

RATIO

Ratio

The Swedish model
Rapport nr. 4

**Insider - outsider
fenomen och det
nya utanförskapet**

Av Kajsa Helmbring

Förord

Inom ramen för Ratios välfärdsstatsprojekt lades i slutet av 2005 ett antal utredningsuppdrag ut på externa författare. Syftet med dessa var att sammanfatta kunskapsläget på ett antal områden av hög relevans för diskussionen kring den svenska välfärdsstaten och den svenska modellens framtid.

Följande rapporter ingår i projektet:

Rapport	Författare
Vad är den svenska modellen?	Miriam Nordfors
Reformerna som förändrade Sverige.	Dennis Josefsson
Svensk skattepolitik: Från Pomperipossa via århundradets skattereform till värnskattens utdragna avskaffande	Åsa Hansson
Insider-outsider fenomen och det nya utanförskapet	Kajsa Helmbring
Arbetsmarknadspolitikens undanträngningseffekter	Martin Nordin
Det svenska företagsklimatet – Himmel eller helvete?	Erik Wengström
Globaliseringen och det ökade förändringstrycket – Vad säger forskningen?	Pontus Rendahl
Avregleringar, entreprenadupphandlingar, kundvalsmodeller och vouchersystem	Henrik Jordahl
Lättare sagt än gjort? En översikt av politiska svårigheter vid välfärdsstatsreformer	Peter Santesson Wilson

Författarna svarar själva för analysen i rapporterna, som samtliga finns tillgänga på www.ratio.se. Kontaktperson för Ratios välfärdsstatsprojekt är Andreas Bergh, andreas.bergh@ratio.se.

Innehållsförteckning

1	Inledning och upplägg	4
1.1	<i>Avgränsningar</i>	4
1.2	<i>Disposition</i>	5
2	Kort om utanförskap	5
3	Kort om Insider-Outsider teorin	6
3.1	<i>Insiders makt över outsiders</i>	6
3.2	<i>Personalomsättningskostnader</i>	7
4	Kort om flexibilitet på arbetsmarknaden	7
5	Sammanfattning av det teoretiska sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning, flexibilitet och arbetslöshet	8
6	Sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning, flexibilitet och arbetslöshet	9
6.1	<i>Anställningstrygghetslagstiftning och arbetslöshet i olika länder</i>	9
6.2	<i>Effekter av tidsbegränsade anställningar på arbetslöshet</i>	10
6.3	<i>Flexibilitet på arbetsmarknaden i ett europeiskt perspektiv med fokus på den danska modellen</i>	11
6.4	<i>Sammanfattning av empiriska belegg för sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning och arbetslöshet</i>	12
7	Anställningstrygghetens utveckling och effekter i Sverige	13
7.1	<i>Lagen om anställningsskydd</i>	13
7.2	<i>Effekterna av anställningsskyddet på den svenska arbetsmarknaden</i>	14
8	Flexicurity – den danska modellen	14
9	Slutsatser	16
	Litteratur	17
	Referenser	18

1 Inledning och upplägg

Sveriges befolkning i arbetsför ålder uppgick 2004 till 5,7 miljoner människor. Av dessa är mer än en miljon sjuka, förtidspensionerade, arbetslösa eller i arbetsmarknadsprogram och försörjs via det offentliga transfereringssystemet.¹ 2004 översteg andelen arbetslösa som var långtidsarbetslösa 15%.² I inledningen till Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserie *Ute och inne i svenskt arbetsliv* från 2003 skriver Casten von Otter att det finns uppenbara tendenser till en tudelning i svenskt arbetsliv mellan de som är förankrade på arbetsmarknaden och de som inte är det och att det råder stor osäkerhet om problemens orsaker och hur de ska hanteras.³

Enligt insider-outsider teorin, som lanserades av Assar Lindbeck och David Snower i mitten av 1980-talet, bidrar höga personalomsättningskostnader till att de redan anställda, insiders, kan utöva inflytande över bland annat lönesättningen på ett sätt som leder till bestående arbetslöshet hos de som står utanför arbetsmarknaden, outsiders. En av källorna till höga personalomsättningskostnader är lagstadgade krav på anställningstrygghet. I de nordiska länderna regleras anställningsvillkor snarare i omfattande avtal mellan arbetsmarknadens parter och endast en mindre del i lagstiftning. Emellertid likställs i denna framställning krav föreskrivna av kollektivavtal med lagstadgade krav. Lindbeck och Snower analyserar i sin bok "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment" hur insiders skaffar sig marknadsmakt, vad de gör med denna makt samt hur deras aktiviteter påverkar outsiders. Insider-outsider teorin är utformad för att vara tillämpbar på vilken arbetsmarknad som helst där personalomsättningskostnaderna är betydande och anställda har inflytande över löneförhandlingarna.⁴ Men hur verkar anställningstrygghetslagstiftningen för höga personalomsättningskostnader ska uppstå, och hur påverkas flexibiliteten på arbetsmarknaden och arbetslösheten av detta förhållande? Dessa frågor vill denna rapport söka besvara genom en kvalitativ samhällsvetenskaplig litteraturstudie.

1.1 Avgränsningar

Fokus i rapporten ligger på insider-outsider fenomen och dess koppling till anställningstrygghetslagstiftning och hur denna påverkar flexibiliteten på arbetsmarknaden och arbetslösheten. En avgränsning har gjorts så att andra källor än trygghetslagstiftningen till personalomsättningskostnader endast beskrivs översiktligt. Det finns en omfattande litteratur kopplad till effekterna av arbetslöshetsersättning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder på arbetslöshetstiderna och vad som styr arbetslösas sökbeteende. Då fokus i denna översikt ligger på att diskutera mekanismer som gör att arbetsgivares och sysselsatta arbetstagares agerande bidrar till att permanenta utanförskapet för en arbetslös outsider har avgränsningen gjorts att inte titta närmare på denna litteratur. Rapporten behandlar inte heller diskriminering. Istället koncentreras rapporten kring forskning kring effekter av de förhållanden som i Sverige regleras i kollektivavtal samt i lagen om anställningsskydd, LAS, och lönebildningsprocessen mellan arbetsmarknadens parter. Anställningstrygghetslagstiftningen relateras till flexibiliteten på arbetsmarknaden och en diskussion förs även kring hur arbetsmarknaden kan utformas för att tillförsäkra social trygghet i stort samtidigt som anställningstryggheten minskar för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Rapporten har ambitionen att säga något om svenska förhållanden och tar Sverige som utgångspunkt. Emellertid relateras de olika begrepp som framställningen handlar om till andra OECD-länder, främst EU-länderna och i synnerhet till Danmark.

1.2 Disposition

I de inledande avsnitten diskuteras översiktligt utanförskapet på den svenska arbetsmarknaden (avsnitt 2), teorin om insiders och outsiders på arbetsmarknaden förklaras (avsnitt 3) och arbetslösheten relateras till flexibiliteten på arbetsmarknaden (avsnitt 4). Detta ger upphov till en teoretisk bas som kopplar samman anställningstrygghetslagstiftning med flexibiliteten på arbetsmarknaden och implicerar effekter på långtidsarbetslöshet (avsnitt 5). Därefter beskrivs hur empirin förhåller sig till de förutspådda effekterna av anställningstrygghetslagstiftningen (avsnitt 6). I avsnitt 7 ges en kort översikt av den svenska arbetsrättsliga lagstiftningens utveckling. I avsnitt 8 diskuteras med utgångspunkt i det danska systemet hur flexibiliteten på arbetsmarknaden kan främjas samtidigt som den sociala tryggheten i stort bibehålls. Avslutningsvis sammanfattas de observationer som följer av studien (avsnitt 9).

