och samarbetet påverkas negativt varvid produktiviteten utvecklas sämre (Van der Vorst 2019).³⁸

Det är således många faktorer som kan påverka produktivitetens utveckling. Nedan återges ett antal empiriska studier som belyser olika aspekter av anställningsskyddets effekter på produktiviteten, både avseende totalfaktorproduktivitet och arbetsproduktivitet. Jag gör inte en fullständig genomgång av alla studier inom området men har valt ut studier som är representativa för olika frågeställningar på området.³⁹ De estimerade värdena som redovisas ska inte tas som "sanna" utan mer ses som storleksordningar och riktningar med alla de begränsningar som ekonometriska skattningar har.

4.1.1 Effekter på totalfaktorproduktiviteten och arbetsproduktiviteten

R1. Totalfaktorproduktiviteten minskade och arbetsproduktiviteten ökade vid ett striktare anställningsskydd som förhindrade osakliga uppsägningar i USA

Autor med flera (2007) undersöker om införandet av striktare anställningsregler i USA påverkade produktiviteten under perioden 1970 till 1999. Eftersom förändringarna av anställningsskyddet infördes vid olika tidpunkter i olika delstater fungerade detta som ett naturligt experiment och difference-in-differencesmetoden⁴⁰ kunde användas. Många olika skattningar och olika uppsättningar av data visar att färre nya företag etablerades medan företagens benägenhet att lämna marknaden inte påverkades vid ett striktare anställningsskydd. Det var dock endast begränsningen av anställningsskyddet som gällde osakliga uppsägningar som blev signifikant i studien (undantag 1).⁴¹

Resultaten visar också att sysselsättningen ökade, vilket förklaras av att företagen gjorde större investeringar i fysiskt kapital samtidigt som de anställde fler högutbildade tjänstemän

³⁸ Argumentet förs fram i en holländsk studie av Stam med flera (2019).

³⁹ En del av resonemangen återfinns i Uddén Sonnegård (2017).

⁴⁰ Difference-in-differences (DID) metoden kan jämföras med ett naturligt experiment där den genomsnittliga förändringen i en behandlingsgrupp jämförs med motsvarande i en kontrollgrupp. Förutom de antaganden som OLS-modellen bygger på, kräver DID-metoden att underliggande trender utvecklas parallellt.

⁴¹ Tre undantag från "employment-at-will" studerades: 1) "good-faith exception" som innebär att arbetsgivaren inte kan säga upp någon på godtyckliga grunder 2) "public policy exception" som innebär att offentligt anställda inte kan sägas upp under tjänsteutövning av vissa offentliga uppgifter 3) "implied contract exception" som innebär att arbetsgivaren måste följa sina åtaganden i företagets policy. Se Autor med flera (2007) för närmare beskrivning.

med högre produktivitet. Detta gjorde att arbetsproduktiviteten ökade rejält.

Sysselsättningen för mindre kvalificerad arbetskraft minskade däremot.⁴²

Totalfaktorproduktiviteten (TFP) minskade också under de närmaste åren som följde på införandet av anställningsskyddet. Ett striktare anställningsskydd ledde således till att arbetsproduktiviteten ökade medan totalfaktorproduktiviteten minskade; resultat som förvånade Autor med flera (2007).

R2. Lägre tillväxt i totalfaktorproduktiviteten och i arbetsproduktiviteten i branscher där anställningsskyddet binder i OECD-länderna

Bassanini med flera (2008, 2009) undersöker om genomslaget på totalfaktorproduktiviteten (TFP) är större i branscher där man tidvis använder sig av uppsägningar och rekryteringar för att ändra sammansättningen i arbetsstyrkan (vilket betyder att anställningsskyddet binder)⁴³ jämfört med branscher där företagen inte utsätts för samma tryck och kan använda den interna arbetsmarknaden eller naturlig avgång vid nödvändiga förändringar. I studien används två dataset med elva respektive sexton OECD-länder, varav Sverige ingår i det sistnämnda, för perioden 1982 till 2003. Uppsägningar inom en bransch i USA används som en proxy för hur branschen skulle agera utan anställningsskydd.⁴⁴ Difference-in-differencesmetoden används och hypotesen som undersöks är om skillnader i branschernas benägenhet att säga upp anställda tillsammans med anställningsskyddet (som gäller för alla branscher) förklarar skillnader i TFP-tillväxten mellan branscher som binds av anställningsskyddet och branscher som är mindre beroende av anställningsskyddet.⁴⁵ I studien skiljs på anställningsskydd för reguljärt anställda och tidsbegränsat anställda.

Resultaten visar att tillväxten i TFP var lägre ju striktare anställningsskyddet var för reguljärt anställda i de branscher som hade en större benägenhet att säga upp anställda för att ändra

⁴² Sysselsättningstillväxten var emellertid mycket stark under den studerade perioden, särskilt i Kalifornien och Arizona, vilket kan ha påverkat resultaten. De måste därför ses som tentativa (Autor med flera 2007).

⁴³ Gäller branscher som behöver ändra sin arbetsstyrka exempelvis på grund av teknologiska förändringar eller återkommande aggregerade chocker.

⁴⁴ Den erfarenhetsbaserade arbetslöshetsförsäkring ("experience rating") som används i USA kan emellertid göra att företag agerar som om det finns ett anställningsskydd, något som inte kan uteslutas (Bassanini med flera 2009:367).

⁴⁵ Den empiriska strategin introducerades i finansiell ekonomi av Rajan & Zingales (1998).

på personalsammansättningen. Däremot påverkades inte nivån av TFP.⁴⁶ Studien visar att en minskning av anställningsskyddet för reguljärt anställda med en enhet (det vill säga att OECD:s index skulle minska från 2,48 till 1,48 för Sveriges del)⁴⁷ skulle innebära att TFP-tillväxten ökar med 0,43 till 0,48 procentenheter i branscher där anställningsskyddet binder jämfört med andra branscher.⁴⁸

Bassanini med flera (2008, 2009) undersöker också arbetsproduktiviteten. I branscher där anställningsskyddet binder har företag ett incitament att substituera från arbetskraft till kapital vilket kan göra att arbetsproduktiviteten ökar. Men företag kan avhålla sig från att investera i nya maskiner vilket skulle påverka arbetsproduktiviteten negativt.⁴⁹ Resultaten i studien visar att tillväxten i arbetsproduktivet blir lägre i företag där anställningsskyddet binder. Estimatet visar att en minskning av anställningsskyddet för reguljärt anställda med en enhet (vilket motsvarar avståndet mellan de OECD-länder som har mest strikt anställningsskydd och de som har minst strikt anställningsskydd)⁵⁰ skulle innebära att arbetsproduktivetstillväxten ökar med 0,14 procentenheter.⁵¹ Detta är en stor effekt sett i perspektivet att arbetsproduktivet endast ökat med ca en procent i OECD-länderna det senaste decenniet.

Micco & Pagés (2006) undersöker samma hypotes som Bassanini med flera (2008, 2009) för tillverkningsindustrin i närmare sjuttio länder. Difference-in-differences metoden används och USA är en proxy för en ekonomi där anpassningar i arbetsstyrkan kan göras utan hinder. Resultaten visar att jobbflödena minskar liksom etableringen av nya företag vid ett strikt anställningsskydd. För branscher som kräver återkommande anpassningar av arbetsstyrkan är omsättningen av arbetskraft mer än sex procent lägre med ett strikt anställningsskydd än i

⁴⁶ TFP är i detta sammanhang korrigerat för kvalitetsförbättringar s.k. "fully adjusted" och mäter rena organisationsförbättringar och teknologiska förbättringar (Bassanini med flera 2009:369).

