

Permanent förändring

Globalisering, strukturomvandling
och sysselsättningdynamik

Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2008



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2008:21

Permanent förändring

*Globalisering, struktururomvandling
och sysselsättningsdynamik*

Institutet för tillväxtpolitiska studier

Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2008

Stockholm 2008



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2008:21

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB

Stockholm 2008

ISBN 978-91-38-22927-9
ISSN 0375-250X

Förord

Långtidsutredningen 2008 utarbetas inom Finansdepartementet under ledning av Strukturenheten. I samband med utredningen genomförs ett antal specialstudier, vilka presenteras som bilagor till Långtidsutredningen. Av det kommande huvudbetänkandet framgår hur bilagorna har använts i utredningens arbete.

I denna bilaga studeras sysselsättningsdynamik till följd av strukturomvandling. Omfattningen av neddragningar och nedläggningar samt om vissa branscher eller företag är överrepresenterade analyseras. Därutöver undersöks konsekvenser för olika grupper av arbetstagare till följd av neddragningar i verksamheten.

Bilagan har utarbetats av en projektgrupp vid Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS). Projektledare har varit fil. dr. Barbro Widerstedt. I projektet har Kent Eliasson, Andreas Poldahl och Anne-Christine Strandell medverkat.

Arbetet har följts av en referensgrupp bestående av: Jan Andersson (produktansvarig RAMS, SCB), Linda Andersson (fil. dr. Örebro universitet), Henrik Bäckström (VD Bemanningsföretagen) Laura Hartman (tidigare Larsson, fil. dr. IFAU) och Tord Strannefors (prognoschef AMS/Arbetsförmedlingen). Charlotte Bucht, Malin Rosengård och Pär Torstensson (samtliga Näringsdepartementet) har också följt arbetet. Ansvaret för Långtidsutredningens bilagor och de bedömningar dessa innehåller vilar helt på bilagornas författare.

Finansdepartementets kontaktpersoner har varit departementssekreterare Jasmina Hopstadius och kansliråd Annika Århammar. Särskilt tack riktas till Elisabeth Boman och Charlotte Korfitsen för hjälp med redigering av manus.

Stockholm i februari 2008

Annika Århammar

Kansliråd, Projektledare Långtidsutredningens bilagor

Sammanfattning

Strukturomvandling är både en förutsättning för och en följd av ekonomisk tillväxt. I vilken takt arbetstillfällen skapas och försvinner beror på faktorer som teknisk utveckling, efterfrågeförändringar, konkurrensförhållanden och möjlighet att bedriva internationell handel med olika typer av varor och tjänster. Strukturomvandlingen bidrar till att resurserna används där de värderas högst. Därmed blir den totala inkomsten högre än vad den annars hade blivit.

Eftersom arbetskraft inte är perfekt rörlig mellan företag och branscher, kommer varje omställning innebära en kostnad på kort sikt. För företag som vill expandera innebär det att produktionen och intäkterna blir lägre än önskvärt om företaget inte kan rekrytera personal. Företag som vill genomföra neddragningar i personalstyrkan får betala en del av kostnaden för omställningarna genom uppsägningstider och avgångsersättningar. Samtidigt kan omställning medföra kostnader under omställningsperioden för de individer som berörs, t.ex. i form av arbetslöshet, försämrad inkomstutveckling, utbildningskostnader och kostnader för geografisk flytt eller ökad pendling. Fördelningen av kostnaderna mellan individer, företag och samhället bestäms av lagar, avtal och utformningen av trygghetssystemen på arbetsmarknaden.

Syftet med denna bilaga till Långtidsutredningen 2008 är att ge en övergripande bild av hur långsiktiga strukturella faktorer påverkar näringslivets dynamik och hur detta inverkar på de individer som arbetar på en föränderlig arbetsmarknad. Globalisering är en faktor som bidrar till strukturomvandling. Betydelsen av globalisering för sysselsättningsdynamiken har diskuterats mycket på senare tid; framför allt finns oro för att arbetstillfällen försvinner ut ur landet. Av denna anledning studeras globaliseringens betydelse för sysselsättningsdynamiken och sannolikheten för neddragningar. I många studier analyseras en

enskild aspekt på arbetsmarknadens dynamik, t.ex. omsättningen på arbetskraft eller neddragningar. I denna rapport studeras effekter av arbetsmarknadens dynamik på flera nivåer. Specifikt studeras arbetsmarknadens dynamik på branschnivå, arbetsställe-nivå och individnivå, med samma data och för samma år. Detta ökar möjligheten att generalisera resultaten i jämförelse med tidigare studier.

På branschnivå studeras antalet skapade och försvunna arbetstillfällen i förhållande till sysselsättningen i branschen, den s.k. sysselsättningsdynamiken. Den är ett mått på omställningstakten inom branschen och avser såväl ökningarna som minskningar av arbetsstyrkan. Syftet med att studera sysselsättningsdynamiken är att få en översiktlig bild av omfattningen av omflyttningar på arbetsmarknaden, som även inkluderar nyskapade arbetstillfällen. Därefter studeras de faktorer som inverkar på sannolikheten att ett arbetsställe gör en neddragning, dels faktorer som råder på arbetsstället i fråga, men också förhållanden inom den bransch företaget är verksamt. På individnivå studeras vilka som var sysselsatta på de arbetsställen som har gjort en neddragning, och hur deras sysselsättningsutveckling och inkomstutveckling ser ut på kort sikt. Rapporten bidrar till att öka kunskapen om de kostnader på individnivå som är förknippade med förändringar på arbetsmarknaden till följd av strukturomvandling.

Tjänstesektorn allt viktigare

Den största förändringen i sysselsättningsstrukturen under andra halvan av 1900-talet har varit den kraftiga expansionen av sysselsättningen i tjänstesektorn. Efterfrågan på varor har ökat, men samtidigt har den tekniska utvecklingen i kombination med ökad globalisering i varuproduktionen förändrat arbetskraftsbehovet i de varuproducerande branscherna. Ökad frihandel och minskade transportkostnader har skapat nya marknader och gett tillgång till nya varor och tjänster. Ökade inkomster och relativprisförändringar, tillgång till nya varor och tjänster samt ändrade preferenser har förändrat efterfrågans sammansättning.

Det totala antalet arbetade timmar i näringslivet har minskat, samtidigt som antalet arbetade timmar i offentlig sektor har ökat under perioden 1950–2000. Antalet arbetade timmar i den privata tjänstesektorn har ökat med nästan 50 procent och som andel av

det totala antalet arbetade timmar i näringslivet har tjänstesektorn fördubblats mellan 1950 och 2000. Samtidigt har antalet arbetade timmar i tillverkningsindustrin nästan halverats, och svarar nu för runt 30 procent av den totala arbetstiden i ekonomin. En del av denna förändring kan förklaras av att företag inom tillverkningsindustrin numera ofta låter tjänsteföretag utföra tjänster som tidigare låg inom den egna verksamheten, t.ex. transporter, städning och ekonomi m.m. Majoriteten av de sysselsatta i Sverige arbetar numera inom tjänstesektorn. Handel, hotell och restaurang är den största privata tjänstebranschen, följd av finansiella och övriga företagstjänster. Under 1990-talet och det tidiga 2000-talet har sysselsättningen expanderat särskilt kraftigt inom branschen övriga företagstjänster.

En viktig utveckling under 1990-talet och in på 2000-talet har varit den ökade globaliseringen. Globalisering är ett begrepp med flera dimensioner. I denna rapport studeras enbart omfattningen av internationell handel och andelen sysselsatta i internationella företag i näringslivet. Både den internationella handeln och andelen sysselsatta i internationella företag har ökat kraftigt under de senaste decennierna. Några viktiga förklaringar är den tekniska utvecklingen, som möjliggjort handel inom branscher som tidigare var skyddade från internationell konkurrens och ändrade valuta- och kapitalregleringar som inneburit ökade direktinvesteringar. Handelskvoten har efter övergången till en flytande växelkurs i slutet av 1992 ökat från ca 60 procent av BNP 1993 till 94 procent år 2006. Mellan 1993 och 2003 ökade antalet sysselsatta i internationella företag¹ med knappt 50 procent, och andelen av de sysselsatta i näringslivet i Sverige som arbetade i internationella företag ökade från 21 procent år 1993 till 27 procent 2003. Den kraftigaste ökningen av sysselsatta i internationella företag har skett i tjänsteproducerande branscher. Tillverkningsindustrin är dock fortfarande den bransch som har den högsta andelen sysselsatta i internationella företag.

¹ Internationella företag är företag med verksamhet och sysselsatta i flera länder och kallas även ibland multinationella företag.

Nyföretagandet viktig faktor för sysselsättningsdynamiken

I runda tal skapas varje år mellan 250 000 och 300 000 arbetstillfällen i näringslivet och ungefär lika många arbetstillfällen försvinner, vilket motsvarar en årlig sysselsättningsdynamik på mellan 25 och 30 procent av de sysselsatta i näringslivet. Tidigare forskning visar att sysselsättningsdynamiken är i stort sett stabil över tiden och att sysselsättningsdynamiken i Sverige är jämförbar med andra länder.

Sysselsättningsdynamiken är högre i tjänstesektorn än i varusktorn, och lägst inom tillverkningsindustrin. Sysselsättningsdynamiken är högst inom finansiella och övriga företagstjänster, som är en bransch med högt nyföretagande och relativt låg kapitalintensitet.

Sysselsättningsdynamiken i en bransch under ett år antas bero på branschförhållanden som företagsdynamik, nationell företagsstruktur och konkurrensvillkor. På branschnivå är nyföretagandet en viktig faktor som påverkar sysselsättningsdynamiken. Sysselsättningsdynamiken är högre i branscher med ett högt inslag av nyföretagande, både till följd av att det skapas många arbetstillfällen i nya företag, men också för att en stor andel av de nya företagen läggs ned under de första verksamhetsåren. Sysselsättningsdynamiken är lägre i branscher med hög kapitalintensitet, även om man beaktar att nyföretagandet är lägre i kapitalintensiva branscher. Generellt sett är kapitalintensiteten högre i varuproducerande företag än i tjänsteproducerande företag. Sysselsättningsdynamiken är hög i branscher där en stor andel av de sysselsatta arbetar i små företag, som är vanligare i tjänstesektorn.

Globaliseringen har relativt liten inverkan på sysselsättningsdynamiken i jämförelse med t.ex. omfattningen på nyföretagandet i branschen. Två olika mått på globalisering används i denna rapport, dels förekomst av internationell handel (dvs. export och import), dels andel sysselsatt i internationella företag. Dessutom beaktas både nivå och förändring på dessa mått. Globaliseringens nivå har störst betydelse på sysselsättningsdynamiken i varuproducerande näringar. Varuproducerande näringar med en hög andel export och import har en något lägre sysselsättningsdynamik än branscher där export och import är mindre omfattande, men denna effekt är inte statistiskt säkerställd. Andelen sysselsatta i internationella företag har ingen betydelse för sysselsättningsdynamiken i de varuproducerande näringarna.

Förändringen i globaliseringsgrad, har störst betydelse inom tjänstesektorn. I tjänstebranscher där den internationella handeln har ökat, är sysselsättningsdynamiken lägre. Däremot ökar sysselsättningsdynamiken i tjänstebranscher där andelen sysselsatta i internationella företag har ökat.

Branschens globalisering har liten betydelse för neddragningarna

Neddragningar, ett begrepp som här också omfattar nedläggningar, är konjunkturberoende i betydligt större utsträckning än sysselsättningsdynamiken. Det förekommer neddragningar under alla skeden av konjunkturcykeln, men de är mer vanligt förekommande under lågkonjunktur än under högkonjunktur. I genomsnitt berörs ca 5 procent av arbetskraften i näringslivet av neddragningar under ett år, vilket är en relativt vanlig omfattning i ett internationellt perspektiv. Under den kraftiga recessionen i början av 1990-talet omfattades drygt 7 procent av de sysselsatta i näringslivet av neddragningar. Sedan mitten av 1990-talet har andelen varierat mellan 4 och 6 procent.

Både den branschmässiga variationen i neddragningar och den totala omfattningen av neddragningar beror i stor utsträckning på hur begreppet neddragning definieras. Med den vidaste definitionen av neddragning kan man konstatera att de allra flesta neddragningar är mycket små, berör i första hand mycket små arbetsställen, och utgörs av enstaka individer. Sådana neddragningar är snarare en del av den normala sysselsättningsdynamiken än en neddragning av verksamhet på grund av konkurrensskäl. I denna studie definieras en neddragning som en minskning av arbetsstyrkan med minst 30 procent. Denna gräns sätts för att minska problemet med att frivillig rörlighet ingår som en del av måttet på neddragning.

Neddragningar är vanligast inom transport och kommunikation samt finansiella och övriga företagstjänster. En neddragning drabbar dock i genomsnitt fler personer inom tillverkningsindustrin, där arbetsställena är störst. Neddragningar är också mer förekommande i storstadsregioner. Det finns inga tendenser till att neddragningar är geografiskt fördelade på något annat systematiskt sätt.

Sannolikheten att göra neddragningar är större i företag yngre än 3 år än i äldre företag. Detta beror förmodligen på att nystartade företag genomgår en anpassningsprocess efter att företagets kon-

kurrenskraft provats på marknaden, vilket är konsistent med att yngre företag har högre sysselsättningsdynamik. Inom branscher med högt nyföretagande är sannolikheten för neddragningar större även för äldre företag och arbetsställen. Arbetsställen inom internationella företag har högre sannolikhet att göra en neddragning än andra arbetsställen. Ju fler anställda som finns i företaget och ju högre förädlingsvärde per sysselsatt, desto lägre är sannolikheten att ett företag som består av ett arbetsställe gör en neddragning. På arbetsställen som tillhör företag som består av flera arbetsställen har förhållanden på arbetsstället, t.ex. personalsammansättning, större betydelse för sannolikheten att observera en neddragning. Exempelvis är sannolikheten för en neddragning högre om en stor andel av de sysselsatta har enbart förgymnasial utbildning.

Globaliseringen har totalt sett en liten påverkan på sannolikheten för en neddragning. Globaliseringens betydelse för risken för neddragningar är liten i jämförelse med betydelsen av omfattningen av nyföretagande i branschen. Mer globaliserade branscher karaktäriseras av något lägre sannolikhet för neddragningar. Det finns däremot inte något tydligt säkerställt samband mellan neddragningarnas storlek och branschens globaliseringsgrad.

Tidigare arbetslösa arbetar på arbetsställen som gör neddragningar

Neddragning på arbetsställenivå innebär friställningar på individnivå. För att begränsa individens kostnader vid friställning är det viktigt att de snabbt finner ett nytt arbete och att villkoren i det nya arbetet, till exempel lön, uppfattas som likvärdiga eller bättre än det förra arbetet. När omställningens potentiella kostnader studeras, fokuseras här på tre faktorer: Vilka arbetar på de arbetsställen som gör neddragningar? Vilka är det som friställs vid neddragningarna? I vilken utsträckning arbetar de som blev friställda efter neddragningen, och hur utvecklas inkomsten för dem?

Att individen är friställd definieras i rapporten som en individ som lämnat anställning på ett arbetsställe som gjort en neddragning. Året efter neddragningen var 65 procent av de friställda anställda i annat företag, och resterande 35 procent var inte sysselsatta (arbetslösa eller utanför arbetskraften). Tidigare studier visar att friställningar är vanligare bland män, lågutbildade och personer

med kort anställningstid, vilket överensstämmer med resultaten i denna studie.

Män har en lägre risk att vara sysselsatta på arbetsställen som drar ned, men högre risk att bli friställda givet att de är sysselsatta på ett arbetsställe som drar ned. Kvinnor och utlandsfödda har större risk att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar, men lägre risk att bli friställda. Lågutbildade har både högre risk att arbeta på ett arbetsställe som drar ned och att bli friställda givet att de arbetar på ett arbetsställe som drar ned. En möjlig förklaring till att olika grupper har olika sannolikhet att arbeta på arbetsställen som drar ned kan vara att individer med starkare ställning på arbetsmarknaden lämnar arbetsstället innan neddragningen. Detta leder till att personer med svagare ställning på arbetsmarknaden och individer med stor företagsspecifik kompetens, t.ex. individer med lång anställningstid, blir kvar på arbetsstället. Risken att bli friställd, givet att man är anställd under neddragningsåret, beror därefter i hög utsträckning på yrkesroll och anställningstid.

De som tidigare varit arbetslösa, eller inte var sysselsatta året innan neddragningen (nyanställda), har både högre risk att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar och större risk att bli friställda vid neddragningen. Denna grupp har även högre risk att inte vara sysselsatt direkt efter neddragningen såväl som året efter. Friställda som åren innan neddragningen varit arbetslösa och som blivit arbetslösa efter friställningen har även längre arbetslöshetstid än friställda som inte varit arbetslösa åren innan neddragningen.

Ett alternativt mått på hur kostnaderna för neddragningen fördelas mellan grupper är skillnader i inkomst. Tidigare undersökningar visar på både betydande och långsiktiga löneförluster till följd av friställningar. Europeiska studier finner i allmänhet att friställningar leder till förhållandevis begränsade effekter på lönenivån, medan studier på amerikanska data finner mer betydande löneeffekter. Friställningens effekt på lönen tycks bero på institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. I länder med mindre omfattande anställningstrygghet är det mindre vanligt med arbetslöshet efter friställning, men arbetslöshetsperioderna varar längre. I länder med decentraliserade löneförhandlingssystem, låg facklig organisationsgrad och stor lönespridning observeras stora löneförluster till följd av neddragningar. Skillnader i inkomst mellan grupper efter neddragningar och friställningar beror i stor

utsträckning på skillnader i förvärsarbete mellan grupper. De deskriptiva resultaten i denna rapport liknar resultatet från tidigare forskning på europeiska förhållanden. Friställda har lägre medianinkomst och sämre inkomstutveckling efter neddragningen än de som inte har friställts, en skillnad som i stor utsträckning beror på skillnader i arbetslöshet. Bland dem som är förvärsarbetande efter friställningen är skillnader i inkomst små mellan friställda och icke friställda.

Omställningsavtalen får ökad betydelse för tryggheten på arbetsmarknaden

Trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden har delvis till uppgift att fördela kostnaderna för strukturomvandlingen mellan individ, företag och samhälle och är ett policyområde som är nära förknippat med omställningar på arbetsmarknaden. Trygghetssystemen är en del av de institutionella förhållanden på arbetsmarknaden som påverkar omställningen vid friställningar.

Det svenska trygghetssystemet utgörs av anställningstrygghet, omställningstrygghet och inkomsttrygghet. Trygghetssystemet omfattar både allmänna system – lagar, offentlig service och allmänna försäkringar – och avtalade system, som gäller anställda inom ett visst avtalsområde.

Anställningsskyddet innebär att en anställd har rätt att bli varslad om uppsägning minst en månad i förväg. Dessutom har individen rätt till uppsägningstid upp till sex månader beroende på anställningstid. Företagen betalar lön under varsel- och uppsägningstid om individen inte hittar nytt arbete.

För den som har blivit arbetslös och är medlem i en arbetslöshetskassa betalar arbetslöshetsförsäkringen ut ersättning motsvarande 80 procent av tidigare inkomst upp till ett givet högsta belopp. Över hälften av de sysselsatta har inkomster som leder till att ersättningsnivån från arbetslöshetsförsäkringen understiger 80 procent av tidigare inkomst. Flera omställningsavtal är utformade så att företagen betalar avgångsersättning i form av tillägg till arbetslöshetsersättningen för dem som har inkomster som är för höga för att få 80 procent av tidigare inkomst via arbetslöshetsförsäkringen.

De stora variationerna i omställningsavtalens villkor gör att anställningsskyddet och inkomstskyddet är svåra att överblicka. De

förändringar som skett på senare år pekar mot en utveckling där kostnaderna för neddragningar i högre utsträckning kommer att betalas av berörda företag och individer i form av högre avgångsersättningar för företagen och att individerna via försäkringar genom fackföreningarna bär en större andel av försäkringsansvaret.

Slutsatser

Sysselsättningsdynamik och neddragningar tycks huvudsakligen bero på nationella förhållanden och en ökad globalisering har endast begränsad betydelse. Nationella konkurrensförhållanden i branschen, till exempel nyföretagande och mängden små företag, är av störst betydelse för sysselsättningsdynamik och sannolikheten att ett företag i branschen gör en neddragning. Effekten av globalisering är relativt liten och inte entydig, utan vissa aspekter av globaliseringen är förknippad med lägre sysselsättningsdynamik och lägre sannolikhet för neddragning, medan andra aspekter är förknippade med högre sysselsättningsdynamik och högre risk för neddragning. Om utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler små företag, är det sannolikt att sysselsättningsdynamiken och omställningsbehoven i ekonomin kommer att öka. Globaliseringen och ökad internationell konkurrens har en dämpande effekt på sysselsättningsdynamiken. Utifrån detta resultat förmodas att ökad globalisering av tjänstesektorn troligen kommer att leda till lägre sysselsättningsdynamik i sektorn på lång sikt. Sysselsättningsdynamiken förmodas dock att förbli hög under en övergångsperiod när branscherna globaliseras.

Individerna verkar bära en relativt stor del av kostnaderna vid neddragningar i form av förhöjd risk för arbetslöshet, snarare än lägre lön i ett nytt arbete. Även efter kontroll för bransch återstår skillnader mellan grupper i sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning och risken att bli friställd vid neddragningen. Den hårdaste drabbade gruppen är de som varit arbetslösa innan friställning, dvs. med kort anställningstid, samt individer med enbart förgymnasial utbildning. Individerna i dessa grupper har både högre sannolikhet att vara sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar och högre sannolikhet att bli friställda vid neddragningen samt större sannolikhet att inte vara i arbete efter neddragningen.

Individer som tidigare varit arbetslösa eller inte sysselsatta innan neddragningen har en särskilt svag position. Tidigare studier visar på betydande långsiktiga effekter till följd av friställningar, vilket kan bero på att tidigare friställda har större risk att vara sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar, och att deras korta anställningstid gör dem särskilt utsatta vid neddragningar. Turordningsreglerna på den svenska arbetsmarknaden kan ge upphov till utestängningseffekter, och det är värt att studera om turordningsreglerna ger upphov till utanförskap på arbetsmarknaden och vad detta får för konsekvenser för framtida inkomst, kanske främst för yngre.

Innehåll

Sammanfattning	11
1 Inledning	21
1.1 Syfte och innehåll.....	22
1.2 Strukturomvandlingens orsaker och sysselsättningsdynamik	24
2 Sysselsättningsstruktur och strukturomvandling i Sverige	31
2.1 Globaliseringen bidrar till strukturomvandling	31
2.2 Utvecklingen 1950–2005	33
2.3 Teoretiska utgångspunkter.....	39
2.3.1 Förändringens kostnader för individen.....	42
2.3.2 Internationell handel	44
2.4 Slutsatser.....	47
3 Globalisering – omfattning och innebörd	49
3.1 Ökad ekonomisk integration	49
3.2 Begreppet globalisering	50
3.3 Olika indikatorer för att mäta globalisering.....	53
3.3.1 Utrikeshandelskvoten	55
3.3.2 Andelen sysselsatta i internationella företag.....	56
3.4 Ökning av handel och internationella företag.....	59

3.5	Slutsatser	66
4	Sysselsättningsdynamik på branschnivå	67
4.1	Sysselsättningsdynamik 1986–2004	69
4.1.1	Sysselsättningsdynamik på branschnivå	71
4.1.2	Sysselsättningsdynamik på regional nivå	75
4.2	Vad påverkar sysselsättningsdynamiken på branschnivå?	77
4.3	Sysselsättningsdynamik på branschnivå 2003/2004	81
4.3.1	Konkurrens och sysselsättningsdynamik	83
4.4	Slutsatser	91
5	Neddragningar på arbetsställenivå	93
5.1	Neddragningar 1986–2004	95
5.2	Definitioner och utgångspunkter – vad är en neddragning?	97
5.2.1	Bortfallsanalys till följd av urvalets utformning	99
5.3	Neddragningar fördelade på branschnivå	103
5.4	Regional fördelning av neddragningar	105
5.5	Vad påverkar företagets neddragningsbeslut?	108
5.6	Konkurrens, arbetsställets egenskaper och risken för neddragning	111
5.6.1	Risken för neddragning	114
5.6.2	Neddragningens storlek	119
5.7	Slutsatser	121
6	Friställningar och omställningar på individnivå	125
6.1	Flöden på arbetsmarknaden	129
6.2	Sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar	131
6.2.1	Större risk för tidigare arbetslösa att arbeta på arbetsställen som drar ned	135
6.2.2	Friställningar vid arbetsställen som drar ned	139

6.3	Sannolikheten att vara i arbete 2004 och 2005	145
6.3.1	Risken för friställning i olika grupper	149
6.3.2	Från neddragning till omställning i olika grupper	153
6.3.3	Branschrörlighet bland friställda	155
6.4	Inkomster efter neddragning	157
6.5	Slutsatser.....	163
7	Trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden... 157	
7.1	Det svenska trygghetssystemet.....	158
7.2	Trygghet på arbetsmarknaden – teoretisk diskussion	162
7.3	Anställningstrygghet	165
7.3.1	Lagen om anställningsskydd	166
7.3.2	Omställningsavtalen	167
7.4	Omställningstrygghet.....	167
7.4.1	Allmänna system: Arbetsförmedlingen	168
7.4.2	Omställningsavtalen: Förstärkt omställningshjälp... 168	
7.4.3	Övriga lösningar	170
7.5	Inkomsttrygghet	170
7.5.1	Arbetslöshetsförsäkringen	170
7.5.2	Omställningsavtalen	174
7.5.3	Fackliga och individuella inkomstförsäkringar.....	176
7.6	Slutsatser.....	178
8	Forskningsöversikt – individeffekter av friställningar.... 179	
8.1	Definitionsmässiga och metodologiska skillnader påverkar jämförbarhet mellan olika studier.....	181
8.2	Internationella erfarenheter av friställningar.....	185
8.2.1	Resultat från studier av friställningar i USA	187
8.2.2	Resultat från ett internationellt jämförande projekt om friställningar	196
8.2.3	Studier baserade på totalräknade longitudinella data över individer och arbetsställen/företag.....	199
8.3	Slutsatser.....	206

9	Vidare studier – individeffekter av friställningar	209
9.1	Den klassiska utvärderingsfrågan.....	210
9.2	Svenska registerdata och vanliga metodproblem i utvärderingar av friställningar.....	212
9.2.1	Falska neddragningar och nedläggningar	212
9.2.2	För och nackdelar med olika definitioner av friställda	213
9.2.3	Rika data kan bidra till resultatens trovärdighet	215
9.3	Vilka är de intressanta utfallsvariablerna?.....	218
9.4	Heterogenitet i effekter av friställning	219
9.5	Slutsatser	221
10	Avslutande diskussion	223
	Appendix A Definitionen av näringslivet	237
	Appendix B Regressionsmodell kapitel 4.....	239
B1	Datakällor	239
B2	Estimerad modell.....	241
B3	Detaljerade estimationsresultat	242
B4	Hypotestest	243
	Appendix C Regressionsmodell kapitel 5.....	245
C1	Data	245
C2	Estimerad modell.....	248
C2.1	Regressionsresultat: sannolikhet för neddragning.....	250
C 2.2	Regressionsresultat: neddragningens storlek	252

Appendix D Regressionsmodell kapitel 6	255
D1 Data.....	255
D2 Variabler	257
D3 Sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning.....	258
D 3.1 Sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning.....	259
D4 Sysselsättningsstatus efter neddragningen	260
D 4.1 Sysselsättningsstatus 2004 och 2005	260
D5 Omställningar – sysselsättningsstatus 2004.....	261
D 5.1 Regressionsresultat.....	262
Referenser	267

1 Inledning

Smidig strukturomvandling är en viktig komponent i ett lands välståndsutveckling från ett samhällsekonomiskt perspektiv såväl som ett individperspektiv. En viktig del i strukturomvandlingen är produktionsfaktorernas rörlighet mellan företag och branscher. Företag med relativt låga produktionskostnader och attraktiva produkter vinner marknadsandelar på bekostnad av företag med relativt höga produktionskostnader och mindre attraktiva produkter. När efterfrågan på en vara eller tjänst ökar kommer, enligt ekonomisk teori, ett ökat pris leda till ökad produktion och därigenom en ökad resursanvändning. På arbetsmarknaden märks detta som en omflyttning av arbetskraft mellan företag och branscher, och/eller ett ökat sysselsättningsdeltagande. Struktur-omvandling innebär att produktionen minskar i stagnerande företag och ökar i expanderande branscher, och bidrar till en effektivare resursallokering. För att denna utveckling inte ska resultera i arbetslöshet, måste även arbetskraften förflytta sig från de stagnerande till de expanderande delarna av ekonomin där de nya arbetstillfällena skapas.

Strukturomvandling är både en följd av och en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Att bevara sysselsättningsstrukturen, eller dämpa takten i strukturomvandlingen skulle innebära att resurserna inte används där de värderas högst, och därmed att den totala inkomsten blir lägre än vad den skulle kunna vara. Samtidigt kan omställning medföra kostnader för dem som berörs åtminstone under en övergångsperiod, t.ex. i form av arbetslöshet, försämrad inkomstutveckling, utbildningskostnader och kostnader för geografisk flytt eller ökad pendling.

1.1 Syfte och innehåll

En förutsättning för att utforma politik för både tillväxt och trygghet är kunskap om strukturomvandlingen och strukturomvandlingens kostnader. Syftet med denna bilaga till Långtidsutredningen 2008 är att öka kunskapen om strukturomvandlingen och dess potentiella kostnader, som tar sig uttryck i minskning av arbetskraft i företag och på arbetsställen, samt individens omställningar på arbetsmarknaden. Bilagan ger en bild av hur strukturomvandlingen, som bl.a. beror på teknisk utveckling, ökad konkurrens och globalisering, påverkar sysselsättningsdynamik och neddragningar i företagen, samt hur dessa neddragningar berör olika grupper på arbetsmarknaden.² Vi försöker även besvara frågan om globaliseringen har betydelse för dynamiken på arbetsmarknaden, och i så fall hur stor den inverkan är i relation till andra faktorer som påverkar dynamiken. Dessutom försöker vi beräkna hur många som på olika sätt berörs av neddragningar och nedläggningar av arbetsställen, och hur de drabbas berörda i form av omställningar, friställningar, arbetslöshet och inkomstbortfall.

Analysen omfattar följande områden:

1. Sysselsättningsstruktur och globalisering och hur dessa utvecklats under efterkrigstiden i Sverige.
2. Hur globaliseringen påverkar sysselsättningsdynamiken och omfattningen av neddragningar och nedläggningar inom olika branscher och regioner i Sverige.
3. Vilka grupper som berörs av neddragningar och nedläggningar i Sverige och sysselsättningsutvecklingen för dem som berörs på kort sikt. I detta sammanhang behandlas också trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden ur ett individperspektiv för att få en bild av hur kostnaderna för omställningarna fördelas mellan individen, näringslivet och samhället i stort.

² Författarna vill tacka referensgruppen till denna bilaga till Långtidsutredningen 2008: Jan Andersson (SCB), Henrik Bäckström (Almega Bemanningsföretagen), Laura Larsson (IFAU), Linda Andersson (Örebro universitet) och Tord Strannefors (AMS), för värdefulla synpunkter. Vi vill också tacka Lars-Fredrik Andersson, Marcus Jernström och Markus Lindvert (alla ITPS) för särskild hjälp med olika avsnitt i bilagan. Dessutom tackar vi Pär Hansson och Peter Vikström (också ITPS), som läst och kommenterat tidigare versioner.

I kapitel 2–5 studeras omfattningen av skapade och försvunna arbetstillfällen på bransch- och företagsnivå i Sverige, dvs. komponenter som utgör sysselsättningsdynamiken. Sedan ändras fokus i analysen och i kapitel 6–9 studerar vi effekten av neddragningar och nedläggningar på individnivå. Vi flyttar då fokus från globaliseringens inverkan på bransch- och företagsnivå till händelser på individnivå, friställningar och omställningar. I den senare delen kommer vi således inte att beröra globaliseringen. Att bli friställd till följd av ökad globalisering är inte kopplat till en egenskap hos individen som ökar eller minskar sannolikheten att få nytt arbete, utan är ett förhållande inom den bransch individen arbetade.

Rapporten är disponerad som följer: Kapitel 2 ger en översiktlig beskrivning av förändringar i sysselsättningsstrukturen, dvs. strukturomvandling under efterkrigstiden. I kapitlet presenteras också teoretiska utgångspunkter för att förklara och beskriva hur sysselsättningsstrukturen påverkas av bakgrundsfaktorer som efterfrågan, teknisk utveckling och globalisering. I Kapitel 3 redogörs för globaliseringens utveckling under de senast 15 åren, där vi bland annat tittar på utrikeshandeln och andelen sysselsatta i internationella företag. Kapitel 4 behandlar sysselsättningsdynamiken, dvs. omsättningen av sysselsättningstillfällen på branschnivå. Vi redogör för den totala sysselsättningsdynamikens utveckling nationellt och regionalt mellan 1986 och 2004, och variationen i sysselsättningsdynamik mellan branscher mellan 1989 och 2004. Dessutom studeras hur faktorer som konkurrens och globalisering påverkar sysselsättningsdynamiken. I Kapitel 5 diskuteras begreppet neddragning utförligt. Där behandlas även hur ökad konkurrens och ökad globalisering påverkar sannolikheten att ett företag lägger ned eller minskar omfattningen av verksamheten, dvs. gör neddragningar. Kapitel 6 handlar om hur olika grupper av arbetstagare påverkas av nedläggning och neddragning; vilka grupper som arbetar på arbetsställen som drar ned, vilka som friställs och byter arbete och hur arbetsmarknadssituation och inkomster ser ut för olika grupper kort efter en neddragning eller nedläggning. Uppskattning av globaliseringens direkta kostnader i form av risken för efterföljande arbetslöshet och lägre inkomster faller utanför ramen för denna studie. En sådan uppskattning bör innefatta en studie i flera dimensioner på individ- och branschnivå, för att uppskatta effekten av en friställning på inkomster och

arbetslöshet i drabbade grupper.³ I Kapitel 7 beskrivs det svenska systemet för trygghet på arbetsmarknaden. Trygghetssystemet är en viktig fördelare av strukturomvandlingens kostnader, och är av central betydelse för att sänka individens totala kostnader för strukturomvandling, men också för att fördela dessa kostnader mellan företag och individer. Kapitel 8 behandlar tidigare forskning om hur nedläggningar och neddragningar påverkar inkomstutveckling och arbetslöshetsrisk, samt de metodproblem som uppkommer vid studier av hur neddragningar och nedläggningar påverkar individens framtida arbetsmarknadssituation. I kapitel 9 behandlas vilka områden som är intressanta för vidare studier om friställningens betydelse för individens framtida arbetsmarknadssituation och hur en sådan studie kan genomföras. Sista kapitlet är en avslutande och sammanfattande diskussion om de policyområden som är intressanta i ljuset av det som behandlas i denna rapport.

1.2 Strukturomvandlingens orsaker och sysselsättningsdynamik

Orsakerna till strukturomvandlingen är flera: såväl ökad nationell som internationell konkurrens, teknologisk utveckling, förskjutningar i preferenser (efterfrågemönster) och institutionella förändringar påverkar omfattningen av och inriktningen på strukturomvandlingen. I praktiken är det dock svårt att skilja mellan dessa orsaker. Effekterna av ökad internationell konkurrens – genom handel, utländska direktinvesteringar och s.k. outsourcing – har rönt stor uppmärksamhet både i den allmänna debatten och bland forskare. Många av de studier som gjorts fokuserar på hur arbetsmarknaden, ofta löner och/eller sysselsättning, påverkas av ökad internationell konkurrens. En farhåga är att de personer som förlorar sina jobb till följd av ökad internationell konkurrens saknar den kompetens som efterfrågas i expanderande företag och branscher och därför har svårt att få ett nytt jobb. De riskerar därmed att drabbas av långa perioder av efterföljande arbetslöshet och/eller lönesänkningar för att få ett nytt arbete.