2 Kort om utanförskap

Det råder konsensus kring att det finns ett starkt samband mellan långvarig arbetslöshet och minskande chans att finna ett arbete och att detta förhållande ökar risken för utanförskap eller "social exclusion".⁵ För enskilda individer som drabbas och för samhället i stort är det problematiskt i flera avseenden med långa perioder av öppen arbetslöshet och/eller långa inskrivningsperioder vid Arbetsförmedlingen. Vid långa perioder utanför den reguljära arbetsmarknaden kan utbildningar bli omoderna och humankapital och arbetslivserfarenhet minska i värde.⁶ Perioder av arbetslöshet kan också i sig vara stigmatiserande på arbetsmarknaden och i försöken att skaffa ett arbete.⁷ Arbetslöshet påverkar dessutom personlig hälsa och välbefinnande negativt.⁸ I denna studie likställs utanförskap med därför med långvarig arbetslöshet. I någon mån likställs utanförskapet även med begreppet outsider vilket förklaras i nästa avsnitt. En outsider är inte nödvändigtvis långtidsarbetslös men utanförskapet ligger implicit i termen outsider varför det bedömts som rimligt att inom rapporterna för denna rapport använda begreppen synonymt.

I Sverige brukar man med långtidsarbetslöshet avse arbetslöshet som varat längre än ett halvår medan man i den internationella litteraturen definierar arbetslöshet i över ett år som långtidsarbetslöshet.⁹ I en rapport från Institutet för tillväxtpolitiska studier diskuteras omfattningen av långtidsarbetslösheten i Sverige. Istället för längd på arbetslöshet väljer man i rapporten att använda antalet långtidsarbetslösa och antalet långtidsinskrivna vid arbetsförmedlingen vid årets slut som mått. AMS använder termen långtidsarbetslös för den som varit öppet arbetslös minst 6 månader och långtidsinskriven innebär att man varit inskriven på en Arbetsförmedling minst två år i sträck. Under dessa två år kan personen ha varit öppet arbetslös och/eller deltagit i en eller flera arbetsmarknadspolitiska åtgärder.¹⁰ Detta är en viktig distinktion då utanförskapet från den reguljära arbetsmarknaden rimligen bör betraktas som bestående även om en individs arbetslöshet avbryts för att personen övergår till att ingå i ett arbetsmarknadspolitiskt program. Enligt Per-Anders Edin och Bertil Holmlund, som bl.a. studerat den svenska arbetsmarknaden inom ramarna för långtidsutredningen 1993 och 1994, är det troligt att det förekommer en betydande rundgång mellan arbetslöshet och program men att det inte finns tillgänglig statistik som belyser den faktiska omfattningen.¹¹ Institutet för tillväxtpolitiska studier visar att andelen på riksnivå av den totala arbetslösheten som var långtidsarbetslösa varierat mycket under perioden 1994–2004; mellan 11 och 23 procent. De långtidsinskrivna finns endast uppgifter om från och med 1999 men andelen långtidsinskrivna minskade stadigt under perioden, från 19 procent 1999 till drygt 10 procent 2004.¹²

Lars Magnusson och Jan Ottosson visar att efter en dramatisk ökning av arbetslösheten under 1990-talet har en återhämtning skett sedan 1997 som varade fram till 2003 men

trots den ljusare situationen på arbetsmarknaden är slutsatsen att allt fler grupper har utestängts från arbetsmarknaden under en lång följd av år.¹³ Författarna konstaterar också att en allt större segmentering utvecklats av den svenska arbetsmarknaden, som präglas av könssegregering, den allt snabbare utvecklingen av antalet sjukskrivna, särskilt långtidssjukskrivna, och förtidspensionärer, vilket är oroande. Även invandrarnas ställning verkar enligt samstämmig forskning på området ha försämrats under 1990-talet.¹⁴ Situationen för andra grupper på arbetsmarknaden har också visat på problem med inträde på arbetsmarknaden sedan 1990-talet och trots att utvecklingen varit positiv när det gäller sysselsättningen under de senaste åren menar Magnusson och Ottosson att flera grupper fått stora problem att åter komma in på den reguljära arbetsmarknaden. Långtidsarbetslösheten som andel av den totala arbetslösheten ökar också sedan början av 1990-talet.¹⁵ Sammanfattningsvis kan denna utveckling tjäna som förklaring till vad som här avses med det nya utanförskapet. I återstoden av denna framställning koncentreras kring om det finns mekanismer kopplade till arbetsgivares och redan anställdas beteende på arbetsmarknaden som hindrar arbetslösa från att bryta sitt utanförskap.

3 Kort om Insider-Outsider teorin

3.1 Insiders makt över outsiders

Lindbeck och Snowers definition av insiders är att dessa är erfarna, för närvarande anställda vars positioner skyddas av olika anställningstrygghetsförhållanden som gör det kostsamt för företag att avskeda dem och ersätta dem med någon ny. Outsiders har däremot inget sådant skydd och är antingen arbetslösa eller anställda i den informella sektorn där anställningstryggheten är mycket begränsad eller obefintlig¹⁶. (I denna framställning diskuteras dock inte vidare situationen för outsiders på den svarta arbetsmarknaden.)

Insiders är mer inflytelserika över sin arbetsplats än outsiders då insiders deltar i löneförhandlingar, individuellt eller genom fackföreningar, de har vanligtvis stort inflytande över arbetsmoralen och produktiviteten hos sina kollegor, dom kan samarbeta med ledningen i att generera produktion, försäljning och vinster men de kan också skapa strejker och organisera frånvaro. Outsiders, å andra sidan, kan inte göra någon av dessa saker. Visserligen har outsiders ett visst indirekt inflytande över insiders löner och arbetsförhållanden eftersom insiders kan bli utbytta om de kräver allt för höga löner, strejkar allt för ofta eller är allt för improduktiva på jobbet. Detta ger en reglering av insiders eftersom de vill vara minst lika lönsamma för arbetsgivaren som en outsider skulle vara. Dock är outsiders påverkan begränsad av det enkla skälet att det är dyrt för företag att byta ut insiders mot outsiders. Innan en outsider verkligen skulle kunna göra insiders jobb måste företaget kanske annonsera efter, sortera ut, förhandla med och utbilda denne vilket är kostsamt och tidskrävande. Dessutom kan det medföra kostnader att göra sig av med insidern i termer av tidskrävande förhandlingar och utbetalning av avgångsvederlag till de avskedade, samt ökad strejkrisk och risk för att avskeden leder till låg arbetsmoral i den kvarvarande arbetsstyrkan.¹⁷ Av dessa skäl är outsiders konkurrenskraft kontra insiders begränsad. Utöver detta kan insiders agera genom att ställa inför hotet att vissa av dem ersätts med outsiders som är villiga att arbeta till lägre lön, vägra samarbeta med nyanställda i den utsträckningen att dessa inte kan vara produktiva. På så sätt kan insiders minska arbetsgivarens förtjänst av att anställa outsiders till lägre lön, till den grad att företaget avskräcks från att anställa outsiders. Detta förhållande kan också göra att outsiders redan från början avskräcks från att arbeta för lägre lön än insiders då de annars riskerar att bli trakasserade på arbetsplatsen. Detta innebär alltså att insiders kan påverka outsiders potentiella lönsamhet för företaget medan outsiders inte har motsvarande inflytande över insiders situation.¹⁸