⁴⁷ Indexvärdena är från Version 4. Bassanini med fleras (2009) skattningar baseras på Version 1 av OECD:s indikatorer.

⁴⁸ Skattningarna gäller s.k. relativ totalfaktorproduktivitet där TFP i respektive bransch relateras till branschens TFP i det land som leder den teknologiska utvecklingen (Bassanini med flera 2009).

⁴⁹ Ett striktare anställningsskydd ökar "insiders" förhandlingsstyrka med högre lönekrav som följd vid ökad produktivitet, så kallat hold up beteende av de anställda (Card med flera 2014).

⁵⁰ De tio länder som har mest strikt anställningsskydd har i genomsnitt ett index på 2,7 medan de tio länder som har minst strikt anställningsskydd har i genomsnitt ett index på 1,7 enligt Version 4 (OECD 2020:186 Tabell 3.3).

⁵¹ Se också Martin och Scarpetta (2012) fotnot 24 för grundläggande antaganden.

en ekonomi med en mer flexibel arbetsmarknad. Detta kan jämföras med att omsättningen av jobb i genomsnitt var 20 procent i de undersökta branscherna. Studien kunde dock inte med säkerhet visa att arbetsproduktiviteten eller sysselsättningen på företagsnivå påverkas. Däremot var effekterna på aggregerad sysselsättning, produktion och antalet etablerade företag starkt negativa.⁵²

4.1.2 Effekter från tidsbegränsade anställningar

R3a. Anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar har ingen effekt på tillväxten i totalfaktorproduktiviteten i OECD-länderna

Bassanini med flera (2008, 2009) undersöker också om regelverket för tidsbegränsade anställningar påverkar produktiviteten. I länder där anställningsskyddet för reguljära anställningar är omfattande kan företagen använda tillfälliga anställningar när de snabbt behöver ställa om till ny teknik eller förändringar i efterfrågan. Regelverket för tidsbegränsat anställda inkluderas därför som ett alternativ till anställningsskyddet för reguljärt anställda i modellen. Resultaten visar då ingen effekt på totalfaktorproduktiviteten från anställningsskyddet.⁵³ Inte heller ger det sammanlagda anställningsskyddet för både reguljära och tidsbegränsade anställningar någon effekt på totalfaktorproduktiviteten.⁵⁴

Men när anställningsskyddet för tidsbegränsade anställda används som kontroll påverkas tillväxten i totalfaktorproduktiviteten av anställningsskyddet för reguljära anställningar och är av samma storleksordning som andra estimat i studien. Det betyder att en ändring av anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar utan att samtidigt göra något åt regelverket för reguljära anställningar inte ger någon effekt på produktiviteten.⁵⁵ I studien dras slutsatsen att en reformering av anställningsskyddet som underlättar för företagen att anställa tidsbegränsat anställda "inte verkar vara den mest lovande vägen för att öka produktiviteten" (Bassanini med flera 2009:389).

⁵² En mycket stark effekt på produktionen förklaras av att Nigeria ingår bland de undersökta länderna. När Nigeria exkluderas kvarstår effekten men den är 60 procent mindre (Micco och Pagés 2006:23).

⁵³ I specifikationerna med omsättningen av jobb som proxy är effekten på TFP signifikant och positiv. Se tabell 8 i Bassanini med flera (2009).

⁵⁴ Användningen av ett totalindex över anställningsskyddet, där både reguljära och tidsbegränsade anställningar ingår, kan således förklara avsaknaden av effekter på totalfaktorproduktiviteten i andra studier.

⁵⁵ Se Martin och Scarpetta (2012).

R3b. Negativ effekt på arbetsproduktivitetstillväxten från tidsbegränsade anställningar i EU-länderna

Lisi (2013) gör motsvarande skattningar som Bassanini med flera (2009) men använder en annan identifikationsstrategi. Lisi argumenterar för att andelen tidsbegränsat anställda är en mer lämplig variabel att använda än anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar. Om anställningsskyddet för reguljära anställningar är strikt kommer företagen välja att anställa på tidsbegränsade kontrakt varvid anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar som enbart mäter anställningskostnader (och inte uppsägningskostnader) inte är relevant.⁵⁶ Lisi använder difference-in-differencesmetoden och definierar liksom Bassanini med flera (2009) branscher där anställningsskyddet binder respektive branscher där anställningsskyddet inte har någon betydelse för förändringar av arbetsstyrkan. Eftersom både produktiviteten och andelen tidsbegränsat anställda kan påverkas av icke-observerbara faktorer görs sedan ett antal skattningar och tester.⁵⁷

Resultaten visar att tillväxten i arbetsproduktivitet blir lägre när andelen tidsbegränsat anställda ökar. En ökning av andelen med 10 p.e. leder till en minskning i arbetsproduktiviteten på ca två till tre procent. Lisi (2013) skattningar styrker också Bassaninis med fleras (2009) resultat att tillväxten i arbetsproduktiviteten påverkas mer negativt i branscher som är mer beroende av att kunna ändra sin arbetsstyrka. Lisi (2013) påpekar dock att resultaten inte behöver tolkas negativt; om tidsbegränsade anställningar används som en språngbräda för unga och nytillträdande på arbetsmarknaden så är lägre produktivitetstillväxt ett kortsiktigt problem.

⁵⁶ I Version 4 inkluderas uppsägningskostnader i OECD:s mått (se avsnitt 2).

⁵⁷ Eftersom det finns endogenitetsproblem används en IV-strategi varvid anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar används som ett instrument för att skatta andelen tidsbegränsat anställda (Lisi 2013:127).

4.1.3 Dynamiska effekter och effekter för vissa grupper

R4a. Arbetsproduktivitetstillväxten påverkas negativt av ett strikt anställningsskydd (nivån). Förändringar i anställningsskyddet ger en negativ effekt på kort sikt medan en positiv på lång sikt (sju år).

R4b. Arbetsproduktivitetstillväxten är lägre i sektorer där arbetskraften är högutbildad medan effekten är försumbar eller positiv i sektorer där arbetskraften är lågutbildad när anställningsskyddet är striktare för EU-länder.

Fedotenkov med flera (2022) analyserar hur produktivitetstillväxten påverkas av ett strikt anställningsskydd under perioden 2008 – 2013 för 27 EU-länder (plus Storbritannien) som också är medlemmar i OECD. Sverige ingår i studien. I studien analyseras också hur produktiviteten utvecklas under recessionsåren 2008 – 2012, som följde på finanskrisen, jämfört med återhämtningsperioden 2013 – 2017. Både nivån på anställningsskyddet och förändringar i anställningsskyddet ingår som förklaringsfaktorer. Eftersom anställningsskyddet kan ha olika effekter beroende på utbildningsnivån hos arbetsstyrkan görs skattningar av arbetsproduktivitetstillväxten för sektorer med högutbildad arbetskraft respektive för sektorer med lågutbildad arbetskraft.

Resultaten visar att ett strikt anställningsskydd (nivån) påverkar genomsnittlig arbetsproduktivitetstillväxt negativt för hela perioden medan förändringar i anställningsskyddet ger olika effekter på kort och lång sikt. När det sker en temporär förändring av anställningsskyddet (tre år bakåt i tiden) är effekten på produktivitetstillväxten negativ, medan en permanent förändring av anställningsskyddet (sju år bakåt i tiden) ger en positiv effekt. Förklaringen är att på kort sikt behåller företagen arbetsstyrkan när uppsägningskostnaderna ökar (så kallad labour hoarding) medan de på lång sikt investerar i kapital och substituerar arbetskraft mot maskiner (kapitalfördjupning). Företagen anpassar sin arbetsstyrka, som fungerar som komplement till de nya maskinerna, och arbetsproduktivitetstillväxten blir högre (liksom totalfaktorproduktivitetstillväxten).