³ Denna högre risk skall vägas mot risken för arbetslöshet i denna grupp generellt, då det är möjligt att risken för efterföljande arbetslöshet är lägre i den grupp som är mer utsatt. Förekomsten av en skillnad är inte ett tillräckligt villkor för att skillnaden skall vara ett problem.

Ökad rörlighet av varor, tjänster, kapital och arbetskraft mellan länder leder till en mer effektiv användning av världens resurser, samt högre inkomster och välfärd. Den ekonomiska tillväxten i Västvärlden och Asien under senare tid, tillskrivs bland annat frihandelns effekter. Under de senaste tio åren har dock globaliseringens betydelse för strukturomvandling och strukturomvandlingens kostnader diskuterats flitigt. Ekonomisk integration skapar naturligtvis möjligheter, men ställer även krav på enskilda människor och samhället i stort, att möta de förändringar som sker i en allt mer öppen värld. Av denna anledning ägnar vi i denna rapport särskild uppmärksamhet åt globaliseringens betydelse för sysselsättningsdynamik och sannolikheten för neddragningar.

Tidigare studier på området har ofta fokuserat på en del fråga avseende globaliseringens inverkan på sysselsättningsdynamik och strukturomvandling. Andersson m.fl. (2001) studerar strukturomvandling och sysselsättningsdynamik inom tillverkningsindustrin. Antelius & Lundberg (2003) studerar sysselsättningsdynamik där export används som mått på globalisering. Hansson & Lundin (2004) studerar produktivitetseffekten av ökad globalisering, mätt som export och import på företagsnivå när det gäller av export och import. Hansson m.fl. (2007) studerar ett flertal effekter av globalisering, bl.a. globaliseringens inverkan på företagens överlevnad och sysselsättningstillväxt. Studier om individeffekter av neddragningar behandlar ofta samtliga neddragningar och nedläggningar i en bransch. Huttunen (2005) begränsar sig till tillverkningsindustrin. Eliason & Storrie (2006) studerar hela ekonomin, och fokuserar helt på individeffekter av nedläggningar på medellång och lång sikt. Geerdsen m.fl. (2004) fokuserar, liksom i denna studie, på näringslivet, men nöjer sig med en enklare indelning av ekonomin i varuproducerande sektor, som antas konkurrensutsatt, och tjänsteproducerande sektor som antas skyddad. På senare år har tjänstesektorn globaliserats och vissa tjänstebanscher knappast kan ses som skyddade längre. Detta inverkar på sysselsättningsdynamiken i branschen. Som vi påpekade tidigare har de flesta tidigare studier varit begränsade till att bara studera vissa branscher, delvis på grund av brist på data. I denna studie har vi utvecklat analysen och studerar neddragningar i den konkurrensutsatta delen av ekonomin, dvs. varuproducerande sektorn och den konkurrensutsatta delen av tjänstesektorn. Detta innebär att vi tittar ytligt på flera delfrågor samtidigt, snarare än att djupare analysera en enskild del fråga.

Tidigare forskning på området har funnit att omställningskostnaderna till följd av ökad frihandel och global specialisering är små i förhållande till den ökade inkomsten för landet som helhet. Strukturomvandlingen leder till tillväxt och högre inkomster i ekonomin. Eftersom intäkterna av strukturomvandlingen är större än kostnaderna, är det generellt önskvärt att politik och regelverk inte förhindrar strukturomvandling. Kostnaderna och intäkterna av strukturomvandlingen är dock inte direkt kopplade till varandra. Intäkterna tillfaller alla t.ex. i form av lägre priser, medan kostnaderna för strukturomvandlingen t.ex. i form av arbetslöshet fördelas ojämnt – vissa berörs av den sysselsättningsdynamik som ger upphov till strukturomvandling, andra inte. Eftersom omställningskostnaderna ofta är tillfälliga, medan intäkterna är långvariga, är det i allmänhet samhällsekonomiskt motiverat att undanröja handelshinder. Genom geografisk eller yrkesmässig rörlighet har även individerna möjligheter att påverka sina egna möjligheter. Vissa grupper får bära en stor del av kostnaden för de intäkter som tillfaller det stora kollektivet, varför det kan vara motiverat att med olika åtgärder fördela kostnaderna jämnare. Kostnadernas fördelning är dels en rättvisefråga, men en jämnare fördelning av kostnaderna kan också leda till en högre acceptans av strukturomvandlings negativa konsekvenser.

Inom välfärdsekonomi säger man att en förändring är pareto-sanktionerad om den nya situationen föredras av åtminstone en person, utan att försämra situationen för någon annan. Detta är en "win – not lose"-situation och i allmänhet antar man att denna typ av händelse kommer till stånd. I många fall är en händelse inte pareto-sanktionerad, men motiverad eftersom intäkterna överstiger kostnaderna. För en individ är åtgärden motiverad, men om flera personer är inblandade blir situationen mer komplicerad. När intäkterna är större än kostnaderna sägs händelsen vara Kaldor-Hicks-sanktionerad om vinsten för vinnarna är tillräcklig för att kompensera förlorarna. Att en åtgärd är Kaldor-Hicks-sanktionerad betyder inte att förlorarna måste kompenseras, utan bara att ökningen i nytta för vinnarna är tillräckligt stor för att kompensera förlusten i nytta för förlorarna. Om en händelse är motiverad utifrån detta kriterium beror således på hur individernas nytta viktas mot varandra.

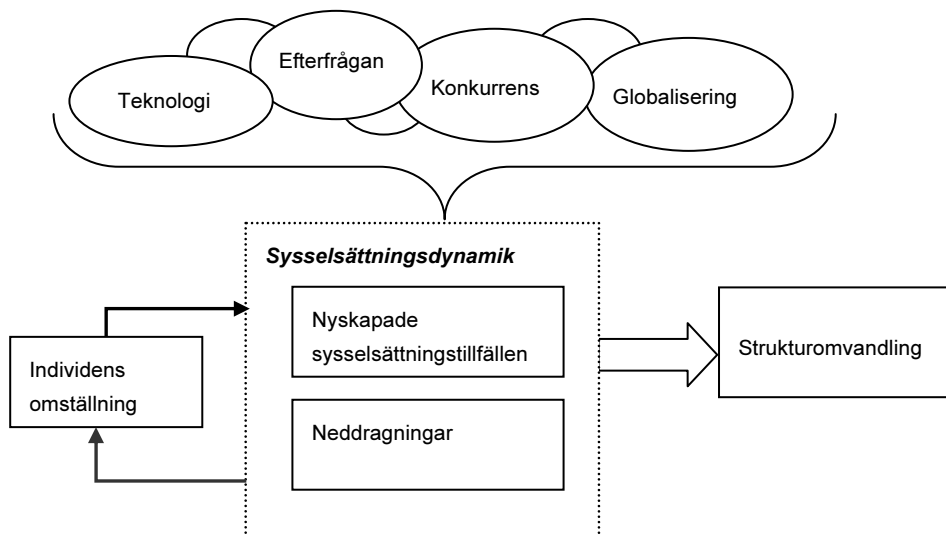
Globalisering leder till ökad samhällelig inkomst, och är därför motiverad eftersom inkomsten ökar, och inkomsten ökar mer än kostnaderna. Teoretiskt är det möjligt för vinnarna att kompensera förlorarna. Men åtgärder för att öka den internationella öppen-

heten, och därmed gynna globaliseringen, är ofta grundade på politiska beslut. På den demokratiska arenan råder i viss mån andra spelregler. Ett fåtal "stora förlorare" kan retoriskt dominera över "många små vinnare" och därigenom förhindra åtgärder som egentligen är motiverade eftersom intäkterna är större än kostnaderna. Politiska initiativ för att öka den internationella öppenheten är ett sådant område där "få stora förlorare" kan dominera "många små vinnare" (ett annat exempel är konkurrenslagstiftning). Vanligtvis innebär detta att man konstruerar åtgärder för att i viss mån kompensera de som förlorar på åtgärden, dvs. genomför den hypotetiska betalning som gjorde händelsen sanktionerad med Kaldor-Hickskriteriet. På detta sätt får den ursprungliga åtgärden större politisk legitimitet.

Teknisk utveckling, förändringar i efterfrågan, globalisering och institutionella förhållanden är faktorer som driver strukturomvandlingen. Bakom den process som kallas strukturomvandling finns betydligt större årliga flöden av arbetskraft mellan företag inom branscher, sysselsättningsdynamik. Varje år skapas och försvinner arbetstillfällen motsvarande en dryg fjärdedel av de sysselsatta. Denna underliggande sysselsättningsdynamik är många gånger större än den totala förändringen i sysselsättningsstrukturen.

Teknisk utveckling, konkurrens, förändrad efterfrågan och globalisering påverkar inte strukturomvandlingen direkt, utan via de företag som finns på marknaden. Figur 1.1 illustrerar sambandet mellan strukturomvandlingens drivkrafter och den observerade strukturomvandlingen. Genom att studera de komponenter som bidrar till strukturomvandlingen kan vi få en bild av strukturomvandlingens kostnader till följd av omställningsbehovet på arbetsmarknaden. En fördel med denna metod är att den sätter omställningens kostnader i ett helhetsperspektiv. Tidigare studier har ofta fokuserats på en enskild komponent i omställningarna, t.ex. total sysselsättningsdynamik, omfattningen av neddragningar eller kostnaden för individen av neddragningar och omställningar. Vi ställer oss inte bara frågan hur t.ex. ökad globalisering inverkar på sysselsättningsdynamiken, utan även hur mycket globaliseringen inverkar i jämförelse med andra faktorer som också inverkar på sysselsättningsdynamiken. Samma sak gäller för neddragningar: vi studerar hur en ökad globalisering i branschen påverkar sannolikheten för att ett arbetsställe gör en neddragning och också hur stor denna inverkan är i jämförelse med andra aspekter på konkurrens i branschen.

Figur 1.1: Sambandet mellan strukturomvandlingens drivkrafter och observerad strukturomvandling



Faktaruta 1.1 Några definitioner

Sysselsättningsstruktur beskriver hur arbetskraften fördelas mellan olika branscher i ekonomin.

Strukturomvandling är sysselsättningsstrukturens förändring över tiden.

Sysselsättningsdynamik anger omsättningen av arbetstillfällen, bruttosumman av hur många arbetstillfällen som nyskapas och hur många arbetstillfällen som försvinner. Sysselsättningsdynamik mäts som summan av skapade och försvunna arbetstillfällen som andel av antal sysselsatta i respektive bransch, i procent.

Slutligen försöker vi också beräkna hur många som berörs av omställningar i form av nedläggning och vad friställningar innebär för individen i t.ex. arbetslöshet och inkomstbortfall. Detta är möjligt eftersom vi har tillgång till data över sysselsättningen på samtliga arbetsställen och sysselsättningssituationen för alla sysselsatta under en relativt lång tidsperiod.

Som tidigare nämndes studerar vi neddragningar och sysselsättningsdynamik i näringslivet. Näringslivet agerar på marknader utsatta för konkurrens, vilket innebär att globalisering och möjligheten att bedriva (internationell) handel med en vara eller tjänst är av avgörande betydelse för beslut i näringslivet. Den offentliga sektorn styrs av politiska beslut, snarare än av konkurrenssituationen på marknaden och konkurrensvillkoren inom branscher med stor offentlig produktion kan bestämmas politiskt (inom vissa ramar). När politiker kontrollerar konkurrenssituationen studeras andra mekanismer än relativa fördelar och internationell konkurrens. En sådan studie om ”politisk konkurrens” skulle naturligtvis vara intressant, men faller utanför syftet med denna studie.⁴

I beskrivningen av strukturomvandling och globalisering beskrivs översiktligt situationen från 1950-talet och framåt. Den deskriptiva framställningen av sysselsättningsdynamik på branschnivå koncentreras på perioden 1986 – 2004. Denna period är vald utifrån tillgången på relevanta data. Dessutom studeras sysselsättningsdynamiken och neddragningar närmare på företags- och individnivå för ett enskilt år – 2003/2004. Detta år är valt utifrån tillgänglighet till önskade data på våra indikatorer på globalisering, som också ger möjlighet till en kortsiktig uppföljning på individnivå. Att fokusera framställningen på ett visst år innebär att vi bortser från konjunkturella variationer och antar att konjunkturen påverkar alla branscher på samma sätt. Det år som studeras är inte ett utpräglat låg- eller högkonjunkturår, vare sig med avseende på arbetslöshet, BNP-tillväxt eller inflationstakt, när man jämför med den senaste tioårsperioden. Eftersom det är dynamik på arbetsmarknaden till följd av förändrade konkurrensförhållanden inom olika branscher som är vårt primära intresse beaktar vi inte variationer över tiden i till exempel råvarupriser, förändrad internationell konjunktur eller andra makrovariabler. När man tolkar resultatet bör man lägga större vikt vid de kvalitativa resultaten snarare än de kvantitativa. Med detta menas att riktningen på ett samband och den relativa betydelsen av olika samband är viktigare än storleken på korrelationen, eftersom den absoluta storleken på korrelationen varierar över konjunkturcykeln.

⁴ I bilaga 4 till Långstidsutredningen 2008 studeras potentialen för handel med den offentliga sektorns tjänster, se SOU 2007:95.

2 Sysselsättningsstruktur och strukturomvandling i Sverige

Syftet med detta kapitel är att beskriva hur de sysselsatta fördelas mellan olika branscher och sektorer, samt hur denna fördelning har förändrats över tiden dvs. sysselsättningsstrukturen och strukturomvandlingen i Sverige. Dessutom introduceras de begrepp och det övergripande teoretiska ramverk som länkar faktorer på individ- och företagsnivå med de övergripande totala måtten för strukturomvandling och sysselsättningsstruktur. Kapitlet inleds med en beskrivning av sysselsättningsstrukturen och strukturomvandlingen under perioden 1950-2005. Därefter diskuteras teoretiska utgångspunkter som kan förklara hur sysselsättningsstrukturen och strukturomvandlingen påverkas av faktorer i den ekonomiska omgivningen, som preferenser, teknologi, konkurrens och globalisering.

2.1 Globaliseringen bidrar till strukturomvandling

Strukturomvandlingen i ekonomin innebär att vissa verksamheter expanderar medan andra minskar i omfattning. Det finns ett flertal faktorer som inverkar på strukturomvandlingen: En faktor är teknisk utveckling, som ändrar villkoren och kostnaderna för produktionen och därigenom arbetskrävsbehovet per producerad enhet. En annan faktor är förändringar i efterfrågan till följd av ökade inkomster, ändrade preferenser, och introduktion och utveckling av nya varor och tjänster kan få vissa branscher att expandera medan produktionen i andra branscher minskar. En tredje faktor är globaliseringen och öppenhet för internationell konkurrens. Globaliseringen ger konsumenterna möjligheter att köpa nya varor och tjänster som inte produceras i Sverige, samtidigt som svenska företag säljer varor och tjänster i andra

länder. Ökad internationell handel inom branscher leder till ökad konkurrens, som medför att konsumenterna kan köpa varor och tjänster till ett lägre pris. Ökad internationell handel innebär förändringar för de inhemska företagen, som kan finna nya marknader för sina varor och tjänster, eller möta en mer intensiv konkurrens på hemmamarknaden. Detta kan leda till att vissa företag ökar sysselsättningen och andra företag minskar sysselsättningen.

En ökad export av varor och tjänster kan bidra till att konkurrenskraftiga företag kan expandera på marknader i andra länder. Med ökad specialisering av produktionen på de mest lönsamma varorna och tjänsterna följer att även importen på varor och tjänster som inte längre produceras i samma utsträckning ökar. Importen kan leda till lägre priser och därmed ökat konsumtionsutrymme. Det kan i sin tur innebära att resursanvändningen i ekonomin förändras, genom att det produceras mer av vissa varor och tjänster – de vi har komparativa fördelar i att producera – och att produktionen av andra varor och tjänster minskar, eftersom vi kan importera dessa varor till ett lägre pris än vad det kostar att producera dem i Sverige. Handel och internationell specialisering leder till förändringar i produktionsinnehållet och därmed behov av omställningar på arbetsmarknaden. Tidigare forskning på området har funnit att omställningskostnaderna till följd av ökad frihandel och global specialisering är små i förhållande till den ökade inkomsten.⁵ Handel och öppenhet för internationell konkurrens leder till utjämning av priset på varor och tjänster mellan länder och i allmänhet produceras dessa varor till ett lägre pris och lägre total resursåtgång. Kostnader och intäkter av en ökad globalisering är dock inte direkt kopplade till varandra. Intäkterna tillfaller alla i form av lägre priser, under det att kostnaderna för strukturomvandlingen fördelas ojämnt över olika grupper på arbetsmarknaden. Då vissa grupper får bära en stor del av kostnaden för de intäkter som tillfaller alla, kan det vara motiverat att med olika åtgärder fördela kostnaderna jämnare. En jämnare fördelning av kostnaderna kan leda till en högre acceptans av globalisering bland dem som får bära en del av kostnaderna.

Globaliseringen har begränsad betydelse för den totala resursanvändningen i ekonomin.⁶ Den totala sysselsättningen eller

⁵ Se till exempel Davidson, C. & Matusz, S. [2000], och Matusz, S. & Tarr, D. [1999] för en översiktsartikel i ämnet

⁶ Davidson, C. & Matusz, S. [2000].

arbetslöshetens nivå i Sverige har i liten utsträckning påverkats av utrikeshandelns storlek och tillväxt.⁷ Lika lite förefaller de svenska företagens direktinvesteringar utomlands ha bidragit till minskad sysselsättning i koncernens bolag i Sverige. Sammantaget finner Hansson m.fl. (2007) att ökad utrikeshandel eller ökade direktinvesteringar inte givit några effekter på den totala efterfrågan på arbetskraft i Sverige. Däremot leder handeln troligtvis till en större sysselsättningsdynamik. Mer än hälften av den totala jobbomsättningen i industrin under de senaste 15 åren har berott på den ökade utrikeshandeln med varor.⁸ Globaliseringen har snarare påverkat den relativa arbetskraftsefterfrågan, genom att efterfrågan på mindre kvalificerad arbetskraft har minskat i samband med ökad import från och direktinvesteringar i låglöneländer. Den relativa efterfrågan på högutbildad arbetskraft har samtidigt ökat under de senaste 15–20 åren.⁹

2.2 Utvecklingen 1950–2005

Sysselsättningsstrukturen i det svenska näringslivet har förändrats påtagligt under efterkrigstiden. Andelen sysselsatta inom tillverkningsindustrin och jordbruket har minskat samtidigt som tjänstesektorns andel har ökat. Under de första fem åren av 2000-talet skedde kring 70 procent av de arbetade timmarna i ekonomin inom tjänstesektorn, medan knappt 30 procent av arbetade timmar skedde i varuproducerande näringar.¹⁰ År 1950 var situationen den omvända – drygt 65 procent av arbetade timmar skedde i varuproducerande näringar och drygt 30 procent i tjänstesektorn.

Det totala antalet arbetade timmar i ekonomin är relativt oförändrat mellan 1950 och år 2000, däremot har antalet arbetade timmar i näringslivet minskat och antalet arbetade timmar i offentlig sektor ökat. Denna utveckling är en del av utvecklingen mot en mer tjänsteintensiv ekonomi. Även sysselsättningen i tjänstesektorn inom näringslivet har expanderat kraftigt, särskilt under perioden efter 1980.

⁷ Hansson, P. m.fl. [2007].

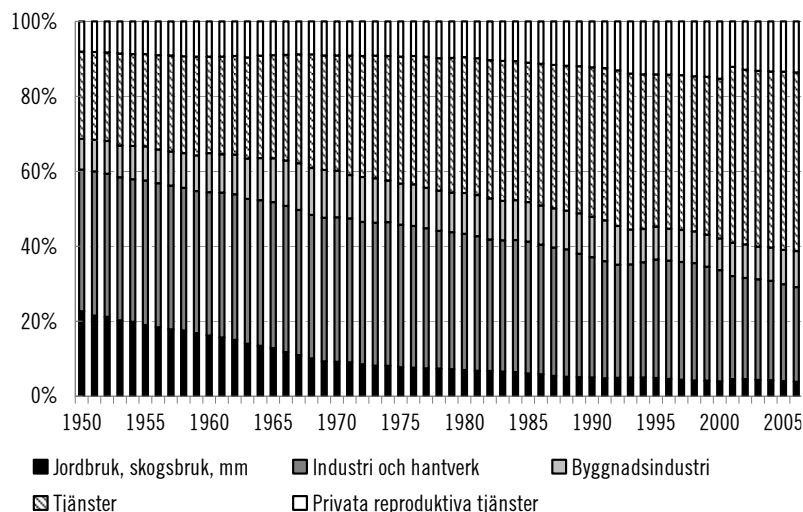
⁸ Hansson, P. m.fl. [2007].

⁹ Bandick, R. & Hansson, P. [2005] och Hansson, P. [2005].

¹⁰ Nationalräkenskaperna, SCB.

Diagram 2.1 Sysselsättningsstrukturen i näringslivet 1950–2005

Andel av antalet arbetade timmar



Anm.: Serien har för åren 2001–2006 delvis en annan branschindelning än 1950–2000.

Källor: 1950 – 2000: Edvinsson, R. [2005]. 2001–2006: Nationalräkenskaperna, SCB.

Diagram 2.1 visar utvecklingen av sysselsättningen i näringslivet efter 1950 fram till år 2006. Två viktiga utvecklingstendenser märks för perioden efter 1950-talet.

En viktig förändring i sysselsättningsstrukturen under perioden efter 1950 har varit den kraftiga minskningen i sysselsättningen inom jord- och skogsbruket. År 1950 utfördes drygt 1 300 miljoner timmar inom jord- och skogsbruket, år 2000 arbetades 187 miljoner timmar – en minskning med över 85 procent.¹¹ Sysselsättningen i industrin var relativt konstant i antalet arbetade timmar fram till kring 1970, men har därefter minskat trendmässigt. Från mitten av 1970-talet minskade även industrins andel av den totala arbetade tiden i näringslivet.¹²

Tidigare har arbetskraftsefterfrågan i expanderande branscher (sett till sysselsättningen i absoluta tal) framför allt mötts genom att det totala antalet sysselsatta har ökat, utan att det totala antalet

¹¹ Edvinsson, R. [2005], egna beräkningar.

¹² Skillnaden i tidpunkt för trendbrottet beror på att minskningen i antalet arbetade timmar var mindre i tillverkningsindustrin än i ekonomin som helhet fram till mitten av 1970-talet.

arbetade timmar i ekonomin har ökat. Nettoökningen i sysselsättningen var inte jämnt fördelad utan i stället koncentrerad till vissa branscher. Sysselsättningsförändringar har på så sätt skett genom en hög grad av generationsmobilitet, genom att till exempel barn till jordbrukare väljer att bli industriarbetare.¹³ Efter 1980-talet har arbetskraftsutbudet inte ökat i samma utsträckning. Detta innebär att dagens situation är annorlunda, eftersom arbetskraftsefterfrågan i expanderande branscher i större utsträckning än tidigare möts av att människor flyttar från branscher där sysselsättningen minskar. Dagens strukturomvandling visar alltså större inslag av personlig omställning mellan olika verksamheter.¹⁴ De stora förändringarna i sysselsättningsstrukturen märks först på lång sikt och på en översiktlig, aggregerad nivå, vilket framgår av Diagram 2.1.

I Diagram 2.2 redovisas en finare indelning av sektorerna där framför allt tjänstesektorerna redovisas på en mer detaljerad nivå. Under 1989 var ca en tredjedel av de sysselsatta i näringslivet sysselsatta i tillverkningsindustrin, vilken var den största enskilda branschen i ekonomin. Femton år senare, 2004, var tillverkningsindustrin fortfarande den största branschen, men branschens andel av sysselsättningen hade minskat från 33 till 27 procent. Orsaken till detta var dels en relativt kraftig minskning av antalet sysselsatta i industrin, men också en ökning av sysselsättningen i andra sektorer, särskilt inom "Finansiella och övriga företagstjänster". Som framgår av Diagram 2.2 har sysselsättningen ökat främst inom tjänstenäringsarna. Den kraftigaste ökningen har skett inom "Finansiella och övriga företagstjänster", men även "Handel, hotell och restaurang" och "Utbildning, vård och omsorg" har ökat som andel av sysselsättningen. Den kraftigaste ökningen i relativa termer har skett inom "Utbildning, vård och omsorg", där sysselsättningen ökat med flera hundra procent. En bidragande orsak, möjligen en huvudorsak, till denna utveckling är avregleringar avseende konkurrens med offentlig sektor, där branschen successivt har öppnats för konkurrens under 1990-talet. Det totala antalet sysselsatta i branschen "Utbildning, vård och omsorg", dvs. i både privat och offentlig sektor, är relativt konstant kring 1,2–1,3 miljoner; omkring en fjärdedel av de sysselsatta i ekonomin arbetar i denna bransch. Näringslivets andel av sysselsättningen i branschen har däremot ökat från ca 2 procent 1989 till 11 procent 2004.

¹³ Krantz, O. & Schön, L. [2007].

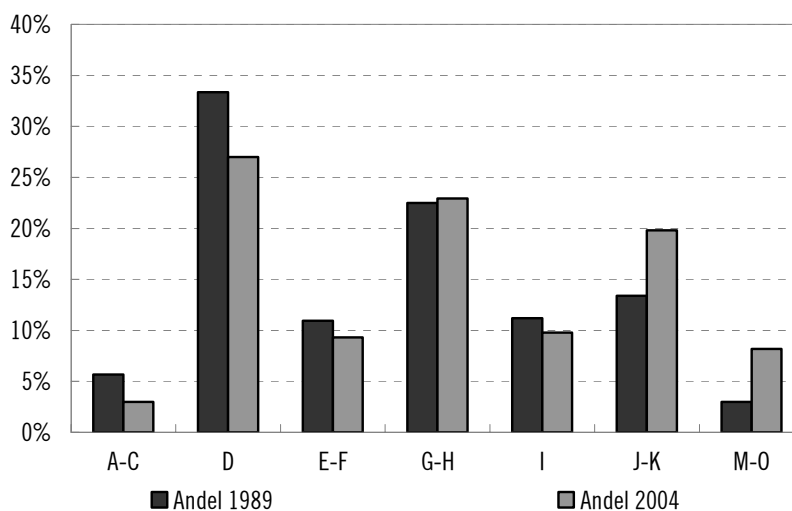
¹⁴ Egna beräkningar baserade på Krantz, O. & Schön, L. [2007]

Huvuddelen av ökningen i branschen beror alltså på att verksamheten ändrat huvudman, inte på en expansion av sysselsättningen inom dessa verksamheter.

Sysselsättningen inom de primära näringarna, jord- och skogsbruk, jakt, fiske och utvinning har fortsatt att minska även under de senaste femton åren. Även sysselsättningen inom ”Byggindustri inklusive El-, gas-, värme- och vattenförsörjning” och ”Transport och kommunikation” har minskat under perioden. Diversifieringen av sysselsättningsstrukturen har inte bara inneburit att andelen som är sysselsatta i tjänstesektorn har ökat, utan diversifiering har även skett inom de ovan nämnda breda branscherna, vilket framgår av den mer detaljerade Tabell 2.1.

Diagram 2.2 Sysselsättningsstrukturen i näringslivet 1989 och 2004

Andel av antalet sysselsatta i näringslivet



[A–C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E–F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-, värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G–H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J–K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M–O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Källa: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), SCB.

Sysselsättningsstrukturen förändras också på en mer detaljerad nivå inom branscher, till exempel vilken typ av industrier som växer i relativ betydelse, eller vilka tjänster som expanderar mest. Ett av de största problemen med jämförelser över långa tidsperioder är att utvecklingen ändrar verkligheten och de villkor och institutioner människor och företag verkar i, vilket påverkar de sätt vi mäter och delar in verkligheten. Om man vill göra analyser på en mer detaljerad nivå, är man därför ofta tvingad att studera kortare tidsperioder. Den mer detaljerade redovisningen i denna studie begränsas därför till perioden 1989–2004, eftersom indelningen i branscher har förändrats så att jämförelser över en längre tidsperiod försvåras.

De kraftigaste relativa minskningarna i sysselsättning har skett inom de primära näringarna, där sysselsättningen minskat med nästan 50 procent inom "Jord- och skogsbruk samt fiske", och nästan 40 procent inom "Utvinning". Sysselsättningen har minskat mest i antalet sysselsatta inom "Tillverkningsindustrin", drygt 160 000 personer, vilket motsvarar en minskning på nästan 20 procent. Minskningen i sysselsättningen var dock inte jämnt fördelad mellan branscher i "Tillverkningsindustrin", utan var särskilt kraftig inom "Textilindustrin" och "Trä-, trävaru-, massa- och pappersindustri", där sysselsättningen minskat med 60 procent respektive 30 procent.¹⁵

¹⁵ Den enda bransch där sysselsättningen i tillverkningsindustrin ökat är "övrig tillverkningsindustri" [DN]. Ökningen beror på att Samhall (ca 22 000 anställda) av tekniska skäl redovisas i den branschen år 2004 men inte 1989. År 1989 fördelades Samhall på olika branscher.

Tabell 2.1 Sysselsättning och sysselsättningens förändring på näringsgrensnivå mellan 1989 och 2004
Antal sysselsatta och procentuell förändring

Näringsgren	Sysselsatta 1989	Sysselsatta 2004	Förändring (%)
Primära Näringar [A-C]	148 801	78 945	-47 %
<i>Jord- och skogsbruk, jakt och fiske [A-B]</i>	136 973	71 489	-48 %
<i>Utvinning av mineral [C]</i>	11 828	7 456	-37 %
Tillverkningsindustri [D]	875 839	714 514	-18 %
<i>Livsmedelsindustri [DA]</i>	66 479	57 468	-14 %
<i>Textil- och läderindustri [DB-DC]</i>	28 341	11 390	-60 %
<i>Trä, massa- och pappersindustri [DD-DE]</i>	177 006	124 333	-30 %
<i>Kemisk industri, tillverkning av icke metalliska mineraliska produkter [DF-DI]</i>	101 644	85 811	-16 %
<i>Metal- och metallvarulindustri [DJ]</i>	135 538	111 100	-18 %
<i>Annan maskinvarulindustri [DK-DL]</i>	222 121	175 009	-21 %
<i>Transportmedelsindustri [D]</i>	114 147	101 104	-11 %
<i>Övrig tillverkning [DN]²</i>	30 563	48 299	58 %
Bygg och anläggning etc [E-F]	287 031	245 992	-14 %
Handel, hotell och Restaurang [G-H]	590 778	607 169	+3 %
<i>Parti- och detaljhandel [G]</i>	489 856	501 183	+2 %
<i>Hotell och restaurang [H]</i>	100 922	105 986	5 %
Transport och kommunikation [I]	293 414	258 506	-12 %
Finansiella och övriga företagstjänster [J-K]	351 222	524 348	+49 %
<i>Finansiella tjänster [J]</i>	92 666	81 419	-12 %
<i>Fastighetsförvaltning och andra företagstjänster [K]</i>	258 556	442 929	+71 %
Utbildning, vård och omsorg [M-O]	78 128	216 359	+177 %
<i>Utbildning [M]</i>	4 035	27 642	+585 %
<i>Vård och omsorg [N]</i>	25 159	97 626	+288 %
<i>Andra personliga och samhällliga tjänster [O]</i>	48 934	91 091	+86 %
Totalt	2 626 600	2 646 817	+1 %

Anm.: Förändringar i källor och ändringar i klassificeringar av förvärsarbetande och företagare gör att siffrorna inte är direkt jämförbara över tiden. Näringsgrensindelningen ändrades 2002, vilket ger smärre ändringar i fördelningar mellan sektorer. Ändrade beräkningsmetod av antalet sysselsatta 1993 ledde till en minskning av den totala sysselsättningen med 3,4 procent, och en ändring 2004 ökade den totala sysselsättningen med ca 1,8 procent. Siffrorna för 2004 är alltså något lägre än 1989. Se Beskrivning av statistiken för Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik, RAMS. SCB redovisar 2004 samtliga arbetsställen för Samhall under Övrig tillverkningsindustri. Utan Samhalls anställda har sysselsättningen i branschen minskat med ca 5000 sysselsatta (ca 14 procent).

Källa: RAMS 1989 och 2004.

I tjänstesektorn är det främst inom branschen ”Fastighetsförvaltning och andra företagstjänster” som sysselsättningen ökat. Ökningen av sysselsättningen i denna sektor, på knappt 185 000 personer, motsvarar minskningen i sysselsättning i

tillverkningsindustrin. En del av denna ökning kan bero på att verksamheter som tidigare genomfördes inne i företag i tillverkningsindustrin nu bedrivs som konsultverksamhet utanför företagen. I relativa tal har även ”Andra samhällliga och personliga tjänster” ökat kraftigt, men ökningen motsvarar färre arbetstillfällen i absoluta tal, eftersom sektorn är så liten. Huvuddelen av sysselsättningsökningen i denna bransch är kulturella tjänster och personliga tjänster, huvudsakligen personliga tjänster riktade till hushållen. Den kraftiga ökningen av sysselsättningen inom Utbildning samt Vård och omsorg förklaras huvudsakligen av den tidigare nämnda omflyttningen av denna verksamhet från offentlig sektor till näringslivet.

2.3 Teoretiska utgångspunkter

Den process som leder till ekonomisk utveckling och strukturomvandling kan analyseras på flera olika sätt och naturligtvis förstås på flera olika sätt, vilket inte minst framgår av den rika litteraturen på området. I detta avsnitt presenteras teoretiska utgångspunkter som kan bidra till att förklara samspelet mellan ekonomisk tillväxt, strukturomvandling och globalisering.

Produktionen av varor och tjänster sker med insats av produktionsfaktorer – arbete och realkapital, såsom redskap, maskiner och byggnader och naturkapital. För att producera behövs också teknologi – det sätt på vilket resurserna kombineras och utnyttjas för att åstadkomma varorna och tjänsterna. Teknologi avser i detta sammanhang inte bara den teknik som används, utan även arbetets organisation. Företag använder resurserna på lite olika sätt för att åstadkomma sin produkt. Detta är uppenbart när det är stora skillnader i det som produceras när man jämför olika företag mellan branscher, men det finns även skillnader i produktionsteknik mellan företag verksamma inom samma bransch och som producerar samma produkt. Däremot kan man anta att företag i samma bransch använder en likartad teknologi, medan skillnaderna är större mellan branscher. På så sätt kan vi dra slutsatser om hur förändringar i produktionen eller teknologin påverkar till exempel efterfrågan på arbete och i förlängningen hur sysselsättningsstrukturen påverkas av ändrad efterfrågan, teknologi, eller andra konkurrensfaktorer till följd av ökad handel. Samtidigt finns det skillnader i teknologi mellan

företag i samma bransch, som leder till att alla företag inte har identiska produktionskostnader.

Vad som produceras i form av varor och tjänster styrs inte av teknologin och insatser av arbete och kapital. I en marknadsekonomi styr efterfrågan vad som produceras inom de ramar som sätts av produktionsfaktorerna och den tekniska nivån. Ett sätt att fånga upp hur efterfrågan styr produktionen är att beskriva vad produktionen slutligen används till. Produktionen inom landet (tillsammans med importen) kan användas till konsumtion, investering och export. Försörjningsbalansen beskriver hur tillgångar i form av landets egen produktion och import används till konsumtion, investeringar och export. Idag går drygt hälften av de totala tillgångarna till konsumtion (privat och offentlig). Ungefär en tredjedel går till export och drygt 10 procent av tillgångarna används till investeringar.¹⁶ I jämförelse med andra länder är utrikeshandeln i Sverige hög, och ligger för närvarande även på en historiskt unikt hög nivå (se t.ex. Diagram 2.3).