Den kanske viktigaste konsekvensen på makroekonomisk nivå av detta insider-outsider förhållande är enligt Lindbeck och Snower ofrivillig arbetslöshet. En annan följd av insiders makt är att tillfälliga makroekonomiska chocker kan ha varaktiga effekter på löner, sysselsättning och arbetslöshet, s.k. hysteresis.¹⁹

3.2 Personalomsättningskostnader

Insider-outsider teorin fokuserar på anställda arbetares avgörande källa till marknadsmakt, nämligen personalomsättningskostnader. Dessa inkluderar alla kostnader som uppstår när en arbetare anställs eller sägs upp och kan antingen vara av teknisk natur, ex. relaterade till anställningsprocessen eller utbildningskostnader. De kostnader som inte är relaterade till själva anställningsprocessen kallas avkastningsrelaterade, och kan orsakas av att insiders vägrar jobba med outsiders som tagit arbete till lägre lön, eller av anställningstrygghetslagstiftningen, som avgångsvederlag eller varselkostnader.²⁰ Lindbeck och Snower menar att de är de senare, avkastningsrelaterade kostnaderna, som gör att insiders arbetar under mer gynnsamma förhållanden än de som outsiders blir tvungna att hantera för att få anställning. De lagstadgade kostnaderna gör vid varje given lönenivå är en insiders chans att behålla jobbet större än en outsiders chans att hitta ett jobb.²¹ Outsiders kan alltså vara villiga att arbeta för en så pass lägre lön än den insiders har, att arbetsgivaren kompenseras för produktivitetsskillnaderna och alla produktionsrelaterade personalomsättningskostnader, men ändå inte få jobb, beroende på att de kostnader som orsakas av lagstiftningen och insiders ovilja att samarbeta är så höga att arbetsgivaren avstår från att anställa outsiders.²²

Detta kan sammanfattas som att outsiders har färre valmöjligheter än insiders till följd av anställningstrygghetslagstiftning, facklig aktivitet samt de sociala relationerna mellan insiders och övriga arbetare. Arbetslösheten är ofrivillig i den meningen att outsiders visserligen skulle vilja vara i insiders skor men inte lyckas med det till följd av att de diskrimineras på arbetsmarknaden.²³ Enligt Lindbeck och Snowers definition är arbetare ofrivilligt arbetslösa när de inte kan finna arbete på samma villkor som insiders.²⁴ Detta förhållande, menar författarna, bidrar till att öka arbetslösheten totalt sett. Ingångslönerna på arbetsmarknaden kan ligga över arbetslösas reservationslön, den lägsta lön de kan tänka sig att arbeta för, eftersom insiders (genom sin fackförening eller i individuella förhandlingar) pressar upp ingångslönerna för att avskräcka företagen från nyanställning eller för att den lagstadgade minimilönen ligger över reservationslönen.

4 Kort om flexibilitet på arbetsmarknaden

En väl fungerande arbetsmarknad bidrar till en låg och stabil arbetslöshet och ett högt arbetsutbud. Arbetsmarknaden utsätts ständigt för störningar som påverkar arbetsutbudet, sysselsättningen och arbetslösheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden avgör hur fort arbetsutbud, sysselsättning och arbetslöshet återhämtar sig efter störningar och i vilken grad störningar får varaktiga effekter på arbetslösheten och sysselsättning. Det finns en omfattande litteratur kring begreppet flexibilitet på arbetsmarknaden där termen brutits ner i olika typer av flexibilitet, som löneflexibilitet och numerisk flexibilitet. I denna rapport refereras främst till begreppet i allmänna termer, för en mer detaljerad framställning hänvisas exempelvis till Bredgaard et.al.²⁵ Enligt konjunkturinstitutets rapport om lönebildningen 2004 är det framför allt de strukturella förhållandena på arbetsmarknaden som institutioner och regelverk, som påverkar flexibiliteten på arbetsmarknaden och exempelvis framhålls faktorer som minimilöner, anställnings- och uppsägningsregler som viktiga.²⁶ Arbetsmarknadens parter kan också påverka flexibiliteten på olika sätt, bland annat reallöneflexibiliteten genom att

i högre grad anpassa löneutvecklingen efter konjunkturläget. Därmed kan lönebildningen bidra till att dämpa de konjunkturella svängningarna i sysselsättningen.²⁷

Flexibiliteten på arbetsmarknaden och lönebildningens funktionssätt avspeglas i den s.k. jämviktsarbetslösheten. Konjunkturinstitutets analys skiljer mellan kortsiktig och långsiktig jämviktsarbetslöshet där den kortsiktiga är den arbetslöshet som på några års sikt är förenlig med en inflation på 2%, givet de störningar som för närvarande påverkar ekonomin, som t.ex. konjunkturellt hög arbetslöshet. Långsiktig jämviktsarbetslöshet är den arbetslöshet som ekonomin strävar mot på lång sikt, vid nu givna regler och institutioner, om inga nya störningar sker. Om den faktiska arbetslösheten understiger den kortsiktiga jämviktsarbetslösheten uppkommer brist på arbetskraft som ger löne- och prisökningar vilket leder till höjning av reporäntan, och omvänt gäller att om faktisk arbetslöshet överstiger den kortsiktiga jämviktsarbetslösheten finns outnyttjad arbetskraft som kan sysselsättas utan att lönebildningen leder till ohållbar inflationsutveckling. Den långsiktiga jämviktsarbetslösheten bestäms främst av strukturella faktorer på arbetsmarknaden som institutioner och regelverk samt lönebildningens funktionssätt.²⁸

Konjunkturvariationer kan påverka den kortsiktiga jämviktsarbetslösheten vilket kan göra att en konjunkturmässig uppgång i arbetslösheten kan bli varaktig. En förklaring till detta utgår från att lönebildningen styrs av de som har jobb, insiders. När sysselsättningen minskar ökar risken att insiders ska förlora jobbet. Men när arbetslösheten stabiliserats på en högre nivå, upplever de som fortfarande har sysselsättning att risken för att de själva ska förlora jobbet som mindre och den höge arbetslösheten behöver inte ha stor effekt på lönerna som inte faller tillräckligt för att arbetslösa ska komma i arbete.²⁹ Enligt Lindbeck och Snower är det till och med tvärt om så att insiders upplever sin trygghet som större vid den högre arbetslöshetsnivån och kan vid nästa löneförhandling öka sina löner. Detta innebär att det vid varje framtida arbetskraftsefterfrågningsnivå är sysselsättningen lägre än vad den varit om inte lönerna stigit. Av detta skäl förhindras arbetsmarknaden från att återhämta sig helt från en konjunkturvariation eller yttre chock eftersom insiders utnyttjande av sin marknadsmakt leder till minskad flexibilitet.³⁰ Det är enligt Konjunkturinstitutet oklart hur ett förstärkt anställningsskydd påverkar jämviktsarbetslösheten. Å ena sidan blir det dyrare för företag att säga upp personal vilket tenderar att minska arbetslösheten. Å andra sidan blir det mer riskfyllt att anställa personal vilket tenderar att öka arbetslösheten.