Effekterna på arbetsproduktivitetstillväxten skiljer sig också åt beroende på om majoriteten av de anställda har förgymnasial- eller gymnasial utbildning eller om majoriteten av de anställda har en eftergymnasial utbildning. Ett striktare anställningsskydd påverkar

arbetsproduktivitetstillväxten negativt där man har mer av högutbildad arbetskraft. I sektorer med lågutbildad arbetskraft har anställningsskyddet en försumbar eller positiv effekt. En förklaring är att det är billigare för företagen att göra sig av med lågutbildad arbetskraft jämfört med högutbildad arbetskraft. Man kan förmoda att lågutbildad arbetskraft inte är lika väl informerad om sina rättigheter vid en uppsägning menar Fedotenkov med flera (2022).⁵⁸ Företagen vill behålla sin högutbildade arbetskraft, även om den inte är optimal på kort sikt, och produktivitetstillväxten blir lägre.

Slutligen analyseras produktivitetstillväxten vid en chock som finanskrisen. Det är samma mekanismer som verkar som ovan. Till en början påverkas arbetsproduktivitetstillväxten negativt då företagets produktionsval och allokering av arbetskraft inte är optimal när anställningsskyddet är strikt (så kallad forced labour hoarding). När återhämtningen sen kommer går det snabbt eftersom den välutbildade arbetskraften, som finns kvar på företagen, kan bidra till att en mer kapitalintensiv produktion sätts igång som höjer produktivitetstillväxten.

Fedotenkov med flera (2022) studerar också tidsbegränsade anställningar. Till skillnad från Bassaninis med fleras studie (2009) har förändringar i anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar signifikanta effekter på arbetsproduktivitetstillväxten i denna studie. Striktare regelverk för tidsbegränsade anställningar har negativa effekter för högutbildad arbetskraft men inte för lågutbildade.

R4c. Arbetsproduktivitetstillväxten är högre i sektorer där arbetskraften är lågutbildad medan ingen effekt kan påvisas i sektorer där arbetskraften är högutbildad när anställningsskyddet är striktare för EU-länder.

I en studie tidigare än Fedotenkov med fleras (2022) analyserar även Van der Vorst (2019) effekten på tillväxten i arbetsproduktiviteten och totalfaktorproduktiviteten i sektorer med lågutbildad och högutbildad arbetskraft för 15 EU-länder samt USA under perioden 2000 – 2013. Frågeställningen är densamma som i Fedotenkov med flera (2022) men data och klassificering av sektorer med hög- respektive lågutbildade skiljer sig åt. Specifikationerna av

⁵⁸ Argumentet framfördes av Meager (2002). Argumentet har rimligen inte särskilt mycket bäring i Sverige där närmare 70 procent av löntagarna är medlemmar i en fackförening (Kjellberg 2023, Medlingsinstitutet 2023).

de estimerade modellerna är delvis olika.⁵⁹ Fedotenkov med flera (2022) analyserar också fler aspekter av anställningsskyddet bland annat effekter på produktivitetstillväxten i samband med finanskrisen.

Resultaten visar, till skillnad från Fedotenkovs med fleras studie (2022), att det inte finns någon effekt på produktivitetstillväxten i sektorer med högutbildad arbetskraft. Det går i varje fall inte att visa att den är negativ (Van der Vorst 2019:27). Däremot ökar produktivitetstillväxten i sektorer med lågutbildad arbetskraft. Det gäller både totalfaktorproduktiviteten och arbetsproduktiviteten. En ökning av anställningsskyddet med 0,1 enheter leder till en i genomsnitt högre tillväxt i totalfaktorproduktiviteten med 0,75 procent och en ökning i arbetsproduktivitetstillväxten med 0,52 procent i sektorer med lågutbildad arbetskraft.⁶⁰

Flera olika specifikationer och tester av modellens robusthet omkullkastar inte dessa resultat. Enligt Van der Vorst (2019) är den modell som han använder (en modell i flera nivåer som bygger både på sektor- och länderdata) mer lämpad för produktivitetsstudier än difference-in-differencesmetoden som använts i exempelvis Autor med flera (2007) och Bassanini med flera (2008, 2009). Hans studie "utmanar den konventionella uppfattningen att ett mindre strikt anställningsskydd leder till mer gynnsamma makroekonomiska skeenden" (Van der Vorst 2019:38).

4.1.4 Effekter på investeringar i fysiskt kapital

R5. Ingen effekt från anställningsskyddet på investeringar i fysiskt kapital i små företag i Tyskland

Bolli-Kemper (2017) analyserar om ett strikt anställningsskydd gör att företagen investerar mer i fysiskt kapital för att höja produktivitetstillväxten hos arbetsstyrkan. Studien görs på tyska data och den tyska lagstiftningen som medger undantag från anställningsskyddet för

⁵⁹ Van der Vorst (2019) använder till exempel en dummy för utbildningsnivån medan Fedotenkov med flera (2022) beräknar utbildningsnivån i tre olika kategorier för de olika sektorerna. Van der Vorst (2019) använder nivån på anställningsskyddet medan Fedotenkov med flera (2022) också analyserar förändringarna i anställningsskyddet.

⁶⁰ Anställningsskyddet för Sverige har indexvärdet 2,48 enligt OECD:s mätningar Version 4.

små företag.⁶¹ Den metod som används är så kallad regression discontinuity design (RDD) där ett tröskelvärde som delar upp företagen (om fler arbetsplatser; arbetsplatserna) i två delar och åsätts dummyvärden noll eller 1 (arbetsplatser med en personalstyrka under respektive över tröskelvärdet). Modellen estimeras för hela tidsperioden 1993 till 2014 men också för fyra delperioder då lagstiftningen ändrades.

Resultaten i studien är inte signifikanta avseende någon variabel. Bolli-Kemper (2017) finner ingen effekt från anställningsskyddet på jobbflöden, sammansättning av arbetsstyrkan eller andelen tidsbegränsade anställningar. Inte heller konstateras någon signifikant effekt på investeringar i fysiskt kapital även om storleksordningen på skattningarna överensstämmer med Autors med fleras (2007) studie.

Bolli-Kemper (2017) undersöker också "hold-up" hypotesen. Denna innebär att de anställda använder sin ökade förhandlingsstyrka genom anställningsskyddet till att förhandla upp sina löner. Detta skulle göra att företagen avhåller sig från att investera i fysiskt kapital som skulle kunna höja produktiviteten. Inte heller här finner Bolli-Kemper några signifikanta effekter.

Bolli-Kempers (2017) resultat är konsistenta med Lazears (1990) studie där slutsatsen är att sysselsättningsmarginalen, liksom alla andra marginaler, inte påverkas om företagen kan föra över kostnaderna på arbetstagarna genom att betala lägre ingångslöner. Detta är inget som Bolli-Kemper (2017) undersöker men är en fråga för framtida forskning. En annan förklaring till resultaten kan vara att anställningsskyddet med dess undantag inte är relevant för det lilla företaget, menar Bolli-Kemper (2017). En enkätstudie med tyska HR-ansvariga menade att anställningsskyddet i Tyskland inte har så stor betydelse för företagets anställningsstrategier. Det allmänna affärsklimatet och tillgången på kompetent personal var det som hade betydelse.⁶²

⁶¹ Den tyska lagstiftningen PADA (German Protection Against Dimissal Act) har samma typ av regleringar som den svenska lagstiftning LAS. Storleken på företag som undantas från PADA har ändrats några gånger fram och tillbaka med fem respektive tio arbetstagare på enskilda arbetsplatser under den tidsperiod som studien gäller.