Givet att produktionen långsiktigt bara kan öka genom teknisk utveckling, kommer samspelet mellan efterfrågan och teknisk förändring att vara centralt för att förstå förändringar i näringslivets struktur. De faktorer som inverkar på efterfrågans komponenter är därmed mycket viktiga för BNP:s struktur, dvs. hur förädlingsvärdet fördelas på olika sektorer. Sysselsättningsstruktur, i sin tur, beror på den tillgängliga teknologin i förhållande till efterfrågan; alltså hur arbetsintensiv produktionen är i olika sektorer.

I Tabell 2.2 presenteras ett antal övergripande faktorer som har en inverkan på efterfrågans sammansättning. Dessa faktorer har ett komplicerat samband med varandra och därmed också med strukturomvandlingen. Efterfrågans pris- och inkomstelasticitet¹⁷, men även produktionsteknik och möjligheten till internationell handel med varor och tjänster är av avgörande betydelse för produktionens och i förlängningen sysselsättningsstruktur.

¹⁶ Nationalräkenskaperna, SCB.

¹⁷ Efterfrågans inkomst- och priselastisitet är mått på hur mycket efterfrågan förändras vid en pris eller inkomstförändring; till exempel om priset ökar med 1 procent, och efterfrågan till följd av detta minskar med 1,5 procent, då är efterfrågan elastisk, dvs. förändras mer än den relativa prisetförändringen.

Tabell 2.2 Faktorer som inverkar på efterfrågans sammansättning

Konsumtion		Investeringar	Export och import
<i>Privat konsumtion</i>	<i>Offentlig konsumtion</i>		
Inkomster	Inkomster	Ränta	Inkomster
Relativpriser	Politiska avvägningar och prioriteringar	Inkomster	Växelkurser
Preferenser		Relativpriser (och förväntningar om utvecklingen av relativpriser)	Relativa fördelar
		Teknik och teknisk utveckling	Möjligheten att bedriva internationell handel med varan eller tjänsten
Institutionella förhållanden: skatte- och regelsystem, internationell öppenhet, tillgänglig teknologi			

Anm.: Offentlig konsumtion är per definition samma som offentlig produktion.

Källa: Egen sammanställning.

Ett exempel på detta är effekten av en ökad inkomst på produktionens sammansättning. Antag att efterfrågan på tjänster i allmänhet ökar mer än efterfrågan på varor när inkomsten ökar.¹⁸ Detta innebär att på lång sikt leder ökade inkomster (ekonomisk tillväxt) till en ökad efterfrågan på tjänster. För att tillfredsställa den ökade efterfrågan på tjänster, kommer sysselsättningen i tjänstesektorn att öka som andel av sysselsättningen vid given teknologi och möjlighet att bedriva internationell handel med varor och tjänster. Om möjligheten att idka internationell handel med tjänster ökar, till exempel genom teknisk utveckling eller omregleringar, verkar detta i sin tur dämpande på trenden mot en ökad andel av arbetskraften i tjänstesektorn, eftersom fler tjänster kan importeras om dessa produceras till ett lägre pris i ett annat land. Den ökade möjligheten till internationell handel med tjänster kan också öka efterfrågan på arbetskraft i tjänstesektorn, om landet blir en större exportör av tjänster. Med ökad möjlighet att bedriva internationell handel med varor och tjänster – vilket är en aspekt av den ökade globaliseringen – kommer sysselsättningsstrukturen mer att spegla de relativa fördelarna ett land har – dvs. landets resurser i form av natur-, real- och humankapital. Den ökade internationella specialiseringen leder till att konsumtionsutrymmet i ekonomin ökar. På ett liknande sätt har andra faktorer, såsom befolkningens

¹⁸ Detta är ett vanligt antagande, se t.ex. Peneder, M. [2003].

preferenser, regel- och skattesystemens utformning och tillgänglig teknologi, inverkan på den ekonomiska strukturen i ett land.

I och med att efterfrågan och produktionsteknologin ständigt förändras, kommer ekonomin ständigt att vara i behov av omställningar. Om detta omställningstryck motverkas konserveras en närings- och sysselsättningsstruktur som leder till lägre ekonomisk tillväxt och därigenom minskat konsumtionsutrymme och minskad välfärd. I en föränderlig värld är det därför viktigt att resurser är rörliga och inte bundna till produktionen av en viss vara eller tjänst. Varken teknologi i produktionen, möjligheten att bedriva internationell handel med varor och tjänster eller ett lands resurser är en gång för alla givna, de förändras bara i långsammare takt än till exempel priser och inkomster. För individen innebär detta att hon är föränderlig i vad hon kan göra, och att den kunskap som hon besitter kan användas på många olika sätt. Eftersom innehållet i arbetet förändras, kan det bli nödvändigt att fortbilda sig eller flytta för att kunna använda sin fulla potential.

2.3.1 Förändringens kostnader för individen

Den förändrade produktionsstrukturen i ekonomin, både mellan branscher och inom branscher, leder till att arbetskraft och andra resurser måste omfördelas mellan yrken, arbetsställen och branscher. På arbetsmarknaden blir detta extra betydelsefullt, eftersom individen är både mål och resurs det vill säga både skapare och användare av den ekonomiska välfärden. Omställningen kan dock innebära ganska betydande kostnader för individen, både monetära och icke-monetära. Omställningen kan innebära arbetslöshet för individen, inte bara på kort sikt, utan en omställning kan innebära långsiktiga konsekvenser på såväl inkomst som icke monetära välfärdsfaktorer.¹⁹ Värdet av de yrkes-, bransch- och företagsspecifika kunskaper individen besitter kan minska, individen kan behöva utbildas ytterligare eller flytta för att kunna få ett nytt arbete, vilket utöver monetära kostnader kan innebära icke-monetära kostnader som ökad osäkerhet och förlust av sociala sammanhang. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan problemen kopplade till sysselsättningsdynamik och omställningar av produktion och sysselsättning delas in i två typer:

¹⁹ Eliason (2005) och Eliason & Storrie (2006) diskuterar långsiktiga effekter av friställningar i Sverige.

- Matchningsproblem: Det tar tid och resurser för vakanser och arbetssökande att finna varandra. Detta är en klassisk transaktionskostnad.
- Strukturproblem: Vakans och arbetssökande passar inte ihop. Till exempel kan de tillgängliga vakanserna kräva en utbildning den arbetssökande inte har, eller finnas på en plats där den arbetssökande inte bor.

Matchningsproblem och strukturproblem brukar normalt anges som förklaring till vad som kallas den ”naturliga arbetslösheten”, som innebär att varje dynamiskt föränderligt system kommer att ha personer i arbetslöshet vid varje tillfälle, även om systemet är i balans vad gäller antalet arbetslösa och vakanser. En effektiv arbetsförmedling där arbetssökande och arbetsgivare lätt kan finna varandra är viktig för att hålla arbetslöshetsperioderna korta och transaktionskostnaderna låga. Till detta kommer konjunkturella problem – att neddragningar av produktion kommer på många arbetsställen samtidigt, så att antalet vakanser är betydligt färre än antalet arbetssökande under vissa perioder. Konjunkturella frågeställningar faller dock utanför ramen för denna studie.

Strukturproblem innebär att det krävs en omställningsperiod innan individen kan hitta ett nytt arbete. Detta innebär kostnader för individen, som i en del fall kan finna att en sådan investering i arbetssökande inte lönar sig, särskilt om hon får bära hela kostnaden själv. Detta antyder flera politikområden berörs av omställningar – arbetsmarknadspolitik för effektiv matchning av arbetstillfällen och arbetssökande i syfte att få snabba omställningar, utbildningspolitik för att ge tillgång till utbildningssystemet och livslångt lärande, liksom studiefinansiering, eftersom ett flexibelt system för studiefinansiering, som är anpassningsbart till olika stadier i livscykel, kan vara viktig för att motivera till och möjliggöra fortsatt utbildning. Politikområden som berör arbetskraftens geografiska rörlighet är också av intresse i detta sammanhang.²⁰

²⁰ SOU 2007:35, Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008, diskuterar den geografiska rörligheten i Sverige.

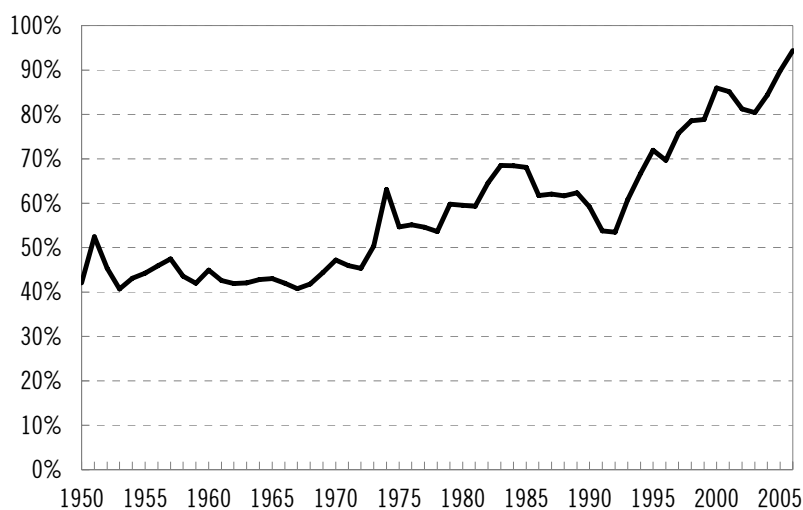
2.3.2 Internationell handel

Sveriges ekonomiska utveckling, från en jordbruksekonomi vid början av 1800-talet till en industri- och tjänsteekonomi vid början av 2000-talet, har i stor utsträckning berott på förändringar i omvärlden. Inflödet av idéer, produktiva kunskaper och kvalificerad arbetskraft samt tekniska innovationer är bara några exempel på vad historisk forskning har lyft fram för att visa hur omvärlden inverkat på Sveriges ekonomiska utveckling. I en mening har den svenska ekonomin alltid varit öppen: rikliga svenska naturtillgångar som skog och malm är branscher som varit utsatta för internationell konkurrens under lång tid och exportefterfrågan har varit av avgörande betydelse för branschens utveckling. Denna öppenhet har allteftersom omfattat fler branscher och allt större delar av ekonomin.

Under frihandelsperioden i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet rörde den ökade internationella utbytet främst de primära näringarna – jord- och skogsbruk samt gruvindustrin. Under efterkrigstiden har främst tillverkningsindustrin varit utrikeshandelsorienterad. I dag börjar även utrikeshandeln i tjänstesektorn att öka i volym. Den tidigare hemmamarknadsorienterade tjänstesektorn har således börjat bli mer delaktig i utbytet med omvärlden.

Diagram 2.3 Handelskvot 1950–2005

Exporten och importen som andel av BNP



Källa: Nationalräkenskaperna, SCB.

Omfattningen på den svenska utrikeshandeln sedan 1950 illustreras i Diagram 2.3. Utrikeshandelns omfattning har växt under efterkrigstiden från en historiskt låg nivå vid andra världskriget slut. Utrikeshandeln expanderade särskilt kraftigt under framförallt perioderna 1972-1984 och 1992-2005. Genomgripande tekniska förändringar inom transport och kommunikation, i kombination med ett internationellt engagemang för friare internationell handel inom ramen för olika handelsavtal har skapat globalisering på en historiskt hög nivå. Dagens handelskvot är den högsta som uppmätts sedan mätningarna startade i mitten på 1800-talet, och är högre än under föregående frihandelsperiod i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet.²¹ Det finns således en gradskillnad mellan dagens situation och de historiska erfarenheterna även om än globalisering i sig inte kan sägas vara ett nytt fenomen.

Globaliseringen har stora effekter på enskilda länders ekonomier. En ökad rörlighet av varor, tjänster, kapital och arbetskraft kan bidra till att de nationella ekonomierna förändras i snabbare takt. I en liten och öppen ekonomi som den svenska blir

²¹ Krantz, O. & Schön, L. [2007].

de ekonomiska villkoren för de inhemska företagen i hög grad beroende av vad som händer på världsmarknaden. Ökad handel leder till en allt mer utvecklad specialisering i företag och i branscher. Utifrån teorin om komparativa fördelar kommer vissa företag och branscher att växa samtidigt som andra minskar sin andel av produktion och sysselsättning. Importen kan ersätta inhemska arbetstillfällen samtidigt som exporten skapar nya jobb i andra delar av näringslivet. Ökad globalisering kan mot den bakgrunden leda till snabbare strukturomvandling i ekonomin. En ökad globalisering kan också leda till att tillfälliga variationer i efterfrågan och utbud kan motverkas genom en ökad internationell handel snarare än genom ändringar i produktionsstrukturen inom landet, dvs. att handeln skapar stabilare arbetsmarknader.²²

Handel påverkar sysselsättningsfördelningen mellan branscher men också inom branscher då lönsamma företag vinner marknadsandelar och mindre lönsamma företag förlorar marknadsandelar. Inom aggregerade branscher som tillverkningsindustrin förekommer strukturomvandling på en mer detaljerad nivå. Denna typ av strukturomvandling märks inte alltid om man studerar sysselsättningsstrukturen på en aggregerad nivå. Den typ av flöden som ger upphov till strukturomvandling även inom branscher, sysselsättningsdynamiken, är det centrala studieobjektet i denna bilaga. Mycket av den moderna handelsteorin handlar om utvecklingen av handeln inom branscher, och betonar att export och import är faktorer som verkar på företags- eller arbetsställenivå. En ökad export leder till att mer produktiva företag växer snabbare än mindre produktiva företag, genom tillgången till nya marknader.²³ En ökad export och import kan därför leda till en ökad sysselsättningsdynamik inom branscher, genom att öka omflyttningar av arbetskraft mellan produktiva och mindre produktiva företag.²⁴

Ökad öppenhet för internationell konkurrens är dock inte den enda faktorn som påverkar omställningstrycket. Även hushållens och individernas preferenser, teknisk utveckling, konkurrens från andra företag inom landet och utformningen av samhällseliga

²² Lundberg, L. [2001] innehåller en bra teoretisk genomgång på svenska av teorier för handel och industristruktur. Däremot behöver den andra av globaliseringens dimensioner som vi studerar, dvs. förändringen i ägandet genom direktinvesteringar inte nödvändigtvis ha några struktureffekter. Däremot kan beteendemönster hos internationella företag leda till att sysselsättningsdynamiken påverkas i branscher med högt inslag av internationella företag.

²³ Hansson, P. m.fl. [2007] och Hansson, P. & Lundin, N. [2004].

²⁴ Hansson, P. m.fl. [2007].

institutioner har en inverkan på omställningstrycket. En ökad möjlighet att bedriva internationell handel med varor och tjänster, orsakade av teknisk utveckling, fallande transportkostnader och minskade handelshinder har inverkan på strukturomvandlingen och sysselsättningsdynamiken. Ett ökat utbyte med omvärlden skapar möjligheter till att specialisera produktionen, utnyttja skalfördelar och utnyttja landets komparativa fördelar. För att utveckla den diskussionen beskrivs i kapitel 3 hur man kan mäta och beskriva globalisering på branschnivå.

2.4 Slutsatser

Detta kapitel har behandlat sysselsättningsstrukturen och strukturomvandlingen på den svenska arbetsmarknaden, både i ett längre perspektiv och mer detaljerat i ett kortare perspektiv. Under den studerade perioden har sysselsättningen ökat i tjänstesektorn medan de primära näringarna och tillverkningsindustrin har minskat i relativ betydelse för sysselsättningen. Inom industrin har utvecklingen gått mot en minskad betydelse för råvarubaserad industri och en ökad betydelse för högteknologisk industri.

Under de senaste 50 åren har förskjutits från varuproducerande branscher – jord- och skogsbruk, mineralutvinning samt tillverkningsindustri, till tjänsteproducerande näringar. Inom tillverkningsindustrin har den relativa betydelse av basindustrier som trä-, massa- och pappersindustri, metallindustri samt textilindustri minskat, medan kemisk industri och transportmedelsindustri ökat i relativ betydelse.

I kapitlet diskuterades även olika faktorer som inverkar på strukturomvandlingen, och särskilt hur globaliseringen kan tänkas påverka strukturomvandlingen, både mellan och inom branscher. Detta kommer vi att återkomma till i kapitel 4, som berör sysselsättningsdynamik på branschnivå.

3 Globalisering – omfattning och innebörd

Om en ökad globalisering leder till snabbare, fler och större förändringar i arbetskraftsbehovet i företagen, kan detta leda till högre omställningskostnader i ekonomin. För att kunna studera eventuella sysselsättningseffekter av företagens ökade globalisering måste vi definiera begreppet och försöka mäta globaliseringens omfattning. Det är syftet med detta kapitel. Kapitlet är disponerat på följande sätt: först diskuteras begreppet globalisering. Därefter presenteras två vedertagna metoder att mäta globaliseringens omfattning. Avslutningsvis används dessa metoder för att visa hur företagens globalisering i olika branscher förändrats de senaste decennierna.

3.1 Ökad ekonomisk integration

Den ekonomiska utvecklingen i en liten öppen ekonomi som Sverige har under senare år blivit allt mer beroende av utvecklingen i världsekonomin. Det utökade EU-samarbetet, EU:s utvidgning samt att vissa inhemska marknader har öppnats upp för konkurrens har bidragit till denna utveckling. Världshandeln har också gynnats av ett successivt undanröjande av handelshinder under efterkrigstiden. Detta har lett till en kraftig ökning i världshandeln, i synnerhet inom EU15 och USA. Den kraftiga tillväxten i nya tillväxtländer, såsom de som blev medlemmar i EU 2004 samt i Kina och Indien, har ytterligare bidragit till en ökad ekonomisk integration genom handel och direktinvesteringar. Kina har exempelvis nästan fördubblat sin andel av världshandeln med varor mellan 2000 och 2005.²⁵

²⁵ WTO [2006].

Teknologiska förändringar och ökade direktinvesteringar har också bidragit till en ökad globalisering gällande produktion av varor och tjänster. Hur ökade möjligheter till internationell arbetsfördelning har påverkat sysselsättning och löner i höglöneländer har varit föremål för en intensiv debatt. Prognoser och analyser av omfattningen av flytt av produktion från höglöneländer till låglöneländer har skapat oro, då omfattningen av minskad sysselsättning inte har ställts i relation till den totala sysselsättningsdynamiken, vilket kan innebära att förekomsten retoriskt får större betydelse än den faktiska betydelsen.²⁶

Förekomst av omfattande minskningar av antal sysselsatta i höglöneländer på grund av flytt av verksamhet till låglöneländer har inte kunnat bekräftas av forskningen.²⁷

Enligt de analyser som gjorts hittills i Sverige, övriga EU och USA finns inga belägg för att omlokalisering till utlandet är en viktig orsak till varsel respektive uppsägning av personal i företagen.²⁸ Företagens interna omstruktureringar för att höja produktiviteten är vanligare orsak till minskning av antalet jobb, både i Sverige och EU.²⁹ I USA är däremot säsongberoende arbeten vanligaste orsaken till varsel.³⁰ Fokus i den svenska och europeiska debatten gäller framför allt takten i de omstruktureringar som leder till förändringar i sysselsättningen.

3.2 Begreppet globalisering

Globalisering är ett begrepp som har många dimensioner. Vi begränsar oss till att behandla de aspekter av globaliseringen som har att göra med internationell handel med varor och tjänster samt förekomsten av internationellt ägande i näringslivet, oavsett sambanden mellan dessa aktiviteter. Immigration är en annan aspekt på globalisering; inflödet av utländsk arbetskraft som tar med sig utländska erfarenheter, kultur och kunskaper in i landet. Eftersom immigrationen till Sverige av arbetsmarknadsskäl är begränsad och i princip endast avser medborgare i EU-länder, anses inte denna aspekt vara relevant i detta sammanhang.³¹ Vi beaktar

²⁶ Se t.ex. Forrester [2004].

²⁷ Kirkegaard, J. [2004], GAO [2005], IMF [2007].

²⁸ Mattila, L. & Strandell, A.C. [2006], ERM. [2005] och Kirkegaard, J. [2004].

²⁹ ERM [2005], Mattila, L. & Strandell, A.C. [2006] och Jansen, M. & Lee, E. [2007].

³⁰ Kirkegaard, J. [2004].

³¹ Strandell, A.C. [2007].

inte heller global spridning av konsumtionsmönster och utelämnar även betydelsen av internationella flöden av finansiellt kapital.³² I denna bilaga till Långtidsutredningen 2008 använder vi oss av begreppet globalisering, och menar då graden av internationell handel med varor och tjänster samt omfattningen av internationellt företagande i näringslivet.

Termerna internationalisering och globalisering används ofta synonymt. I denna bilaga används globalisering som samlingsbegrepp för det ökade internationella beroendet i båda dimensionerna, och de konkreta begreppen utrikeshandelskvot och sysselsatta i internationella företag för de dimensioner av globalisering vi fokuserar på.³³

Globalisering innebär också, förutom en ökad handel med varor och tjänster, att företagens möjligheter till omlokalisering av produktionen i andra länder ökar. Beslutet att överlåta verksamhet till en extern leverantör motiveras vanligtvis av att företagen eftersträvar fokus på sin kärnverksamhet. Resonemanget bygger på ett antagande att specialisering medför sänkta kostnader, ökad strategisk flexibilitet, samt minskat finansiellt risktagande. Detta är något som i vardagligt bruk kallas för outsourcing. I Sverige används ofta uttrycket flytt av produktion för både omlokalisering inom ett företag och outsourcing till en extern leverantör, oavsett om det avser produktion som flyttar inom landet eller utomlands. På engelska används begreppet offshoring för omlokalisering och outsourcing som sker från ett land till ett annat. Se definitioner i Figur 3.1.

³² Analyser av finansiella marknader publiceras i bilaga 5 till Långtidsutredningen 2008.

³³ Ibland används termen (företagens) internationalisering för att beskriva företagens (ökade) internationella arbetsdelning, medan globalisering avser andra aspekter, vanligen mer komplexa samband mellan handel och direktinvesteringar. Här gör vi ingen åtskillnad på dessa begrepp, i den mån internationalisering används.

Figur 3.1 Fyra exempel på flytt av produktion

	Inom ett land	Till ett annat land (offshoring)
Inom egen organisation	Omlokalisering av produktion inom egen organisation inom samma land	Omlokalisering av produktion inom egen organisation till ett annat land
Utanför egen organisation (outsourcing)	Flytt av produktion till extern leverantör inom samma land	Flytt av produktion till extern leverantör i ett annat land

Anm.: Till ett annat land avser både omlokalisering och outsourcing till Sverige från utlandet och från Sverige till utlandet. Eftersom data saknas över omlokalisering och outsourcing från utlandet till Sverige, har det hittills bara varit möjligt att studera riktningen från hemlandet till utlandet.

Källa: GAO [2005], bearbetad av ITPS, Mattila, L. & Strandell, A.C. [2006].

Omlokalisering och outsourcing av produktion från Sverige till utlandet utgör endast en mindre del av alla varsel som läggs på grund av omstruktureringar.³⁴ Som redan nämnts i kapitel 2 innebär merparten av företagens expansion i utlandet en förutsättning för att bedriva en lönsam verksamhet i Sverige och har hittills inte inneburit några negativa effekter på den totala sysselsättningen nationellt sett.

Det finns således en mängd olika faktorer som tillsammans eller var för sig leder till omstruktureringar och omställning av verksamheter. Detta kan påverka individer genom varsel, uppsägningar, nyrekryteringar och utbildning.

Framförallt har debatten handlat om lokalisering till låglöneländer på grund av kostnadsmotiv. OECD har exempelvis konstaterat att importen av insatsvaror ökat i många OECD-länder, särskilt i Irland och Ungern men även i Sverige. Detta kan vara en naturlig följd av ökad export, men kan också bero på outsourcing där inköp från inhemska leverantörer ersätts med inköp från andra länder. För närvarande saknas tillförlitlig statistik för att mäta omfattningen av vertikala respektive horisontella investeringar. Därför baseras sådana analyser vanligen på ett antal antaganden.³⁵ Hittills har företagens expansion internationellt berott mest på marknadsmotiv, s.k. horisontella investeringar. Detta framgår av att handeln med och direktinvesteringarna varit störst i höglöneländer såsom EU15 och USA.³⁶ Ungefär 70 procent

³⁴ För mer information se Mattila, L. & Strandell, A.C. [2006].

³⁵ OECD [2007].

³⁶ Jansen, M. & Lee, E. [2007]. Merparten av all handel i världen sker mellan industrialiserade länder.

av alla anställda i svenska dotterbolag utomlands finns exempelvis i EU15 och USA.³⁷

3.3 Olika indikatorer för att mäta globalisering

I denna rapport avser vi att belysa sambanden mellan branschens globaliseringsgrad och sysselsättningsdynamiken på bransch- och arbetsställevå, dvs. hur omsättningen av arbetskraft samvarierar med utvecklingen av import och export av varor och tjänster samt utvecklingen av andelen sysselsatta i internationella företag på branschnivå. Det har förekommit en omfattande debatt om globaliseringens tänkbara effekter på neddragningar och minskad sysselsättning, varför vi anser att det är viktigt att försöka mäta sådana samband. För att mäta globaliseringens omfattning fokuseras här på två aspekter: utrikeshandel och omfattningen av internationella ägandet i näringslivet. Utrikeshandeln för de olika branscherna beräknas som det genomsnittliga värdet på export och import av varor och tjänster som andel av förädlingsvärdet i respektive bransch. Denna indikator kallas utrikeshandelskvoten. Omfattningen av internationellt ägande beräknas som andelen sysselsatta i utländska och svenska internationella företag i Sverige av alla anställda i respektive bransch. Denna indikator kallas för andelen sysselsatta i internationella företag.

Det går inte att entydigt besvara frågan om sysselsättningsdynamik eller neddragningar beror på en enskild orsak såsom att ökad konkurrens tvingar företag att lägga ned sin verksamhet eller att konkurrensen medför behov av att öka produktiviteten för att därigenom upprätthålla lönsamhet. Teknisk utveckling har bidragit till ökade rationaliseringsmöjligheter som i sin tur påverkat karaktären och omfattningen av jobben.³⁸ Omreglering av exempelvis telekommunikationer, elförsörjning och brev-distribution har bidragit till ökad globalisering (främst direkt-investeringar), omstruktureringar och förändrade behov av personal respektive kompetens. Oavsett orsak förekommer neddragningar av personal och nedläggningar av verksamheter samtidigt som nya jobb skapas.

³⁷ Internationella företag, ITPS.

³⁸ Se även IMF [2007] som framhåller att teknisk utveckling påverkat sysselsättningen mer än globaliseringen (mätt som ökad import), särskilt för lägre utbildade.

Ett sätt bland forskare att mäta globaliseringens effekter på sysselsättningen är att analysera inom- respektive mellanbranschhandeln och dess effekter på arbetskraftsefterfrågan. Forskningen har hittills fokuserat på varuhandeln inom tillverkningsindustrin.³⁹ Senare studier visar att inombranschhandeln vuxit snabbare än handeln mellan olika branscher i de industrialiserade länderna. Detta innebär att en stor del av strukturomvandlingen sker inom branscher, dvs. att det inom samma bransch skapas nya sysselsättningstillfällen i internationellt konkurrenskraftiga företag samtidigt som andra jobb slås ut i företag som inte klarar konkurrensen. Detta stämmer inte med traditionell handelsteori som utgick från att ökad handel främst skulle avse mellanbranschhandel och dess effekter på sysselsättningen.⁴⁰

Det finns en trend som vi önskar fånga i studien: hur en ökad globalisering påverkar sysselsättningsdynamiken. Dels har den tekniska utvecklingen ökat möjligheten att bedriva internationell handel och dels har antalet anställda i internationella företag verksamma ökat både i Sverige och utomlands. De indikatorer vi använder, avser fånga båda dessa aspekter på globalisering. Enligt statistiken över internationella företag är det ökningen av antalet anställda i tjänstesektorn som förklarar merparten av expansionen både i svenska internationella företag utomlands och utländska företag i Sverige sedan mitten av 1990-talet.⁴¹ Även tjänstehandeln har ökat kraftigt.

Våra indikatorer ska också mäta globaliseringens omfattning i olika branscher. Uppdelningen av utrikeshandeln på produktnivå är därmed av mindre intresse för våra syften, utan vårt mått avser mäta utrikeshandeln i alla branscher i näringslivet inklusive tjänstesektorn. Genom att definiera globaliseringen på detta sätt, finns möjligheten att studera även tjänstesektorns globalisering. Andra mått på globaliseringen, särskilt avseende utrikeshandeln, bygger i stor utsträckning på uppgifter om handel med varor, eftersom statistiken över tjänstehandeln är relativt ny och relativt grovt uppdelad.

Det finns svårigheter att använda existerande statistik över tjänstehandeln för analyser, vilket framgår av den granskning som bl.a. Kirkegaard (2004) och GAO (2005) gjort. Svårigheterna handlar främst om att dessa undersökningar baseras på ett

³⁹ Brühlhart, M. [1993] och Salvanes, K. [1997].

⁴⁰ Hansson, P. m.fl. [2007] och Jansen, M. & Lee, E. [2007].

⁴¹ Internationella företag, ITPS.

begränsat urval av företag och därmed inte är representativa för samtliga företag som bedriver tjänstehandel. Dessutom är undersökningarna produktbaserade, vilket innebär problem att redovisa tjänstehandeln på branscher. Jämförelser av tjänstehandelsstatistik mellan exempelvis Indien och OECD-länderna visar helt olika resultat, vilket bland annat beror på att Indiens statistik inte är jämförbar med OECD-ländernas. Exempelvis ökar indisk export av tjänster kraftigt till USA enligt indisk statistik, men enligt amerikansk statistik har importen av tjänster från Indien minskat.⁴²

3.3.1 Utrikeshandelskvoten

Litteraturen på området identifierar flera olika sätt att mäta det internationella beroendet.⁴³ De vanligaste indikatorerna som används i OECD-länderna för att mäta omfattningen av företagens globalisering i form av handel är:

- Den totala exportens andel av bruttonationalprodukten (exportandel)
- Nettoexportens (export – import) andel av bruttonationalprodukten (andel exportinkomst)
- Importens andel av förbrukningen (produktion+import–export) (importpenetration)
- Export och import som andel av bruttonationalprodukten (utrikeshandelskvot).⁴⁴

Ovanstående indikatorer är avsedda för att mäta omfattningen av globaliseringen, men de reflekterar också andra faktorer såsom landets storlek, geografiskt läge i förhållande till handelspartners och transportkostnader.⁴⁵ Mått som exportandel och export och import som andel av produktionen har även tidigare använts inom analyser av svensk tillverkningsindustri för att analysera den internationella öppenheten i olika branscher.⁴⁶ Med total export och import menas företagens handel med både varor och tjänster i olika branscher. Utrikeshandelskvoten som mått innebär dock

⁴² GAO [2005].

⁴³ Se t.ex. Lundberg, L. [1995] och Bowen, H. m.fl. [1998].

⁴⁴ Här används det genomsnittliga värdet av export och import av förädlingsvärdet i stället för bruttonationalprodukten, eftersom beräkningarna görs på branschnivå.

⁴⁵ OECD [2005].

⁴⁶ Antelius, J. m.fl. [2003] och Andersson, L. [2001].

vissa begränsningar. Import av insatsvaror ingår i måttet på handelskvoten, vilket i och för sig inte är en nackdel för vår analys, eftersom måttet skall mäta nivån på det internationella beroendet i branschen och inte handelns omfattning. En del av importen kan exempelvis vara avsedd för vidare export till andra länder, s.k. reexport. Detta kan exempelvis gälla små företag som importerar varor från Polen och Kina för att exportera vidare till Tyskland med flera länder.⁴⁷ En stor del av varuhandeln mellan industriföretag utgörs av handel mellan företag i samma koncern, s.k. internhandel. Både värdet på reexport och internprissättning på internhandeln kan påverka marknadsvärdet på import och export.

Det är vanligt att mäta utrikeshandelns omfattning på nationell nivå som export och import av varor och tjänster som andel av bruttonationalprodukten. Eftersom beräkningarna här görs på branschnivå beräknas värdet istället som andel av förädlingsvärdet i branschen. Ett högt värde på detta mått visar att ett lands respektive en bransch internationella beroende är högt. Samtidigt har konkurrens både en internationell och en nationell dimension, som bör ställas mot varandra. De mått på graden av inhemsk konkurrens som används diskuteras i kapitel 4.

3.3.2 Andelen sysselsatta i internationella företag

Globaliseringen är ju som redan nämnts inte bara ett begrepp som kan beskrivas genom handel med varor och tjänster, utan även genom direktinvesteringar i näringslivet. Ökade direktinvesteringar är i många fall förknippade med internationell handel och behov av lokal närvaro. För produkter och processer som behöver anpassas till respektive marknad är det viktigt att vara lokaliserad nära kunden. Många tjänster kan bara tillhandahållas genom lokal närvaro, vilket innebär direktinvestering i eller från utlandet. Standardiserade tjänster (exempelvis IT) som inte kräver fysisk kontakt mellan köpare och säljare kan ske genom internationell handel, vanligen via telefon eller Internet.

För tillverkande företag är direktinvesteringar ofta en följd av handel. För att kompensera för extrakostnaden för att etablera en verksamhet i ett annat land måste företaget ha en ägarspecifik fördel som kan exploateras i dotterföretaget i utlandet, t.ex. en bättre produkt, ett starkt varumärke eller en effektivare

⁴⁷ Strandell, A.C. [2007].

produktionsmetod. Handel kan också bli följden av direktinvesteringar, till exempel genom att etableringen leder till import eller export av insatsvaror.

I den officiella statistiken över Internationella företag används främst variabeln antalet anställda för att mäta omfattningen på företagens internationella verksamhet, dvs. direktinvesteringar. Detta beror på att det är endast denna variabel som täcker samtliga internationella företag, oavsett bransch eller storlek. Dessutom ger den bäst möjligheter till internationella jämförelser. Däremot förekommer olika definitioner av antalet anställda i olika undersökningar. Detta har fått till följd att antalet anställda definieras olika i statistikrapporterna avseende utländska företag i Sverige och svenska företag med verksamhet i utlandet.⁴⁸ För våra syften kommer sysselsatta att definieras på samma sätt för både svenska internationella företag med verksamhet i utlandet och utländska företag med verksamhet i Sverige.⁴⁹

Faktaruta 3.1 Definition av internationella och nationella företag

Internationella företag i Sverige har minst ett dotterbolag utanför sitt hemland och består av utländska företag i Sverige och svenska internationella företag med minst ett dotterbolag i utlandet. Nationella företag är kontrollerade av svenska ägare och har inga dotterbolag utomlands. De kan däremot bedriva export och import. Ett företag definieras som utländskt om en eller flera ägare gemensamt kontrollerar mer än 50 procent av röstvärdet. Övriga företag räknas som svenska även om hälften av röstvärdet kontrolleras från utlandet.

Källa: Internationella företag, ITPS.

I den officiella statistiken Internationella företag har termen internationaliseringsgrad använts för att visa skillnaden i företagens beroende av den svenska ekonomin i relation till andra länder. Med internationaliseringsgrad menas andelen anställda i utlandet av alla anställda i koncernen. Detta mått har använts för svenska internationella företag, medan andelen sysselsatta av alla i branschen har använts för att visa omfattningen av utländska företags verksamhet i Sverige. Om andelen sysselsatta av alla i

⁴⁸ Internationella företag, ITPS.