5 Sammanfattning av det teoretiska sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning, flexibilitet och arbetslöshet

Lindbeck och Snowers teori om insider-outsider fenomenet tillhandahåller ett ramverk för att förstå hur personalomsättningskostnader kan ge insiders makt och hur utövandet av denna makt kan påverka löner, sysselsättning och arbetslöshet.³¹ En viktig källa till dessa kostnader är anställningstrygghetslagstiftningen som därmed påverkar insiders möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.³² Teorin utvecklades för att förklara förekomsten av ofrivillig arbetslöshet och hur det när sådan förekommer är svårt för arbetslösa att i praktiken bjuda under insiders lön.³³ Viktigt för arbetslösa outsiders möjligheter att komma in på arbetsmarknaden är även flexibiliteten på arbetsmarknaden, dvs. hur snabbt exempelvis företagen börjar anställa igen efter en konjunkturedgång eller en yttre störning. Enligt Lindbeck och Snower kan höga personalomsättningskostnader orsaka en försämrad flexibilitet på arbetsmarknaden och leda till att den yttre störningens effekter på arbetslösheten blir permanenta. Enligt teorin är orsaken till att företagen inte anställer igen när konjunkturer vänder eller den yttre störningen upphör att de som fortfarande har sysselsättning under och efter nedgången inte uppfattar att risken för att de själva ska förlora jobbet som särskilt stor, varför insiders i nästa

löneförhandling fortsätter att driva upp lönerna. Detta förhållande gäller även ingångslönerna som bibehålls på en hög nivå. Att detta är möjligt beror på att de av anställningstrygghetslagstiftningen orsakade personalomsättningskostnaderna gör att insiders kan göra det är väldigt kostsamt för företagen att anställa en outsider till lägre lön än den insiders har förhandlat fram. Insiders inflytande gör alltså att trots att den faktiska arbetslösheten överstiger den kortsiktiga jämviktsarbetslösheten, och det finns outnyttjad arbetskraft som kan sysselsättas utan att lönebildningen leder till ohållbar inflationsutveckling, faller inte lönerna tillräckligt för att arbetslösa ska komma i arbete. På detta sätt finns i teorin ett samband mellan extensiv anställningstrygghetslagstiftning, och otillräcklig flexibilitet på arbetsmarknaden vilket i sin tur orsakar dels högre arbetslöshet och dels påverkar den individuella längden på arbetslöshetsperioden negativt, dvs. bidrar till ett ökat utanförskap.

6 Sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning, flexibilitet och arbetslöshet

Vilka belägg finns då för att den teoretiska modell som presenterats i avsnitten ovan faktisk äger någon giltighet? I detta avsnitt sammanfattas resultat av olika empiriska studier som undersöker sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftningen och arbetslösheten under olika betingelser och i olika länder.

6.1 Anställningstrygghetslagstiftning och arbetslöshet i olika länder

I rapporten "Effekter av anställningsskydd" analyserar Per-Anders Edin och Bertil Holmlund olika studier kring hur utformningen av regleringar av anställningsrelationerna i olika europeiska länder och USA påverkar arbetsmarknadens funktionssätt. Edin och Holmlund konstaterar att politiskt bestämda regleringar av anställningsrelationerna varit ovanliga i USA medan de förekommer i stor omfattning i Europa. Detta har gett upphov till hypotesen att regleringarna förklarar orsakerna till den europeiska arbetslösheten och bristande arbetsmarknadsflexibiliteten. Edin och Holmlund visar dock att det är svårt att finna absoluta belägg för att olika utformning i regler om anställningsskydd skulle kunna förklara skillnader i arbetslöshetsnivåer mellan länder.³⁴ Att sambandet mellan anställningsskydd och arbetslöshetsnivå är svagt konstateras bland annat genom en jämförelse av tio länder under perioden 1960-1987 och för olika delperioder.³⁵ Denna slutsats får stöd i en studie av Olivier Blanchard som påvisar att det inte går att säga att arbetsmarknadens institutioner är den avgörande faktorn bakom hög arbetslöshet. Kopplat till hypotesen att den i förhållande till USA extensiva anställningstrygghetslagstiftningen i Europa förklarar den högre och mer långvariga arbetslösheten i Europa påpekar Blanchard att de europeiska arbetsmarknadsinstitutionerna funnits både före under och efter perioder av hög arbetslöshet på 1970-, 1980- och 1990-talen. Vidare konstateras att anställningstrygghetslagstiftningen ser olika ut i olika europeiska länder och att det inte går att påvisa något direkt samband mellan extensiva system och hög jämviktsarbetslöshet.³⁶ Blanchard hänvisar till Skandinavien där det sägs att man lyckats upprätthålla höga skyddsnivåer samtidigt som jämviktsarbetslösheten varit låg.³⁷ Enligt de empiriska observationer som finns tillgängliga verkar alltså det teoretiska antagandet att extensiv anställningstrygghetslagstiftning ger upphov till högre arbetslöshet sakna tävknig.

I diskussioner om den europeiska arbetslösheten har betydelsen av anställnings- och uppsägningskostnader ofta poängterats. Regler som försvårar uppsägning av arbetskraft antas göra företagen mindre benägna att nyanställa personal då detta innebär ett risktagande i termer av svårigheter och stora kostnader förenade med att upphäva anställningen. Exempel på sådana kostnader är restriktiva regler för vad som anses vara

skälig grund för uppsägning, resurser för förhandlingar och avgångsvederlag. Teoretiska analyser visar att dessa anpassningskostnader påverkar sysselsättningens konjunkturkänslighet. Med höga anpassningskostnader kommer sysselsättningen att variera mindre än vad som skulle vara fallet vid låga kostnader för anpassning.³⁸ Edin och Holmlund visar att de teoretiska resultaten verkar stämma väl överens med de skillnader som observerats när det gäller sysselsättningens och arbetslöshetens variabilitet i olika länder. Lagstiftningen om anställningsskydd uppvisar stora variationer mellan olika länder. Skillnaderna är markanta, även mellan länder med i övrigt likartade förhållanden som Sverige och Danmark. Enligt författarna har reglerna om anställningsskydd tydliga effekter på arbetslöshetens och sysselsättningens variabilitet över konjunkturcykeln. Ju mer restriktiv lagstiftningen är, desto mindre blir de konjunkturella variationerna i arbetslöshet och sysselsättning.³⁹ Ökade svårigheter för företagen att säga upp arbetskraft leder till ett noggrannare urvalsförfarande vid nyanställningar och till längre vakanstider. Ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar förstärker troligtvis sysselsättningsexpansionen vid en konjunkturuppgång men bidrar också till kraftigare fall i sysselsättningen vid en konjunktur avmattning.⁴⁰ USA uppvisar störst känslighet för förändringar i BNP:s påverkan på sysselsättningen och Italien lägst. Vidare konstaterar författarna att om graden av anställningsskydd relateras till graden av tröghet, persistens, i arbetslösheten kan slutsatsen dras att USA har lägst grad av persistens medan Italien har högst.⁴¹ Ett tydligt samband finns alltså mellan anställningsskydd och bristande flexibilitet och arbetslöshetspersistens. Ju högre grad av anställningsskydd, desto trögare reagerar arbetslösheten på störningar.⁴² Edins och Holmlunds slutsatser får stöd av Blanchard vars resultat visar att effekten på arbetslösheten av externa chocker (som råvaruprisökningarna på 1970-talet) blivit både större och varat längre i länder som hade extensiv anställningstrygghetslagstiftning.⁴³ Blanchard visar att vid en given arbetslöshetsnivå är den individuella längden på arbetslöshetsperioden väsentligt längre, och in- och utflödet i arbetslöshet väsentligt lägre, i Europa än i USA samt att den ökande europeiska arbetslösheten snarare återspeglar en ökande längd av individers arbetslöshet än ökande flöden in och ut i arbetslöshet.⁴⁴ Det förefaller alltså som att det finns belägg för det teoretiska antagandet att extensiv anställningstrygghetslagstiftning inverkar på flexibiliteten på arbetsmarknaden, dvs. hur svåra och långvariga arbetslöshetsproblem chocker ger upphov till.