⁶² Enkätstudien redovisades i Schramm & Endemann (2010).

4.1.5 Marknadseffekter vid anställningsskydd

R6. Vid ett strikt anställningsskydd satsar företag inte på riskfyllda projekt med potentiellt högre arbetsproduktivitet; risksektorn minskar och produktiviteten utvecklas sämre i EU-länderna.

Bartelsman med flera (2010) använder en matchningsmodell för två sektorer där företagen kan välja att investera i en säker teknologi med känd (låg) produktivitet eller i en riskfylld teknologi där produktiviteten utsätts för chocker. Ett strikt anställningsskydd gör den riskfyllda teknologin mindre attraktiv än den säkra, eftersom det kostar företagen mer att säga upp arbetskraft om de behöver göra detta vid en negativ produktivetschock. Aggregerade EU-data och data för USA, liksom bransch- och mikrodata från 1990-talets mitt, används för att kalibrera modellen. Modellen simuleras för att kunna illustrera observerade skillnader mellan ländernas anställningsskydd och företagens resultat från investeringar i IKT.

Utgångspunkten i studien är den lägre produktivitetstillväxten i EU jämfört med USA. En förklaring som framförs är att utvecklingen mot en kunskapsekonomi i Europa varit långsammare än i USA men också att kapitalfördjupningen varit mindre (användningen av IKT). I en tidigare studie har Bartelsman med flera (2008) visat att produktiviteten i branscher med bredbandsanvändning utvecklas sämre när anställningsskyddet är strikt. Till skillnad från Bassaninis med fleras studier (2009) där teknologin är given, är allokeringen av arbetskraft endogen och beror på valet av teknologi. Produktivitetstillväxten påverkas av storleken på den innovativa (riskfyllda) sektorn.

Modellen förklarar jobbflöden mellan den säkra sektorn och risksektorn. När anställningsskyddet blir striktare behåller företagen i risksektorn arbetskraft som inte är optimal vid en negativ produktivetschock. Även om efterfrågan på arbetskraft minskar i risksektorn, ökar lönerna på grund av att förhandlingsstyrkan förstärkts för de redan sysselsatta eller "insiders" (Lindbeck & Snower 2001). Vinsterna faller i risksektorn medan de ökar i den säkra sektorn varför sysselsättningen i den säkra sektorn ökar. Sammantaget minskar produktivitetstillväxten både från allokeringen av arbetskraft till den säkra sektorn med lägre produktivitet och från övervintring av personal i risksektorn. Ytterligare ett resultat

är att en chock, som påverkar företagens produktivitet positivt (till exempel innovationer i IKT), inte kommer att få några positiva effekter på aggregerad produktivitet eftersom risksektorn inte ökar i länder med höga uppsägningskostnader. I länder med låga uppsägningskostnader växer däremot sysselsättningen i risksektorn och aggregerad produktivitet utvecklas positivt.

R7a. Branschens arbetsproduktivitetstillväxt bestäms av ökning av arbetsproduktiviteten inom varje företag i OECD-länderna.

R7b. Färre mindre företag etableras vid ett striktare anställningsskydd och förstärker den negativa effekten på arbetsproduktivitetstillväxten av produktmarknadsregleringar.

Scarpetta med flera (2002) analyserar utvecklingen i arbetsproduktiviteten i tio länder från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Studien visar att mellan 50 och 85 procent av branschens arbetsproduktivitetstillväxt berodde på ökning av arbetsproduktiviteten inom varje företag. Effekten på arbetsproduktiviteten från ändrade marknadsandelar mellan högproduktiva och lågproduktiva företag var däremot liten. I stället var effekten från företagets inträde och utträde på marknaden större och påverkade arbetsproduktivitetstillväxten i branschen med mellan 20 och 40 procent. Studien visar också att nybildade företag gav ett positivt bidrag till arbetsproduktiviteten även om effekten var liten. I studien dras även slutsatsen att tillväxten i arbetsproduktivitet inom företagen är viktigare under högkonjunktur, medan företagets inträde och utträde på marknaden är viktigare när det råder lågkonjunktur.

Scarpetta med flera (2002) undersöker också hur produktmarknadsregleringar och anställningsskydd sammantaget påverkar företagets inträde och utträde på marknaden och därmed produktivitetens utveckling.⁶³ Resultaten visar att mer av regleringar gjorde att färre mindre företag – med 20 till 49 anställda – etablerades på marknaden. Skattningarna visade också att ett strikt anställningsskydd förstärkte den negativa effekten på arbetsproduktiviteten som kom från produktmarknadsregleringarna i de mindre företagen. De riktigt små företagen var emellertid undantagna från ett strikt anställningsskydd i flera av de studerade länderna (som i Tyskland, Italien och Portugal).

⁶³ 23 verksamheter på 2-siffernivån inom tillverkningsindustrin och den privata tjänstesektorn i 19 OECD-länder undersöktes under tidsperioden 1984 – 1998.

4.2 Effekter av två-mannaundantaget från SIFU-principen (svenska studier)

I den tidigare lagstiftningen (före oktober 2022) gällde en möjlighet för arbetsgivare i små företag med högst tio anställda att undanta två medarbetare, som var särskilt viktiga för verksamheten, från turordningen. De studier som refereras nedan baseras på det så kallade två-mannaundantaget som kom 2001 men som nu är borttaget och ersatt av ett generellt tre-mannaundantag för alla företag. Även om ett par av studierna nedan inte analyserar produktivitetseffekter i sig är de viktiga bidrag i den svenska diskussionen om anställningsskyddets effekter.

Böckerman med flera (2016) undersöker hur LAS regelverk påverkar personalsammansättningen på svenska respektive finska arbetsplatser inom koncerner som har verksamhet både i Sverige och i Finland. Eftersom länderna är förhållandevis lika både avseende industristruktur och konjunkturutveckling kan effekterna tillskrivas anställningsskyddet. I Finland finns inga senioritetsregler vid uppsägningar även om vissa kollektivavtal innehåller regelverk för hur arbetsgivaren ska säga upp medarbetare vid arbetsbrist. Resultaten visar att den äldsta åldersgruppen i Sverige, 50 – 64 år, har en betydligt lägre sannolikhet att behöva lämna sitt jobb (så kallad exitrate) än arbetstagare i åldersgruppen 30 – 49 år. Slutsatsen är att SIFU-principen minskar antalet uppsägningar av de äldsta medarbetarna på de svenska arbetsställena inom koncernerna.

von Below och Skogman Thoursie (2010) undersöker hur två-mannaundantaget från 2001 påverkat flödena in i och ut ur sysselsättning för små respektive stora företag. Resultaten visar att både nyanställningar och uppsägningar ökade signifikant för små företag relativt stora företag efter att reformen genomförts. Ett antal olika specifikationer stärker resultaten. Estimaten innebär att både andelen nyanställda respektive andelen uppsägningar ökade med fem procent så antalet sysselsatta påverkades inte. Effekterna är viktiga men inte överdrivt stora enligt von Below och Skogman Thoursie (2010). I en annan studie av Skogman Thoursie (2009) påverkades inte omfattningen av företagets nyanställningar eller uppsägningar av två-mannaundantaget förutom en tendens till ökade avgångar för 55 – 64 åringar. Skogman Thoursie (2010) konstaterar att även utan två-mannaundantaget har

svenska arbetsgivare stor flexibilitet att behålla nyckelpersoner. Förklaringen är att turordningsreglerna inte binder företag med kollektivavtal.