⁴⁹ Detta innebär i strikt mening att variabeln inte mäter direktinvesteringar, eftersom de svenska internationella företagens verksamhet i Sverige inkluderas i måttet.

koncernen är högre än 50 procent, kallas det för en hög internationaliseringsgrad. I dessa fall har företagen sin tyngdpunkt i verksamheten utanför Sverige. Statistik över utländska företags verksamhet är betydligt vanligare i EU och OECD-länderna jämfört med statistik över företag med verksamhet i andra länder. Därför är måttet andelen sysselsatta i utländska företag av alla i branschen mer förekommande i EU och OECD-länderna.⁵⁰ Sverige tillhör det fåtal länder som hittills rapporterat statistik till EU och OECD över utländska företag och företag med dotterbolag i utlandet som kontrolleras från det land som sammanställer statistiken. Bristen på tillgänglig statistik förklarar också att det saknas omfattande forskning om andelen sysselsatta i internationella företag.

Vårt intresse här gäller inslaget av globalisering i den svenska ekonomin. Eftersom svensk ekonomi påverkas av både svenska internationella företag och utländska företag, har vi valt att summera sysselsättningen i båda dessa kategorier av företag och räkna ut den som andel av alla sysselsatta per bransch i Sverige.

Globaliseringens omfattning i form av direktinvesteringar kommer således i denna rapport att mätas i andelen sysselsatta i internationella företag av samtliga anställda per bransch.⁵¹ Detta mått är inte ett flödesmått utan mäter stocken av sysselsatta i internationella företag i en viss bransch. Måttet tar även hänsyn till storleksfördelningen av företagen i en bransch. Genom att summera antalet sysselsatta i utländska och svenska internationella företag undviks också problem med ägarförändringar i populationerna.

Det finns uppenbara svårigheter att mäta den del av globaliseringen som utgörs av omlokalisering och i synnerhet av outsourcing. Bristerna ligger i att statistik i regel mäter förändringar i absoluta tal över tiden men inte orsakerna till förändringarna. Många forskare använder importstatistiken för att mäta internationell flytt av produktion. Importutvecklingen speglar dock många andra faktorer än bara internationell flytt av produktion vilket gör det svårt att mäta den totala omfattningen av

⁵⁰ Se även OECD [2005] samt Internationella företag, ITPS.

⁵¹ Definitionen av antalet anställda i utländska och svenska internationella företag har här harmoniserats genom att använda antalet sysselsatta enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken, RAMS, SCB, utan hänsyn till antal årsarbeten för båda dessa kategorier av företag. Detta kan innebära vissa avvikelser från måttet på antalet anställda som publicerats i ITPS statistikrapporter.

flytt av produktion till utlandet.⁵² Under senare år har intensifierade försök gjorts att skapa indikatorer på omfattningen av omlokalisering och outsourcing.⁵³ På grund av den korta tidshorizonten i dessa mått används mer övergripande mått på globalisering i detta kapitel.

Följande avsnitt visar en empirisk översikt av de två mått som valts för att analysera globaliseringens omfattning i olika branscher, dvs. förändringen av utrikeshandelskvoten respektive av andelen sysselsatta i internationella företag.

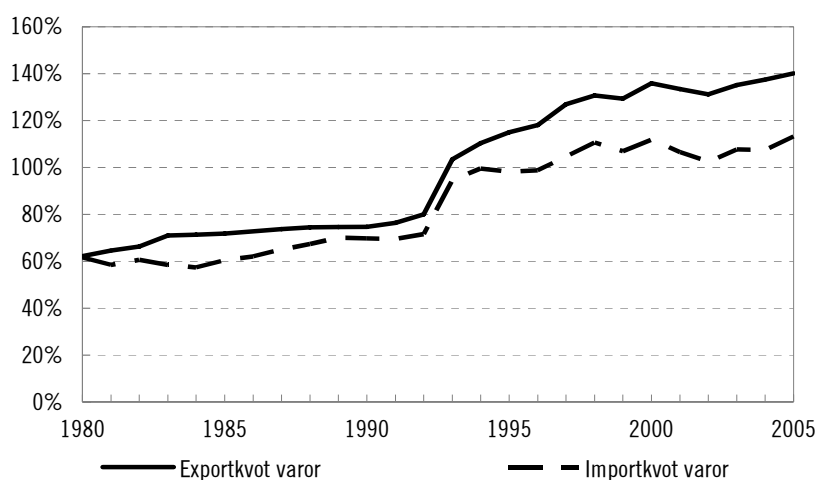
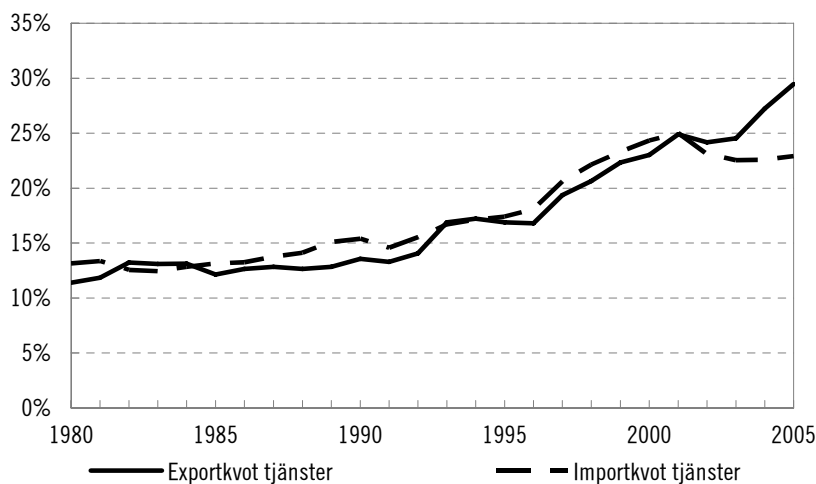
3.4 Ökning av handel och internationella företag

Globaliseringen av den svenska ekonomin framgår av en stor ökning av såväl utrikeshandeln som de internationella direktinvesteringarna. Diagram 3.1A och Diagram 3.1B visar ökningen av den svenska exporten och importen av varor respektive tjänster uttryckta som andelar av förädlingsvärdet i varu- respektive tjänsteproducerande sektorerna.

Varusektorn – dvs. i huvudsak industri, elförsörjning och byggverksamhet (SNI 01-45) – framstår som betydligt mer exponerad för internationell konkurrens än den privata tjänstesektorn, eftersom såväl export som import som andelar av förädlingsvärdet är betydligt större för varor än för tjänster. Handels betydelse har emellertid ökat både för varor och för tjänster under de senaste 25 åren, men detta är inget nytt fenomen (se till exempel kapitel 2). Det nya är att det finns större möjligheter att bedriva internationell handel med tjänster till följd av den tekniska utvecklingen, till exempel utvecklingen av Internet, billigare telekommunikationer och mobiltelefoner. Detta gäller i synnerhet inom IT-sektorn. Även direktinvesteringar i andra länder underlättas genom förbättrade kommunikationsmöjligheter.

⁵² Problematiken häri ligger i det stora mätfel som kan uppstå genom att tolka ökad import som mått på outsourcing till utlandet.

⁵³ ITPS har en daglig mediebevakning av 800 medier sedan hösten 2004. European Restructuring Monitor (ERM) gör motsvarande för EU-länderna, men baserat på färre medier per land. AMS har i sin varselstatistik infört information om omlokalisering inom länet, inom Sverige, till respektive utanför EU från 2005.

Diagram 3.1A Export och import av varor som andel av förädlingsvärdet inom varusektorn 1980–2005**Diagram 3.1B Export och import av tjänster som andel av förädlingsvärdet inom tjänstesektorn 1980–2005**

Anm.: Fasta priser baserat på år 2000. Varusektorn avser SNI 01-45 och tjänstesektorn avser SNI50-95. Observera att medan export och import av varor och tjänster uttrycks i termer av saluvärden så uttrycks nämnaren, dvs. sektorns produktion, som summa förädlingsvärden. Att exportkvoten överstiger 100 procent betyder inte att man exporterar mer än vad som produceras. Det medför också att handels betydelse överskattas. Inköp av insatsvaror från andra branscher räknas inte in i förädlingsvärdet (nämnaren) men ingår i saluvärdet (täljaren). Eftersom sådana inköp spelar större roll inom industrin än i tjänstesektorn är överskattningen större inom industrin (Lipsey, R.E. [2006]).

Källa: Nationalräkenskaperna, SCB.

Genom att många tjänster, speciellt hushållstjänster, måste produceras där konsumenten finns, har dessa ett ”naturligt” skydd mot importkonkurrens och ett lika naturligt hinder för export. Denna typ av tjänster brukar kallas ”non-tradeable services”. Hittills har sådana tjänster, exempelvis i handeln (”Handel, hotell och restaurang”), ökat internationellt fast företrädesvis genom direktinvesteringar. Eftersom handeln med tjänster är förknippad med naturliga handelshinder och etableringshinder snarare än regleringar, har det gått långsammare att liberalisera handeln med tjänster än med varor.⁵⁴ Det finns ett ramverk inom världshandelsorganisationen (WTO) sedan 1995 som avser internationella leveranser av tjänster, General Agreement on Trade in Services (GATS), och sedan 2006 ett direktiv inom EU för att underlätta etablering av tjänsteföretag och handel med tjänster i medlemsländerna.⁵⁵

Av Diagram 3.1A och Diagram 3.1B framgår att utrikeshandeln med både varor och tjänster har ökat kraftigt i både varu- och tjänstesektorerna. Tjänsteföretagen har ökat handeln med tjänster kraftigt sedan början på 1990 talet, medan de varuproducerande företagen ökat varuhandeln under en längre tid. I Diagram 3.2 presenteras utrikeshandelns utveckling för respektive bransch i näringslivet.⁵⁶

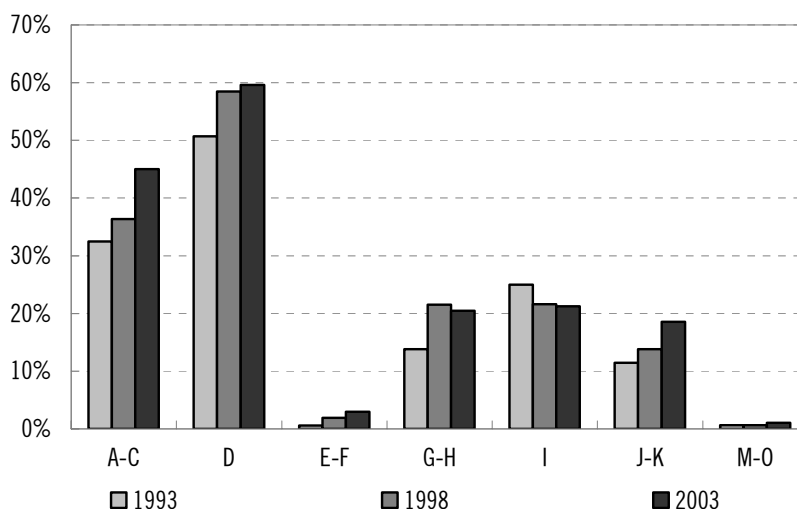
⁵⁴ Existerande hinder för tjänster beror på hur tjänsten levereras. Flest hinder avser tjänster som kräver närvaro av fysiska personer och därefter sådana tjänster som kräver kommersiell närvaro (direktinvesteringar). UN [2002].

⁵⁵ UN [2002], EU-upplysningen.

⁵⁶ På grund av den knapphändiga tillgången över data på export och import av tjänster i tjänstesektorn används värdet av all export och import, dvs. av både varor och tjänster. Här ingår även export och import av insatsvaror. Senast tillgängliga data är för 2003.

Diagram 3.2 Handelskvot på branschnivå 1993, 1998 och 2003

Procent



[A-C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E-F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-, värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G-H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J-K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M-O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Anm.: Export och import är här angivna som andelar av saluvärden. Med varusektorn menas SNI 01-45, främst industri, elförsörjning och byggverksamhet och med tjänstesektorn menas SNI 50-93.

Källa: Nationalräkenskaperna), SCB.

Det övergripande intrycket är att handeln med såväl varor som tjänster har ökat i omfattning i nästan alla näringar mellan 1993 och 2003. Ökningen inom ”Primära näringar” avser främst mineralutvinning och beror till stor del på ökad efterfrågan av råvaror från växande länder som Kina och Indien.⁵⁷ Nivån på handeln är högst i ”Tillverkningsindustrin”, men har ökat kraftigt inom ”Handel, hotell och restaurang” samt ”Finansiella och övriga företags-tjänster”, som bland annat omfattar delar av IT-sektorn. Däremot

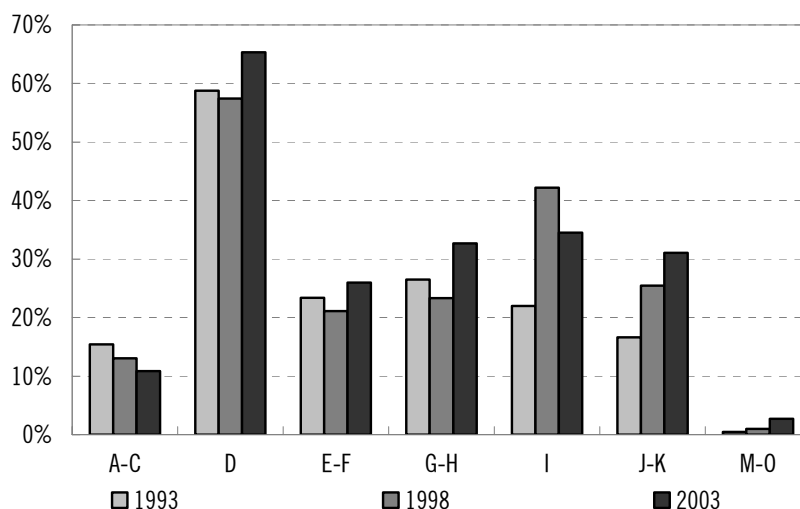
⁵⁷ UNCTAD [2007].

har handeln med ”Transport och kommunikation” minskat efter 1993 och ”Handel, hotell och restaurang” efter 1998.

Andelen sysselsatta i internationella företag som andel av samtliga sysselsatta i respektive bransch varierar mellan olika branscher, vilket framgår av Diagram 3.3. Andelen sysselsatta i internationella företag följer ungefär samma mönster som utrikeshandelskvoten. Andelen sysselsatta i internationella företag är högst i ”Tillverkningsindustrin”, som är den bransch som är mest öppen för internationell konkurrens. Andelen sysselsatta i internationella företag inom tjänstesektorn har ökat kraftigt under den studerade perioden. Ökningen inom ”Transport och kommunikation” har varit särskilt kraftig mellan 1993 och 1998, men har därefter minskat. En förklaring till minskningen är tekniska förändringar som medfört neddragningar av personal inom posten. Andelen sysselsatta i internationella företag är låg inom ”Utbildning, vård och omsorg” relativt andra branscher, vilket är naturligt då en stor del av branschen tillhör offentlig sektor. Däremot har andelen sysselsatta i internationella företag ökat kraftigt inom denna bransch över tiden. Totalt har globaliseringen ökat inom samtliga branscher både inom tillverkningsindustrin och tjänstesektorn mellan 1993 och 2003.

Diagram 3.3 Andel sysselsatta i internationella företag fördelade på bransch 1993, 1998 och 2003

Procent av sysselsatta i branschen



[A-C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E-F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-; värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G-H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J-K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M-O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Källa: Internationella företag, ITPS.

En slutsats med ledning av Diagram 3.3 och Diagram 3.2 är att andelen sysselsatta i internationella företag har ökat mest inom näringarna ”Transport och kommunikation” samt ”Finansiella och övriga företagstjänster” 1993–1998. Därefter har andelen sysselsatta minskat inom ”Transport och kommunikation”. Utvecklingen av handeln med varor och tjänster har också minskat något inom denna bransch. Handeln inom finansiella verksamheter och övriga företagstjänster har däremot ökat. En kraftig relativ ökning i andelen sysselsatta i internationella företag syns i branschen ”Utbildning, vård och omsorg”. Denna bransch är dock i relativa termer mycket liten i näringslivet, eftersom huvuddelen av verksamheten utgörs av offentlig verksamhet. Att andelen syssel-

satta i internationella företag hänger troligen samman med den kraftiga ökningen av sysselsättningen i branschen i näringslivet som noterades i kapitel 2.

3.5 Slutsatser

Av statistiken visar det sig att tjänstesektorn har ökat relativt mer än tillverkningsindustrin, både i termer av handel med varor och tjänster samt andelen sysselsatta i internationella företag, men från en mycket lägre nivå. Tillverkningsindustrin är fortfarande mer globaliserad än tjänstesektorn.⁵⁸

I detta avsnitt har vi definierat två mått på globalisering som används senare i rapporten. Globalisering är ett begrepp som syftar på komplexa samband mellan handel och direktinvesteringar samt även ekonomiska transaktioner mellan företag i samma koncern. Det finns ingen vedertagen definition, men här har beräkningarna inriktats på att mäta handelns respektive direktinvesteringarnas omfattning. Måtten som använts är utrikeshandelskvoten (exportens och importens andel av förädlingsvärdet) och andelen sysselsatta i internationella företag.

Dessa mått visar att globaliseringen ökat relativt kraftigt under de senaste 15 åren. Traditionellt har tjänstesektorn ansetts som en sektor skyddad från internationell konkurrens, ett förhållande som enligt de här använda indikatorerna håller på att förändras. Ökningen har varit relativt kraftigare i tjänstesektorn än i tillverkningsindustrin, men industrin har sedan lång tid haft en mer omfattande globalisering. I nästa kapitel kommer vi bland annat att studera sambandet mellan den ökade globaliseringen och sysselsättningsdynamiken på branschnivå i näringslivet.

⁵⁸ Ökningen av handel och direktinvesteringar inom tjänstesektorn är sannolikt en följd av liberaliseringen av regler och lagar i Sverige 1989-1993, exempelvis valutaavreglering, avreglering av finansiell verksamhet, utländska företagsförvärv och telekommunikationer samt slopat brevmonopol. Omreglering av elmarknaden ägde rum 1996, vilket kan ha bidragit till ökningen inom elförsörjning mellan 1998-2003. Den tekniska utvecklingen har samtidigt ökat möjligheterna till internationell handel och direktinvesteringar.

4 Sysselsättningsdynamik på branschnivå

Arbetskraftens förflyttning mellan företag och branscher är en nödvändig förutsättning för att upprätthålla en effektiv resursfördelning i en föränderlig verklighet. Sysselsättningsdynamik och strukturomvandling leder ofta till högre inkomster, både på individuell och samhällelig nivå. Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är betydande, kontinuerlig och bestående. Nästan 30 procent av de sysselsatta byter arbetsgivare eller arbetsställe varje år.⁵⁹ Mellan 200 000 och 300 000 arbetstillfällen, mellan 10 och 15 procent av alla arbetstillfällen, tillkommer varje år och ungefär lika många försvinner. I detta kapitel studeras sysselsättningsdynamiken, dvs. nyskapade och försvunna arbetstillfällen, i olika branscher.⁶⁰

Arbetskraft flyttar från krympande och nedlagda arbetsställen till växande och nya arbetsställen såväl inom branscher som mellan branscher. När arbetskraft flyttar mellan branscher kallas den totala förändringen strukturomvandling. Men arbetskraftsrörlighet förekommer även inom branscher, då nya och växande företag skapar nya arbetstillfällen, och krympande och nedlagda företag innebär färre arbetstillfällen. Den process där arbetstillfällen skapas och försvinner kallar vi här sysselsättningsdynamik. Sysselsättningsdynamik förekommer inom alla branscher under alla år och beror på förändrat arbetskraftsbehov på företag och arbetsställen.

Sysselsättningsdynamik behöver inte leda till strukturomvandling. Det är fullt möjligt att ett stort antal arbetstillfällen skapas och försvinner på arbetsställenivå utan att den underliggande sysselsättningsstrukturen förändras. Detta sker till

⁵⁹ LOUISE, SCB, Egna uttag på olika årgångar mellan 1993 och 2003.

⁶⁰ Sysselsättningsdynamiken definieras som bruttosumman av antalet nyskapade arbetstillfällen och antalet försvunna arbetstillfällen, se faktaruta 1.1.

exempel då lönsamma företag växer och ökar antalet anställda, medan mindre lönsamma företag minskar antalet anställda. Om arbetsstället rekryterar en ny person som ersätter den som har slutat, så att antalet sysselsatta inte förändras, är detta byte en del av rörligheten på arbetsmarknaden, men inte en del av sysselsättningsdynamiken som den definieras här. Sysselsättningsdynamiken är alltså ett bruttomått, summan av skapade och försvunna arbetstillfällen, på arbetsställenivå. På individnivå inkluderas inte omflyttningar som inte resulterar i förändringar i antalet sysselsatta på arbetsställenivå.⁶¹

Den totala sysselsättningen i branschen bestäms bl.a. av faktorer som efterfrågan, produktionsteknologi och möjligheten att bedriva internationell handel. Sådana faktorer påverkar även fördelningen av sysselsättningen inom branschen, oavsett om den totala sysselsättningen i branschen ökar eller minskar. Sysselsättningsdynamiken kan ge upphov till kostnader för individen och för samhället i form av arbetslöshet, omställnings- och omskolningskostnader, eller försämrade löneutveckling. Således är sysselsättningsdynamiken en möjlig källa till omställningskostnader; i vilken mån den ger upphov till faktiska kostnader för individen och samhället beror på hur snabbt omställningen sker och vad omställningen innebär för individen. Detta kommer att behandlas i senare kapitel.

Kapitlet inleds med en beskrivning av den totala sysselsättningsdynamiken i den svenska ekonomin mellan 1986 och 2004. Därefter följer en översikt över sysselsättningsdynamik på branschnivå och i olika regiontyper. Därefter diskuteras vad som påverkar sysselsättningsdynamiken på branschnivå och slutligen studeras hur konkurrens och globalisering påverkade sysselsättningsdynamiken år 2003/2004 på detaljerad branschnivå. Kapitlet avslutas med sammanfattande slutsatser.

⁶¹ Detta kan ses som frivillig rörlighet eller överskottsrörlighet.

4.1 Sysselsättningsdynamik 1986–2004

Ett stort antal sysselsättningstillfällen skapas och försvinner varje år. Internationell forskning visar att sysselsättningsdynamiken är relativt konstant över tiden och mellan länder, mellan 20 och 30 procent av sysselsättningen.⁶² Bland de etablerade resultaten återfinns att:

- Ett stort antal sysselsättningstillfällen skapas och försvinner varje år oavsett konjunkturläge.
- Antalet skapade och antalet försvunna arbetstillfällen är negativt korrelerade, men de är inte synkroniserade i tiden. Därför finns inte ett tydligt konjunktorellt mönster i sysselsättningsdynamiken över tiden.
- Sysselsättningsdynamik är ett permanent fenomen. Omfattningen kan inte förklaras av tillfälliga förändringar i arbetskraftsefterfrågan, till exempel enstaka stora neddragningar eller nedläggningar.

I Diagram 4.1 visas hur många arbetstillfällen som skapats och försvunnit i näringslivet under perioden 1986 – 2004. Normalt omfattas mellan 10 och 15 procent av de sysselsatta av neddragningar och nedläggningar varje år, och ungefär lika många arbetstillfällen skapas i nya och växande arbetsställen. Sysselsättningsdynamiken, mätt som antalet skapade och försvunna arbetstillfällen i relation till den totala sysselsättningen, varierar mellan 20 och 30 procent varje år. År 2003/2004, som kommer att studeras närmare i denna bilaga, ligger sysselsättningsdynamiken något under 25 procent.

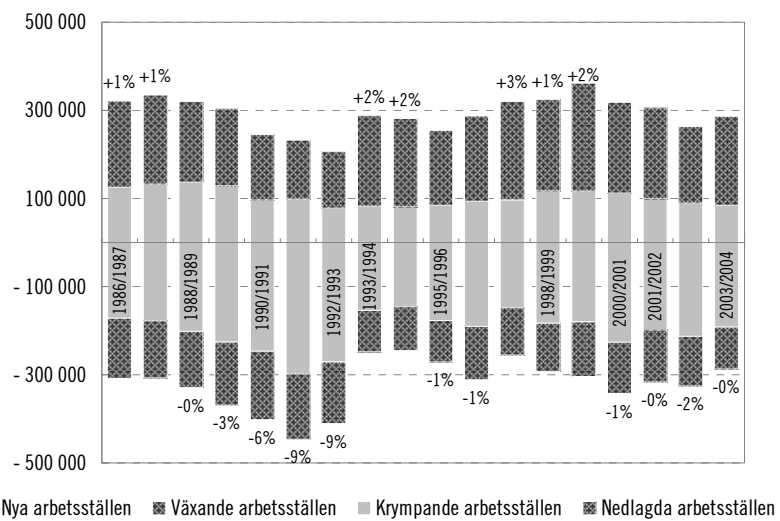
Sysselsättningsdynamiken uppvisar inget speciellt konjunktorellt mönster, men fler arbetstillfällen skapas och färre försvinner under högkonjunktur, och färre arbetstillfällen skapas och färre försvinner under lågkonjunktur, vilket leder till att sysselsättningen sammantaget ökar i högkonjunktur och minskar under lågkonjunktur. Ett par år under den kraftiga lågkonjunkturen i början av 1990-talet minskade antalet arbetstillfällen med nästan 10 procent per år. Ökningstakten i sysselsättningen under perioden efter 1993 har varit betydligt långsammare än den kraftiga minskningen under lågkonjunkturåren i början av 1990-talet.

⁶² Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999], Gómez-Salvador, R. m.fl. [2004]. Konjunktorella mönster och bestämningsfaktorer diskuteras i t.ex. Klein, M. m.fl. [2003].

Övriga år har sysselsättningen omväxlande växt och krympt med mellan 1 och 3 procent per år. Sysselsättningen i näringslivet var år 2004 tillbaka på ungefär samma nivå som 1989.

Antalet arbetstillfällen som skapas och försvinner i existerande företag varierar mer än antalet arbetstillfällen som skapas och försvinner i nya och nedlagda företag. Detta innebär att huvuddelen av den konjunkturella variationen i sysselsättningsdynamik beror på sysselsättningsförändringar i existerande företag, men att nivån på sysselsättningsdynamiken i en bransch eller region i stor utsträckning beror på nyföretagandet och antalet företagsnedläggningar i branschen eller regionen.

Diagram 4.1 Sysselsättningsdynamik i näringslivet 1986–2004, antalet sysselsatta och årlig nettoförändring i sysselsättning



Anm.: Procenttal ovanför eller under stapel anger den totala sysselsättningens årsvisa förändring.

Källor: RAMS och FAD, SCB.

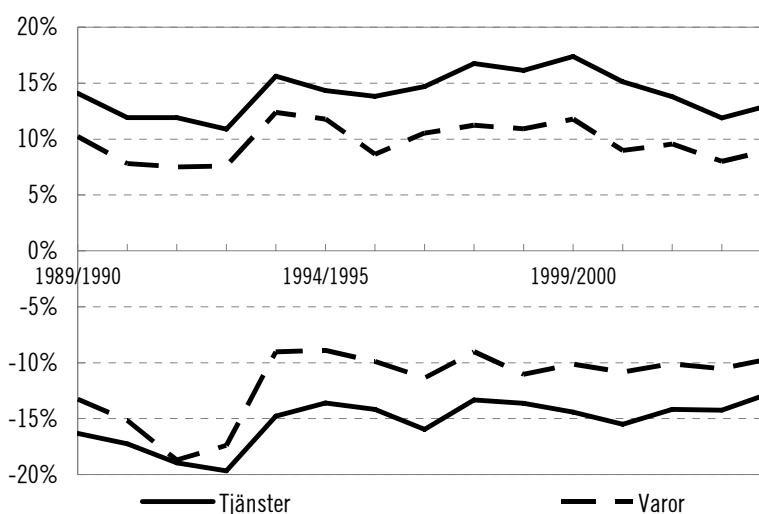
4.1.1 Sysselsättningsdynamik på branschnivå

Sysselsättningsdynamiken varierar inte bara mellan år, utan också mellan sektorer och branscher. Variationen i sysselsättningsdynamik är i allmänhet större mellan branscher än mellan år.⁶³ Denna variation mellan branscher beror i stor utsträckning på skillnader i villkor och förhållanden inom branscherna. I detta avsnitt beskrivs skillnader i sysselsättningsdynamik mellan branscher över tiden.

Sysselsättningsdynamiken – både andelen skapade och andelen försvunna arbetstillfällen – är generellt högre i tjänsteproducerande näringar än i varuproducerande näringar. Detta illustreras i Diagram 4.2, som visar andelen skapade och försvunna arbetstillfällen i relation till sysselsättningen uppdelad mellan varu- och tjänstesektorn. Både antalet skapade och antalet försvunna arbetstillfällen är större i tjänstesektorn varje år under hela perioden 1989 till 2004. Det finns därför anledning att tro att det finns underliggande faktorer på branschnivå som förklarar dessa skillnader i sysselsättningsdynamik.

⁶³ Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999], gäller även de svenska data som används i denna bilaga.

Diagram 4.2 Skapade och försvunna arbetstillfällen i varu- och tjänstesektorn 1989–2004



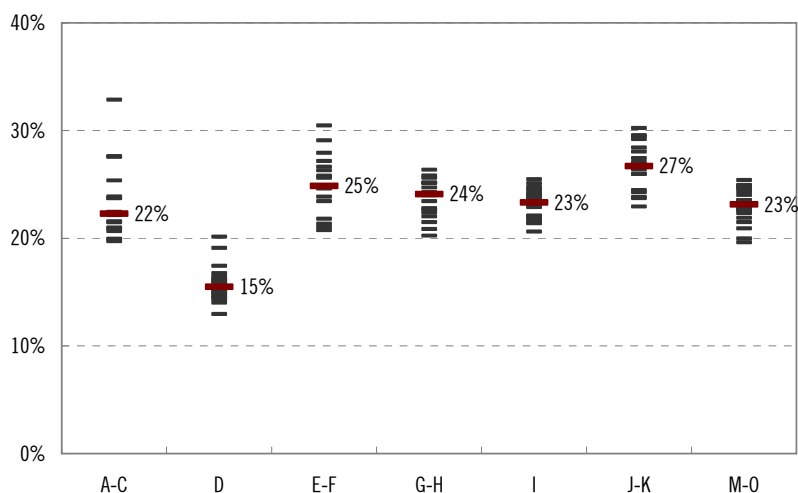
Källor: RAMS och FAD, SCB.

En orsak till den höga sysselsättningsdynamiken i tjänstesektorn kan vara att den genomsnittliga kapitalintensiteten är lägre i tjänstesektorn än i varusektorn. Att skapa ett arbetstillfälle kräver därför en mindre kapitalinsats än ytterligare ett arbetstillfälle i t.ex. tillverkningsindustrin (som är en del av varusektorn). Eftersom kapitalinsatsen är högre för varje arbetstillfälle i varusektorn, är det också förknippat med mer kostnader att arbetstillfället försvinner, eftersom kapacitetsutnyttjandet hos realkapitalet minskar utan att de fasta kostnaderna minskar – arbetskraft är alltså en mindre rörlig produktionsfaktor i industrin än i tjänstesektorn. Kapitalintensiteten är också i viss mån kopplad till högre rekryterings- och avskedskostnader, eftersom den nyanställda måste lära sig det specifika företagets produktionsteknik.⁶⁴ Skillnader i sysselsättningsdynamik mellan branscher beror på fler faktorer än kapitalintensitet. Frekvensen av nyföretagande, nivån på konkurrensen och globaliseringen inverkar också på sysselsättningsdynamiken, vilket behandlas senare i kapitlet.

⁶⁴ Smith, S. [2006], kapitel 2.

Även vid en finare uppdelning på branschnivå uppkommer samma mönster – att sysselsättningsdynamiken varierar inte bara år från år, utan också mellan branscher. I Diagram 4.3 visas hur sysselsättningsdynamiken varierat under perioden 1989–2004 uppdelat på en mer detaljerad nivå än varu- och tjänstesektorn. Varje svart streck motsvarar sysselsättningsdynamiken ett år, och den kraftigare markeringen är medianen för perioden. I Diagram 4.3 märks att sysselsättningsdynamiken är lägst inom "Tillverkningsindustrin", vilket är den enda bransch där dynamiken under medianåret ligger under 20 procent. Den högsta dynamiken finns inom den kraftigt expanderande sektorn "Finansiella och övriga företagstjänster", men även de andra tjänstenäringarna har hög sysselsättningsdynamik. Sysselsättningsdynamiken är också hög inom "Byggindustri", som är mycket konjunkturberoende, och karakteriseras av många små och nya företag.

Diagram 4.3 Sysselsättningsdynamik på branschnivå 1989–2004



[A–C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E–F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-, värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G–H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J–K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M–O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Anm.: Den fetare markeringen och siffrorna anger medianvärdet under perioden.

Källor: RAMS och FAD, SCB.

Dynamiken i sig säger dock ingenting om strukturomvandlingen eller sysselsättningsförändringen på branschnivå. Den kraftigt expanderande branschen ”Finansiella och övriga företagstjänster”, där sysselsättningen ökat med 70 procent mellan 1989 och 2004, har i och för sig den högsta sysselsättningsdynamiken. Samtidigt har sysselsättningen i de ”Primära näringarna” minskat med 50 procent, medan sysselsättningsdynamiken i branschen är lägre än samtliga branscher förutom ”Tillverkningsindustrin”. Branschen ”Handel, hotell och restaurang” har hög sysselsättningsdynamik, men en relativt måttlig sysselsättningsökning på 3 procent under perioden.

Variationen i sysselsättningsdynamik kan ses som ett mått på konjunkturkänsligheten i sysselsättningen i branschen. Den högsta

variationen i sysselsättningsdynamik finns i de ”Primära näringarna”, och den nästa högsta variationen i ”Byggindustrin”, vilket antyder att dessa branscher är de mest konjunkturkänsliga. Den lägsta variationen i sysselsättningsdynamik mellan åren finns i branschen ”Transport och kommunikation”, vilket antyder att sysselsättningen i branschen inte är speciellt konjunkturkänslig.⁶⁵

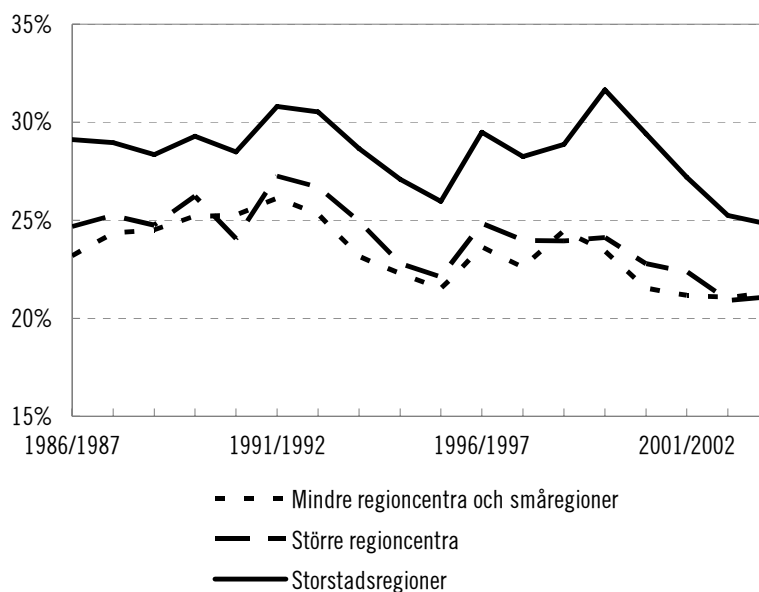
Variationen i sysselsättningsdynamik mellan branscher beror alltså i stor utsträckning på förhållanden inom branschen. Tidigare nämndes att kapitalintensiteten i branschen är av betydelse för sysselsättningsdynamikens omfattning. Det finns även andra branschförhållanden som påverkar sysselsättningsdynamiken, till exempel nivån på den nationella konkurrensen, nyföretagandet i branschen och branschens globalisering. Vilken inverkan faktorer som kapitalintensitet, nyföretagande och nationell och internationell konkurrens har på sysselsättningsdynamiken diskuteras senare i detta kapitel.