De ovan refererade empiriska observationerna ger vid handen att det inte går att påvisa ett tydligt samband mellan anställningstrygghetslagstiftning och nivån på arbetslösheten men att det däremot finns ett tydligt samband mellan extensiv anställningstrygghetslagstiftning och otillräcklig flexibilitet på arbetsmarknaden vilket ger längre individuella arbetslöshetsperioder. Hög grad av anställningsskydd för de som är inne på arbetsmarknaden kan alltså enligt de empiriska beläggen skapa ett ökat utanförskap, långtidsarbetslöshet, hos de som står utanför arbetsmarknaden.

6.2 Effekter av tidsbegränsade anställningar på arbetslöshet

När det gäller effekter av tidsbegränsade anställningar visar de studier som Edin och Holmlund hänvisar till att möjligheten till sådana på kort sikt ger en total ökad sysselsättning men att det är oklart hur sysselsättningen påverkas på lång sikt. Det är däremot tydligt att effekterna på sysselsättningens konjunkturkänslighet är stora, sysselsättningen faller kraftigare i nedgångsfasen och stiger snabbare i uppgångsfasen. Empiriska studier från Spanien, där tidsbegränsade anställningar fått stor omfattning sedan mitten av 1980-talet, visar att möjligheten till tidsbegränsade kontrakt får företagen att ändra på arbetsstyrkans sammansättning i riktning mot färre tillsvidareanställningar.⁴⁵ I Europa, till skillnad från i USA, är tillsvidare anställning regel och avsteg är ofta föremål för särskild lagstiftning.⁴⁶ Under 70-talet skärptes dessa regler i många länder medan uppmjukningar skedde på flera håll under 80-talet. De olika institutionella reglerna för uppsägningar och tidsbegränsade anställningar avspeglas bland annat i personalomsättningsdata. Ju mindre restriktioner som omger

tidsbegränsade anställningar, desto högre blir personalomsättningen och andelen korttidsanställda i företagen.⁴⁷ I en rangordning från 1990 som författarna hänvisar till visar att graden av anställningsskydd, oftast uppsägningskostnader, är extremt hög i Italien medan det motsatta är sant i USA. Sverige placeras i denna rangordning på fjärde plats efter Italien, Belgien och Frankrike.⁴⁸

Edin och Holmlund menar att möjligheten till tidsbegränsade kontrakt också kan påverka lönebildningen. Nettoeffekten på lönen av tillfälliga anställningskontrakt är teoretiskt obestämmd, vissa faktorer verkar lönehöjande andra sänkande, och empiriska studier måste avgöra. Detta konkluderar Edin och Holmlund genom att hänvisa till Bentolila och Dolado som formulerat en modell i vilken de fackliga lönekraven domineras av insiders (anställda med tillsvidareanställning).

Tre olika effekter poängteras⁴⁹:

1) De tillfälligt anställda verkar kunna fungera som en buffert vid personalinskränkningar då det är mindre sannolikt att en insider blir uppsagd vid ett försämrat efterfrågeläge än de tillfälligt anställda, outsiders, blir det. Denna effekt anses kunna driva upp lönerna eftersom det med en buffert av outsiders är mindre risk för insiders att förlora sin anställning.

2) Den fackliga förhandlingsstyrkan gentemot arbetsgivaren kan påverkas av andelen tidsbegränsade anställningar. Insiders utövar makt över lönebildningen bl.a. genom möjligheten att vägra samarbeta med outsiders som är villiga att ta arbeten till lägre lön. Denna möjlighet till samarbetsvägran, eller i extremfallet direkta trakasserier, kan vara ett vapen för insiders i löneförhandlingar om företaget har en hög andel tillfälligt anställda outsiders. Effekten blir då att insider-makten ökar och lönerna blir högre.

3) En tredje effekt verkar i lönemodererande riktning via de anställdas strejkbenägenhet. Om det finns många tillfälligt anställda, vilka lätt kan avskedas, kommer strejkbenägenheten sannolikt att minska. Detta minskar insiders makt vilket tenderar att pressa ned lönerna. (Dock tycks inte detta påverka outsiders möjligheter på arbetsmarknaden.)

Bentolila och Dolado studerar också löneutvecklingen i spanska industriföretag under slutet av 1980-talet och ett av resultaten tyder på att insiders inte beaktar de tillfälligt anställdas intressen när de formulerar sina lönekrav.

Ökade möjligheter för företag att använda sig av tidsbegränsade anställningar kan enligt Edin och Holmlund även påverka produktivitesutvecklingen. En aspekt av detta kan vara att ökad användning av tidsbegränsat anställda kan ge upphov till konflikter mellan tillsvidare anställda insiders och outsiders som anställts för begränsad tid. Insiders kan ha anledning att i sitt eget intresse försvåra upplärning och inskolning av outsiders vilket leder till lägre produktivitet.⁵⁰

Sammanfattningsvis menar Edin och Holmlund att möjligheten till tidsbegränsade anställningar på kort sikt ger en total ökad sysselsättning men att det är oklart hur sysselsättningen påverkas på lång sikt samt att tidsbegränsade kontrakt också kan påverka lönebildningen men att det inte med tillgängliga data går att avgöra i vilken riktning.

6.3 Flexibilitet på arbetsmarknaden i ett europeiskt perspektiv med fokus på den danska modellen

Det tämligen ovanligt att staten i så stor utsträckning som i Sverige överlåtit till parterna att reglera arbetstagarnas anställningsvillkor. I Danmark är dock den principen ännu starkare än i Sverige. I andra länder i Europa är det vanligt att staten antingen lagstiftar

om minimilöner mm, eller att man genom ett statligt beslut gör ett visst kollektivavtal tillämpligt på alla arbetsplatser i branschen. Så ser det ut i exempelvis Finland, Frankrike och Belgien.⁵¹

Den danska arbetsmarknadsmodellen beskrivs ofta som en gyllene triangel som kombinerar hög mobilitet mellan arbeten med ett allomfattande socialt skyddsnet för arbetslösa och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Arbetstagarnas höga mobilitet mellan olika arbetsgivare är enligt Bredgaard et.al. relaterad till den relativt sett låga nivån av anställningstrygghetsreglering på den danska arbetsmarknaden.⁵² Närmare en fjärdedel av sysselsatta i Danmark blir varje år arbetslösa och får arbetslöshetsstöd. Dock finner majoriteten av dessa själva snabbt ett nytt jobb. I genomsnitt byter mellan 25% och 35% av den danska arbetskraften arbetsgivare varje år.⁵³ Danmark karaktäriseras, i internationell jämförelse, av hög numerisk flexibilitet i klass med Storbritannien. Som kontrast konstaterar Bredgaard et.al. att den genomsnittliga anställningstiden hos en och samma arbetsgivare är ca 50% längre i Sverige än i Danmark.⁵⁴ Även om denna höga grad av mobilitet kan hänföras till olika orsaker menar Bredgaard et.al. att den mest sannolika förklaringen ligger i den lätthet med vilken arbetsgivare kan anställa och säga upp arbetstagare.⁵⁵ Författarna hänvisar till OECD som under ett antal år sammanställt indikatorer på anställningsskydd i olika länder. Den senaste sammanställningen av indikatorer publicerades 2004 och fokuserar på komponenter som speglar graden av reglering av tillsvidareanställningar, uppsägningar och visstidsanställningar. Danmark placeras i detta index tillsammans med den grupp länder som har minst extensiv reglering av anställningstrygghet. Anställningstryggheten är i Danmark särskilt låg för tillsvidareanställningar. På andra änden av skalan återfinns Sverige tillsammans med andra länder som också har hög genomsnittlig anställningstid hos samma arbetsgivare. Sverige utmärker sig särskilt som ett land som har särskilt hög grad av reglering av tillsvidareanställdas anställningstrygghet. Det verkar alltså finnas ett nära samband mellan graden av anställningstrygghet och mobiliteten mellan arbetsgivare, sk. numerisk flexibilitet.⁵⁶ Denna slutsats får visst stöd av Edin och Holmlund vars observationer pekar på en utveckling i Sverige mot ökad intern rörlighet, d.v.s. byten av befattningar hos samma arbetsgivare. Den externa jobbrörligheten, d.v.s. byten av arbetsgivare har dock minskat något sedan mitten av 1960-talet.⁵⁷ Författarna menar att den arbetsrättsliga lagstiftningen sannolikt förstärkt denna tendens, även om den inte varit avgörande.

