

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17)

### Sammanfattning

IFAU har i tidigare remissvar diskuterat flera av de förslag promemorian lägger angående arbetsrätten (Dnr 101/2020). Våra synpunkter står i huvudsak fast.

- *Ändrade kostnader vid uppsägning av personliga skäl* (avsnitt 4 och 6)
  - IFAU är positivt till förslagets inriktning på detta område.
- *Ändrade turordningsregler* (avsnitt 5.2, ss. 80)
  - IFAU har inga konkreta invändningar mot förslaget att öka antalet anställda som kan undantas från turordningen. Vi vill dock betona att det saknas forskningsstöd för att förslaget skulle ha betydande effekt.
  - IFAU tillstyrker förslaget att undantagsregeln breddas till att också omfatta arbetsställen med 10 eller fler anställda.
- *Turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas* (avsnitt 7.2, ss. 105)
  - IFAU har inga invändningar mot förslaget. IFAU ser att förslaget framför allt kan motiveras utifrån att det gör turordningsreglerna mer enhetliga.
- *Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning* (avsnitt 8.2, ss. 110)
  - IFAU har inga synpunkter på förslagen på detta område, men kommenterar nedan.

Datum

2021-09-09

IFAU har granskat promemorians förslag med utgångspunkt i vårt uppdrag att följa upp och utvärdera arbetsmarknads- och utbildningspolitik samt arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. Vi begränsar därför våra synpunkter till de förslag som berör det.

#### **Uppsägning från arbetsgivarens sida (avsnitt 4) samt Tvister om ogiltigförklaring (avsnitt 6)**

Promemorian förslår ändringar med syfte att göra företags kostnader vid uppsägning av personliga skäl lägre och mer förutsägbara.

- Sammantaget är IFAU positivt till inriktningen vad gäller de samlade förslagen på detta område.

För det första skulle förslagen kunna förbättra jobbchanserna för dem med svag ställning på arbetsmarknaden (s.k. outsiders), då risken förknippad med att anställa personer med svårbedömd kompetens (exempelvis unga och nyanlända) bör kunna minska. Relevant empirisk forskning på området saknas dock i huvudsak.

För det andra kan minskade uppsägningskostnader också förväntas leda till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Nettoeffekten på sysselsättningen är dock oklar. Det finns ett fåtal empiriska studier (främst från sydeuropeisk kontext). Studierna indikerar att minskade uppsägningskostnader leder till ökad rörlighet, men att den totala sysselsättningseffekten är liten (Kugler och Pica, 2008; Martins, 2009; Bauernschuster, 2013).

Förslaget om att den uppsagde har rätt till A-kassa vid tvist (avsnitt 6.3) kan tänkas ha vissa negativa sidoeffekter då jobbsökaraktiviteten går ner för denna grupp. Gruppen ifråga är dock väldigt liten i relation till hela arbetskraften och delförslaget bör därför kunna ses som en rimlig komponent i syfte att balansera det övergripande förslaget på området.

#### **Turordning vid uppsägning (avsnitt 5)**

Promemorian föreslår förändringar gällande turordningsreglerna. Antalet anställda som får undantas från turordningen utökas och undantagsregeln ska gälla för samtliga arbetsgivare.

- IFAU ser inte förändringar vad gäller antalet anställda som kan undantas från turordningsreglerna som angelägna.

Nationalekonomisk standardteori förutspår att förslaget om ändrade turordningsregler (avsnitt 5.2, ss. 80) leder till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Nettoeffekten på sysselsättningen är dock oklar. Vägjorda empiriska studier av införandet av ”tvåundantaget” i Sverige 2001 visar på små eller inga substantiella arbetsmarknadseffekter av undantagsregeln, både rent allmänt och för dem med svag ställning på arbetsmarknaden (von Below och Skogman Thoursie, 2010; Bjuggren och Skedinger, 2018).

Datum

2021-09-09

- IFAU tillstyrker förslaget att undantaget breddas till att också omfatta större arbetsgivare.

Eftersom existerande undantag bara gäller mindre arbetsgivare (de med högst tio anställda) är det möjligt att denna gräns påverkar företagens vilja att växa. Det empiriska forskningsstödet kring detta är något spretigt – von Below och Skogman Thoursie (2010) finner ingen sådan effekt, medan Bornhäll m.fl. (2017) menar att mindre företag faktiskt lät bli att anställa. Sammantaget kan det därför vara motiverat att ta bort denna gräns, om inte annat då det ger en mer enhetlig lagstiftning.

- IFAU har inga synpunkter på förslaget (avsnitt 7.2, ss. 105) om att turordningsregler ska gälla när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas (s.k. hyvling).

Förslaget förväntas öka företagens kostnader och minska deras flexibilitet. På samma sätt som ovan kan detta dock motiveras i så måtto att det gör lagstiftningen mer enhetlig genom att minska de rättsliga skillnaderna mellan arbetsbristmotiverade uppsägningar och sänkningar av sysselsättningsgrad.

#### **Ändring av anställningsformen allmän visstidsanställning (avsnitt 8)**

- IFAU har svårt att avgöra värdet av att allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning (avsnitt 8.2, ss. 110).

Förslaget ska minska antalet visstidsanställningar till förmån för tillsvidareanställningar. Visstidsanställdas möjlighet till återanställning och tillsvidareanställning ska öka. Den nya anställningsformen innebär en (något) ökad kostnad och minskad flexibilitet för arbetsgivarna.

Det är svårt att förutsäga de exakta konsekvenserna av förslaget. Å ena sidan är det problematiskt då forskning har visat att visstidsanställningar kan vara en språngbräda till en fast förankring på arbetsmarknaden (t ex för utrikesfödda), se Calmfors m.fl. (2018).

Å andra sidan innebär visstidsanställningar ofta sämre villkor när det gäller anställningsskydd, löner, kompetensutveckling och ekonomisk trygghet. Minskad flexibilitet vad gäller längre visstidsanställningar skulle också kunna öka arbetsgivares användande av kortare visstidsanställningar samt tim- och behovsanställningar.

I kombination med utredningens övriga förslag är det också troligt att den nya formen av visstidsanställning tappar i attraktionskraft relativt tillsvidareanställningar. Om målet är att förbättra balansen mellan visstids- och tillsvidareanställningar kan man därför dra slutsatsen att förslagen är ändamålsenliga.

Datum

2021-09-09

I detta ärende har generaldirektören Maria Hemström Hemmingsson beslutat. Martin Nybom har varit föredragande.

Maria Hemström Hemmingsson

Martin Nybom

### Referenser

- Bauernschuster, S. (2013), "Dismissal protection and small firms' hirings: evidence from a policy reform", *Small Business Economics*, Vol. 40(2), s. 293–307.
- von Below, D. och Skogman Thoursie, P. (2010), "Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden", *Labour Economics*. Vol. 17(2), s. 987–997.
- Bjuggren, C. M. och Skedinger, P. (2018), "Does job security hamper employment prospects?", IFN Working Paper No. 1255.
- Bornhäll, A., Daunfeldt, S-O. och Rudholm, N. (2017). "Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 26(1), s. 169–185.
- Kugler, A. och Pica, G. (2008), "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform", *Labour Economic*, Vol. 15, s. 78–95.
- Martins, P. S. (2009), "Dismissal for Cause: The Difference that Just Eight Paragraphs Can Make", *Journal of Labor Economic*, Vol. 27(2), s. 257–279.
- Calmfors, L., Danielsson, P., Ek, S., Kolm, A-S., Pekkarinen, T. och Skedinger, P. (2018), *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?* Dialogos, Stockholm.