4.1.2 Sysselsättningsdynamik på regional nivå

Det finns även skillnader i sysselsättningsdynamiken på regional nivå. I allmänhet både skapas och försvinner fler arbetstillfällen i storstadsregioner än i mindre regioner. Skillnaden mellan större regioncentra och mindre regioncentra tillsammans med småregioner är mindre än skillnaden mellan storstadsregioner och övriga regioner.

⁶⁵ Variationen i sysselsättningsdynamik mellan de högt internationaliserade branscherna primära näringar och tillverkningsindustrin kan bero på olika grad av känslighet för variationer i den internationella prisnivån. Eftersom de primära näringarna är råvarubaserade, kan variationer i prisnivå slå ut särskilt små arbetsställen i de primära näringarna. Vi har dock inte kontrollerat den konjunkturrella variationen i de primära näringarna kontra råvaruberoende branscher inom tillverkningsindustrin.

Diagram 4.4 Sysselsättningsdynamik fördelad på regiontyp 1986/1987–2003/2004



Källor: RAMS och FAD, SCB.

Alla regiontyper följer samma konjunkturella mönster, även om det förefaller som regiontyperna har lite olika periodisering i konjunkturcykeln. För småregioner tycks topparna och bottarna i sysselsättningsdynamiken ske lite tidigare i tiden än i storstadsregioner. Variationerna i sysselsättningsdynamik är överlag lägre i större regioncentra. Skillnaderna i sysselsättningsdynamik mellan regiontyper beror i viss utsträckning på skillnader i branschammansättning och frekvensen av nyföretagande i regionen. Sysselsättningsdynamiken är dock högre på branschnivå i storstadsregioner, efter kontroll för kapitalintensitet, branschammansättning och övriga konkurrensvariabler, som till exempel nyföretagande i branschen.⁶⁶ Davidsson m.fl. (1994) noterar att nyföretagandet varierar mellan regioner, och att denna variation i stort förklaras av demografiska variabler i regionerna. Regionala skillnader i neddragningar kommer att studeras närmare i kapitel 5.

⁶⁶ Se Appendix B.

4.2 Vad påverkar sysselsättningsdynamiken på branschnivå?

Tidigare i detta kapitel konstaterades att sysselsättningsdynamiken varierar mellan branscher och att denna variation var större än variationen i sysselsättningsdynamik mellan åren inom samma bransch. Kapitalintensitet i branschen, nyföretagande och globalisering framlades som möjliga förklaringar till skillnaden i sysselsättningsdynamik mellan branscher. I detta avsnitt diskuteras faktorer som kan tänkas ha betydelsen för sysselsättningsdynamiken på branschnivå.

Den totala efterfrågan på arbetskraft i en bransch antas beror på pris och efterfrågan på de varor eller tjänster som produceras, den produktionsteknologi som används samt graden av konkurrens i branschen. Sysselsättningsdynamiken beror, förutom på i vilken utsträckning ovanstående förhållanden förändras, också på hur konkurrensen leder till att vissa företag vinner marknadsandelar och växer, medan andra företag förlorar marknadsandelar och krymper.

Teknologins betydelse

En bransch består av ett antal företag av olika storlekar och med olika produktionsteknologi. Under fullständig konkurrens skulle branschen bestå av n identiska företag eller arbetsställen, vars storlek beror på den optimala produktionsteknologin.⁶⁷ I praktiken varierar produktionsteknologin mellan företag, eftersom det inte alltid är en optimal företagsekonomisk strategi att alltid ha den bästa teknologin.⁶⁸ Variationer i produktionsteknologi och produktionskostnader mellan företag kan också uppstå som företagsspecifika kostnadschocker⁶⁹ eller vara en okänd produktivitetfaktor som skiljer sig mellan företag.⁷⁰ Om företagen med den bästa teknologin och därmed de lägsta kostnaderna inte kan producera tillräckligt för att tillfredsställa efterfrågan vid det rådande priset, finns det utrymme för företag med en mer kostsam teknologi på marknaden. Även takten i den tekniska utvecklingen kan påverka sysselsättningsdynamiken genom att skillnaden mellan

⁶⁷ Se till exempel Martin, S. [2002].

⁶⁸ Schuette, H. [1994].

⁶⁹ Hopenhayn, H. [1992]

⁷⁰ Jovanovic, B. [1982] eller Ericson, R. & Pakes, A. [1998].

de mest produktiva och de minst produktiva företagen ökar med i vilken takt de introducerar ny produktionsteknologi.⁷¹

Produktionsteknologi och därigenom produktionskostnader är därför av central betydelse för sannolikheten att ett företag överlever. En potentiell källa till sysselsättningsdynamik är alltså spridning i lönsamhet mellan företag verksamma i samma bransch. I branscher där det råder stor spridning i lönsamhet mellan företag finns stort utrymme för rörlighet mellan arbetsställen i samma bransch. Företag med hög lönsamhet bör växa och vinna marknadsandelar på bekostnad av mindre lönsamma företag, som gör neddragningar eller lägger ned verksamheten. I branscher med fri etableringsrätt är marknaden mer eller mindre konstant under sådan förändring som syftar till förbättrad konkurrenskraft, allt eftersom ny information, ny teknologi, nya marknadsluckor eller andra förhållanden förändrar förutsättningarna för företagen.

Marknadsstruktur och nyföretagande

Marknadens struktur med avseende på små och stora företag kan ge en indikation på hur stabil marknaden är. I branscher där produktionen är koncentrerad till färre och större företag är det troligt att sysselsättningsdynamiken är lägre. Marknadskoncentrationen kan potentiellt fungera som etableringshinder för nya företag, men det är också troligt att marknaden är uppdelad mellan de stora aktörerna, och att dessa marknadsandelar är mycket trögrörliga.⁷² Å andra sidan kan en koncentrerad marknad ha ett stort antal marginella aktörer, som genom att göra snabba in- och utträden på marknaden utnyttjar marknadsluckor som inte täcks av de stora aktörerna.⁷³ Det finns alltså ingen given förväntad inverkan av marknadskoncentration på sysselsättningsdynamiken.

Andelen anställda i nya företag inom branschen är ett mått på företagsdynamiken och marknadsstrukturen. Ett återkommande resultat i forskningen är att sysselsättningsdynamiken är korrelerad med arbetsställets ålder och storlek, att sysselsättningsdynamiken minskar med arbetsställets storlek och ålder, och att nyföretagandet och företagsdynamiken är av stor betydelse för sysselsättningsdynamiken.⁷⁴ Detta kan ses som en aspekt på

⁷¹ Jovanovic, B & Tse, C. [2006].

⁷² Antelius, J. & Lundberg, L. [2003] finner stöd för denna hypotes.

⁷³ Porter, M. [1979].

⁷⁴ Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999], Haltiwanger, J. m.fl. [2006].

konkurrensen i branschen: ett högt nyföretagande antyder att det finns utrymme för nya aktörer att utnyttja i branschen.⁷⁵ Det är också i allmänhet större spridning i produktivitet mellan nya företag än mellan äldre företag och företagsöverlevnaden är också lägre bland nya företag än bland etablerade företag. Nyföretagande genererar också sysselsättningsdynamik genom ett positivt samband mellan nyföretagandet och företagsnedläggningar; många nya företag och arbetsställen lägger ned verksamheten ganska snart efter start. Denna självförstärkande process gör att sysselsättningsdynamiken blir hög i branscher med högt nyföretagande.⁷⁶

Kapitalintensitet

Kapitalintensiteten i produktionen inom branschen kan också ha betydelse för skillnader i sysselsättningsdynamik mellan branscher. Att sysselsättningsdynamiken är negativt korrelerad med branschens kapitalintensitet är en vanligt förekommande observation.⁷⁷ I branscher med hög kapitalintensitet per sysselsatt är det relativt kostsamt att starta nya arbetsställen, vilket kan fungera som ett hinder för nyföretagande i branschen. Kapitalbehovet kan också låsa in företag och arbetsställen i storleksklasser, genom att introducera trösklar, som innebär att arbetskraft är en mindre rörlig produktionsfaktor. En hög kapitalintensitet kan också innebära höga rekryterings- och inskolningskostnader, vilket dämpar svängningarna i arbetskraftsefterfrågan.⁷⁸ Det kan till exempel innebära att stora investeringar behövs för att öka sysselsättningen, eller att stora fasta kostnader för realkapital måste bäras om sysselsättningen minskar. Kapitalstockens inverkan på sysselsättningsdynamiken beror på den underliggande produktions teknologin, framför allt på i vilken utsträckning det är möjligt att substituera mellan produktionsfaktorerna kapital och arbetskraft.

⁷⁵ Vandenbussche & Konings (1998) använder antalet företag som proxy för nationell och internationell konkurrens och finner att en ökad konkurrens leder till lägre sysselsättningsdynamik på företagsnivå.

⁷⁶ Geroski, P.A. [1995], för svenska förhållanden se till exempel Andersson, L.F. [2007].

⁷⁷ Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1992, 1999], Davis, S.J. m.fl. [1998], Gómez-Salvador, R. m.fl. [2004].

⁷⁸ Smith, S. [2006] (kapitel 2).

Produktens livscykel och arbetskraftens utbildningsnivå

I branscher som är i tidiga eller sena stadier i produktens livscykel kan också ha en inverkan på sysselsättningsdynamiken.⁷⁹ Det går inte att direkt observera i vilket stadium av produktcykeln som en vara befinner sig, eller ens i vilka branscher där varor och tjänster utvecklas snabbt. Däremot noterar t.ex. Baldwin (2000) att arbetskraftens sammansättning med avseende på utbildningsnivå är korrelerad med i vilket skede av produktcykeln branschen befinner sig. Marknader som befinner sig i utvecklingskedet av produktcykeln tenderar att sysselsätta en större andel med högre utbildning, än marknader där produkter och produktionsmetoder är mognare och mer utvecklade.

Strukturumvandling innebär omfördelning mellan branscher

En annan källa till sysselsättningsdynamik är strukturumvandlingen, alltså sysselsättningens omfördelning mellan branscher. Om sysselsättningen trendmässigt ökar eller minskar kraftigt, kan man förvänta sig högre rörlighet än om sysselsättningen i branschen är relativt oförändrad. Denna typ av dynamik beror på ändrade efterfrågeförhållanden i ekonomin. Detta innebär också att den är en följd av såväl förändringar i inhemsk efterfrågan, teknisk utveckling och förändringar i internationella handelsmönster.

Ökad globalisering och behov av omställningar

Effekten av ökad globalisering på sysselsättningsdynamiken är inte entydig och enkel. En öppen bransch med hög grad av internationell handel kan ha lägre kortsiktiga prisvariationer som föranleder sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå, vilket skulle betyda att mer globaliserade branscher har lägre sysselsättningsdynamik än branscher som är mindre öppna för internationell konkurrens. Detta stämmer både med resultaten här och med tidigare forskning över svenska förhållanden: Andersson m.fl. (2000) finner att sysselsättningsdynamiken i tillverkningsindustrin är högre i branscher med många små företag, låg vinstmarginal och hög importpenetration. Antelius & Lundberg (2003) studerar effekten av öppenhet och handel på sysselsättnings-

⁷⁹ Agrawal, R. & Gort, M. [1996].

dynamiken i den svenska ekonomin och finner att exportintensiteten i en bransch är negativt korrelerad med sysselsättningsdynamiken. Liknande resultat finns även i resultat från andra länder.⁸⁰

Internationella företag och graden av internationellt ägande i näringslivet kan påverka sysselsättningsdynamiken genom att internationella företag har ett annat beteende än nationella företag. Internationella företag har större möjligheter att förändra sysselsättningen i ett land utan att den totala produktionen förändras. Av denna anledning kan sysselsättningen i internationella företag vara mer känslig för löne-, pris- och växelkursförändringar än i nationella företag.⁸¹ Internationella företag kan också förändra sysselsättningens sammansättning med avseende på t.ex. arbetskraftens utbildningsnivå mellan länder, vilket kan leda till att sysselsättningsdynamiken är högre i branscher med en stor andel sysselsatta i internationella företag.⁸²

Omställningstrycket i ekonomin beror inte bara på globaliseringens nivå, utan även kanske i än högre grad på förändringen i globaliseringen. Denna förändring kan bl.a. bero på avregleringar, undanröjande av handelshinder, transportkostnader och teknisk utveckling som ökar möjligheterna att idka internationell handel med varor och tjänster. Sådana faktorer kan plötsligt förändra förutsättningarna för enskilda branscher, och därigenom påverka sysselsättningsdynamiken i branschen under en period efter händelsen, när ekonomin rör sig från en produktionsstruktur till en annan. De senaste årens utveckling med en ökad globalisering i tjänstesektorn är ett exempel på denna utveckling.

4.3 Sysselsättningsdynamik på branschnivå 2003/2004

I detta avsnitt fördjupas analysen, genom att vi studerar sysselsättningsdynamik på en mer detaljerad nivå än de breda branschgrupper som redovisades tidigare. Vi försöker också isolera och uppskatta effekten av hur branschens företagssammansättning

⁸⁰ Bingley, P. m.fl [1999] och Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999].

⁸¹ Ett internationellt företag kan ses som ett flerarbetsställe företag, se diskussion i avsnitt 5.5.

⁸² Se t.ex. Hansson [2005] eller Hansson m.fl. [2007].

och konkurrensförhållanden påverkar sysselsättningsdynamiken i branschen.

Eftersom fokus är på de strukturella faktorerna, bortser vi från den konjunkturella variationen. De strukturella faktorer som antas inverka på sysselsättningsdynamiken förändras mycket långsamt i jämförelse med konjunkturella faktorer. I detta avsnitt studeras hur konkurrensfaktorer inverkade på sysselsättningsdynamiken 2003/2004. Dessa år är varken extrema hög- eller lågkonjunkturår; BNP-tillväxt, arbetslöshet och sysselsättningsdynamik under dessa år är nära genomsnittet för perioden efter 1995. Valet av år beror på tillgängligheten till data avseende samtliga de aspekter som studeras i denna bilaga, och året 2003/2004 studeras närmare genomgående i bilagans empiriska delar.

I och med att enbart ett år studeras, bortser vi från konjunkturella variationer som kan påverka sysselsättningsdynamiken. Här analyseras om våra indikatorer på konkurrens, och då särskilt indikatorerna på globalisering, handelskvoten och andelen sysselsatta i internationella företag, leder till högre eller lägre sysselsättningsdynamik. Fokus är på variationen i sysselsättningsdynamik mellan branscher snarare än årliga variationer i sysselsättningsdynamik inom branscher. Det valda angreppssättet innebär att vi bortser från konjunkturella variationer i sysselsättningsdynamik⁸³ och effekten av den teknologiska utvecklingen på sysselsättningsdynamiken.⁸⁴ För att undersöka stabiliteten i resultaten har vi genomfört analysen för andra år (1998/1999 och 2001/2002), med i stort sett liknande resultat.⁸⁵

Näringslivet är här uppdelat i 45 branscher, 24 varuproducerande branscher och 21 tjänsteproducerande branscher. En närmare presentation av vad som ingår i näringslivet finns i Appendix A, och en närmare presentation av data finns i Appendix B.⁸⁶

⁸³ Davis & Haltiwanger (1992), Boeri (1996) och Andersson, m.fl (2000) behandlar konjunkturella faktorer och sysselsättningsdynamik. Antelius & Lundberg (2003) fokuserar på konkurrensfaktorer, och beaktar konjunkturförhållanden genom årsspecifika dummies, som antar att konjunkturer påverkar alla branscher på liknande sätt.

⁸⁴ Jovanovic, B. & Tse, C. [2006]

⁸⁵ På grund av bristande tillgänglighet till data är dessa jämförande analyser inte helt identiska med formuleringen här. Perioden för vilken förändringen i globalisering beräknas på är kortare: 5 respektive 7 år.

⁸⁶ Vissa små branscher slås ihop, tillgängliga data täcker inte samtliga branscher och SNI 37 (Övrig tillverkningsindustri DN) exkluderas då sysselsättningen i denna bransch domineras av Samhall.

4.3.1 Konkurrens och sysselsättningsdynamik

Sysselsättningsdynamiken mäts som antalet nya arbetstillfällen plus antalet försvunna arbetstillfällen i förhållande till sysselsättningen i branschen. Variationen i sysselsättningsdynamik mellan branscher antas bero på konkurrensförhållanden inom branschen, strukturella förändringar mellan branscher, kapitalintensiteten och globalisering, i enlighet med diskussionen tidigare. Nedan redogörs kort för de indikatorer som används för att mäta olika aspekter av konkurrens på branschnivå.

Spridningen i storlek och produktivitet mellan företag i en bransch är en faktor som antas inverka på sysselsättningsdynamiken. För att mäta dessa faktorer använder vi två mått: andel sysselsatta i små företag (färre än 50 anställda) i branschen och Herfindahlindex, som är ett mått på hur koncentrerad produktionen är.⁸⁷ Även nyföretagandet är en viktig faktor för sysselsättningsdynamiken, och här mäts nyföretagandet som andelen sysselsatta i branschen som arbetar på arbetsställen som är yngre än 3 år.

Kapitalintensitet och kapitalavkastning antogs också inverka på sysselsättningsdynamiken. Det är mer kostsamt att öka eller minska sysselsättningen i branscher där kapitalintensiteten är hög, jämfört med branscher där kapitalintensiteten är låg. Kapitalintensiteten i branschen mäts som kapitalstockens storlek i branschen genom det totala antalet sysselsatta. Kapitalavkastning är den andel av förädlingsvärdet i branschen som inte utgörs av lönekostnader.

Branschen stadium i produktcykeln mäts med andelen sysselsatta i branschen med eftergymnasial utbildning, ett mått som föreslås av Baldwin (2000). Den strukturellmässiga trenden i sysselsättningen mäts som absolutvärdet av sysselsättningsförändringen i branschen mellan 1993 och 2003.

I Tabell 4.1 finns deskriptiv statistik för de variabler som används i analysen. Variablerna presenteras närmare i Appendix B.

Den genomsnittliga sysselsättningsdynamiken är drygt 20 procent och, som vi noterat tidigare, är sysselsättningsdynamiken högre inom tjänstesektorn än inom den varuproducerande sektorn. Herfindahlindex, som mäter marknadskoncentrationen, är högre i varuproducerande branscher än i tjänsteproducerande branscher. Arbetsställena och företagen är i genomsnitt större i industrin än i tjänstesektorn, bland annat som

⁸⁷ Se t.ex. Martin, S. [2002] och Appendix B.

en följd av kapitalintensiteten i branschen, vilket leder till högre produktionskoncentration. Andelen sysselsatta på små arbetsställen med mindre än 50 anställda är ett alternativt mått på marknadskoncentration. Sammantaget är det en stor del av de sysselsatta - nästan hälften – arbetar på arbetsställen med mindre än 50 anställda. Andelen som arbetar på små arbetsställen är högre i tjänstesektorn än i varuproducerande näringar. Arbetsställena tenderar att vara större i branscher med högre kapitalintensitet, och kapitalintensiteten är lägre i tjänstesektorn än i den varuproducerande sektorn. Det är också ett högre nyföretagande i tjänstesektorn, och nya företag tenderar att vara mindre än existerande företag.

Den genomsnittliga utbildningsnivån är generellt högre i tjänstesektorn; inom Forskning och utveckling (SNI 73) har nästan 80 procent av de sysselsatta eftergymnasial utbildning, tätt följt av branschen Vård (SNI 85) och Utbildning (SNI 80). De varuproducerande branscher som har högst utbildningsnivå är Tillverkning av el- och optikprodukter (SNI 31 och SNI 33) och Kemisk industri (SNI 24), där drygt 40 procent av de sysselsatta har eftergymnasial utbildning.

Tabell 4.1 Deskriptiv statistik, medelvärde för utvalda variabler 2003/2004

Variabler	Varor	Tjänster	Alla branscher
Syssestättningdynamik	16 %	26 %	21 %
Herfindahlindex	0,09	0,05	0,07
Andel syssestättta i små företag	39 %	60 %	49 %
Andel syssestättta i nya företag	4 %	11 %	8 %
Avkastning på kapital	33 %	19 %	26 %
Kapitalintensitet ¹ (Mkr per syssestätt)	1,32	2,78	2,00
Andel syssestättta med högskoleutbildning	22 %	34 %	27 %
Absolutförändring i syssestättning 1993-2003	27 %	37 %	31 %
Handelsknot 2003	50 %	19 %	36 %
Handelsknot 1993	46 %	16 %	32 %
Förändring i handelsknot 1993-2003	27 %	50 %	37 %
Andel syssestättta i internationella företag 2003	60 %	30 %	46 %
Andel syssestättta i internationella företag 1993	53 %	21 %	38 %
Förändring i andelen syssestättta i internationella företag 1993-2003 ²	20 %	635 %	320 %
<i>Antal</i>	<i>24</i>	<i>21</i>	<i>45</i>

¹ Att kapitalstocken är högre i tjänstesektorn än i varusektorn beror på det inkluderade urvalet branscher, och att genomsnittet inte är viktade med syssestättning. Kapitalintensiteten i fastighetsförvaltning är mycket hög, eftersom fastigheter inkluderas i måttet på kapitalstocken. I varusektorn exkluderas branschen el- gas-, värme och vattenförsörjning, som är en mycket kapitalintensiv bransch.

² Höga extremvärden påverkar genomsnittet. Andelen syssestättta i internationella företag i enstaka branscher var mycket låg 1993, vilket gör att relativt små absoluta öknings av antalet syssestättningen (t.ex. från 10 till 50 personer) i internationella företag i branschen leder till relativa öknings på flera hundra procent.

Källor: RAMS, FAD, Nationalräkenskaper, Företagens ekonomi, SCB. Internationella företag, ITPS.

Varuproducerande sektorer är i allmänhet mer kapitalintensiva än tjänsteproducerande näringar, även om undantag finns. Att kapitalstocken per syssestätt förefaller högre i tjänstesektorn än i varusektorn i Tabell 4.1 beror på att den mest kapitalintensiva tjänstenäringen, Fastighetsförvaltning, finns med i data, medan den mest kapitalintensiva varunäringen, El-, gas-, värme- och vattenförsörjning, inte inkluderas i datasetet. Kapitalintensiteten per syssestätt i tjänstesektorn mer än halveras och blir lägre än i varuproducerande näringar om branschen fastighetsförvaltning, som har en stor realkapitalstock i form av permanenta bostäder och andra byggnader, exkluderas.

Globaliseringen mäts med handelskvoten och andelen sysselsatta i internationella företag, vilka presenterades i kapitel 3. Som visades i kapitel 3 är varuproducerande branscher mer globaliserade, i den meningen att handelskvoten och andelen sysselsatta i internationella företag är högre i varuproducerande branscher. Däremot har globaliseringen ökat mer i tjänstebanscher – handeln har ökat med 50 procent i tjänstenäringarna, mot 25 procent i varuproducerande branscher. Andelen sysselsatta i internationella företag har mångdubblats inom flera tjänstebanscher, bl.a. finansiella tjänster (SNI 65-66) fastighetstjänster (SNI 70). Detta leder till att den genomsnittliga ökningen i andelen sysselsatta i internationella företag i tjänstesektorn blir flera hundra procent. Den kraftigaste ökningen finns inom utbildning (SNI 80) och vård och omsorg (SNI 85), där andelen sysselsatta i såväl näringslivet som internationella företag var mycket låg 1989.⁸⁸

I föregående avsnitt framhålls konkurrens, kapitalintensitet, strukturomvandling och globalisering som faktorer som inverkar på sysselsättningsdynamiken. Tidigare diskuteras skillnaderna mellan varuproducerande och tjänsteproducerande branscher i de faktorer som antagits inverka på sysselsättningsdynamiken. Men vi vill även veta hur en enskild faktor inverkar på sysselsättningsdynamiken, om vi håller de övriga faktorerna konstanta. Detta gör vi genom en regression som presenteras utförligare i Appendix B. Resultaten sammanfattas i Tabell 4.2.⁸⁹

⁸⁸ Inom varuproducerande branscher är det endast El-, gas-, värme- och vattenförsörjning (SNI 41) som haft en liknande utveckling. Denna bransch exkluderas dock från analysen, eftersom det inte fanns några internationella företag i branschen 1993.

⁸⁹ Regressionsanalysen är genomförd på ett mycket få observationer, och kan därför vara behäftade med stor osäkerhet. Samma analys har genomförts för andra år, och på regional nivå med liknande resultat.

Tabell 4.2 Sysselsättningsdynamikens förändring vid en procents förändring av bakgrundsfaktorerna*Procent respektive procentenheter*

	Varuproducerande branscher	Tjänsteproducerande branscher
Genomsnittlig sysselsättningsdynamik	16,5%	25,9%
En procents högre andel sysselsatta i nya företag	+0,6*	+0,9*
En procents högre kapitalintensitet per sysselsatt	-0,1*	0,0
En procents högre handelskvot	0,0	-0,2*

* Skillnad statistiskt signifikant, < 5 % risk att säga att ingen skillnad förekommer, trots att skillnad finns.

Anm.: Fullständiga regressionsresultat presenteras i Appendix B, tabell B-3. Beräkningarna är baserade på variabelernas genomsnittliga värde för varuproducerande respektive tjänsteproducerande sektor i tabell 4.1.

Källor: RAMS, FAD, Nationalräkenskaperna, Företagens ekonomi, SCB. Internationella företag, ITPS. Egna beräkningar.

Sysselsättningsdynamiken kopplad till bakgrundsfaktorer

Den genomsnittliga sysselsättningsdynamiken i den varuproducerande sektorn är 16,5 procent, och i den tjänsteproducerande sektorn är sysselsättningsdynamiken 25,9 procent. Om andelen som var sysselsatta i nya företag (yngre än 3 år) skulle öka med en procent i varuproducerande näringar, uppskattar vi att sysselsättningsdynamiken skulle öka med 0,6 procentenheter till 17,1 procent. Om andelen sysselsatta i nya företag ökar med en procent i tjänstesektorn, skattas en ökning av sysselsättningsdynamiken med 0,9 procentenheter, till 26,8 procent. Att nyföretagandet har stor betydelse för sysselsättningsdynamiken är inte oväntat: dels är nyföretagandet viktigt för tillkomsten av arbetstillfällen, dels är överlevnaden hos nya företag låg, vilket innebär att ett stort antal av de skapade arbetstillfällena försvinner ganska snart.⁹⁰

⁹⁰ Företagets ålder och sysselsättningsdynamik diskuteras av t.ex. Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999], Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1992] och Davis, S.J. m.fl. [1998]. Andersson (2007) diskuterar överlevnaden i svenska nystartade företag.

Kapitalintensitet och avkastning på kapital antas också ha inverkan på sysselsättningsdynamiken. En procents ökning av kapitalintensiteten per sysselsatt är förknippad med en minskning av sysselsättningsdynamiken med 0,1 procentenheter i varuproducerande näringar. Kapitalintensiteten verkar inte ha någon statistiskt säkerställd inverkan på sysselsättningsdynamiken i tjänstesektorn.

Globaliseringen har ingen inverkan på sysselsättningsdynamiken för tillverkningsindustrin men en liten effekt för tjänstesektorn. En procents ökning i handelskvoten leder till en minskning av sysselsättningsdynamiken med 0,2 procentenheter i tjänstesektorn, och har ingen statistiskt säkerställd inverkan på sysselsättningsdynamiken i den varuproducerande sektorn. En ökning av andelen sysselsatta i internationella företag med en procentenhet har ingen statistiskt säkerställd inverkan på sysselsättningsdynamiken i den varuproducerande sektorn, men ökar sysselsättningsdynamiken med 0,2 procentenheter i den tjänsteproducerande sektorn. Totalt sett är globaliseringens inverkan på sysselsättningsdynamiken mindre än inverkan av inhemska faktorer som till exempel nyföretagandet.

Dessa resultat är inte spektakulära – att nyföretagande och företagens ålder är av betydelse för sysselsättningsdynamiken noteras som ofta som ”stiliserade resultat”.⁹¹ Den stora betydelsen av nyföretagandet på sysselsättningsdynamiken beror bland annat på att sysselsättningsdynamiken påverkas både av tillkomsten av nya företag och av den låga överlevnaden bland nya företag. Spelar då globaliseringen någon roll för sysselsättningsdynamiken? Globaliseringen är av betydelse för tjänstesektorn, men vi såg tidigare att inhemska faktorer har större inverkan på sysselsättningsdynamiken än globaliseringsfaktorerna. I Tabell 4.3 presenteras resultaten av ett antal test av globaliseringen på sysselsättningsdynamiken.

⁹¹ Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999] och Haltiwanger, J. m.fl. [2006].

Tabell 4.3 Hypotestest: Globaliseringens inverkan på sysselsättningsdynamiken år 2003/2004

Test	Nollhypotes	Varor	Tjänster
1	Globalisering har ingen inverkan	✓	✓
2	Globaliseringens nivå har ingen inverkan		✓
3	Globaliseringens förändring har ingen inverkan	✓	
4	Utrikeshandeln har ingen inverkan	✓	✓
5	Andelen sysselsatta i internationella företag har ingen inverkan		✓

Anm.: ✓ = Hypotesen förkastas med < 5 procents chans att förkasta sann nollhypotes.

Källor: RAMS, FAD, Nationalräkenskaperna, Företagens ekonomi, SCB. Internationella företag, ITPS. Egna beräkningar.

Den första hypotesen (1) är att de valda indikatorerna på öppenhet saknar betydelse för sysselsättningsdynamiken. Denna hypotes kan förkastas och vi drar slutsatsen att förekomst av internationell öppenhet i termer av handeln med varor och tjänster samt andelen sysselsatta i internationella företag har betydelse för sysselsättningsdynamiken inom såväl varu- som tjänstenäringsarna. Den andra hypotesen (2) som testas är att nivån på globaliseringen, mätt som handelskvot och andelen sysselsatta i internationella företag, inte påverkar sysselsättningsdynamiken. Globalisering och särskilt internationell handel antas utjämna priser mellan länder. Det innebär också att priser varierar mindre över tiden inom länder, eftersom plötsliga förändringar i efterfrågan eller produktionskostnader i ett land kan utjämnas med en ökad import eller export.⁹² En högre grad av globalisering skulle då leda till lägre sysselsättningsdynamik. Det är också tänkbart att internationell handel kräver en viss långsiktighet i produktion och planering, särskilt i exportorienterade branscher. Kraftiga årliga förändringar i sysselsättning på arbetsställenivå innebär en kostnad i form av rekryterings- och neddragningskostnader som inte är motiverade mot en längre planeringshorisont. Enligt våra skattningar är sysselsättningsdynamiken lägre i mer globaliserade branscher, men skillnaden är bara statistiskt säkerställd för tjänstesektorn.

Den tredje hypotesen (3) som testas är hur den ökade globaliseringens på lite längre sikt inverkar på sysselsättningsdynamiken. En ökad globalisering i form av ökad importkonkurrens och ökat inslag av internationella företag på marknaden

⁹² Se till exempel Lundberg, L. [2001].

kan leda till ett ökat behov av omställningar på lite längre sikt. Det finns ingen på förhand teoretisk anledning att tro att en ökad globalisering i sig leder till omställningar. Det visar sig dock att ökad globalisering mellan 1993 och 2003 – och då särskilt den ökade handelskvoten – lett till en ökad sysselsättningsdynamik i den varuproducerande sektorn. En möjlig förklaring till detta kan vara högkonjunkturen i exportindustrin efter införandet av flytande växelkurs i slutet av 1992, som lett till behov av omstruktureringar mellan företag och inom branscher i främst tillverkningsindustrin.

Den fjärde hypotesen (4) som testas är att handelns betydelse för sysselsättningsdynamiken. En ökad internationell handelskvot antas leda till lägre sysselsättningsdynamik, enligt samma resonemang som tidigare. Vi kan förkasta hypotesen att handelskvoten inte har betydelse för sysselsättningsdynamiken.

Den femte hypotesen (5) testar betydelsen av andelen sysselsatta i internationella företag för sysselsättningsdynamiken. Eftersom det inte finns någon anledning att a priori anta att internationella företag beter sig annorlunda när det gäller personal och antal arbetstillfällen än nationella företag, förväntar vi oss att vi inte kan förkasta denna hypotes. I den varuproducerande sektorn finner vi att andelen sysselsatta i internationella företag inte har betydelse för sysselsättningsdynamiken, dvs. vi kan inte förkasta nollhypotesen. Inom tjänstesektorn har dock andelen sysselsatta i internationella företag betydelse för sysselsättningsdynamiken, vilket antyder att det finns en skillnad i beteende mellan internationella företag och nationella företag. En orsak kan vara att internationella företag är mer känsliga för pris- och växelkursförändringar och har större möjlighet än nationella företag att förändra produktionsstrukturen på kort sikt. En annan möjlig förklaring är att det har varit en kraftig ökning av internationella företag i tjänstesektorn under den studerade perioden, och många företag kan därför befinna sig i en uppbyggnadsfas, som karaktäriseras av hög arbetsställe- och företagsdynamik.

4.4 Slutsatser

Varje år skapas och försvinner ett stort antal arbeten – motsvarande mellan 20 och 30 procent av de sysselsatta i ekonomin. Det både skapas och försvinner ett stort antal arbeten under såväl hög- som lågkonjunktur, men under högkonjunktur skapas fler arbeten än vad som försvinner och det totala antalet arbetstillfällen ökar. Under lågkonjunktur så försvinner fler arbeten än vad som skapas och sysselsättningen minskar. Dynamiken är i stort sett stabil över konjunkturcykeln, men är svagt negativt korrelerad med ökad arbetslöshet.

Sysselsättningsdynamiken på branschnivå – hur många sysselsättningstillfällen som skapas och försvinner i en bransch varje år – beror i hög utsträckning på konkurrensförhållanden i branschen. Variationen i sysselsättningsdynamik är större mellan branscher än mellan år. Sysselsättningsdynamiken antas bero på konkurrensförhållanden inom branschen – nationellt och internationellt, samt branschens relativa utveckling i relation till andra branscher.

Inom tjänstesektorn är sysselsättningsdynamiken lägre i mer globaliserade branscher, men den sammantagna effekten är mycket liten och inte signifikant skild från noll. En ökad handelskvot i branschen är korrelerat med en lägre sysselsättningsdynamik, medan en ökad andel sysselsatta i internationella företag är förknippad med en högre sysselsättningsdynamik. Globaliseringsnivå är av betydelse för sysselsättningsdynamiken, medan vi inte finner en säkerställd effekt på sysselsättningsdynamiken av den ökade globaliseringen i tjänstesektorn.

Inom varuproducerande näringar finner vi ingen stor inverkan av globalisering på sysselsättningsdynamiken. Även om vi finner att de indikatorer på branschens globalisering som används har inverkan på sysselsättningsdynamiken är denna liten och totalt sett inte statistiskt signifikant.

Vi kan konstatera att inhemska konkurrensförhållanden, som andelen sysselsatta i små företag och andelen nya företag i branschen har den största betydelsen för sysselsättningsdynamiken. Globaliseringen har betydelse för sysselsättningsdynamiken, men den totala effekten är storleksmässigt mindre än effekten av inhemska konkurrensfaktorer, de olika måtten på globaliseringen verkar åt olika håll. Sammantaget bedöms betydelsen av globaliseringen vara av mindre betydelse för sysselsättningsdynamiken på branschnivå.