Bjuggren (2013) undersöker om två-mannaundantaget påverkade produktiviteten i små företag med högst tio anställda. Resultaten visar att arbetsproduktiviteten ökade med två till tre procent efter att undantaget införts. Eftersom arbetsproduktiviteten är definierad per person kontrollerar studien för möjligheten att produktiviteten ökar på kort sikt bara för att företagen gör sig av med medarbetare. Studien undersöker även om det är företagens inträde respektive utträde på marknaden som gör att produktiviteten ökar. Slutligen studeras hur produktiviteten påverkas för företag som binds av reformen det vill säga företag som hade ett utflöde av arbetskraft under den undersökta perioden. Då blir effekten signifikant större; arbetsproduktiviteten ökade med sex procent. Slutsatsen dras att två-mannaundantaget gjorde det lättare för företagen att behålla den arbetskraft som kunde bidra bäst till produktionen. Resultaten är förvånande, menar Bjuggren, då det finns många möjligheter att avvika från LAS eftersom regelverket är dispositivt.⁶⁴

Två-mannaundantaget har även använts som ett naturligt experiment i studier av sjukskrivningar. En studie av Olsson (2009) visar att sjukskrivningarna minskade med 13 procent i företag som kunde undanta två medarbetare. Lindbeck med flera (2006) visar att längre sjukskrivningar (minst två veckor) minskade med 3,3 procent till följd av reformen med två-mannaundantaget. Enligt Lindbeck med flera (2006) berodde resultatet på tre mekanismer: (1) företagen blev mer benägna att anställa individer som tidigare varit sjuka (2) arbetstagare som ofta var sjuka lämnade företaget frivilligt eller ofrivilligt och (3) arbetstagarna var sjukskrivna mer sällan när deras anställningstrygghet minskade. Det sistnämnda resultatet stämmer överens med Ichino & Riphahn (2005) och är enligt Lindbeck med flera (2006) den mekanism som i huvudsak förklarar deras resultat. Olsson (2009) undersökte också hur två-mannaundantaget påverkar kortare sjukskrivningsperioder. Resultaten visade att sjukskrivningarna minskade med 13 procent. En slutsats är att SIFU-principen bidrar till att det framför allt är de korta sjukskrivningarna som ökar.

⁶⁴ I en senare och uppdaterad studie ökade arbetsproduktiviteten med tre till fyra procent (Bjuggren 2018).

Med tanke på det stora intresse som finns kring anställningsskyddet i Sverige, så är antalet studier ringa. De som finns tycks sammantaget ge ogynnsamma effekter på produktiviteten, sysselsättningen och sjukskrivningarna (Daunfeldt 2016).

5. Möjliga effekter på svensk arbetsproduktivitet

Frågan är om det finns något som policyskapare kan göra i anställningsskyddet för att påskynda produktivitetstillväxten. Sveriges höga produktivitetstillväxt hade redan börjat mattas av före finanskrisen och har sedan dess varit svag. Det lagstiftade anställningsskyddet har egentligen inte ändrats i någon större utsträckning under denna tidsperiod.⁶⁵ Inte förrän 2022 skedde en mer genomgripande förändring av anställningsskyddet. En slutsats som skulle kunna dras är därför att anställningsskyddet inte har någon större betydelse för produktivitetstillväxten. Den forskning som redogjorts för i denna rapport visar inte heller på några stora effekter men illustrerar flera faktorer som sammantaget kan påverka den aggregerade produktivitetstillväxten.

5.1 Slutsatser från de redovisade studierna

Anställningsskyddet påverkar inte bara företagets rekryteringar utan också vilka satsningar som företagen är villiga att göra. Bartelsman med flera (2010) visar att företagen inte gärna satsar på innovationer och nya marknader när anställningsskyddet begränsar möjligheten att anpassa arbetsstyrkan med högre kostnader som följd. Scarpetta med flera (2002) visar att effekten från företagets inträde och utträde på marknaden påverkade arbetsproduktivitetstillväxten i branschen med mellan 20 och 40 procent. Störst effekt på arbetsproduktiviteten berodde på ökning av arbetsproduktiviteten inom varje företag (50 till 85 procent). Bassanini med flera (2008, 2009) visar också att företag som verkar inom branscher där man är beroende av att snabbt kunna ändra sin personalstyrka blir begränsade av anställningsskyddet med negativa effekter på totalfaktorproduktiviteten. Beroende på om företagen satsar på nya maskiner eller väljer att inte göra det, är effekten på arbetsproduktiviteten positiv respektive negativ. Autor med flera (2007) visar hur företagen anpassar sin verksamhet efter anställningsskyddets begränsningar; investeringar i fysiskt kapital och i högutbildad arbetskraft gör att arbetsproduktiviteten ökar medan totalfaktorproduktiviteten minskar.⁶⁶

⁶⁵ Två ändringar genomfördes 2007: tidsbegränsade anställningar utökades från 12 månader till 24 månader (så kallad allmän visstidsanställning ALVA) och regeln att anställda över 45 år fick tillgodoräkna sig dubbel anställningstid vid uppsägningar togs bort.

⁶⁶ Detta är något som förvånade Autor med flera (2007) som menar att deras resultat är "tentativa".

Van der Vorst (2019) visar att arbetsproduktivitetstillväxten för lågutbildad arbetskraft ökar vid ett strikt anställningsskydd medan Fedotenkov med flera (2022) får en försumbar effekt. Företagen gör sig helt enkelt av med lågutbildad arbetskraft. Däremot behåller företagen de högutbildade (så kallad labour hoarding) vilket gör att arbetsproduktivitetstillväxten minskar. Efter en kris är de högutbildade redo att snabbt kunna öka produktionen och produktiviteten när konjunkturen vänder enligt Fedotenkov med flera (2022). Van der Vorst (2019) kan däremot inte visa några effekter på högutbildades arbetsproduktivitetstillväxt. Bolli-Kemper (2017) visar att företagen inte investerar i maskiner när anställningsskyddet blir striktare. Inte heller påverkas arbetsproduktiviteten eller sysselsättningen i Bolli-Kempers studie (2017) som baseras på undantag från anställningsskyddet för små företag. Den svenska studien av Bjuggren (2018) gav istället märkbara positiva effekter på arbetsproduktiviteten när små företag kunde undanta två arbetstagare från turordningen vid driftsinskränkningar.

För tidsbegränsade anställningar är resultaten motstridiga. Bassanini med flera (2008, 2009) visar att regelverket för tidsbegränsade anställningar inte har någon effekt på produktiviteten medan Lisi (2013) visar att andelen tidsbegränsat anställda påverkar arbetsproduktivitetstillväxten negativt. Fedotenkov (2022) visar att arbetsproduktivitetens tillväxt minskar för högutbildade när anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda är strikt.