Bredgaard et.al. menar att OECD:s data visar att både nivån på flödet in och ut i anställning och nivån på långtidsarbetslösheten verkar påverkas av nivån på anställningstrygghetslagstiftningen och författarnas slutsats är att långtidsarbetslösheten tenderar att öka med ökat anställningsskydd.⁵⁸ Vidare menar Bredgaard et.al. att begränsningar i möjligheten att säga upp anställda leder till en mer noggrann urvalsprocess vid anställning där tidigare arbetslöshet ligger en arbetssökande till last. Denna observation får stöd av Stefan Erikssons studie av den svenska arbetsmarknaden som visar att arbetslöshet i sig gör att en person har mindre chans att få ett jobb än sökanden som redan är i arbete.⁵⁹ Bredgaard et.al. hänvisar till en rapport från det danska finansdepartementet där ett resultat som lyfts fram i en studie av de europeiska arbetsmarknaderna är att hög grad av anställningsskydd leder till ökad genomsnittlig arbetslöshetsperioder och ökar risken för hysteresis.⁶⁰

6.4 Sammanfattning av empiriska belägg för sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning och arbetslöshet

Enligt de empiriska belägg som presenterats ovan finns alltså inget tydligt samband mellan omfattande anställningstrygghetslagstiftning (och därmed höga personalomsättningskostnader) och arbetslöshetsnivån. Dock påvisas ett tydligt samband mellan anställningstrygghetslagstiftning (och därmed höga personalomsättningskostnader) och persistensen i arbetslöshet efter externa chocker, dvs. flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Möjligheten till tidsbegränsade anställningar ökar flexibiliteten men får oklara effekter på lönebildningen. Hög grad av anställningsskydd för de som är inne på arbetsmarknaden kan alltså enligt de empiriska beläggen skapa ett ökat utanförskap, långtidsarbetslöshet, hos de som står utanför arbetsmarknaden. Hög nivå i trygghetssystemen är dock enligt Blanchard per se inte oförenliga med låg arbetslöshet men de måste tillämpas effektivt.⁶¹

I avsnitt 8 studeras närmare om man i Danmark verkligen lyckats uppnå "en effektiv tillämpning av trygghetssystemen", dvs. hög grad av trygghet förenad med hög flexibilitet på arbetsmarknaden. Först görs emellertid en kort översikt av anställningstrygghetens utveckling på den svenska arbetsmarknaden.

7 Anställningstrygghetens utveckling och effekter i Sverige

Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen bygger på tanken att det i första hand är arbetstagarna själva som genom sina fackliga organisationer ska tillvarata sina intressen. Lagstiftningens främsta uppgift är därför att skapa goda förutsättningar för detta. Statsmakten har strävat efter att inte detaljreglera arbetsmarknaden och överlåtit till de fackliga organisationerna att ta ansvar för skyddet av arbetstagarnas anställningsvillkor.⁶² Det finns inga lagregler om löner och många viktiga anställningsvillkor regleras endast i kollektivavtal. I detta avsnitt görs en översikt över de delar av arbetsrätten som faktiskt är lagreglerade i lagen om anställningsskydd, LAS.

7.1 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd har funnits sedan 1974 och betydelsefulla ändringar i lagen har gjorts 1982, 1994, 1995, 1997 och 2001. Förutom i några undantagsfall gäller LAS för alla anställningar, såväl i privat som i offentlig tjänst.⁶³ Genom centrala eller lokala kollektivavtal kan också många bestämmelser i LAS ersättas med andra lösningar.⁶⁴ I och med införandet av LAS var arbetsgivarens fria uppsägningsrätt upphävd. Lagen byggde på två huvudprinciper. Den ena var att anställningen normalt skulle gälla tills vidare och den andra att uppsägning av anställningen bara fick ske om saklig grund förelåg.⁶⁵ Enligt Bylund et.al. kritiserades lagen från arbetsgivarna bland annat eftersom den inte tillät provanställning. 1976 tillsattes en kommitté för att se över LAS och baserat på dennas förslag antogs 1982 en ny anställningsskyddslag som gav arbetsgivaren utökade befogenheter att anställa för begränsad tid vilket möjliggjorde provanställning men också kunde användas för att hantera arbetstoppar.⁶⁶ 1984 genomfördes ytterligare förändringar så att undantag från turordningsreglerna vid uppsägningar måste godkännas av central arbetstagarorganisation och permitteringslönereglerna ändrades så att full lön utgår under hela permitteringstiden.⁶⁷ Våren 1993 framlade 1992 års arbetsrättskommitté sitt betänkande långtgående förändringar jämfört med 1982 års lag vilket ledde till kritik från arbetstagarorganisationerna. Den då borgerliga regeringen valde att i den proposition som antogs under hösten endast framlägga några av förslagen som inarbetades i den gällande lagen. Förändringarna gällde främst en utvidgning av möjligheterna till tidsbegränsade anställningar och lättnader för arbetsgivarna i fråga om turordningsreglerna. 1994 upphävde den nya socialdemokratiska regeringen efter beslut i riksdagen merparten av dessa förändringar.⁶⁸ I oktober 1996 lade regeringen fram en proposition om förändringar i LAS som riksdagen antog och flertalet av ändringarna trädde i kraft den 1 januari 1997.

Förändringarna i lagen innefattade bland annat att⁶⁹;

- en ny möjlighet infördes till tidsbegränsad anställning,
- möjligheterna att träffa lokala avtal utvidgades,
- uppsägningstiden sattes i relation till anställningens längd,
- tiden förkortades för företrädesrätt till återanställning,

- en tidsgräns för vikariat infördes
- deltidsanställda gavs i vissa fall företrädesrätt till anställning med mer tid.

2001 gjordes ytterligare en viktig förändring då ett undantag från lagens turordningsregler vid uppsägning återinfördes för småföretag som har högst tio anställda där högst två nyckelpersoner får undantas från turordningslistan.⁷⁰

7.2 Effekterna av anställningsskyddet på den svenska arbetsmarknaden

Studier av effekterna av anställningsskyddet på den svenska arbetsmarknaden är få. Holmlund studerade 1978 införandet av LAS, lagen om anställningsskydd, och vilka effekter införandet av denna den 1 juli 1974 hade på företagets nyanställningsbeteende och ungdomars arbetslöshet. När det gäller nyanställningar menar Edin och Holmlund att tydliga samband visade att företagen efter införandet tog längre tid på sig för att tillsätta lediga platser. Detta är förenligt med hypotesen att ökade kostnader för att säga upp arbetskraft minskar företagets benägenhet att nyanställa personal. Några säkerställda effekter på ungdomsarbetslösheten kunde dock inte fastställas genom studierna.⁷¹

LAS ändrades 1982 genom att tidsbegränsade anställningar underlättades. 1986 undersökte Holmlund om den nya lagstiftningen fick effekter på nyanställningarna inom industrin. Analysen visade att nyanställningarna ökade i ungefär samma utsträckning som de negativa effekter som konstaterats efter införandet av LAS 1974. Alltså skulle nyanställningsbeteendet efter 1982 se ut på samma sätt som före LAS.⁷²

Enligt studier som Edin och Holmlund hänvisar till ansåg industriföretagare 1992 att LAS medför höjda rekryteringskostnader och gjorde dem mer försiktiga vid nyanställningar. En del menade också att ökade möjligheter att avskeda anställda skulle minska lönekraven, men majoriteten av företagen ansåg inte att detta var en viktig mekanism. På frågan om det var sannolikt att en förändring av arbetsmarknadslagstiftningen, så att företag gavs större möjlighet att säga upp anställda, så skulle hotet om att ersättas av arbetslös, billigare arbetskraft leda till lägre lönekrav, trodde knappt hälften att detta var ganska eller mycket sannolikt medan 52% menade att detta var högst osannolikt.⁷³

Sammanfattningsvis kan konstateras att LAS ger en långtgående anställningstrygghet och att flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden försämrades efter LAS införande men att det inte finns några tydliga indikationer på att införandet skulle ha påverkat arbetslöshetsnivån.