5 Neddragningar på arbetsställenivå

I föregående kapitel har vi visat att antalet nyskapade arbetstillfällen och antalet försvunna arbetstillfällen är ungefär lika stort och att den totala sysselsättningen på branschnivå förändras långsamt. De nya arbetstillfällena innebär att en stor del av de potentiella kostnaderna av ökad konkurrens är låga eller aldrig realiserats, eftersom många som förlorar arbetet i en neddragning eller nedläggning finner nytt arbete på nya arbetsställen eller på arbetsställen som växer. Hansson m.fl. (2007) uppskattar att nästan 80 procent av de nya arbetstillfällena i industrin mellan 1990 och 2004 beror på den ökade internationella öppenheten, medan knappt hälften av de försvunna arbetstillfällena beror på ökad importkonkurrens. Totalt sett uppskattas att en ökad internationell handel lett till en ökad sysselsättning i tillverkningsindustrin.⁹³

I detta kapitel studeras förekomsten neddragningar av arbetsställen ur olika aspekter. Med neddragningar menas även nedläggningar, som innebär att samtliga sysselsatta på arbetsstället friställs. Vi fokuserar helt på neddragningar, alltså på de potentiella kostnaderna av omställningar till följd av ökad konkurrens. Hög grad av konkurrens innebär att friheten för det enskilda företaget att sätta priset på den vara eller tjänst som företaget producerar minskar. Fullständig konkurrens innebär att det enskilda företaget agerar som "pristagare", och inte kan ta ett högre pris än konkurrenterna. Företag som har högre kostnader är mindre konkurrenskraftiga på sin marknad och kommer därför att förlora marknadsandelar. Att företaget förlorar marknadsandelar innebär ofta att företaget eller arbetsstället minskar antalet sysselsatta, eller lägger ned verksamheten helt, vilket i sin tur leder till friställningar som kan ge upphov till omställningskostnader för individen.

⁹³ Hansson, P. m.fl. [2007].

Intäkterna av strukturomvandling, globalisering, och teknisk utveckling – högre inkomster, lägre priser, större valfrihet i konsumtionen – är i stort sett oomtvistade. Däremot råder större osäkerhet i fråga om storleken på strukturomvandlingens kostnader. Kostnader och intäkter av strukturomvandling berör dessutom inte med nödvändighet samma individer. Strukturomvandlingens och globaliseringens intäkter ger en högre samhällelig inkomst, som är högre än de sammanlagda kostnaderna. Det nya läget behöver dock inte föredras av varje person, vilket krävs för att en åtgärd eller händelse ska vara otvetydigt bättre. Om fördelningen av kostnaderna för strukturomvandling och globalisering uppfattas som sned och orättvis kan den politiska acceptansen för strukturomvandling och globalisering minska.⁹⁴ Kostnaderna för strukturomvandling är heller inte statiska och proportionerliga mot antalet förlorade arbetstillfällen, utan beror på såväl konjunkturella faktorer som strukturella faktorer som arbetskraftens utbildningsnivå, arbetsmarknadens funktionssätt och hur många nya arbetstillfällen som skapas till följd av strukturomvandlingen.

Det kan finnas ett samband mellan ökad konkurrens och en ökad omfattning av neddragningar och nedläggningar, som beror på hur företagen klarar den ökade konkurrensen. En ökad globalisering innebär att företag och arbetsställen möter en hårdare konkurrens. Hårdare konkurrensen är i allmänhet bra för konsumenterna, som får ett större utbud av varor till ett lägre pris. Även företagens utveckling av produkter och produktionsmetoder stimuleras genom konkurrens. För det enskilda företaget kan den ökade konkurrensen innebära att företaget kan behöva effektivisera verksamheten, eller lägga ned om verksamheten inte längre är lönsam.

Kapitlet inleds med en diskussion om begreppet neddragning. Därefter diskuteras de faktorer som kan tänkas inverka på företagets neddragningsbeslut. Begreppet neddragning operationaliseras utifrån storleken på minskningen i arbetsstyrkan mellan två år. Denna gränsdragning kommer att leda till att ett stort antal arbetstillfällen bortfaller ur analysen och därför beskrivs därefter det bortfall som uppstår till följd av den använda definitionen. Därefter redovisas fördelningar av neddragningar och nedläggningar på branschnivå och den geografiska spridningen av neddragningar och nedläggningar över tiden. Avslutningsvis

⁹⁴ Denna koppling görs till exempel av Agell, J. [2001] och Mörtvik, R. & Rautio, K. [2007].

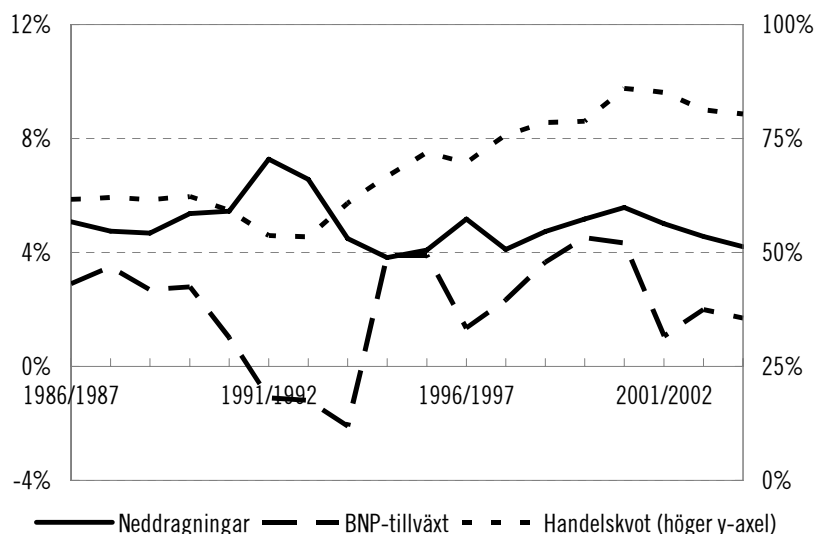
studeras neddragningar som genomförts mellan november 2003 och november 2004, och hur de samvarierar med faktorer som mäter företagets och arbetsställets utsatthet för konkurrens.

5.1 Neddragningar 1986–2004

Neddragningarnas omfattning är starkt konjunktorellt betingade, så att det är fler neddragningar och nedläggningar i lågkonjunktur än under högkonjunktur. I Diagram 5.1 nedan visas utvecklingen i BNP, omfattningarna av neddragningar i näringslivet samt handelskvotens utveckling mellan 1986 och 2004. Under normalår omfattar neddragningarna mellan 4 och 5 procent av de sysselsatta i näringslivet. Den kraftiga lågkonjunkturen i början av 1990-talet märks genom den stora omfattningen på neddragningarna i relation till sysselsättningen.

Sambandet mellan globalisering och antalet neddragna arbetstillfällen är inte uppenbart. BNP-tillväxten i Diagram 5.1 avser mäta konjunkturläget och handelskvoten visa på graden av globalisering. Lönsamheten och livskraften i företagen beror på många faktorer, varav den internationella konkurrensen bara är en faktor. Konjunkturläget leder i allmänhet till mycket större årliga variation i neddragningarnas omfattning än globaliseringen. Tillväxten i BNP och neddragningarnas andel av sysselsättningen är i stort spegelbilder av varandra, med en viss eftersläpning för neddragningarna. Även handelskvoten är kontracyklisk med BNP; importen i den svenska ekonomin beror på den inhemska inkomsten och inkomstillväxten, medan exporten är mer beroende av den internationella konjunkturen. Efter att Riksbanken i november 1992 beslutade att kronan skulle vara en flytande växelkurs, har exporten, som beror mer på internationell än inhemska konjunktur, fått en ökad betydelse för handelskvotens utveckling. Under perioden efter 1992 har handelskvoten ökat medan andelen neddragningar varit i stort sett konstant.

Diagram 5.1 Neddragningar som andel av sysselsättningen i näringslivet, BNP-tillväxt och handelskvot 1986–2004



Anm.: Neddragningar avser minskningar i arbetsstyrkan med minst 5 personer som andel av antalet sysselsatta i näringslivet. Handelskvoten är (Total export + Total import)/BNP.

Källor: RAMS, FAD och Nationalräkenskaperna, SCB, egna bearbetningar.

Under perioden 1986–1991, före lågkonjunkturen på 1990-talet, var handelskvoten ganska stabil på omkring 60 procent, medan neddragningarnas omfattning låg omkring 6 procent av samtliga sysselsatta.⁹⁵ Under 1990-talets krisår syns ett samband mellan svag ekonomisk tillväxt och ökat antal neddragningar som andel av antalet sysselsatta i näringslivet. Under perioden från 1993 och framåt har handelskvoten trendmässigt ökat, medan neddragningarnas omfattning är i stort sett oförändrad kring 4–5 procent. Sedan början av 1990-talet har handelskvoten ökat kraftigt, dels som en följd av införandet av en flytande växelkurs, men också till följd av ökad liberalisering av den internationella handeln. Under samma period har omfattningen av neddragningar i näringslivet varit relativt konstant, vilket antyder att sambandet mellan internationell handel och neddragningar i näringslivet är svagt.

⁹⁵ Dessa siffror avser hela ekonomin. Källa: RAMS, SCB, egna beräkningar.

5.2 Definitioner och utgångspunkter – vad är en neddragning?

En neddragning av arbetsstyrkan är en minskning av antalet sysselsatta på ett arbetsställe oavsett anledning. Det är inte sannolikt att samtliga sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå är orsakade av ökad konkurrens och strukturomvandling. Mycket små absoluta förändringar i antalet sysselsatta behöver inte innebära att arbetsstället har ”dragit ned” verksamheten på ett meningsfullt sätt, utan sådana förändringar kan i stället vara slumpmässiga eller frivilliga.

Faktaruta 5.1 Definitioner – neddragning och nedläggning

Neddragning definieras som en minskning av antalet sysselsatta på ett arbetsställe med minst 5 personer och minst 30 procent av de sysselsatta på arbetsstället. En neddragning av arbetsstyrkan med 100 procent är en **nedläggning**.

Ett arbetsställe kan sägas vara en plats där ett visst antal personer utför ett arbete åt ett visst företag. Arbetsstället kan definieras av platsen, av företaget, eller av de personer som utgör arbetsstyrkan. Alla dessa är i någon mån bristfälliga i relation till det vi menar med ett arbetsställe. Om arbetsstället definieras utifrån arbetsplatsens adress, skulle det betyda att ett arbetsställe lägger ned även om det bara inneburit att aktiviteten flyttat till nya lokaler. Om arbetsstället definieras utifrån ägarens identitet, skulle ett ägarbyte innebära nedläggning och nybildning av ett arbetsställe. En tredje variant är att definiera ett arbetsställe utifrån dem som är sysselsatta på arbetsstället. Denna definition har fördelen att den är oberoende av ägarbyten eller arbetsplatsens adress, utan utgår från att om en majoritet av de sysselsatta är desamma år från år, så utgör de samma arbetsställe. Eftersom vi är ute efter att identifiera kraftiga neddragningar, i termer av antal sysselsatta, definieras neddragningar och nedläggningar utifrån arbetsstyrkans sammansättning (FAD-metoden).⁹⁶ Denna definition ger de mest stabila arbetsställena eller, alternativt uttryckt, lägst antal nedläggningar.

I den datakälla som används här - den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) - noteras sysselsättningen på

⁹⁶ Andersson, J. & Arvidsson, G. [2006]

arbetsstället i november varje år. Eftersom det bara finns en notering per år om antalet sysselsatta på ett arbetsställe kan en neddragning med en person lika gärna vara ett resultat av att en person slutat, men ingen ny person börjat arbeta på arbetsstället, även om avsikten är att bibehålla arbetsstyrkan på samma nivå. Mycket små absoluta förändringar kan således lika gärna vara en slump som ett medvetet val att minska arbetsstyrkan. Risken med att inkludera för små förändringar på arbetsställenivå är att det är företags- och arbetsställeturbulensen snarare än neddragningar som studeras.

En neddragning bör innebära en betydande minskning av arbetsstyrkan som berör flera personer under samma tidsperiod. Totalt försvinner kring 300 000 arbetstillfällen varje år. En stor andel av de mindre neddragningarna är dock inte egentliga neddragningar. Ett nedlagt arbetsställe kan i detta sammanhang betyda att en person flyttat från ett arbetsställe med en sysselsatt till ett annat arbetsställe i samma företag, utan att den totala arbetsstyrkan förändras i företaget. Sådana organisatoriska förändringar är inte intressanta för syftena i denna studie. Av denna anledning har vi valt att studera neddragningar som omfattar minst 5 personer.

Neddragningar har dessutom både en absolut och en relativ dimension. En neddragning om 5 personer på ett arbetsställe med 100 sysselsatta är av mindre betydelse för verksamhetens omfattning än samma minskning på ett arbetsställe med 25 sysselsatta. Av denna anledning görs en ytterligare avgränsning av vad som bedöms vara en neddragning. För att en minskning av arbetsstyrkan skall räknas som en neddragning definieras en neddragning som en minskning av arbetsstyrkan med åtminstone 30 procent. Detta innebär att en minskning av arbetsstyrkan med 5 personer räknas som en neddragning på ett arbetsställe med 10 sysselsatta (neddragning 50 % av arbetsstyrkan), men inte på ett arbetsställe med 50 sysselsatta (neddragning 10 % av arbetsstyrkan).⁹⁷ Valet av relativ neddragning är även det godtyckligt, och av denna anledning presenteras en relativt omfattande analys av det bortfall som skapas till följd av urvalets utformning.

När neddragningar som omfattar mindre än 5 personer exkluderas från studien, innebär detta att arbetsställen med mindre än 5 sysselsatta inte kan råka ut för det fenomen som studeras.

⁹⁷ Denna begränsning används i bl.a. Geerdsen, P. m.fl. [2004] och Huttunen, K. [2005] och ett antal andra studier om där neddragningar används för att identifiera ofrivillig separation från en anställning, dvs. friställningar.

Analysen baseras på företag med minst 10 sysselsatta. Anledningen till att exkludera företag med mellan 5 och 10 sysselsatta, vilka tekniskt skulle kunna göra en neddragning som den definieras här, är att neddragningen måste bli synnerligen omfattande – över 50 procent av arbetsstyrkan – för att räknas som en neddragning. Vidare skall neddragningen innebära att de som fristålls vid neddragningen inte flyttar ”i grupp” till ett nytt arbetsställe på samma företag. En sådan övergång är en organisatorisk förändring, och betraktas inte som en neddragning.⁹⁸ Syftet med begränsningen är att fokusera på mer stabila förändringar på mer stabila arbetsställen och i större utsträckning exkludera förändringar som beror av företags-specifika omstruktureringar och företags- och arbetsställeturbulens.

5.2.1 Bortfallsanalys till följd av urvalets utformning

När företag med färre än 10 sysselsatta (mikroföretag) och neddragningar som omfattar mindre än fem personer exkluderas från analysen, leder detta till ett bortfall som inte är jämnt fördelat över branscher. Eftersom detta kan påverka resultaten, redovisas här för omfattningen av det bortfall som skapas genom det urval och den definition av neddragning som används framledes.

Valet att studera neddragningar på arbetsställen med minst 10 sysselsatta innebär att särskilt de primära näringarna blir under-representerade. Neddragningar inom tillverkningsindustrin kommer att bli över-representerade.

Bortfall till följd av att mikroarbetsställen exkluderas

Att exkludera arbetsställen med färre än 10 sysselsatta leder till att en stor andel arbetsställen exkluderas från analysen. I Tabell 5.1 redovisas bortfallet som blir följden av att exkludera mikroarbetsställen från analysen.

⁹⁸ Mellan 60 och 70 procent av de som beröra av neddragningar på arbetsställevå flyttar som del av en större grupp anställda mellan arbetsställen. Förflyttningarna kan antingen ske inom samma företag eller mellan företag.

Tabell 5.1 Bortfall på branschnivå och totalt av exklusionen av mikroföretag (<10 sysselsatta)*Genomsnitt 1993-2004*

	A-C	D	E-F	G-H	I	J-K	M-O
Arbetsställen tillhörande mikroföretag som andel av samtliga arbetsställen	98%	70%	87%	79%	77%	82%	86%
Sysselsatta på mikroföretag som andel av samtliga sysselsatta	78%	9%	37%	34%	20%	27%	35%
Berörda av neddragningar på mikroföretag som andel av alla berörda av neddragningar	84%	17%	39%	47%	23%	35%	42%
Berörda av neddragningar \geq 5 personer på mikroföretag	10%	1%	4%	6%	2%	3%	4%

[A-C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri, SNI 15–37.

[E-F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-; värme och vattenförsörjning, SNI 41–45.

[G-H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J-K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M-O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Källa: RAMS och FAD, SCB, egna beräkningar.

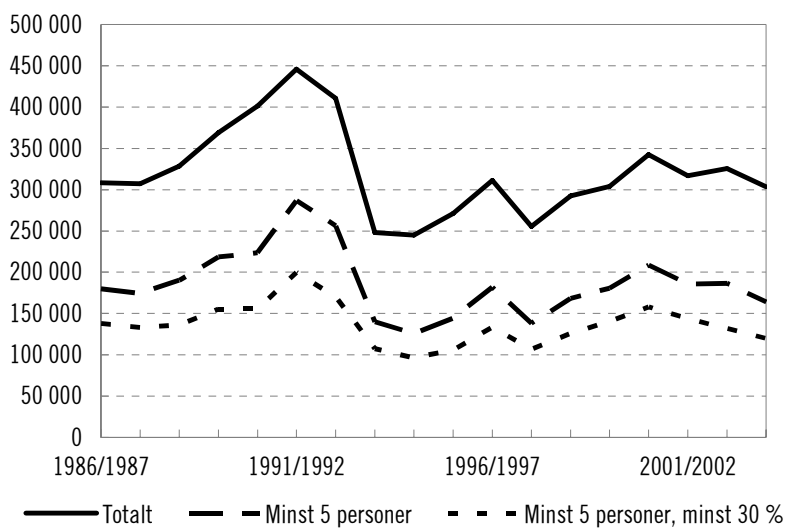
Bortfallet är väldigt stort i de primära näringarna – 98 procent av alla arbetsställen hör till mikroföretag och nästan 80 procent av de sysselsatta i branschen arbetar på mikroarbetsställen. Inom ”Tillverkningsindustrin”, som har den lägsta andelen mikroföretag (70 procent), arbetar endast knappt 10 procent av arbetskraften i dessa mikroföretag. Inom övriga branscher utgör arbetsställen tillhörande mikroföretag mellan omkring 75 och 90 procent av alla arbetsställen och mellan 20 och knappt 40 procent av de sysselsatta arbetar på mikroföretag.

Att exkludera mikroföretag från studien innebär också att ett antal neddragningar som i övrigt uppfyller villkoret för att räknas som neddragning, kommer att falla bort. Detta bortfall är störst inom ”Primära näringar” och ”Handel, hotell och restaurang”, som har den högsta förekomsten av mikroföretag. Mikroföretag står för endast 4 procent av neddragningarna inom ”Tillverkningsindustrin” och kring 10 procent av neddragningarna i övriga näringar.

Bortfall till följd av neddragningens storlek

I Diagram 5.2 visas hur många arbetstillfällen som försvann varje år mellan 1986 och 2004 och hur många arbetstillfällen som försvann vid neddragningar som omfattar minst fem personer och neddragningar som omfattar minst 5 personer, minst 30 procent av arbetsstyrkan”. Det konjunkturella mönstret för neddragningar är detsamma, oavsett hur strängt ”neddragning” definieras. Neddragningarna omfattade flest arbetstillfällen under lågkonjunktur med en topp under åren 1990 – 1993, en mindre topp 1996/1997 och 2000/2001. En mycket stor andel av minskningar i sysselsättning på arbetsställenivå är mycket små. Nästan hälften av alla sådana neddragningar omfattar fyra personer eller färre och ungefär en femtedel av samtliga minskningar i antalet sysselsatta omfattar en person. Med den strängare definitionen av neddragning, som innebär att minskningar med arbetsstyrkan på minst fem personer och minst 30 procent, minskar antalet minskningar som räknas som neddragningar ytterligare.

Diagram 5.2 Antalet försvunna arbetstillfällen på arbetsställenivå med olika definitioner på neddragning 1986–2004



Källor: RAMS och FAD (SCB), egna bearbetningar.

Den genomsnittliga storleken på arbetsställen varierar kraftigt mellan branscher. Detta innebär att även omfattningen av neddragningar som utesluts från analysen varierar kraftigt. Omfattningen av små neddragningar på branschnivå redovisas i Tabell 5.2. Små neddragningar är vanligast inom ”Primära näringar”, där 40 procent av neddragningarna är nedläggning av enpersonarbetsställen. Nästan 90 procent av alla försvunna arbetstillfällen i ”Primära näringar” är neddragningar som omfattar färre än 5 personer, vilket är en naturlig följd av att arbetsställena inom de primära näringarna är mycket små.

Tabell 5.2 Bortfall på branschnivå till följd av avgränsning utifrån neddragningens storlek

Genomsnitt 1993–2004

Urvalskriterium	A-C	D	E-F	G-H	I	J-K	M-O
Nedläggning av enpersonarbetsställen som andel av samtliga neddragningar	40%	4%	11%	13%	6%	13%	17%
Nedläggning av enpersonarbetsställen som andel av neddragningar på mikroarbetsställen	46%	21%	26%	23%	21%	32%	35%
Andel av neddragningar < 5 personer	87%	24%	46%	57%	33%	42%	51%
Andel av neddragningar < 5 personer, ej mikroarbetsställen	23%	10%	16%	24%	11%	11%	14%

[A-C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri, SNI 15–37.

[E-F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-; värme och vattenförsörjning, SNI 41–45.

[G-H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J-K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M-O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Källa: RAMS och FAD, SCB, egna bearbetningar.

Små nedläggningar är minst förekommande inom ”Tillverkningsindustrin”, där nedläggningar av enpersonarbetsställen är mindre än fem procent av antalet försvunna arbetstillfällen. Neddragningar som omfattar färre än fem personer är mindre än en fjärdedel av de försvunna arbetstillfällena.

5.3 Neddragningar fördelade på branschnivå

I kapitel 4 noterades att sysselsättningsdynamiken är högre i tjänstesektorn än i tillverkningsindustrin. Tjänstesektorn expanderar och dess betydelse för ekonomin har ökat de senaste decennierna, både med avseende på antalet sysselsatta, andelen sysselsatta och som andel av BNP. Det är även större inslag av nyföretagande och därmed en högre företags- och sysselsättningsturbulens i tjänstesektorn än inom varuproducerande branscher. Detta märks även vad gäller neddragningar – försvunna arbetstillfällen i relation till sysselsättningen är generellt högre inom tjänstenäringarna än inom de varuproducerande näringarna. Däremot är den genomsnittliga neddragningen (räknat som antalet berörda personer) större inom varuproducerande näringar, eftersom arbetsställena är i genomsnitt större inom tillverkningsindustrin, som dominerar de varuproducerande näringarna.

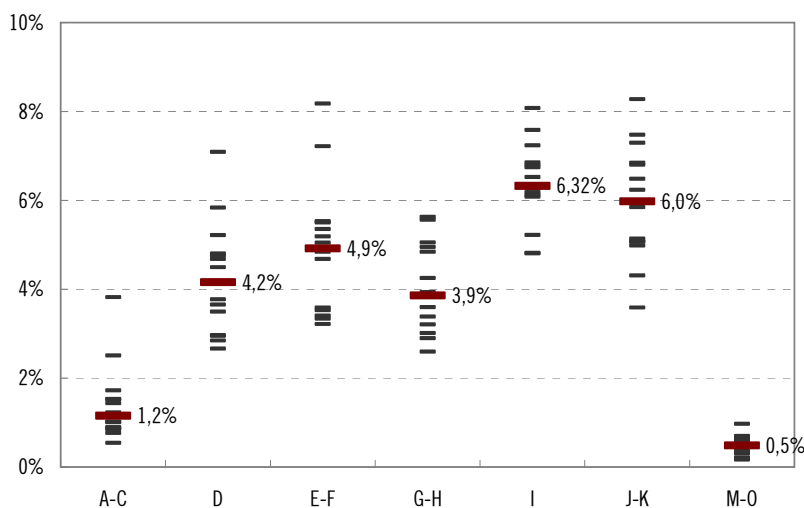
I Diagram 5.3 visas neddragningens andel av antalet sysselsatta under perioden 1993/1994 – 2003/2004 uppdelat på sektorsnivå. Neddragningarnas omfattning varierar både över tiden och mellan branscher. Generellt berörs en något större andel av de sysselsatta av neddragningar i tjänstesektorn. Neddragningarnas omfattning är mindre i de primära näringarna (A-C) och utbildning, vård och omsorg (M-O). Eftersom den totala sysselsättningsdynamiken i sektorn inte är remarkabelt låg i dessa branscher (se kapitel 4), är sysselsättningsförändringarna inom dessa branscher på en nivå där de här inte betraktas som neddragningar.⁹⁹ En genomsnittlig neddragning i varuproducerande näringar berör mellan 20 och 25 personer, medan en genomsnittlig neddragning i tjänstesektorn berör mellan 15 och 20 personer. Eftersom arbetsställena i genomsnitt är stora inom tillverkningsindustrin, är den relativa storleken på neddragningen mindre i varuproducerande näringar än inom tjänstesektorn. Att arbetsställen inom tillverkningsindustrin är större än inom tjänstesektorn hänger samman med att produktionen i tillverkningsindustrin i allmänhet är mer kapitalintensiv än produktionen i tjänstesektorn, vilken leder till att den genomsnittliga storleken på arbetsställen är större i tillverkningsindustrin än i tjänstesektorn.¹⁰⁰ Den relativa storleken

⁹⁹ I de primära näringarna omfattar 86 procent av alla minskningar av arbetsstyrkan mindre än 5 personer, se Tabell 5.1.

¹⁰⁰ Se till exempel Martin, S. [2002]

på en genomsnittlig neddragning varierar inte så mycket mellan branscher, vilket leder till slutsatsen att antalet berörda av neddragningar på ett givet arbetsställe beror på skillnader i arbetsställets storlek.

Diagram 5.3 Neddragningar som andel av sysselsatta i branschen 1993/1994 – 2003/2004



[A–C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E–F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-; värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G–H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J–K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

[M–O]: Utbildning, vård och omsorg, SNI 80–93.

Anm.: Den kraftiga markeringen avser medianvärdet under perioden.

Källor: RAMS och FAD, SCB. Egna bearbetningar.

5.4 Regional fördelning av neddragningar

Den regionala spridningen av neddragningar kan vara betydelsefullt för strukturomvandlings effekter och konsekvenser. Om neddragningar och nedläggningar är koncentrerade i vissa regioner kan detta innebära konsekvenser för det regionala näringslivet. Neddragningarna är inte jämnt fördelade regionalt. Det kan finnas ett antal förklaringar till den regionala spridningen av neddragning, till exempel regionala skillnader i branschstruktur, regional konjunktur, regional konkurrens eller förändrade förutsättningar för den regionala konkurrensen.

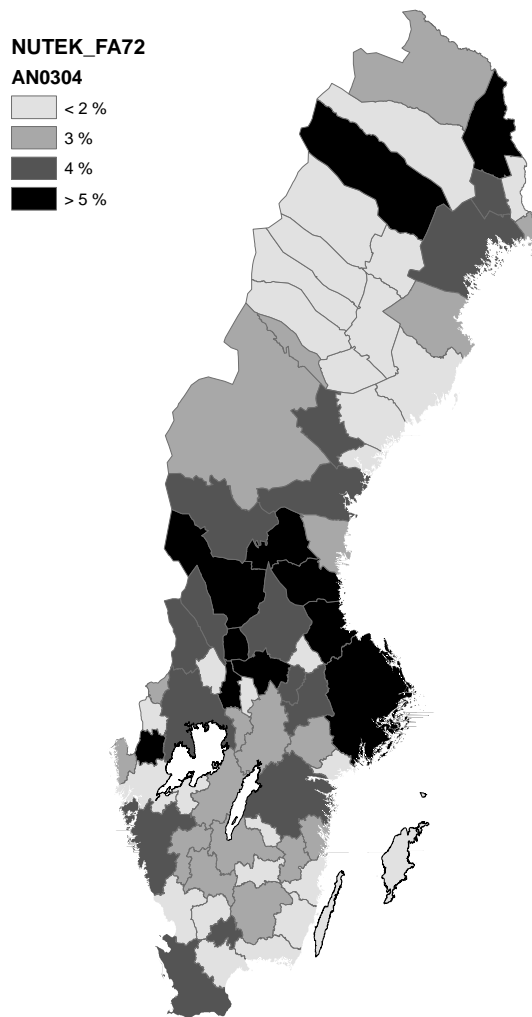
Faktaruta 5.2 Regionindelning

Den regionindelning som används är NUTEKs regionindelning av Sverige i 72 funktionella arbetsmarknadsregioner (FA-regioner). Regionindelningen utgår från pendlingsmönster och utgör en rekryteringsbas för företag och det område inom vilka de flesta sysselsatta rör sig mellan hem och arbete.

Regionerna är dessutom indelade i regionfamiljer. Vilken regionfamilj en region tillhör beror på befolkningens storlek, befolkningstäthet, arbetsmarknadens storlek och urbaniseringsgrad. NUTEK använder en indelning i fem regionfamiljer. Här har tre regionfamiljer – småregioner med huvudsakligen privat sysselsättning, småregioner med huvudsakligen offentlig sysselsättning och mindre regioncentra slagits samman till en regiontyp.

Källa: NUTEKs årsbook 2007.

I Diagram 5.4 visas en karta över hur många arbetstillfällen som försvunnit i relation till antalet sysselsatta 2003/2004 på FA-regionnivå. Klasserna är indelade i kvartiler; detta innebär att de 18 regioner som har högst andel neddragningar i relation till antalet sysselsatta i näringslivet är svartmarkerade, och de 18 regioner som har den lägsta andelen neddragningar per sysselsatt är vitmarkerade. De regioner som förlorar minst arbetstillfällen i relation till antalet sysselsatta i näringslivet befinner sig i Norrlands inland och längs sydkusterna. De regioner som förlorat flest arbetstillfällen befinner sig i ett bälte över sydligaste Norrland och norra mellansverige. Överlag kan man se att andelen försvunna arbetstillfällen är relativt stort i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö. Men även mindre regioncentra och småregioner som Mora, Ljusdal och Söderhamn ligger i det bälte som förlorade en stor andel arbetstillfällen mellan 2003 och 2004.

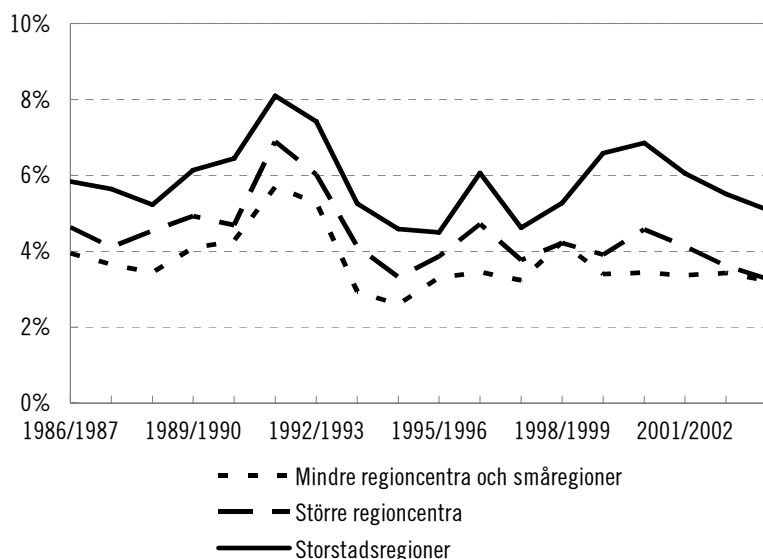
Diagram 5.4 Neddragningar som andel av sysselsatta per FA-region 2003/2004

Anm.: Neddragningar avser minst 5 personer och minst 30 procent. Regionindelning enligt NUTEKs FA-regioner, se NUTEK [2007].

Källor: RAMS och FAD, SCB, egna beräkningar.

Det finns inget geografiskt mönster i hur neddragningar fördelar sig över tiden, det är snarare vilken typ av region som är av betydelse för neddragningarnas omfattning. Neddragningar omfattar en större andel av de sysselsatta i storstadsregioner än i övriga regioner. Enskilda små regioner kan uppvisa en hög sysselsättningsdynamik och en stor andel neddragningar under enstaka år, till exempel en region som Bengtsfors (Dalsland), som hade flera stora vågor av nedläggningar och neddragningar under 1990-talet. Små glesbygdsregioner har dock i allmänhet en mindre andel neddragningar som andel av de sysselsatta än storstadsregioner, vilket kan utläsas ur Diagram 5.4.¹⁰¹ Den regionala fördelningen av neddragningar liknar i stor utsträckning det regionala mönstret i sysselsättningsdynamiken.¹⁰² I regioner med hög sysselsättningsdynamik, till exempel storstadsregioner, är också andelen av de sysselsatta som berörs av neddragningar hög.

Diagram 5.4 Neddragningar som andel av sysselsatta per regiontyp 1986/1987 – 2003/2004



Anm.: Regionindelningen i enlighet med Nuteks regiontypindelning, se NUTEK [2007]

Källor: RAMS och FAD, egna beräkningar.

¹⁰¹ Jämförelsen har gjorts mellan åren 1993/1994 och 2003/2004. Vidare har medelvärden för olika tidpunkter jämförts med varandra.

¹⁰² För vidare läsning om sysselsättningsdynamiken inom olika FA-regioner, se ITPS [2006].

I Diagram 5.5 illustreras också variationen i nedläggningar över tiden för olika regiontyper. Storstadsregioner har högst andel neddragningar under perioden, vilket också konstaterades ovan i jämförelsen av olika FA-regioner. Mindre regioncentra och småregioner uppvisar således den lägsta frekvensen neddragningar. För mindre regioncentra och småregioner är andelen försvunna arbetstillfällen mellan 3 och 4 procent per år, med en högsta nivå på knappt 6 procent 1991/1992. I större regioncentra är andelen neddragna och nedlagda arbetstillfällen kring 5 procent och den högsta noteringen var även här 1991/1992, då neddragningarna berörde knappt 7 procent av de sysselsatta. Andelen neddragna arbetstillfällen är högst i storstadsregioner och neddragningarna uppvisar också den högsta variationen över tiden i storstadsregionerna. Neddragningarnas andel av de sysselsatta har under perioden efter 1993/1994 fram till 2003/2004 varierat mellan 4,5 procent (1995/1996) till drygt 8 procent (2000/2001).¹⁰³

5.5 Vad påverkar företagets neddragningsbeslut?

Företaget beslutar om neddragningar utifrån sin aktuella eller förväntade lönsamhet. Lönsamheten i företaget antas bero på (a) företagets produktionsteknologi och produktionskostnader och (b) graden av konkurrens i branschen. Dessa faktorer kan delas upp i ett antal mer detaljerade faktorer, vilka sammanfattas i Tabell 5.3.

En bransch består av ett antal företag av olika storlekar och med olika produktionsteknologi. Om företagen med den bästa teknologin och därmed de lägsta kostnaderna inte kan producera tillräckligt för att tillfredsställa efterfrågan vid det rådande priset, finns det utrymme för företag med en mer kostsam teknologi på marknaden. Det "marginella företaget" ger nätt och jämnt vinst och kommer att trängas ut från marknaden om en ökad konkurrens leder till lägre priser.¹⁰⁴ Produktionsteknologi och därigenom produktionskostnader är därför av central betydelse för sannolikheten att ett företag överlever.

¹⁰³ Andelarna är beräknade på anställda vid fasta arbetsställen i näringslivet, inte totalt antal sysselsatta. Siffrorna är därför inte direkt jämförbara med siffrorna i Diagram 5.1, som är 1,5 – 3 procentenheter lägre än siffrorna här.

¹⁰⁴ Resonemaget utgår ifrån teorin om Ricardos resonemang om jordränta (Ricardo, D. [1821]) och användningen av marginellt land. Jovanovic (1982) och Hopenhayn (1992) behandlar förekomsten av produktivitetsspridning i allmän jämvikt och dess betydelse för entry och exit. Tsionas & Papadogonas (2006) diskuterar sambandet mellan produktionsteknik och företagsöverlevnad på företagsnivå.