Slutligen bör noteras att skattningar som baseras på difference-in-differencesmetoden kan jämföras med ett naturligt experiment under vissa antaganden. Det är en populär metod för att undersöka kausala effekter och en kontrollgrupp används för att göra jämförelser. Studierna av Autor med flera (2007), Bassanini med flera (2008, 2009), Micco & Pages (2006) och Lisi (2013) använder difference-in-differencesmetoden.⁶⁷

5.2 Mekanismer som påverkar arbetsproduktiviteten

Sammantaget visar studierna lite olika mekanismer men resultaten är förhållandevis lika: totalfaktorproduktiviteten och dess tillväxt påverkas negativt medan effekterna på

⁶⁷ Van der Vorst (2019:38) menar dock att DID-metoden är mindre lämplig för produktivetsstudier.

arbetsproduktiviteten kan antingen vara positiva eller negativa vid ett strikt anställningsskydd. De mekanismer som påverkar arbetsproduktiviteten i positiv riktning är:

- 1) Företagen är mer noggranna i sin rekrytering och ändrar sammansättningen av arbetsstyrkan.
- 2) Företagen investerar i fysiskt kapital vilket ökar arbetsproduktiviteten om arbetskraften fungerar som komplement till maskinerna (kapitalfördjupning).
- 3) Företagen satsar på arbetsstyrkans speciella kompetens.
- 4) Ineffektiva företag drivs bort från marknaden.⁶⁸

En mindre önskvärd mekanism för högre arbetsproduktivitet är att företagen kan göra sig av med lågproduktiv arbetskraft och därmed höja produktiviteten. Den vanligaste effekten i studierna är emellertid motsatt: gränsen för vilken företagen låter bli att säga upp arbetskraft förskjuts mot lägre produktivitet vid ett strikt anställningsskydd. Företagen behåller arbetskraft med låg produktivitet i större utsträckning än optimalt.

Det är således möjligt för företagen att dämpa negativa effekter från ett strikt anställningsskydd genom att investera i humankapital och/eller i fysiskt kapital. Det är dock en effekt från ett strikt anställningsskydd som inte kan vändas till något positivt: att företagen inte är villiga att ta risk och satsa på innovationer och nya marknader. Denna effekt är svår att mäta och den redovisade effekten i Bartelsman med flera (2010) baseras på en kalibrerad och simulerad modell. Den har karaktären av "food for thoughts" och ger olika utfall för olika scenarios. Det är denna faktor som kommer vara av stor betydelse för den framtida produktivitetens utvecklingen och kan motivera ytterligare förändringar av det svenska anställningsskyddet.

5.3 Effekter på arbetsmarknadens flexibilitet från nya LAS

De förändringar som gjordes i LAS i oktober 2022 påverkar i flera avseenden anställningsskyddet i mer flexibel riktning. Det generella tre-mannaundantag som infördes är en stor förändring enligt arbetsgivarna. För små företag, som ofta inte har kollektivavtal, är

⁶⁸ Samma effekt motiverade den solidariska lönepolitiken som bedrevs under 1960- och 1970-talet i Sverige.

det en förbättring att kunna undanta tre medarbetare istället för två. För företag med fler än tio medarbetare och som inte har kollektivavtal ökar flexibiliteten med möjligheten att kunna undanta tre medarbetare innan turordningen bestäms. För företag med kollektivavtal kan ännu fler medarbetare undantas innan förhandlingar om en avtalsturlista inleds.

I vilken grad förändringen påverkar flexibiliteten på arbetsmarknaden är dock en öppen fråga då ca 80 procent av de sysselsatta i privat sektor täcks av kollektivavtal (Kjellberg 2023). Redan i den tidigare lagstiftningen kunde de avtalsslutande parterna förhandla om en avtalsturlista istället för att vara bundna av SIFU-principen.⁶⁹ Den utökade möjligheten till undantag för företag med kollektivavtal bör dock bidra till att det är lättare för arbetsgivare och arbetstagarparten att komma överens om hur personalinskränkningarna ska genomföras.

I vilken mån nya LAS föranleder nya förhandlingar om visstidsanställningar återstår att se. Genomgången av Uddén Sonnegård (2018) visade att det var få kollektivavtal i privat sektor som anslöt sig till regelverket för allmän visstidsanställning. Detta bör tolkas som att arbetsgivarparterna och fackförbunden redan förhandlat fram de villkor för tidsbegränsade anställningar som anses mest lämpliga för branschen i fråga och att behovet av att anpassa regelverket till nya LAS inte bör vara särskilt stort. I många kollektivavtal var dessutom redan tidsbegränsade anställningar begränsade till 12 månader precis som i nya LAS; i det avseendet är det således ingen skillnad.

För företag utan kollektivavtal finns emellertid inte någon möjlighet att anpassa regelverket till den egna verksamheten varför nya LAS kommer att vara begränsande. En möjlig slutsats skulle kunna vara att den ökade flexibiliteten från tre-mannaundantaget motverkas av den ökade striktheten från tidsbegränsade anställningar för de företag som är bundna av LAS. Då blir det ingen ökad flexibilitet på arbetsmarknaden för dessa men inte heller någon begränsande effekt varvid produktivitetens utvecklingen inte kommer att påverkas.

Enligt forskningen är det dessutom oklart om anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningar påverkar produktivitetens utvecklingen i någon riktning över huvud taget. Om produktiviteten inte påverkas alls har det, ur denna aspekt, inte någon betydelse om

⁶⁹ Se Stern med flera (2021) för en analys av den svenska modellen med kollektivavtalsslutande parter.

visstidsanställningarna i LAS begränsas till 12 månader. Det kan i förstone verka självklart att möjligheten till tidsbegränsade anställningar skulle öka flexibiliteten på arbetsmarknaden (och produktiviteten) men forskningen pekar på en omständighet som gör att produktivitetstillväxten faktiskt kan bli lägre med en stor andel tidsbegränsat anställda; de deltar inte i kompetensutveckling i samma grad som reguljärt anställda. Det är därför positivt för produktiviteten att det svenska regelverket för omställningsstudiestöd utformats så att även tidsbegränsat anställda kan ersättas ekonomiskt om de deltar i kompetenshöjande utbildning.

Den förändring som sannolikt kommer ha störst betydelse för flexibiliteten på arbetsmarknaden är den förtydligande och ändrade grunden för uppsägningar av personliga skäl samt de minskade kostnaderna för arbetsgivaren om arbetstagaren skulle pröva uppsägningen i Arbetsdomstolen och den bedöms som saklig. I detta avseende borde det inte heller bli någon skillnad i bedömningen av företag som har kollektivavtal jämfört med företag som inte har kollektivavtal. De förtydliganden av sakliga skäl som återfinns i huvudavtalet och eventuella kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter bör spilla över i Arbetsdomstolens bedömningar även för företag utan kollektivavtal. Denna förändring underlättar för företagen att anpassa arbetsstyrkan till de krav som arbetsgivaren rimligen måste kunna ställa på medarbetarna för att upprätthålla en hög produktivitetstillväxt.

Sammanfattningsvis finns det faktorer i nya LAS som är gynnsamma för en högre produktivitetstillväxt. Det är särskilt i företag med kollektivavtal som regelverket är mer flexibelt jämfört med tidigare LAS. Detta gör att företagen med kollektivavtal lättare kan anpassa arbetsstyrkan vid efterfrågeförändringar eller teknologiskiften. Båda dessa faktorer påverkar produktiviteten positivt. För företag utan kollektivavtal tycks inte effekten av nya LAS bli lika stor.