8 Flexicurity – den danska modellen

I avsnitt 6 ägnades en del utrymme åt att titta på sambandet mellan anställningstrygghetslagstiftning och flexibilitet på arbetsmarknaden i Europa där kopplingar gjordes till det danska systemet. I det här avsnittet studeras den danska flexicurity-modellen närmare.

I Danmark har arbetstagarorganisationerna i motsats till i Sverige valt att prioritera flexibiliteten på arbetsmarknaden högre än omfattande regler kring anställningstrygghet, dock utan att göra avkall på övrig social trygghet. Denna modell kallas för "flexicurity" och bygger på ett sammandrag av orden "security" och "flexibility" vilket syftar just på förmågan att kombinera social trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden. I en rapport publicerad gemensamt av danska LO och danska arbetsgivarförbundet DA (Jensen och Neergaard Larsen) framhålls att den danska arbetsmarknaden uppmärksammas av EU och OECD för att man i Danmark på ett framgångsrikt sätt lyckats kombinera en hög

grad av flexibilitet i anställningsförhållandena (exempelvis genom korta uppsägningstider) med en hög grad av trygghet för individen genom bland annat relativt hög arbetslöshetsersättning och omfattande möjligheter till att kompetenshöjande åtgärder som vidareutbildning. Flexicurity-modellen har enligt författarna gjort att den danska arbetsmarknaden kan hantera omfattande anpassningar ganska smärtfritt.⁷⁴

En studie av Bredgaard et.al. undersöker vilka belegg det finns för att flexicurity-modellen verkligen varit så framgångsrik som LO och DA gärna framhåller. Till att börja med visar Bredgaard et.al. att den danska modellen i internationell jämförelse är en hybrid av system med låg grad av anställningstrygghet som annars karaktäriserar länder som Storbritannien och system med allomfattande social trygghet som i de andra skandinaviska välfärdstaterna.⁷⁵ Bredgaard et.al. konstaterar också att Danmark, mätt i ett antal olika dimensioner, verkligen uppvisar en hög grad av flexibilitet på arbetsmarknaden. Främst är det den unika danska kombinationen av hög rörlighet mellan arbeten, låg grad av anställningstrygghet och hög nivå på arbetslöshetsförmåner som enligt författarna förtjänar uppmärksamhet. Till detta kommer en väl utvecklad aktiv arbetsmarknadspolitik i kombination med det väl fungerande utbildningssystemet.⁷⁶

Bredgards slutsatser åskådliggörs av Jensen och Neergaard Larsen som kort beskriver vad modellen fått för konsekvenser i praktiken. I det svenska systemet gäller i hög grad fortfarande principen "sist in - först ut" medan det danska regelverket är betydligt flexibla. Den danska arbetsmarknaden beskrivs av författarna som mycket dynamisk med stor arbetskraftsrörlighet, runt 30 % av arbetskraften byter jobb varje år vilket motsvarar ca 700.000 anställda.⁷⁷ I Danmark är det nästan kostnadsfritt för anställda att byta arbete eftersom man inte förlorar några rättigheter som semester eller pensionsrättigheter i samband med ett arbetsgivarbyte. För företagen är det relativt enkelt att säga upp anställda, exempelvis är regelverket kring varsel och förhandlingar flexibla. En konsekvens av detta är enligt författarna att den genomsnittliga tid en anställd stannar hos en arbetsgivare är bland de lägsta i EU.⁷⁸ Författarna understryker vidare vikten av en aktiv arbetsmarknadspolitik för att skapa hög sysselsättning. Arbetsmarknadspolitiska program tjänar två ändamål, dels att uppgradera kompetensen hos arbetslösa och dels för att uppmuntra arbetslösa att förbli aktiva och söka arbete. Syftet med att bedriva en aktiv arbetsmarknadspolitik är att undvika att individer blir långtidsarbetslösa. Jensen och Neergaard Larsen hänvisar till undersökningar som visar att arbetslöshet som överstiger ett år gör att chanserna att hitta ett jobb minskar och risken för utanförskap ökar. Detta understryks i *OECD:s Employment Outlook 2005*, som författarna hänvisar, där det konstateras att:

*The social protection system in the Nordic countries, in particular the Danish flexicurity system, is only paying off when associated with effective active labour market programs.*⁷⁹

Den stora omsättningen på den danska arbetsmarknaden ger upphov till att det skapas många jobb möjligheter för arbetslösa, nya på arbetsmarknaden och redan anställda. Stor arbetskraftsrörlighet leder inte nödvändigtvis till lägre arbetslöshet men enligt studier som författarna hänvisar till ger rörligheten kortare arbetslöshetsperioder.⁸⁰ Många danskar upplever perioder av arbetslöshet under sitt yrkesverksamma liv men i jämförelse med andra OECD-länder bli färre av dem långtidsarbetslösa. I Danmark har färre än 25% av de arbetslösa varit arbetslösa i mer än 12 månader medan genomsnittet i OECD-länderna är 33 % och i EU-15 är över 40% långtidsarbetslösa. Ungdomsarbetslösheten i Danmark är också bland de lägsta i EU.⁸¹

Den danska flexicurity-modellen är dock inte resultatet av en medveten plan genomförd under 1990-talet utan har sina rötter i en överenskommelse om arbetsgivarens rätt att anställa och avskeda personal från 1899 och kompletterades med välfärdsreformer under 1960-talet. Bredgaard et.al. pekar också på indikatorer för att arbetsmarknadsreformer som genomfördes under 1990-talet också bidragit till de senaste årens framgångar.

Dessa historiska förhållanden gör det svårt att översätta den danska modellen direkt till andra kontexter. Dock menar Bredgaard et.al. att en viktig lärdom från flexicurity-konceptet är att starka restriktioner i arbetsgivares möjlighet att anställa och säga upp personal inte är det enda sättet att tillförsäkra säkerhet för individen på arbetsmarknaden. Tvärt om visar den danska modellen att det är möjligt att kombinera en dynamisk arbetsmarknad med hög grad av finansiell och social trygghet.⁸²

9 Slutsatser

Anställningstrygghetslagstiftning gör att redan anställda har ett inflytande över arbetsmarknaden och löneförhållandena som arbetslösa saknar och sysselsatta tar inte tillvara arbetslösas intressen i exempelvis löneförhandlingar. Arbetslösa är ofta förhindrade att få anställning även när de är beredda att ta så låga löner att arbetsgivaren kompenseras för personalomsättningskostnaderna till följd av de redan anställdas inflytande över arbetsplatsen. Anställningstrygghetslagstiftningen påverkar inte nivån på arbetslösheten, men när externa chocker ger tillfälligt hög arbetslöshet påverkar trygghetslagstiftningen arbetslöshetens persistens och flexibilitet vilket gör att den individuella längden på arbetslöshetsperioden förlängs.