I de flesta fall är företag och arbetsställe samma sak (drygt 90 procent av företagen är enarbetsställeföretag), men en del av arbetsställena är delar av flerarbetsställeföretag. Företaget är den beslutande ekonomiska enheten och arbetsställen är exekutiva enheter, och i flerarbetsställeföretag skiljer sig dessa från varandra – till exempel kan neddragning på ett arbetsställe ske samtidigt som företaget expanderar. Detta innebär att beslutsprocessen kan skilja sig åt mellan enarbetsställeföretag och flerarbetsställeföretag. I flerarbetsställeföretag är ett arbetsställe en del i företagets arbetsdelning. Om ett företag producerar flera produkter, kan olika arbetsställen producera olika produkter (horisontell integration), uppdelningen i arbetsställen kan också uppkomma genom att företaget delar upp produktionen i steg, och olika arbetsställen producerar olika komponenter till den färdiga produkten (vertikal integration eller satsstapling), eller ett antal olika arbetsställen gör ”samma sak” på flera ställen i landet (regional delning). Beslut om förändringar i företagets arbetsdelning kan då innebära neddragningar av vissa arbetsställen utan att företagets totala sysselsättning minskar. Av samma anledning bör det kontrolleras för om företaget är en del av en internationell koncern. Internationella företag är flerarbetsställeföretag med aktiviteter i många länder. Eftersom företaget är en beslutande enhet kan ett internationellt företag tillämpa olika typer av arbetsdelning på internationell nivå, även om företaget är ett enarbetsställeföretag i Sverige. Detta kan innebära förändringar i total efterfrågan på arbetskraft i Sverige, eller en ändring av kompetensbehovet på företagets svenska arbetsställen.¹⁰⁵

Även faktorer på arbetsstället kan ha inverkan på sannolikheten att observera en neddragning. Personalens sammansättning med avseende på utbildning kan ses som en indikator på personalens ”produktiva förmåga”. En högutbildad personal kan anses mer flexibel och ha större förmåga att förändra arbetssätt, vilket kan inverka på arbetsställets lönsamhet.¹⁰⁶ Om en välutbildad arbetskraft skapar ett mervärde i produktionen kan detta antas minska sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning.

¹⁰⁵ Hansson (2005) studerar beteendet hos svenska multinationella företag och finner att beteendet tyder på vertikal integration av produktionsprocessen och en ökad efterfrågan på utbildad personal i Sverige.

¹⁰⁶ Alfred Marshall var bland de första att lägga fram hypotesen i slutet av 1800-talet. Enligt Lucas (1988) är kunskapsspridning viktig nog att förklara långsiktiga skillnader i inkomst mellan länder. Moretti (2004) är en studie av spridningseffekter på regional nivå.

Tabell 5.3 Faktorer som inverkar på sannolikheten för neddragning

Företagsfaktorer Förädlingsvärde per sysselsatt Anläggningstillgångar per sysselsatt Företaget har dragit ned verksamheten <i>(endast flerarbetsställe företag)</i> Internationellt företag	Arbetsställefaktorer Utbildningsnivå på arbetsstället Arbetsställets ålder Organisatoriska förändringar
Regionfaktorer Befolkningsstäthet (kommun) Flyttnetto (kommun) Arbetslöshet (kommun) I storstad (FA-region) I mindre regioncentra eller småregion (FA-region)	Branschfaktorer Nationell konkurrens Internationell konkurrens

Källa: Egen sammanställning.

Arbetsställets storlek och ålder kan också ha betydelse för sannolikheten att arbetsställen gör en neddragning. Yngre arbetsställen har i allmänhet svårare att överleva än äldre. Variationen i produktivitet mellan företag är stor i nya företag, och produktiviteten är i många fall okänd innan företagets lönsamhets prövas på marknaden. Det är därför sannolikt att ett nytt arbetsställe (tolkat som ett nytt företag) har lägre chans att överleva än ett redan existerande företag.¹⁰⁷ Även nyligen genomförda omorganisationer, till exempel genom nyförvärv, sammanslagning av arbetsställen eller andra organisatoriska förändringar, eller tidigare neddragningar antas påverka sannolikheten att observera en neddragning. Om sannolikheten att observera en neddragning ökar eller minskar är en empirisk fråga: Omorganisationen kan sänka produktionskostnader och därigenom öka chanserna till överlevnad¹⁰⁸, eller vara ett första skede i en långdragen neddragningsprocess.¹⁰⁹

Vidare kontrolleras för arbetsställets regionala placering. Arbetsställets regionala placering är betydelsefull särskilt för företag som har en regional efterfrågebas, företrädesvis företag i tjänstesektorn. Den regionala efterfrågan antas bero på

¹⁰⁷ Se Jovanovic, B. [1982] för en teoretisk diskussion. För överlevnad av nystartade företag i Sverige, se till exempel Andersson, L.F. [2007].

¹⁰⁸ McGuckin, R & Nguyen, S. [2001].

¹⁰⁹ Pfann, G. & Hamermesh, D. [2001].

befolkningstäthet och befolkningsutveckling i regionen. Befolkningstätheten avses spegla nivån på efterfrågebaser i regionen, medan befolkningsutvecklingen speglar utvecklingen av efterfrågebaser.¹¹⁰ En positiv befolkningsutveckling antas leda till en minskad sannolikhet att observera en neddragning. Även den regionala konjunktur kan vara av betydelse i branscher som förlitar sig på lokal efterfrågan, på så sätt att sannolikheten att ett företag gör en neddragning är lägre i regioner med högre tillväxt och lägre arbetslöshet.

Utöver faktorer som rör företagets lönsamhet, arbetsställets lokalisering och personalens sammansättning är konkurrens-situationen i branschen av betydelse för sannolikheten att ett arbetsställe drar ned. De indikatorer på konkurrens som används här diskuterades närmare i kapitel 4.¹¹¹

5.6 Konkurrens, arbetsställets egenskaper och risken för neddragning

Sannolikheten för ett arbetsställe att dra ned verksamheten beror på ett antal faktorer, av vilka öppenhet för internationell konkurrens bara är en faktor. I allmänhet anses egenskaper hos företaget eller arbetsstället ha större betydelse för sannolikheten för neddragning än yttre faktorer som ökad globalisering.¹¹² För att studera hur globaliseringen inverkar på neddragningar, måste vi därför kontrollera för viktiga faktorer som företagets lönsamhet, regional konjunktur och nationell konkurrens. Neddragningen kommer att studeras ur två aspekter – dels risken för att observera en neddragning på ett givet arbetsställe, men också neddragningens storlek givet att arbetsstället gjort en neddragning.

Eftersom vi studerar risken för neddragningar under ett år, bortser vi från konjunktur, ekonomisk utveckling och annat, som antas påverka samtliga sektorer på liknande sätt. Året är valt utifrån tillgänglighet på data och med beaktande av att förändringen i globalisering bör studeras under en tillräckligt lång tidsperiod för

¹¹⁰ Johnson & Parker (1996) gör en översikt av underliggande faktorer av betydelse för regionala skillnader i företagsdynamik.

¹¹¹ Modellen skattas inte separat för varuproducerande och tjänsteproducerande sektor. Medan det är troligt att branschens konkurrensmönster slår olika i varu- och tjänstesektorn finns mindre anledning att tro att konkurrensmönstret skulle slå olika på sannolikheten för neddragning på arbetsställenivå.

¹¹² Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999], Gómez-Salvador, R. m.fl [2004].

att vara meningsfull. Här studeras globaliseringens förändring över 10 år. Varken basåret 1993, från vilket förändringen i handelskvot och andelen sysselsatta i internationella företag eller det år för vilket neddragningar studeras (2003/2004) är anmärkningsvärda ur konjunkturell synvinkel, då arbetslöshet och BNP-tillväxt är nära medelvärden för perioden. Den totala sysselsättningsdynamiken är inte heller anmärkningsvärt hög eller låg, även om variationer i konjunktur mellan branscher naturligtvis kan förekomma.

Här studeras arbetsställen i näringslivet i företag som har minst 10 sysselsatta år 2003. På grund av vissa databegränsningar omfattas inte samtliga arbetsställen som uppfyller de villkor som ställts upp. Data och variabler presenteras närmare i Appendix C, tillsammans med detaljerade regressionsresultat. Deskriptiv statistik för urvalet återfinns i Tabell 5.4.

En neddragning definieras här, som tidigare, som en minskning av arbetsstyrkan med mer än 30 procent och minst 5 personer. Ungefär 10 procent av arbetsställena har enligt denna definition gjort en betydande neddragning mellan 2003 och 2004, varav drygt 6 procent av de studerade arbetsställena har lagt ned verksamheten. Nedlagda arbetsställen är vanligare i flerarbetsställe företag. Att ett arbetsställe läggs ned i ett flerarbetsställe företag behöver inte innebära att företaget drar ned verksamheten. Drygt 60 procent av nedläggningarna av arbetsställen i flerarbetsställe företag sker i företag som inte minskar det totala sysselsättningen på företagsnivå.

Tabell 5.4 Deskriptiv statistik för urvalet 2003/2004, fördelade på enarbetsställe- och flerarbetsställe-företag

Medelvärden

Variabler	Alla	Enarbetsställeföretag	Flerarbetsställeföretag
Neddraget	10%	8%	12%
Nedlagt	6%	2%	9%
<i>Företagsvariabler</i>			
Förädlingsvärde per sysselsatt 2003 (Mkr)	580 000	490 000	650 000
Anläggningstillgångar per sysselsatt 2003 (Mkr)	1,84	1,55	2,06
Internationellt företag 2003	46%	21%	65%
Företaget har gjort en neddragning 2003/2004	7%	9%	5%
<i>Arbetsställevariabler</i>			
Andel med eftergymnasial utbildning 2003	24%	20%	28%
Andel med förgymnasial utbildning 2003	19%	21%	17%
Arbetsställets yngre än 3 år	17%	9%	23%
Arbetsställets storlek (antal sysselsatta) 2003	29	29	29
Arbetsstället sammanslaget/uppdelat 2002/2003	35%	36%	34%
Neddragning 2002/2003	30%	31%	29%
<i>Regionvariabler (kommunnivå)</i>			
Befolkningstäthet på kommunnivå 2003(inv/km ²)	812	850	783
Flyttnetto (% av befolkning) på kommunnivå (2002/2003)	0,33%	0,32%	0,33%
Obalans ¹ (% av arbetskraften) på kommunnivå (2003)	5,1%	5,0%	5,2%
Kommun i storstadsregion	48%	50%	47%
Kommun i mindre regioncentrum eller småregion	15%	16%	14%
<i>Konkurrensvariabler (branschnivå)</i>			
Herfindahlindex	2%	2%	2%
Kapitalintensitet per sysselsatt (Mkr)	2,18	1,65	2,60
Andel små arbetsställen (< 50 sysselsatta)	65%	65%	66%
Andel arbetsställen yngre än 3 år	9%	9%	9%
Handelskvot	29%	29%	30%
Andel sysselsatta i internationella företag	36%	37%	36%
ΔHandelskvot (Handelskvot 2003/ Handelskvot 1993)	1,44	1,38	1,49
ΔAndel sysselsatta i internationella företag (Andel sysselsatta i internationella företag 2003/ Andel sysselsatta i internationella företag 1993) ²	6,44	4,43	8,02
<i>Antal observationer</i>	<i>60 613</i>	<i>26 590</i>	<i>34 023</i>

¹ Obalans är antalet öppet arbetslösa plus antalet som deltar i konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiska program. Definition enligt AMS arbetslöshetsstatistik.

² Höga extremvärden påverkar genomsnittet. Andelen sysselsatta i internationella företag i enstaka branscher var mycket låg 1993, vilket gör att relativt små absoluta ökningar av antalet sysselsättningen i internationella företag i branschen leder till relativa ökningar på flera hundra procent. Genomsnittssiffran i tabellen skiljer sig från tabell 4-1, eftersom genomsnittet där var oviktat, medan genomsnittet här blir viktat med antalet arbetsställen per bransch.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Arbetslöshetsstatistik, AMS, Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar

Flerarbetsställeföretag har högre förädlingsvärde per sysselsatt och större anläggningstillgångar per sysselsatt än enarbetsställeföretag. Dessutom är en betydligt större andel av arbetsställena delar av internationella företag. Arbetsställen som tillhör flerarbetsställeföretag har en större andel sysselsatta med eftergymnasial utbildning och en lägre andel med förgymnasial utbildning. En något större andel av enarbetsställeföretagen finns i storstadsregioner eller i mindre regioncentra och småregioner. Det betyder att en större andel av flerarbetsställeföretagen är lokaliserade till större regioncentra. Skillnaderna i lokaliseringmönster mellan flerarbetsställeföretag och enarbetsställeföretag är dock små.

Konkurrenssituationen i branschen mäts med de variabler som beskrivs närmare i kapitel 4. En ökad konkurrens antas minska driftsmarginalerna och därigenom leda till en ökad sannolikhet för att observera en neddragning. Konkurrensen mäts med branschvariablerna herfindahlindex, kapitalintensitet, andelen av de sysselsatta i branschen som arbetar på små arbetsställen och andelen av de sysselsatta i branschen som arbetar på arbetsställen yngre än 3 år. Globalisering på branschnivå mäts med indikatorerna handelskvot och andelen sysselsatta i branschen som är sysselsatta vid internationella företag. Dessa mått presenterades närmare i kapitel 3.

5.6.1 Risken för neddragning

Sannolikheten att observera en neddragning vid arbetsställe i vid tidpunkt t beror på faktorer internt på företaget och arbetsstället, samt faktorer som rör regionen och konkurrensförhållanden i branschen, vilket även inkluderar måtten på globalisering. Tidigare forskning har framhållit att egenskaper hos företaget och arbetsstället är viktiga för risken att observera en neddragning.¹¹³ I detta avsnitt behandlas hur olika faktorer inverkar på risken att observera en neddragning vid ett arbetsställe.

I Tabell 5.5 presenteras hur faktorer på arbetsstället och i företaget inverkar på sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning. Unga arbetsställen och arbetsställen som nyligen omorganiserats, till exempel slagits samman med ett annat arbetsställe, har större risk att göra en neddragning. På enarbetsställeföretag är risken att observera en neddragning lägre på stora

¹¹³ Davis, S.J. & Haltiwanger, J. [1999] och Gómez-Salvador, R. [2004]

arbetsställen, vilket troligen beror på att stora arbetsställen hör till mer etablerade företag, som haft tid att anpassa sysselsättningens storlek. Större företag behöver mer sällan de stora anpassningarna av arbetsstyrkan som kan ske särskilt i mindre och nyare företag. I företag med flera arbetsställen kan företaget omfördela arbetsstyrkans sammansättning genom att göra neddragningar på vissa arbetsställen och expandera verksamheten på andra arbetsställen. Arbetsstyrkans sammansättning på arbetsstället kan då ha betydelse för sannolikheten att ett givet arbetsställe gör en neddragning. Resultatet här pekar på att ju högre andelen lågutbildade är på ett arbetsställe, desto större risk att visst arbetsställe som tillhör ett flerarbetsställeföretag gör en neddragning.

För enarbetsställeföretag förväntas företagets ekonomiska situation ha större betydelse för risken för neddragning än i flerarbetsställeföretag. Våra resultat visar också att ett högre förädlingsvärde per sysselsatt, som är ett mått på företags produktivitet, minskar risken för en neddragning i enarbetsställeföretag. Däremot har förädlingsvärdet per sysselsatt på företagsnivå ingen signifikant inverkan på risken för neddragning på ett arbetsställe i flerarbetsställeföretag. Detta är inte så märkligt, då ett enskilt arbetsställe i ett flerarbetsställeföretag inte påverkas lika starkt av företagets lönsamhet – i ett enarbetsställeföretag är ju arbetsstället företaget. Andra studier visar att överlevnads-sannolikheten för nya företag är låg¹¹⁴, men detta gäller även flerarbetsställeföretag, där etablerade äldre arbetsställen har mindre risk att dras ned än nyare arbetsställen i samma företag. Det framkommer också av regressionsanalysen som genomförs här att sannolikheten att observera en neddragning, för både en- och flerarbetsställeföretag, är högre för internationella företag än för nationella företag. Detta är förenligt med att internationella företag bedriver arbetsdelning mellan arbetsställen i koncernen.

¹¹⁴ Se t ex Andersson, L.F. [2007], sid 79.

Tabell 5.5 Inverkan på sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning – egenskaper hos arbetsstället och företaget

	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
<i>Egenskaper på arbetsstället</i>		
Arbetsstället yngre än 3 år	+	+
Arbetsställets storlek	-	
Arbetsstället drogs ned 2002/2003	+	
Arbetsstället ombildat 2002/2003	+	+
Andel av sysselsatta med eftergymnasial utbildning		
Andel av sysselsatta med förgymnasial utbildning		+
<i>Egenskaper hos företaget</i>		
Internationellt företag	+	+
Förädlingsvärde per sysselsatt	-	
Anläggningstillgångar per sysselsatt		
Företaget neddraget	(iu)	+

Anm.: +(-) anger ökad (minskad) sannolikhet för att observera en neddragning på arbetsstället. (iu) innebär att variabeln inte inkluderas i regressionen. Om ingen tecken redovisas har faktorn ingen statistiskt säkerställd inverkan på sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar, fullständiga resultat i Appendix C.2.

Risken för neddragning påverkas också av nationell konkurrensförhållanden i branschen, och resultatet avseende konkurrensförhållanden i branschen, exklusive globalisering, sammanfattas i Tabell 5.6. Om arbetsstället är verksamt i en bransch med en hög andel sysselsatta i nya företag, är det större risk att vi observerar en neddragning på arbetsstället. Detta gäller huvudsakligen enarbetsställe företag. Om företaget är verksamt i en bransch med en stor andel sysselsatta i små företag, är risken för att företaget gör en neddragning lägre

Risken för neddragning är högre för enarbetsställe företag i kapitalintensiva branscher, men lägre för arbetsställen som tillhör flerarbetsställe företag. Detta kan tyda på betydande skalfördelar i kapitalintensiva branscher, inte bara på ett givet arbetsställe utan också en tendens mot större företag med flera arbetsställen.

Tabell 5.6 Sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning – nationella branschförhållanden

Variabel	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
Andelen sysselsatta i små företag	+	
Andelen sysselsatta i nya företag	+	
Kapitalintensitet per sysselsatt	+	-
Totalt sysselsättningsförändring 1993-2003		

Anm.: +(-) anger ökad (minskad) sannolikhet för att observera en neddragning på arbetsstället. Om ingen tecken redovisas har faktorn ingen statistiskt säkerställd inverkan på sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar, fullständiga resultat i Appendix C.2.2.

I Tabell 5.7 redovisas resultaten för globaliseringsindikatorernas inverkan på sannolikheten att ett arbetsställe gör en neddragning. Globaliseringen verkar vara negativt korrelerad med risken för neddragning; alltså en ökning av den internationella öppenheten i en bransch leder till en minskad risk för neddragning av ett givet arbetsställe i samma bransch, även efter kontroll av arbetställe- och regionala variabler. Detta överensstämmer med resultaten i kapitel 4, att sysselsättningsdynamiken är lägre i branscher med hög globaliseringsgrad.

Tabell 5.7 Sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning – globaliseringsindikatorer

Variabel	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
Handelskvoten ökar en procent		-
Andelen sysselsatta i internationella företag ökar en procent	-	

Anm.: +(-) anger ökad (minskad) sannolikhet för att observera en neddragning på arbetsstället. Sammantagen margineffekt av att handelskvoten / andelens sysselsatta är 1 % högre 2003, medan värdet är oförändrat 1993. Om ingen tecken redovisas har faktorn ingen statistiskt säkerställd inverkan på sannolikheten att arbetsstället gör en neddragning.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar, fullständiga resultat i Appendix C.2.2, tabell C-4, hypotes (6) och (7).

Om man förväntar sig att globaliseringen skall öka risken för neddragningar i en bransch kan detta resultat förefalla oväntat. Att globaliseringen i branschen är korrelerad med en lägre risk för neddragning kan till exempel bero på att konkurrensen generellt är

högre i globaliserade branscher, och att produktivitetsspridningen är lägre, vilket minskar risken för neddragning. Man kan säga att de företag som existerar på mer globaliserade marknader är mer rustade för konkurrens än företag verksamma i mindre globaliserade branscher. I branscher med hög globaliseringsgrad är konkurrensen större och därigenom benägenheten för till exempel nyföretagande lägre. Nyföretagandet är en mycket viktig faktor för både sysselsättningsdynamiken och risken för neddragning. Har företaget etablerat sig och överlevt i en globaliserad bransch, är sannolikheten att företaget fortsätter att överleva större än i en mindre globaliserad bransch. Magnituden på effekten av en ökad globalisering är dock liten i förhållande till andra branschvariabler, till exempel andelen sysselsatta i små och nya företag i branschen.¹¹⁵

Tabell 5.8 Hypotestest av globaliseringens inverkan på sannolikheten för neddragning

	Nollhypotes	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
(1)	Globaliseringen har ingen inverkan	✓	✓
(2)	Globaliseringens nivå har ingen inverkan	✓	✓
(3)	Globaliseringens förändring har ingen inverkan	✓	✓
(4)	Handelskvoten har ingen inverkan	✓	✓
(5)	Andelen sysselsatta i internationella företag har ingen inverkan	✓	✓

✓ Hypotesen kan förkastas med 5 procents sannolikhet att förkasta sann hypotes.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar, fullständiga resultat i Appendix C.2.

I Tabell 5.8 presenteras resultaten från test av ett antal hypoteser om hur måtten på globalisering inverkar på sannolikheten att observera en neddragning. Testen går ut på att testa om olika kombinationer av de indikatorer på globalisering som används har en statistiskt säkerställd inverkan på sannolikheten att ett arbetsställe drar ned.¹¹⁶ Den första hypotesen (1) testar om globalisering i branschen inverkar på risken att observera en neddragning på ett arbetsställe i den branschen. Här kan vi förkasta hypotesen att

¹¹⁵ För redovisning av parameterestimater för globaliseringsvariablerna, se Appendix C.3.

¹¹⁶ Testen och teststatistikorna presenteras i Appendix C.2.2.

branschens globaliseringsgrad saknar betydelse för risken för neddragning, både för enarbetsställe företag och för flerarbetsställe företag. Det innebär att branschens globaliseringsgrad har betydelse för risken för neddragning vid såväl enarbets- som flerarbetsställe företag.

Hypotes två (2) testar om nivån på globaliseringen inverkar på sannolikheten att ett företag gör en neddragning och Hypotes (3) att globaliseringens förändring inverkar på sannolikheten att ett företag gör en neddragning. Vi kan inte förkasta att både globaliseringens nivå (Hypotes (2)) och globaliseringens förändring (Hypotes (3)) inverkar på sannolikheten att observera en neddragning i såväl enarbetsställe företag som flerarbetsställe företag. I Hypotes (4) testas om handelskvotens nivå eller förändring inverkar på sannolikheten att ett arbetsställe gör en neddragning och i Hypotes (5) om andelen sysselsatta i internationella företag i branschen – nivå och förändring – har betydelse för att ett arbetsställe drar ned. Samtliga indikatorer verkar ha en signifikant inverkan på risken att ett arbetsställe gör en neddragning.

5.6.2 Neddragningens storlek

I föregående avsnitt undersöktes hur konkurrensfaktorer inverkar på sannolikheten att ett arbetsställe gör en neddragning. Det är dock möjligt att globalisering och internationalisering inte bara har betydelse för sannolikheten att observera en neddragning på ett visst arbetsställe, utan även på den relativa storleken på neddragningen, dvs. att en ökad globalisering minskar antalet neddragningar, men att varje observerad neddragning omfattar en större andel av arbetsstyrkan. I detta avsnitt kommer alltså neddragningens relativa storlek att undersökas, givet att antalet sysselsatta på arbetsstället minskar. Vi definierar neddragningens storlek som minskningen i antalet sysselsatta mellan 2003 och 2004 i relation till antalet sysselsatta 2003. Resultatet från regressionen presenteras detaljerat i Appendix C.

Tabell 5.9 Företags- och arbetsställefaktorers inverkan på neddragningens relativa storlek

	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
Andel med eftergymnasial utbildning sysselsatta på arbetsstället		+
Arbetsstället yngre än 3 år	+	+
Antal sysselsatta på arbetsstället	-	
Arbetsstället har gjort en neddragning 2002/2003	-	-
Arbetsstället ombildat 2002/2003		-
Företaget neddraget	(iu)	+

Anm.: +(-) anger om faktorn leder till större (mindre) neddragningar (i procent av sysselsatta på arbetsstället). (iu) innebär att faktorn inte är med i regressionen. Fullständiga resultat i Appendix C.2.3.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna beräkningar.

De viktigaste resultaten sammanfattas i Tabell 5.9. Sammanfattningsvis kan noteras att egenskaper hos företaget och arbetsstället är av störst betydelse för neddragningens relativa storlek. Allt annat lika gör yngre arbetsställen större neddragningar än äldre arbetsställen, vilket är i enlighet med tidigare forskning avseende sysselsättningsdynamik och företagens och arbetsställets ålder. Företag och arbetsställen som gjort neddragningar året innan gör mindre neddragningar än de företag och arbetsställen som inte gjort neddragningar tidigare. Bland flerarbetsställe företag leder en tidigare omorganisering till mindre neddragningar. Om ett arbetsställe tillhör ett flerarbetsställe företag som gör en neddragning, omfattar neddragningen på arbetsstället fler personer än om företaget som helhet inte drar ned verksamheten.

I Tabell 5.10 sammanfattas resultaten av våra hypoteser om globaliseringens inverkan på neddragningens relativa storlek. Globaliseringen verkar ha en viss inverkan på storleken på neddragningarna i flerarbetsställe företag, men inte i enarbetsställe företag. Däremot verkar inverkan av globaliseringen summera till noll, dvs. positiva och negativa effekter tar ut varandra och nettoresultatet blir att varken ökad internationell handel eller ett ökat inslag av internationella företag i branschen som företaget är verksamt i leder till förändringar i omfattningen på neddragningarna mätt som antal friställda.

Tabell 5.10 Globaliseringens inverkan på neddragningens relativa storlek

H	Nollhypotes	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
(1)	Globaliseringen har ingen inverkan		✓
(2)	Globaliseringens nivå har ingen inverkan		✓
(3)	Globaliseringens förändring har ingen inverkan		✓
(4)	Handelns inverkan summerar till noll		
(5)	Inverkan av internationellt företagande summerar till noll		

✓ Hypotesen kan förkastas med 5 procents sannolikhet att förkasta sann hypotes

Källor: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix C.2.

5.7 Slutsatser

I detta kapitel undersöktes förekomsten neddragningar och nedläggningar på arbetsställenivå. Neddragningarnas fördelning mellan branscher och förekomst av neddragningar i olika regioner i landet studerades. Betydelsen av internationell konkurrens för sannolikheten att ett företag gör en neddragning analyserades.

Neddragning definieras som en minskning av arbetsstyrkan med minst 5 personer och 30 procent av arbetsstyrkan och den studerade populationen är företag i näringslivet med minst 10 sysselsatta.

Neddragningar drabbar omkring 150 000 personer per år, fler under lågkonjunktur år och färre när det är högkonjunktur. Tidigare forskning har visat att konjunkturella faktorer och förhållanden på arbetsstället har den största betydelsen för risken för neddragningar och neddragningarnas omfattning. För en given tidpunkt, dvs. om man bortser från konjunkturen, är risken för neddragningar störst i små och nya företag. Detta överensstämmer med resultaten här.

En större andel av sysselsatta inom tjänstenärings berörs av neddragningar, även om den inbördes rangordningen av vilka branscher som har den största andelen av de sysselsatta som berörs av neddragningar varierar från år till år. Neddragningar är vanligast i storstadsregioner, följt av större regioncentra och minst förekommande i mindre regioncentra och småregioner, vilket är

parallellt med resultaten i kapitel 4, att sysselsättningsdynamiken är högst i storstadsregioner. Neddragningar är alltså vanligast förekommande i branscher och regioner där även antalet nya arbetstillfällen är stort.

Arbetskraftens sammansättning på arbetsstället verkar inte ha betydelse för beslutet att dra ned verksamheten på enarbetsställeföretag, men en viss betydelse i flerarbetsställeföretag. Detta är ett förväntat resultat – ett flerarbetsställeföretag kan skifta produktion mellan arbetsställen, och önskade förändringar i arbetskraftens sammansättning kan därför ta sig uttryck som neddragningar. Enarbetsställeföretag kan endast ändra personalsammansättningen genom att ersätta en person med en annan, vilket inte kommer att ta sig uttryck som en neddragning.

Risken att ett arbetsställe drar ned är större om arbetsstället är lokaliserat i en storstadsregion, samt i regioner med hög arbetslöshet. Det finns inte stöd för att sannolikheten för neddragningar är större i utflyttningsregioner än i andra regioner, vilket man skulle kunna tro.

Den ökade globaliseringen i en bransch verkar minska risken att observera att ett arbetsställe verksamt i den branschen gör en neddragning. Effekten är dock liten i jämförelse med andra faktorer; magnituden på effekten är liten i förhållande till effekterna av en förändrad nationell företagsstruktur på bransch-nivå. Hansson m.fl. (2007), studerar risken för nedläggningar på arbetsställenivå i den svenska industrin och finner att som finner att ökad export minskar sannolikheten för nedläggning, medan en ökad importkonkurrens ökar sannolikheten för nedläggning. Totaleffekten av detta blir en totalt liten minskning i risken för neddragning, vilket är i linje med resultaten här.

Givet att företaget gör en neddragning, så finner vi att globaliseringen har en begränsad inverkan på neddragningens storlek. Globaliseringen har en säkerställd inverkan på sannolikheten för en neddragning i flerarbetsställeföretag. Om ett arbetsställe är en del av en internationell koncern, är neddragningen dessutom relativt mindre omfattande än om företaget är nationellt. Detta resultat är inte förenligt med en bilden av att omfattande omlokalisering av sysselsättning i internationella företag sker, och inte heller med att mer globaliserade branscher karaktäriseras av större neddragningar. Däremot är det förenligt med en ändrad relativ arbetskraftsefterfrågan, mot t.ex. mer specialiserad och högre utbildad arbetskraft. Detta kan tolkas som att fördelarna i form av ökade möjligheter till arbetsdelning är till gagn inte bara

för konsumenterna, utan även för företagen, som genom att utnyttja den ökade internationaliseringen bibehåller lönsamhet och tillväxtpotential.

6 Friställningar och omställningar på individnivå

Strukturumvandling kan innebära kostnader för individen. Förändringarna i ekonomin innebär att företagens arbetskraftsbehov förändras. Eftersom arbetskraften inte är fullständigt anpassningsbar kan förändringarna på arbetsmarknaden resultera i ökade omställningskrav på individnivå. Kostnaden för omställningen på arbetsmarknaden faller på individen i den mån friställningen leder till ökad arbetslöshet, men också andra behov av individuell omställning som ytterligare utbildning, geografisk rörlighet eller andra åtgärder som kan behövas i den nya ekonomiska strukturen, bärs i viss mån av individen både i form av monetära och icke-monetära kostnader.

I föregående kapitel redogjordes utförligt för hur begreppet "neddragning" definierades och hur konkurrensen inverkar på sannolikheten för att ett företag eller arbetsställe gör en neddragning. I detta och de följande kapitlen vänds uppmärksamheten mot individerna. I detta kapitel studeras dels vilka som är sysselsatta på de arbetsställen som gör neddragningar, samt hur situationen på arbetsmarknaden utvecklas året efter neddragningen för de som var sysselsatta på företag som gjorde neddragningar. Vi försöker uppskatta omfattningen av friställningar, utifrån definitionen att individen inte längre är sysselsatt på samma arbetsställe och i samma företag. De utfall som studeras är arbetslöshet, arbetsbyte och inkomstutveckling för dem som var sysselsatta på de arbetsställen som gjorde en neddragning mellan 2003 och 2004, dvs. exakt de neddragningar som studeras i föregående kapitel. De som var sysselsatta på dessa arbetsställen jämförs med övriga personer sysselsatta på de arbetsställen som studerades i kapitel 5, och följs upp till och med 2005. Tre frågor kommer att belysas:

1. Vilka är sysselsatta på de arbetsställen som gör neddragningar eller nedläggningar?¹¹⁷
2. Hur vanligt förekommande är friställningar utifrån hur begreppet definieras här?
3. Vad händer med inkomster och sannolikheten för arbetslöshet året efter neddragningen eller nedläggningen? I detta innefattas även frågan vilka som byter arbete efter en neddragning och vad de byter till.

För den enskilde individen kan många orsaker ligga bakom att hon byter arbete – erbjudande om ett bättre arbete med stimulerande arbetsuppgifter, högre lön, bättre arbetstider, kortare pendling, vantrivsel på den nuvarande arbetsplatsen, till följd av flytt, eller en uppsjö andra orsaker. Denna typ av byten kan ses som frivilliga och är inte följden av ändrat arbetskraftsbehov på arbetsplatsen. Frivillig rörlighet kan antas per definition öka individens nytta, medan ofrivilliga friställningar är en kostnad. Även arbetsgivare kan säga upp anställda utan att göra en neddragning, dvs. säga upp anställda av personliga skäl.¹¹⁸ För att fokusera på ofrivilliga separationer till följd av arbetsbrist definieras en jobbseparation som friställning om den sker på ett arbetsställe som gör en neddragning, som den definierades i kapitel 5.

Faktaruta 6.1 Definitioner av begrepp

Neddragning är en händelse vid ett företag eller arbetsstället. En neddragning innebär att arbetsstyrkan minskar med minst 30 procent och minst 5 personer. En neddragning av arbetsstyrkan med 100 procent är en nedläggning, som i vissa sammanhang här särredovisas från övriga neddragningar.

Friställning är en händelse på individnivå, och innebär att individen sägs upp till följd av arbetsbrist. Eftersom de data som används inte kan skilja på orsaker till att en anställning upphör, betraktas samtliga separationer från ett arbetsställe som gör en neddragning som friställningar.

¹¹⁷ Anställda mäts här som antal sysselsatta, då den registerbaserades sysselsättningsstatistiken (RAMS) används. Se även faktaruta 6.1.

¹¹⁸ Arbetsgivaren måste dock ha sakliga grunder för att avsluta en anställning av andra orsaker än arbetsbrist: misskötsel som kan leda till avskedande eller uppsägning av personliga skäl. Arbetsdomstolen tillhandahåller vägledande domar som hjälp att tolka betydelsen i vad som avses med "personliga skäl". Se t.ex. Företagarguiden, Nutek [2007-07-05].

Faktaruta 6.1 Definitioner av begrepp, forts.

Omställning är den process som inleds med att individen blir friställd, och kan anses avslutad när individen har ett nytt arbete.

Anställda används synonymt med **sysselsatta** och det görs ingen distinktion mellan dessa i diskussionen. Sysselsatta i eget företag kallas alltså anställda och kan bli friställda i den mening som ordet används här, även om det inte är korrekt i formell mening.