6. Avslutande diskussion

I en värld av digitalisering och AI är det viktigt att snabbt kunna ställa om personalstyrkan (Lodefalk 2024, Uddén Sonnegård 2020). De redovisade studierna ovan visar att produktiviteten utvecklas sämre vid ett strikt anställningsskydd i varje fall under ett antal år tills företagen lyckats kompensera försämrad produktivitet med investeringar i humankapital och fysiskt kapital. Det är särskilt i branscher med högutbildad arbetskraft som produktivitetstillväxten försämras samtidigt som branscher som är beroende av att snabbt kunna anpassa arbetsstyrkan påverkas mer negativt än andra företag. Sammantaget betyder detta att företag som befinner sig nära teknologifronten och satsar på fullskalig digitalisering och AI kommer påverkas särskilt mycket i negativ riktning om anställningsskyddet är strikt. Det är också i IT-branschen som en större andel företag saknar kollektivavtal.⁷⁰

Flexibiliteten på arbetsmarknaden bestäms i hög grad av kollektivavtalens innehåll då omkring 80 procent av de anställda i privat sektor arbetar i företag med kollektivavtal. För företag med kollektivavtal underlättas omställningen väsentligt – åtminstone teoretiskt – av det huvudavtal som arbetsmarknadens parter slöt i juni 2022 med påföljande förändringar av LAS i oktober 2022. Dessa företag kan undanta betydligt fler än lagstiftningens tre medarbetare innan turordningen bestäms. Inte heller begränsas dessa företag av det åtstramande regelverket för tidsbegränsade anställningar. Däremot har den tydligare möjligheten att säga upp medarbetare av personliga skäl öppnats upp för alla företag vilket bidrar till en flexibel arbetsmarknad.

Det är tydligt att företag med kollektivavtal har fler fördelar än företag utan kollektivavtal. Men det är omkring 20 procent av de anställda som arbetar i företag utan kollektivavtal. Det är i huvudsak mindre företag (1 – 49 anställda) som inte har kollektivavtal samtidigt som de står för ca 40 procent av sysselsättningen i privat sektor (Kjellberg 2023).⁷¹ Det är viktigt för produktivitetens utvecklingen att också företag utan kollektivavtal kan verka på en mer flexibel arbetsmarknad. Det underlättar för företagen att anpassa personalsammansättningen till

⁷⁰ Kollektivavtalstäckningen är lägst i branschen "Information och kommunikation"; sju procent av företagen har kollektivavtal och 52 procent av de anställda i branschen täcks av kollektivavtal (Kjellberg 2023:62 tabell 26).

⁷¹ I företag med 1 – 10 anställda är det endast drygt 40 procent av de anställda som arbetar i företag med kollektivavtal medan andelen ökat till 70 procent i företag med 11 – 49 anställda (Kjellberg 2023: tabell 9 s 62).

ändrade efterfrågeförhållanden och den teknologiska utvecklingen. En väg att gå för att höja produktiviteten vore att göra LAS neutral så att alla företag har samma möjligheter avseende anställningsskyddet. Det är dock viktigt att lagstiftningen är semidispositiv och ger möjligheter för olika branscher att förhandla om uppsägningar och anställningsvillkor för tidsbegränsade anställningar. För detta behövs avtalsslutande parter och ett kollektivavtal. En lösning vore därför att arbetsmarknadens parter utformar en enklare variant av kollektivavtal som enbart rör regelverket kring anställningar och uppsägningar medan frågor som lön, arbetstidens förläggning, tjänstepension, sjukförsäkringar med mera lämnas därhän. Då kanske fler företag vore villiga att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation.

Även om företag utan kollektivavtal skulle ges möjligheter att ansluta sig till en enklare form av kollektivavtal så är det svenska anställningsskyddet förhållandevis strikt. I vilken mån nya LAS kommer ge avtryck på arbetsmarknaden återstår att se. Det är möjligt för företagen att dämpa de negativa effekterna på produktiviteten från ett strikt anställningsskydd i varje fall på lite sikt (Autor med flera 2007, Fedotenkov med flera 2022). Företagen kan investera i de anställdas kompetens och/eller modernisera sin maskinpark men det är en effekt som är bestående; företagen är inte villiga att ta risk och satsa på innovationer och nya marknader (Bartelsman med flera 2010). Det är framför allt ur denna aspekt som anställningsskyddet har betydelse för den framtida produktivitetens utvecklingen; om det är för strikt avskräcks entreprenörer från att ge sig in i nya projekt med osäker utgång.

I detta sammanhang sticker Sverige ut som det land där företagen, näst efter företagen i Italien, måste betala högst skadestånd av OECD-länderna om en uppsägning bedöms som osaklig och företaget inte är berett att återanställa personen i fråga. I genomsnitt i OECD-länderna ligger skadeståndet på ca sex månadslöner. Det höjda allmänna skadeståndet och det normerande skadeståndet för företag i Sverige på som mest 32 månadslöner kan göra att företag drar sig för att ge sig in på okända områden. Nästa steg i en uppmjukning av LAS regelverk vore därför att närma sig OECD-genomsnittet för skadestånd.

Studierna visar att företagens anpassning av arbetsstyrkan och investeringar i fysiskt kapital samt satsningar på nya produkter och marknader är viktiga för produktivitetens utvecklingen. Detta stämmer väl överens med resultat i Persson med fleras (2024) studie. De visar att nästan 60 procent av produktivitetstillväxten i näringslivet skapades inom företagen medan

ca 30 procent kom från inträdet av företag under perioden 1999 – 2021. De menar att en mer dynamisk, kreativ förstörelseprocess kommer att bli allt viktigare i en nätverksbaserad ekonomi (Persson med flera 2024:95). Utvecklingskraften i svensk ekonomi behöver förstärkas och anställningsskyddet är bara en liten del i det hela. Regelverket på varumarknaden är minst lika viktigt. Scarpetta med flera (2002) visar att mer av regleringar gör att färre mindre företag – med 20 till 49 anställda – etableras på marknaden och att ett strikt anställningsskydd förstärker den negativa effekten på arbetsproduktiviteten från regleringar på varumarknaden. En annan viktig del är möjligheterna till omställning för arbetskraften så att kompetensbristen kan åtgärdas. En flexibel och dynamisk arbetsmarknad är en förutsättning för högre produktivitetstillväxt.

Referenslista

- Autor, D., Kerr, W.R. och A.D. Kugler (2007). "Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states", *Economic Journal*, Vol 117 (juni), F189-F217.
- Bartelsman, E. J., Gautier, P.A., de Wind, J. (2010). "Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation". Tinbergen Institute Discussion Paper. No. 10-042/3, Tinbergen Institute, Amsterdam and Rotterdam.
- Bartelsman, E. J. (2008), "From Micro to Macro" i *Information Society: ICT Impact Assessment by linking data from different sources*. Eurostat Agreement s. 255-271, Augusti 2008.
- Bassanini, A., Nunziata, L. och D. Venn (2008), "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. IZA, DP No 3555, Institute for Study of Labor, juni 2008.
- Bassanini, A., Nunziata, L., och D. Venn (2009). "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD countries". *Economic Policy*, s. 349-402.
- Belot, M., Boone J. och J. C. van Ours (2007). "Welfare effects of employment protection". *Economica*, Vol 74, s. 381-96.
- Bjuggren, C. M. (2013). "The Effect of Employment Protection Rules on Firm Productivity – A Natural Experiment". HUI Working Paper 82, HUI Research, Stockholm.
- Bjuggren, C.M. (2018). "Employment Protection and Labor Productivity". *Journal of Public Economics*, Vol 157, s. 138-157.
- Bolli-Kemper, J. (2017). "Employment Protection, Capital Investments and Labor Productivity". KOF Working Papers, Nr 434, KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich, November 2017.
- Böckerman, P., Skedinger, P. och R.H. Uusitalo, (2016). "Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data". *Linnaeus University, Labour Market and Discrimination Studies*, 2016:1, 8 januari 2016.
- Cahuc, P. (2010). *Det svenska anställningsskyddet*. Bilaga 6 till LU2011, SOU 2010:93, Stockholm.
- Card, D., Deicienti, F. och A. Maida, (2014). "Rent-sharing, Holdup, and Wages: Evidence from Matched Panel Data". *Review of Economic Studies*, Vol 31, s. 84-111.
- Cournede, B., Denk, O., Garda, P. och P. Hoeller (2016). "Enhancing Economic Flexibility: What Is in It for Workers?". *OECD Economic Policy Paper*, No. 19, November 2016.
- Daunfeldt, S-O (2016). "Turordningsreglernas ekonomiska effekter". *Timbro Briefing Paper*, No. 8, 10 juni 2016.