I och med införandet av LAS i Sverige upphävdes arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Anställningar i Sverige ska som regel gälla tills vidare och uppsägning av anställda får bara ske om saklig grund föreligger och enligt principen "sist in – först ut". Uppsägningar är även kostsamma att genomföra. Detta har dels lett till att arbetsgivare vet att de sätter sig i en potentiellt kostsam situation om de nyanställer och därför tvekar att göra det och dels att anställda har starka incitament att stanna kvar på samma arbetsplats. Arbetskraftsrörligheten är låg och den genomsnittliga tiden en anställd stannar på samma arbetsplats är bland de högsta i Europa.

I Danmark har man valt att gå en annan väg. Flexibiliteten på den danska arbetsmarknaden är stor eftersom det är lätt att avskeda någon men också är lätt att få ett nytt jobb. Då det till skillnad från i Sverige inte ses som stigmatiserande att vara arbetslös när man söker ett nytt jobb är både arbetslöshetsnivån och längden på arbetslöshetsperioderna lägre i Danmark än i Sverige. Detta gör att trots att ett stort antal arbetstagare blir arbetslösa varje år i Danmark undviks i hög grad det utanförskap som kan sägas präglade åtminstone vissa grupper på den svenska arbetsmarknaden.

Även om det är svårt att översätta det danska flexicurity-konceptet till den helt skilda tradition på det arbetsrättsliga området som råder i Sverige är en viktig lärdom från Danmark att starka restriktioner i arbetsgivares möjlighet att anställa och säga upp personal inte är det enda sättet att tillförsäkra säkerhet för individen på arbetsmarknaden. Tvärt om visar den danska modellen att det är möjligt att kombinera en dynamisk arbetsmarknad med hög grad av finansiell och social trygghet.⁸³

Litteratur

Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", *NBER Reporter*, 2004.

Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005

Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, nionde upplagan, Smedjebacken, 2004

Den svenska arbetsmarknaden, "Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004", Konjunkturinstitutet, 2004.

Edin, P-A & Holmlund B., "Effekter av anställningsskydd", SOU 1993:32, Finansdepartementet, Stockholm 1993

Edin, P-A & Holmlund B., "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", Bilaga 8 till Långtidsutredningen 1994, Finansdepartementet, Stockholm 1994

Eriksson, S., "The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?", Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet, Economic studies 69, 2002

Jensen, H., & Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", Danish Confederation of Trade Unions, LO and Confederation of Danish Employers, DA, 2005

Lindbeck, A., & Snower, D., "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", MIT Press, Boston 1989

Långtidsutredningen 2003/2004, SOU 2004:19

Magnusson, L., & Ottosson, J., "Den tredje industriella revolutionen och "den nya ekonomin"- mellan sken och verklighet", i von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, 2003

Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005

von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, 2003

Åhnberg, L, "LAS-Handboken 2004", Lars Åhnberg AB, fjärde upplagan, Uppsala, 2004

Referenser

- ¹ Fakta om Sveriges ekonomi 2004, Svenskt näringsliv, s. 24.
- ² Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005, s. 61
- ³ von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, 2003, s. 1.
- ⁴ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 10.
- ⁵ Bl.a. refererar Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 2 till OECD, Employment Outlook, Paris 2005.
- ⁶ Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005, s. 61
- ⁷ Eriksson, S., "The persistence of unemployment: does competition between employed and unemployed job applicants matter?", Uppsala universitet 2002, s. 151f.
- ⁸ Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005, s. 61
- ⁹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", bilaga 8 till LU94, 1994, s. 20.
- ¹⁰ Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005, s. 61
- ¹¹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", bilaga 8 till LU94, 1994, s. 8.
- ¹² Regionernas tillstånd -En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2005, s. 61
- ¹³ Magnusson, L. och Ottosson, J., i von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, 2003, s. 67.
- ¹⁴ Magnusson, L. och Ottosson, J., i von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, 2003, s. 67.
- ¹⁵ Edin, P-A och Holmlund, B., "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", bilaga 8 till LU94, 1994, s. 20.
- ¹⁶ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s.1.
- ¹⁷ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s.1f.
- ¹⁸ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s.2.
- ¹⁹ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s.2.
- ²⁰ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s.3.
- ²¹ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 7.
- ²² Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 7.
- ²³ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 7.
- ²⁴ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 8.
- ²⁵ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 8.
- ²⁶ Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004, Konjunkturinstitutet, s. 11f.
- ²⁷ Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004, Konjunkturinstitutet, s. 13.
- ²⁸ Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004, Konjunkturinstitutet, s. 15.
- ²⁹ Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004, Konjunkturinstitutet, s. 16f.
- ³⁰ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 207ff.
- ³¹ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 239.
- ³² Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 119.
- ³³ Lindbeck, A, och Snower, D, "The Insider-Outsider theory of employment and unemployment", 1988, s. 239.
- ³⁴ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1066.
- ³⁵ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1049f.
- ³⁶ Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", s.3f och s.7.
- ³⁷ Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", s.3f.
- ³⁸ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1046.
- ³⁹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1066ff.
- ⁴⁰ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1066ff.
- ⁴¹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1047f.
- ⁴² Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1048.
- ⁴³ Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", s.7.
- ⁴⁴ Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", s.2.
- ⁴⁵ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1054f.
- ⁴⁶ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1041.
- ⁴⁷ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1043.
- ⁴⁸ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1044.
- ⁴⁹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1054f.
- ⁵⁰ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1057.
- ⁵¹ Holke, D., Svensk arbetsrätt i en internationell ekonomi, Landsorganisationen, 2003, s. 5.
- ⁵² Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 5.

-
- ⁵³ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 9.
- ⁵⁴ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 10.
- ⁵⁵ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 10.
- ⁵⁶ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 11.
- ⁵⁷ Edin, P-A och Holmlund, B., "Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt", bilaga 8 till LU94, 1994, s. 11.
- ⁵⁸ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 12.
- ⁵⁹ Eriksson, S., "The persistence of unemployment: does competition between employed and unemployed job applicants matter?", Uppsala universitet 2002, s. 151f.
- ⁶⁰ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 12.
- ⁶¹ Blanchard, O., "Explaining European Unemployment", s.8.
- ⁶² Holke, D., Svensk arbetsrätt i en internationell ekonomi, Landsorganisationen, 2003, s. 4.
- ⁶³ Åhnberg, L., "LAS-Handboken 2004", Lars Åhnberg AB, 2004, s. 17.
- ⁶⁴ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 15.
- ⁶⁵ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 12.
- ⁶⁶ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 12.
- ⁶⁷ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 12.
- ⁶⁸ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 12.
- ⁶⁹ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 13.
- ⁷⁰ Bylund, B. et. al., "Anställningsskyddslagen", Prisma, 2004, s. 188.
- ⁷¹ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1050.
- ⁷² Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1051.
- ⁷³ Edin, P-A och Holmlund, B., "Effekter av anställningsskydd", *SOU 1993:32*, s. 1053.
- ⁷⁴ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 10.
- ⁷⁵ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 6.
- ⁷⁶ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 35.
- ⁷⁷ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 3.
- ⁷⁸ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 3.
- ⁷⁹ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 2.
- ⁸⁰ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 4.
- ⁸¹ Jensen, H., och Neergaard Larsen, J., "The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity", 2005, s. 4.
- ⁸² Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 35.
- ⁸³ Bredgaard, T. et.al., "The flexible Danish labour market- a review", Centre for labour market research, Aalborg University, 2005, s. 35.