Dolado, J.J. och R. Stucchi (2008). "Do temporary contracts affects TFP? Evidence from Spanish Manufacturing firms". CEPR Discussion Paper, No 7055, december.

Engelland, A. och R. Riphahn (2005). "Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, Vol 12(3), s. 281-299, juni.

Fedotenkov, I., Kvedaras, V. och M. Sanches-Marinez, (2022). "Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession". JRC Technical Report, JRC Working Papers in Economics and Finance, 2022/4.

Fella, G. (2000). "Efficiency wage and efficient redundancy pay". *European Economic Review*, Vol 44(8), s. 1473-1490.

Ichino, A. och R.T. Riphahn (2005). "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation". *Journal of European Economic Association*, Vol 3, s. 120-143.

Karlson, N. (2020). "Erik Dahmén and the Swedish Growth School" I Lakomaa, E. (red.) *Past, Present and Future. Economic History in Eli F. Hecksher's Footprints*, s. 121-136. Stockholm: EHFF.

Kjellberg, A. (2023). "Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar". Rapport Arena idé, November 2023.

Konjunkturinstitutet (2015). "Produktivitetens utvecklingen i Sverige" i *Lönebildningsrapporten 2015*, s. 73-85. Stockholm: Konjunkturinstitutet.

Konjunkturinstitutet (2019). "BNP per capita – en historisk jämförelse med åren framöver" i *Konjunkturläget oktober 2019*, s. 83-93. Stockholm: Konjunkturinstitutet.

Lazear, E.P. (1990). "Job Security Provisions and Employment". *Quarterly Journal of Economics*, Vol 105, s. 915-938.

Lindbeck, A. och D. Snower (2001). "Insiders versus Outsiders". *Journal of Economic Perspectives*, Vol 15(1), s. 165-188.

Lindbeck, A., Palme, M. och M. Persson (2006). "Job security and work absence; Evidence from a natural experiment". Working Paper No 660, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.

Lodefalk, M. (2024). *En ny arbetsmarknad? Hur AI omformar karriär och arbetsliv*. Stockholm: Ratio.

Martin, J.P. och S. Scarpetta (2012). "Setting it Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity". *De Economist*, Vol 160:2 s. 89-116.

Meager, N. (2002). *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*. London: Department of Trade and Industry.

Medlingsinstitutet (2023). "Fortsatt hög organisering på arbetsmarknaden", www.mi.se, 21 mars 2023.

Micco, A. och C. Pagés (2006). "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data". Institute for the Study of Labor, IZA DP, No. 2433, November 2006.

Nycander, S. (2010). *Sist In Först Ut, LAS och den svenska modellen*. Stockholm: SNS förlag.

OECD (2010). *OECD Employment Outlook 2010*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2013). "Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation" i *OECD Employment Outlook 2013*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2019). *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2020). *OECD Employment Outlook 2020*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2021). "The New OECD Employment Protection Legislation Indicators for Temporary Contracts". OECD mimeo, For Official Use, November 2021.

Olsson, M. (2009). "Employment protection and sickness absence". *Labour Economics*, Vol 16(2), s. 208-214.

Persson, L., Edmark K., Norbäck P-J. och E. Prawitz (2024). *Näringslivets produktivitetsutveckling*. Konjunkturrådets rapport 2024. Stockholm: SNS Förlag.

Proposition (2022), "Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden", Regeringens proposition 2021/22:176, Stockholm.

Quintini, G. och D. Venn (2013), "Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement". Rapport, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, October. Paris: OECD publishing.

Rajan, R. och L. Zingales (1998). "Financial dependence and growth". *American Economic Review*, Vol 88, s. 559-586.

Saint-Paul, G. (2002). "Employment protection, international specialization, and innovation". *European Economic Review*, 46(2), s. 482-511.

Scarpetta, S., Hemmings, P. Tressel, T. och W. Jaejoon, (2002). "The Role of Policy and Institutions for Productivity and Firm Dynamics: Evidence from Micro and Industry Data". OECD Economics Department Working Paper, No 329, 23 april 2002.

SFS (1982:80). *Lag om anställningsskydd*, Statens författningssamling.

Schramm F. och A. Endemann (2010). "Der deutsche Kündigungsschutz – di perspektiv eder personalverantwortlichen. *Wirtschaftsdienst*, 90(11):735-741.

Skedinger, P. (2008). "Effekter av anställningsskydd". *Ekonomisk Debatt*, Årgång 39, nr 7, s. 5-18.

Skedinger, P. (2010). *Employment Protection Legislation, Evolution, Effects, Winners and Losers*. Cheltenham UK och Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.

Skogman Thoursie, P. (2009). "Gjorde undantagsregeln skillnad?". *Ekonomisk Debatt*, Årgång 37, nr 5.

SOU (2020). *En moderniserad arbetsrätt*. Betänkande av Utredningen om en moderniserad arbetsrätt, Statens Offentliga Utredningar, 2020:30, Stockholm: Norstedts Juridik.

Stam, E., Van der Veen, M. och D. Smetsers (2019). Economische groei vraagt om meer dan zzp'ers. *ESB*, 104(4774), s. 278-280.

Stern, C., Karlson N. och E. Uddén Sonnegård (2021). *Den svenska modellens framtid*. Stockholm: Dialogus.

Uddén Sonnegård, E. (2017). "Är anställningsskydd ett hinder för hög produktivitet. En internationell översikt (Arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr 3). Stockholm: Ratio.

Uddén Sonnegård, E. (2018). "Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtalen". (Arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr 6). Stockholm: Ratio.

Uddén Sonnegård, E. (2019). "Anställningsskyddet i ett internationellt perspektiv", i Stern, L. (red.) *En dynamisk arbetsmarknad*, s. 190 – 208, Stockholm: Dialogos.

Uddén Sonnegård, E. (2020). "Framtidens digitala arbetsmarknad". Rapport, oktober 2020. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Van der Vorst, J. (2019). "The effect of employment protection legislation on productivity growth in OECD-countries, given the skill level of a sector". Master Thesis, Radboud Univeriteit, 01/08/2019.

Von Below, D. och P. Skogman Thoursie (2010). "Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden". *Labour Economics*, Vol 17, s. 987-997.

Westberg, K. (2006). "Vad menar Erik Dahmén med begreppet utvecklingskraft?" i Johansson, D. och N. Karlson (red) *Svensk utvecklingskraft*, s. 16-32. Stockholm: Ratio.

Appendix A: Länderförteckning

AUS	Australien
AUT	Österrike
BEL	Belgien
CAN	Kanada
CHE	Schweiz
CZE	Tjeckien
DEU	Tyskland
DNK	Danmark
ESP	Spanien
EST	Estland
FIN	Finland
FRA	Frankrike
GBR	Storbritannien
GRC	Grekland
IRL	Irland
ISL	Island
ITA	Italien
JPN	Japan
KOR	Korea
LUX	Luxemburg
NLD	Nederländerna
NOR	Norge
NZL	Nya Zeeland
POL	Polen
PRT	Portugal
SWE	Sverige
USA	USA