En viktig aspekt vid studier av effekter av strukturomvandling, sysselsättningsdynamik och deras orsaker, bl.a. globalisering, är att skilja på när en anställning upphör frivilligt och (direkt eller indirekt) på den anställdes begäran och när anställningen upphör mot den anställdes vilja (friställning). Denna distinktion är av betydelse eftersom den påverkar den förväntade effekten på framtida arbetsmarknadsutsikter för individen. I tidigare forskning har huvudsakligen två metoder använts för att skilja frivilliga avgångar från friställningar – enkätundersökningar av individer som slutat sitt arbete och operationaliseringar utifrån neddragningar och nedläggningar av arbetsställen baserade på administrativa registerdata.¹¹⁹ Det är den senare metoden som används i denna rapport. Vi kommer inte att beröra globaliseringens särskilda inverkan på sannolikheten för att förlora arbetet av två orsaker. Dels är orsakssambandet från ökad globalisering på branschnivå till friställning på individnivå lång, och att mäta dem med tillgängliga data är behäftat med enorm osäkerhet.¹²⁰ Sedan är det förmodligen inte av särskilt stor betydelse för individens framtida arbetsmarknadssituation om friställningen orsakades i högre eller lägre utsträckning av ökad internationell konkurrens, utan denna signal är av större betydelse i frågan om skapandet av nya arbetstillfällen på företags- och arbetsställesnivå och den sysselsättningsdynamik som diskuteras i kapitel 4. När det gäller individernas sysselsättningssituation och inkomster är framställningen deskriptiv och kortsiktig. En individstudie som studerar effekten av neddragningar för individen är förknippad med ett antal metod-

¹¹⁹ Detta diskuteras närmare i forskningsöversikten över individeffekter av friställningar i kapitel 8.

¹²⁰ Från 2005 finns varselstatistik uppdelad på orsaker som internationell omlokalisering (se kapitel 3), som på ett mer direkt sätt skulle fånga signalen. Den metod som används här, att studera inverkan av olika faktorer på sannolikheten för en neddragning, innebär att ökad globalisering eller ökad omlokalisering bara är en av många delförklaringar till en neddragning. Kopplingen mellan orsak (globalisering) och verkan (friställning) försvinner bland andra orsaker till friställningar. Den inverkan av globalisering på neddragningar som vi finner är av begränsad storlek i relation till andra faktorer, se kapitel 4 och 5.

problem, som gör det komplicerat att isolera effekten av neddragningen på efterföljande arbetsmarknadssituation. Av denna anledning presenteras endast deskriptiva resultat i detta kapitel. Nästa kapitel innehåller en forskningsöversikt över resultat och metoder som använts när det gäller att uppskatta effekten av neddragningar och nedläggningar på individens efterföljande arbetsmarknadssituation. De metodproblem som är förknippade med att uppskatta effekterna av nedläggningar och neddragningar på individnivå diskuteras i kapitel 9. Där diskuteras även de särskilda möjligheter svenska administrativa registerdata erbjuder för att uppskatta de långsiktiga effekterna av neddragningar och nedläggning.

I detta kapitel studeras individer sysselsatta på fasta arbetsställen i näringslivet tillhörande företag med minst 10 sysselsatta 2003, dvs. de som var sysselsatta vid de arbetsställen som studerades i kapitel 5.¹²¹ De neddragningar som studeras har skett mellan november 2003 och november 2004, och vi kommer att anta att neddragningarna skedde under 2004, som därför kallas neddragningsåret. Data beskrivs närmare i Appendix D. Valet att studera neddragningar mellan 2003 och 2004 är i viss mån godtyckligt. Året är valt eftersom det är (a) det senaste år för vilken vi kan få fullständiga önskade data och (b) perioden inte är extrem hög- eller lågkonjunktur. På grund av denna begränsning bör större vikt läggas vid de kvalitativa resultaten än de kvantitativa, och resultaten presenteras även kvalitativt i detta kapitel.¹²²

För att följa upp de individer som har varit sysselsatta vid företag som drar ned verksamheten behövs data som länkar individ till arbetsställe. Många tidigare individstudier på området studerar därför arbetsmarknadssituationen efter en specifik neddragning, eller på den totala sysselsättningsdynamiken på företags- eller branschnivå.¹²³ Eliason & Storrie (2006) använder svenska administrativa data som länkar individ till arbetsställe för att studera de långsiktiga effekterna av nedläggningar. Jämfört med Eliason & Storrie (2006) har vi tillgång till mer detaljerad arbetsställeinformation, som gör att vi här har lite bättre kvalitet på den information som ligger till grund för hur neddragning eller

¹²¹ Med sysselsatta på fasta arbetsställen menas sysselsatta vid fast placerade arbetsställen, dvs. inte kringresande personal eller springvikarier.

¹²² Regressionsresultat återfinns i Appendix D.

¹²³ Ohlsson, H. [1988], Storrie, D. [1993] och Edin, P.A. [1989] är studier avseende en speciell neddragning. Sysselsättningsdynamik behandlas i t.ex. Andersson, L. m.fl. [2000] och Antelius, J. & Lundberg, L. [2003].

nedläggning (behandlingen, efter engelskans ”treatment”) definieras.¹²⁴

Kapitlet inleds med en beskrivning av hur flöden på arbetsmarknaden ser ut i ett individperspektiv och begränsningarna i möjligheterna att observera flödena på arbetsmarknaden samt en beskrivning av det datamaterial vi använder. Sedan följer en beskrivning av vilka grupper som är sysselsatta vid arbetsställen som drar ned verksamheten. Därefter berörs arbetsstyrkans rörlighet på arbetsställen som gör neddragningar och branschrörligheten bland dem som byter företag. Sist i kapitlet behandlas kort inkomstens nivå för dem som är i arbete året efter neddragningen och som har varit sysselsatta på arbetsställen som gjort neddragningar.

6.1 Flöden på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden är inte statisk, utan ständigt föränderlig. Vi kan endast observera situationen vid två tillfällen och jämföra tillstånden och utifrån dessa dra slutsatser om de flöden som ligger till grund för de observerade tillstånden. Det är möjligt att observera att en given individ (*i*) är sysselsatt vid ett visst arbetsställe (*a*) vid ett visst företag (*f*) vid en given tidpunkt (*t*). Vid nästa observationstidpunkt kan vi observera samma sak, och utifrån detta drar vi slutsatser om det flöde som ligger bakom observationen. Vi definierar följande händelser, illustrerade med pilar i Figur 6.1.

- (a) Individen är kvar på samma arbetsställe
- (b) Individen har bytt arbetsställe, men är kvar på samma företag
- (c) Individen har bytt företag
- (d) Individen är inte längre sysselsatt. Detta innebär att hon är arbetslös eller utanför arbetskraften.¹²⁵

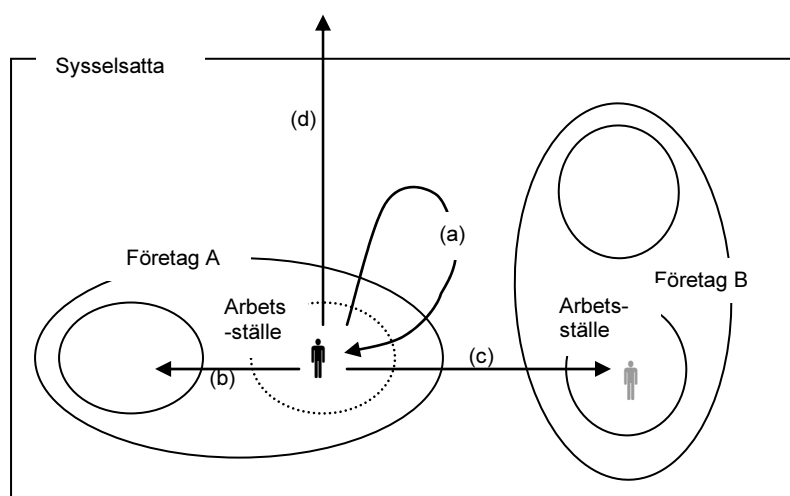
Den svarta figuren i Figur 6.1 är den observerade individen vid tidpunkt 1. Den grå figuren är individen när vi observerar honom eller henne vid tidpunkt 2. I detta fall observerar vi ett byte av

¹²⁴ Vi använder oss av FAD-metoden (Företagens och Arbetsställets Dynamik), som utvecklats av SCB för att följa arbetsställen över tiden. Se Andersson, J. & Arvidsson, G. [2006] för en beskrivning av FAD-metoden. Se även kapitel 5.2.

¹²⁵ Med de data som används finns inte möjlighet att skilja på dessa två tillstånd. För en beskrivning av definitionen av ”sysselsatt”, se dokumentationen till SCB[2005].

företag. Beroende på hur lång tid som förflutit mellan observationstidpunkterna, kan individen ha bytt arbetsställe inom samma företag, varit icke sysselsatt, till exempel arbetslös eller föräldraledig, eller bytt företag flera gånger innan han slutligen observeras som sysselsatt vid ett nytt företag. Vi kan indirekt observera att dessa händelser har inträffat från administrativa data, genom kontrolluppgifter från arbetsgivare, Försäkringskassan, Arbetslöshetskassan, utbetalade studiemedel och utbetalningar av andra transfereringar. Vi kan dock inte avgöra i vilken ordning dessa saker inträffade eller om individen vid mättidpunkten är icke sysselsatt på grund av arbetslöshet eller av andra orsaker.

Figur 6.1 Flöden på arbetsmarknaden



Vilka händelser som är möjliga att observera, beror på vad som händer med det arbetsställe och det företag där individen arbetar. En individ kan inte vara kvar på ett nedlagt arbetsställe eller sysselsatt vid ett nedlagt företag. Ett arbetsställe som tillhör ett flerarbetsställeföretag kan göra en neddragning eller lägga ned verksamheten, utan att företaget samtidigt gör en neddragning eller lägger ned verksamheten. Detta uppstår då flerarbetsställeföretag lägger ned ett arbetsställe, medan sysselsättningen på ett annat arbetsställe ökar med lika mycket eller med mer än antalet arbetstillfällen som försvann i och med nedläggningen eller neddragningen på ett av företagets arbetsställen.

För arbetsstället definieras följande händelser:

- (i) Arbetsstället har gjort en neddragning. Arbetsstyrkan har minskat mellan med mer än 30 procent och minst 5 personer från ett år till ett annat. Nedläggningar betraktas som en typ av neddragning om inte annat anges.
- (ii) Arbetsstället har inte gjort en neddragning

Att arbetsstället inte gjort en neddragning är alltså komplementhändelsen till en neddragning. Detta kan innebära att arbetsstyrkan minskat på arbetsstället, men inte tillräckligt mycket för att klassas som en neddragning.¹²⁶ Definitionen och det bortfall som det ger upphov till diskuteras utförligt i kapitel 5.

För individen kan vi observera att individen inte längre är sysselsatt vid företaget, och vi antar att denne är friställd om individen arbetade vid ett arbetsställe som gjort en neddragning. Att byta arbetsställe inom samma företag ses alltså inte som en friställning.¹²⁷ Vi förutsätter inte att individen är arbetslös mellan två anställningar för att betraktas som friställd, utan definitionen utgår från om arbetsstället gjorde en neddragning eller inte. Fördelen med detta är att vi inte definierar händelsen utifrån vad som händer efter, vilket kan leda till snedvridningar av resultatet, till exempel en överskattning av hur många som varit arbetslösa till följd av neddragningar.

6.2 Sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar

Sammansättningen av de som arbetar på arbetsställen som gör neddragningar liknar inte med nödvändighet sammansättningen av individer som arbetar på arbetsställen som inte gör neddragningar. Detta beror dels på att såväl förekomsten av neddragningar som sysselsättningens sammansättning med avseende på till exempel kön, ålder och utbildning varierar mellan branscher. Detta utgör ett av problemen med att beräkna effekter av neddragningar och nedläggningar. Eftersom arbetsstyrkans sammansättning varierar mellan branscher är risken att vara sysselsatt på ett arbetsställe som

¹²⁶ Den definition av en neddragning som vi använder är relativt vanligt förekommande. Den används i bl.a. Huttunen, K. [2005], Geerdesen, P. m.fl. [2004] och Jacobson, L.S. m.fl. [1993].

¹²⁷ Det är en omställning.

gör en neddragning inte slumpmässigt fördelad över grupper, och därigenom inte heller risken att bli friställd.

I Tabell 6.1 presenteras arbetsstyrkans sammansättning på arbetsställen som inte gör neddragningar respektive gör neddragningar. En större andel kvinnor är sysselsatta vid arbetsställen som gör neddragningar, 39 procent, jämfört med på arbetsställen som inte gör neddragningar, där 36 procent av arbetsstyrkan är kvinnor. Av dem som arbetar på arbetsställen som gör neddragningar (men inte nedläggningar) är en större andel utlandsfödda än på andra arbetsställen. De som arbetar på arbetsställen som gör neddragningar och nedläggningar har i något högre utsträckning gymnasial eller eftergymnasial utbildning än de som arbetar på arbetsställen som inte drar ned. De sysselsatta vid arbetsställen som gör neddragningar eller nedläggningar har också varit arbetslösa åren före neddragningen i högre utsträckning än de som arbetar vid arbetsställen som inte gör neddragningar, och en något högre andel var inte sysselsatta i november 2002. Skillnaderna i löneinkomst mellan de som var sysselsatta på arbetsställen som gjort neddragningar och sysselsatta på de arbetsställen som inte gjort neddragningar är relativt små, särskilt om man beaktar att fler sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar varit arbetslösa under 2002.

Tabell 6.1 Deskriptiv statistik, sysselsatta på arbetsställen efter neddragningsstatus samt totalt

Variabel	Arbetsstället drar <i>inte</i> ned	Arbetsstället drar ned	Arbetsstället lagt ned	Totalt
Andel kvinnor	36%	39%	39%	36%
Ålder	39,8	39,7	40,0	
Andel utlandsfödda	11%	14%	11%	11%
Andel m förgymnasial utbildning	16%	16%	16%	16%
Andel m gymnasial utbildning	57%	53%	56%	56%
Andel m eftergymnasial utbildning	27%	31%	28%	27%
Ej sysselsatt i november 2002	95%	94%	94%	54%
Arbetslös under 2002	7%	8%	9%	7%
Arbetslös år 2003	7%	10%	13%	7%
Arbetsinkomst 2001	250 199	249 722	251 919	250 209
Arbetsinkomst 2002	266 866	266 996	268 303	266 907
<i>Antal</i>	<i>1 574 887</i>	<i>106 865</i>	<i>39 500</i>	<i>1 721 252</i>

Anm.: Avser gruppenomsnitt för sysselsatta vid olika arbetsställen.

Källor: LOUISE, RAMS och FAD, SCB, egna bearbetningar, se Appendix D.1.

Olika grupper på arbetsmarknaden är inte jämnt fördelade över branscher. Om olika grupper har högre risk att vara sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar på grund av att de arbetar i branscher där neddragningar är mer vanligt förekommande, är det en annan sak än om de har högre risk att arbeta på arbetsställen som gör neddragningar oavsett den bransch individen arbetar i. Kvinnor och individer med eftergymnasial utbildning är oftare sysselsatta i tjänstesektorn. I kapitel 5 framkom att neddragningar vanligare i tjänstesektorn. Kvinnor och högutbildade kommer att ha högre sannolikhet att arbeta på arbetsställen som gör neddragningar, eftersom de arbetar inom branscher där neddragningar är oftare förekommande. För att se om kvinnor som grupp, eller eftergymnasialt utbildade som grupp, har större sannolikhet att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar, måste vi således kontrollera för branschtillhörighet.

En neddragning eller nedläggning kan också vara en långdragen process. De som stannar vid företaget eller arbetsstället är inte ett slumpmässigt urval av dem som var sysselsatta innan neddragningen. Om företagets eller arbetsställets framtida intentioner att minska antalet sysselsatta är kända, kan individer med störst möjligheter att hitta annat arbete söka sig till andra företag i förtid. De som har mest att förlora på att lämna arbetsstället är individer med lång anställningstid och mycket företagsspecifik kunskap

relation till den formella utbildningen.¹²⁸ Personer med kort anställningstid och hög formell utbildning har i allmänhet mindre att förlora på att byta arbete. Om sannolikheten att sluta tidigt under en neddragningsprocess inte är jämnt fördelad mellan grupper, kommer risken att vara sysselsatt på arbetsställen som gör en neddragningsprocess att vara högre för vissa grupper än för andra, även efter kontroll för inom vilken bransch individen arbetar.¹²⁹ Vid en nedläggning blir alla friställda, så detta selektionsproblem uppstår inte, så länge som både nedläggningen är korrekt identifierad och det är möjligt att identifiera starttidpunkten för nedläggningsprocessen. Eliason & Storrie (2006) argumenterar för att nedläggningar är mindre problematiskt som behandling ur forskningshänseende än neddragningar. För att möjliggöra en sådan distinktion, separeras i flera fall neddragningar och nedläggningar i framställningen.

6.2.1 Större risk för tidigare arbetslösa att arbeta på arbetsställen som drar ned

Eftersom risken för neddragning varierar mellan branscher måste vi kontrollera för inom vilken bransch individen arbetar för att se om en viss grupp har högre risk att vara sysselsatt på ett arbetsställe som gör en neddragningsprocess. I Tabell 6.2 presenteras risken för olika grupper att vara anställd på arbetsställen som gör neddragningar, efter kontroll för övriga individfaktorer i tabellen samt arbetsställets branschtillhörighet. Resultaten redovisas dels som neddragningar totalt, inklusive nedläggningar (kolumn 1) och som enbart neddragningar (kolumn 2) respektive enbart nedläggningar (kolumn 3).

¹²⁸ Lön – givet ålder och utbildning – kan ses som en proxy för företags- och branschspecifik kunskap.

¹²⁹ Frågan vem som lämnar arbetsstället tidigt i en neddragningsprocess har studerats i bl.a. Huttunen, K. [2005], Bowlus, A.J. & Vilhuber, L. [2002], Lengerman, P. & Vilhuber, L. [2002] och Pfann, G. & Hamermesh, D. [2001].

Tabell 6.2 Sannolikheten att vara anställd på ett arbetsställe som gör en neddragning respektive nedläggning, oddskvot

Variabel	Neddragning & nedläggning	Neddragning	Nedläggning
Kvinna	+	+	+
Utlandsfödd	+	+	
Förgymnasial utbildning	+	+	+
Eftergymnasial utbildning	-		-
Arbetslös under 2002	+	+	+
Ej sysselsatt under 2002	+	+	+
Ålder	+	+	+
Arbetsinkomst 2002	+	+	+
<i>Antal</i>	<i>146 365</i>	<i>106 865</i>	<i>39 500</i>

Anm: +(-) anger ökad (minskad) sannolikhet för att observera att individen är sysselsatt på ett arbetsställe som gör en neddragning, och att skillnaden i sannolikhet är statistiskt signifikant med mindre än 5 procents chans att felaktigt förkasta likhet mellan grupperna. Tomma celler betyder att skillnaden mellan grupper inte är statistiskt signifikant.

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix D.3.

Högre ålder och högre inkomst ökar sannolikheten att vara anställd på ett företag som gör en neddragning. Detta stämmer i stort med tidigare resultat att de som slutar arbetet i ett tidigt skede under en neddragning har lägre inkomster och är yngre än personer som stannar.¹³⁰ Kvinnor och utlandsfödda har också en högre sannolikhet att vara anställda på arbetsställen som gör en neddragning, vilket även tidigare studier kommit fram till.¹³¹ Det är svårt att spekulera om orsaken till detta; möjligen söker kvinnor och utlandsfödda i lägre utsträckning nytt arbete till följd av misstanke eller rykten om framtida neddragningar än män och svenskfödda, eller så är de mindre framgångsrika i sitt sökande.

En person som inte var sysselsatt i november 2002, eller som varit arbetslös under 2002 hade större sannolikhet att vara anställd vid ett arbetsställe som drog ned eller lade verksamheten vid arbetsstället 2003. Även detta kan vara en följd av selektiva byten hos vissa grupper tidigt under en neddragning.¹³² I allmänhet anses en anställd arbetssökande mer attraktiv än en arbetslös arbetssökande.¹³³ Ett företag om vilket det går neddragningsrykten

¹³⁰ Bowlus, A.J. & Vilhuber, L. [2002], Huttunen, K. [2005].

¹³¹ Pfann, G. & Hamermash, D. [2001], Huttunen, K. [2005].

¹³² Lengerman, P. & Vilhuber, L. [2002]:

¹³³ Eriksson, S. & Lagerström, J. [2006] och Behrenz, L. [2001].

kan också få färre sökande och en större andel sökande som är arbetslösa eller utanför arbetsmarknaden. En möjlig effekt kan då bli att om ny personal rekryteras som ersättning för åtminstone en del av dem som lämnar arbetsstället tidigt, och att dessa då rekryteras bland arbetslösa eller de som inte är sysselsatta. Samtidigt, om sysselsatta sökande har ett större urval, genom att de ses som mer attraktiva sökande, kan växande företag rekrytera främst bland dem som redan är sysselsatta.¹³⁴

I Tabell 6.3 presenteras resultaten från Appendix D.2 på ett annat sätt. Där visas hur olika grupper fördelas mellan arbetsställen som gör neddragningar och arbetsställen som inte gör neddragningar om övriga förutsättningar är observationsmässigt lika, alltså den absoluta risken för olika grupper att vara anställd på olika typer av arbetsställen. I kolumn 1 återfinns sannolikheten för individer i gruppen att arbeta på ett arbetsställe som inte gör en neddragning, i kolumn 2 att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning eller nedläggning. I kolumn 3 och 4 särredovisas risken att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning och nedlagda arbetsställen.

Tabell 6.3 Sannolikhet att arbeta vid arbetsställen som gör neddragningar för olika grupper

	Ej neddraget	Neddraget & nedlagt ¹	Neddraget (ej nedlagt)	Nedlagt
Män	91,6 %	8,4 %	6,2 %	2,3 %
Kvinnor	91,4 %	8,6 %	6,3 %	2,4 %
Svenskfödda	91,6 %	8,4 %	6,1 %	2,3 %
Utlandsfödda	90,6 %	9,4 %	7,1 %	2,4 %
Sysselsatt november 2002	91,6 %	8,4 %	6,2 %	2,3 %
Ej sysselsatt november 2002	89,9 %	10,1 %	7,3 %	2,8 %
Förgymnasial utbildning	91,1 %	8,9 %	6,5 %	2,4 %
Gymnasial utbildning	91,5 %	8,5 %	6,2 %	2,3 %
Eftergymnasial utbildning	91,6 %	8,4 %	6,2 %	2,2 %

¹ Skillnaden mellan summan för [neddraget (ej nedlagt) + nedlagt] och värdet i kolumnen Neddraget & nedlagt beror på avrundningsfel. Om kolumn 1+2 eller 1+3+4 inte summerar till 100 procent, beror det på avrundningsfel.

Anm: Efter kontroll för branschtillhörighet, ålder och övriga bakgrundsvariabler, se appendix D.3.

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix D.3.

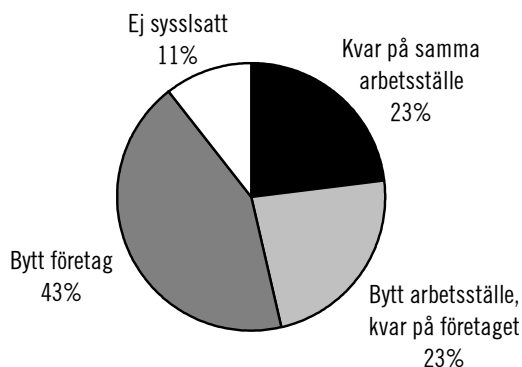
¹³⁴ Behrenz, L & Delander, L. [1996], Klingvall, M. [1998]

Risken för olika grupper att vara anställd vid ett arbetsställe som gör en neddragning eller nedläggning är knappt 10 procent. Det är relativt små absoluta skillnader mellan grupper avseende risken att vara sysselsatt på ett arbetsställe som gör en neddragning, även om de relativa skillnaderna mellan grupper är större. Den största skillnaden är mellan de som var sysselsatta i november 2002 och de som inte var sysselsatta (arbetslösa eller inte i arbetskraften) vid samma tidpunkt. Över 10 procent av dem som inte var sysselsatta i november 2002 var i november 2003 sysselsatta på arbetsställen som gjorde neddragningar (inklusive nedläggningar) under 2004. Bland dem som var sysselsatta i november 2002 är motsvarande siffra 8,4 procent. De som inte var sysselsatta år 2002 hade alltså nästan 20 procent högre risk att arbeta på ett arbetsställe som gjorde en neddragning eller nedläggning under 2004. Den relativa risken att vara anställd på ett arbetsställe som gör en neddragning är även högre bland utlandsfödda, som har drygt 10 procent högre relativ risk att vara sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar efter kontroll för branschtillhörighet, åldersstruktur, typ av bostadsregion, kön och utbildning.

6.2.2 Friställningar vid arbetsställen som drar ned

Friställning definieras här som en separation från ett arbetsställe som gjort en neddragning eller nedläggning. Diagram 6.1 visar sysselsättningsstatusen för anställda vid arbetsställen som gör neddragningar året efter neddragningen. Drygt hälften (54 procent) av de som var sysselsatta på arbetsställen som gjort neddragning eller nedläggning har blivit friställda, dvs. har antingen bytt företag eller är inte längre sysselsatta. 23 procent av de som var sysselsatta på nedlagda arbetsställen har fått nytt arbete i samma företag, och ungefär lika många är kvar på det arbetsställe som gjorde neddragningen. Den stora majoriteten – nästan nittio procent – av dem som var anställda på arbetsställen som gjorde en neddragning var sysselsatta ett år efter neddragningen. Omställningstiden har för dessa, även de som blev friställda vid neddragningen, därmed varit relativt kort.

Diagram 6.1 Sysselsättningsstatus 2004 för anställda vid arbetsställen som gjort en neddragning eller nedläggning 2003/2004



Källor: LOUISE, RAMS och FAD, SCB, egna bearbetningar, se Appendix D.1.

Knappt hälften (46 procent) av de anställda på arbetsställen som gjorde en neddragning eller nedläggning är kvar på samma företag, antingen på samma arbetsställe eller på annat arbetsställe i samma företag, se diagram 6.1. Detta gäller även för dem som var anställda på nedlagda arbetsställen i flerarbetsställeföretag – 47 procent av de sysselsatta på nedlagda arbetsställen arbetar efter neddragningen på ett annat arbetsställe i samma företag (visas inte i tabell). Knappt 45 procent har bytt företag och drygt 10 procent är inte sysselsatta. Av dem som bytt företag har kring 30 procent varit arbetslösa under året (visas inte i diagram). Vi kan därför anta att större delen av alla arbetsgivarbyten sker utan mellanliggande arbetslöshet.¹³⁵

¹³⁵ Eftersom det inte är känt när under året en neddragning sker, kan vi bara observera att arbetslöshet och neddragning har observerats samma år. Andelen som byter företag utan mellanliggande arbetslöshet kan underskattas, eftersom det är möjligt att arbetslösheten skedde vid en annan tidpunkt än mellan de två anställningarna, t.ex. vid flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar.

Tabell 6.4 Deskriptiv statistik, sysselsättningssituation 2004 och 2005 fördelad på arbetsställets neddragningsstatus

	Ej neddragna arbetsställen	Neddragna arbetsställen	Nedlagda arbetsställen	Totalt
Friställd	--	47%	72%	5 %
Arbetslös 2004	8%	20%	25%	9%
Arbetslös 2005	9%	19%	20%	10%
Antalet arbetslöshetsdagar 2004 (givet arbetslös 2004)	116	124	135	119
Antalet arbetslöshetsdagar 2005 (givet arbetslös 2005)	125	139	136	127
Sysselsatta 2004	96%	90%	87%	95%
Sysselsatta 2005	93%	87%	85%	93%
Bytt företag	9%	34%	37%	11%
Arbetsinkomst 2004	288 948	279 033	266 555	287 818
Arbetsinkomst 2005	294 367	273 223	262 941	292 333
<i>Antal</i>	1 574 887	106 865	39 500	1 721 252

Anm.: Avser gruppgenomsnitt. Arbetslös är den person som varit anmäld som öppet arbetssökande på arbetsförmedlingen åtminstone 1 dag. Antalet dagar i arbetslöshet är betingade på att individen varit arbetslös under året. Sysselsatt innebär att individen varit i arbete åtminstone 1 timme per vecka under november månad. Löneinkomst är inkomst från arbete, inklusive sjuklön som utbetalas via arbetsgivare, men exklusive övriga sociala försäkringsförmåner och avser samtliga individer i gruppen, även icke sysselsatta.

Källa: LOUISE, RAMS och FAD, egna bearbetningar, se Appendix D.1.

I Tabell 6.4 nedan presenteras deskriptiv statistik över sysselsättningssituationen året efter neddragningen fördelade på om arbetsstället inte gjort en neddragning, arbetsstället gjort en neddragning (men inte lagt ned) och om arbetsstället lagt ned.

En av de mest märkbara skillnaderna i jämförelse med arbetsställen utan neddragningar eller nedläggningar är att mer än en dubbelt så stor andel av dem som varit sysselsatta vid arbetsställen som gjort en neddragning eller nedläggning år 2004 har varit arbetslösa under 2005.¹³⁶ Arbetslösheten varade också längre bland dem som varit anställda på arbetsställen som gjort en neddragning. De som varit anställda vid arbetsställen som gjorde neddragningar hade 8–19 fler dagar i arbetslöshet än de som varit anställda på arbetsställen som inte gjorde en neddragning. Denna skillnad kvarstod även ett år efter neddragningen, då de som varit

¹³⁶ Detta resultat kan ställas i relation till Eliason & Storrie (2006), som finner att det tar ca 3 år innan sysselsättningsintensiteten bland anställda på arbetsställen som lagt ned är lika hög som för jämförelsegrupp.

anställda på arbetsställen som gjort en neddragning hade 11–14 fler ersättningsdagar i arbetslöshet än de som varit anställda vid arbetsställen som inte gjort en neddragning.

Den totala skillnaden i sysselsättningsintensitet mellan de som var anställda på arbetsställen som gjort neddragningar och andra arbetsställen året efter neddragningen är mellan 6 och 8 procentenheter, se Tabell 6.4. Den grupp där man observerar den största skillnaden i sysselsättningsintensitet mellan de som varit anställda på arbetsställen som dragit ned och andra arbetsställen är för individer med förgymnasial utbildning och bland utlandsfödda. I dessa grupper var sysselsättningsdeltagandet kring 10 procentenheter lägre bland dem som var anställda på arbetsställen som drog ned jämfört med de som var anställda på arbetsställen som inte drog ned verksamheten. En möjlig förklaring till den lägre sysselsättningsintensiteten kan vara ett högre deltagande i utbildning eller mer föräldraledighet. Individer med enbart förgymnasial utbildning är också i allmänhet äldre, så en bidragande orsak till den lägre sysselsättningsintensiteten i denna grupp kan vara tidiga pensionsavgångar. Ett sätt att se om skillnaderna beror på ökat deltagande i utbildning eller ökad föräldraledighet är att jämföra utbetalning av studiestöd eller föräldrapenning. Vi finner små skillnader i andelen som erhållit studiestöd och/eller föräldrapenning under 2005 för dessa grupper, vilket antyder att huvuddelen av skillnaden i sysselsättningsintensitet beror på skillnader i arbetslöshet, tidig pension och sjukersättning.

Arbetslösheten är högre bland dem som varit anställda på företag som drar ned även före neddragningen observeras. Detta observerades tidigare, i och med att de som varit arbetslösa tidigare hade större risk att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar (Tabell 6.2). Neddragningsåret 2004 ökar föga förvånande skillnaden mellan grupperna och 2005 är det en betydligt högre andel som varit arbetslösa än bland dem som inte arbetade på ett arbetsställe som gjorde en stor neddragning. Det är även en betydligt högre andel som inte är sysselsatta året efter neddragningen än bland anställda på arbetsställen som inte gjort en neddragning.

6.3 Sannolikheten att vara i arbete 2004 och 2005

I detta avsnitt studeras sysselsättningsituationen för individer som var sysselsatta på de arbetsställen som gjorde neddragning mellan 2003 och 2004. De som var sysselsatta på dessa arbetsställen 2004 kan (1) stanna på företaget (om det inte lagt ned), antingen på samma arbetsställe, eller på ett nytt arbetsställe i samma företag (2) byta arbetsgivande företag eller (3) inte längre vara sysselsatt. Vi definierar en friställd som en individ som inte längre är anställd vid samma företag, dvs. som återfinns i grupp (2) eller grupp (3).

Det finns vid varje givet tillfälle ett antal faktorer som påverkar individens sannolikhet att vara i arbete eller inte. Neddragningar och nedläggningar av arbetsställen är endast en av de saker som påverkar sannolikheten att vara i arbete vid en given tidpunkt. Dels skiljer sig arbetskraftsdeltagandet mellan olika grupper och varierar med individens ålder. Kvinnor har till exempel lägre arbetskraftsdeltagande än män. Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor har ökat över tiden, men arbetsutbudet bland kvinnor varierar mycket över livscykeln. Invandrare är en annan grupp som för närvarande har ett lågt arbetskraftsdeltagande. Förutom att det finns skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan grupper, finns det också skillnader i arbetslöshetsrisk mellan grupper, som också är av betydelse för sannolikheten att vara i arbete. Arbetslösheten är till exempel högre bland utlandsfödda än bland svenskfödda, och arbetslösheten är högre bland individer med mindre utbildning.¹³⁷

¹³⁷ Björklund m.fl (2006) berör bl.a. arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet i olika grupper.

Tabell 6.5 Sannolikhet att vara i arbete neddragningsåret (2004) och året efter neddragning (2005), inverkan av individkaraktäristika

	Neddragningsåret (2004)	Året efter neddragning (2005)
Kvinnor	–	–
Utlandsfödd	–	–
Förgymnasial utbildning	–	–
Eftergymnasial utbildning	–	+
Boende i mindre regioncentrum eller småregion	+	+
Boende i storstadsregion	–	–
Löneinkomst 2002	+	+
Ålder	+/-	+/-

Anm.: Fullständiga regressionsresultat presenteras i Appendix D. 4.1 +(-) anger ökad (minskad) sannolikhet för att observera att individen är sysselsatt på ett arbetsställe som gör en neddragning, och att skillnaden i sannolikhet är statistiskt signifikant med mindre än 5 procents chans att felaktigt förkasta likhet mellan grupperna. Tomma celler betyder att skillnaden mellan grupper inte är statistiskt signifikant.

Källa: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix D.4.

För att renodla effekten av neddragningen på sannolikheten att inte vara sysselsatt 2004, dvs. neddragningsåret, och 2005, året efter neddragningen, bör vi konstanthålla för de individuella faktorer som har betydelse för sannolikheten att vara sysselsatt, i den mån vi har tillgång till denna information. I Tabell 6.5 presenteras inverkan av individkaraktäristiska på sannolikheten att vara i arbete, efter att vi konstanthåller för om företaget eller arbetsstället drog ned samt branschtillhörighet på arbetsplatsen. Kvinnor och utlandsfödda har lägre sannolikhet att vara i arbete 2004 och 2005, vilket stämmer överens med vad vi tidigare nämnt om arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet i dessa grupper. Även individer med eftergymnasial utbildning har lägre sannolikhet att vara i arbete 2004, men däremot en större sannolikhet att vara i arbete 2005. Arbetslöshet är mindre vanligt bland högutbildade, detta märks till exempel genom att individer med förgymnasial utbildning har högre sannolikhet att inte vara i arbete än individer med gymnasial utbildning, samtidigt som individer med eftergymnasial utbildning har lägre sannolikhet att vara arbetslös eller inte i arbetskraften jämfört med individer med gymnasial utbildning året efter neddragningen. Den som har bytt företag har något lägre sanno-

likhet att vara i arbete, vilket kan bero på en förhöjd arbetslöshetsrisk till följd av ett arbetsgivarbyte.¹³⁸

Boende i mindre regioncentra och småregioner har större sannolikhet att vara i arbete än boende i större regioncentra eller boende i storstadsregioner. Den som hade högre löneinkomst 2002 (före neddragningen) har större sannolikhet att vara i arbete både 2004 och 2005. En högre inkomst indikerar förmodligen en fastare bindning och mer etablerad position på arbetsmarknaden. Sannolikheten att vara i arbete ökar med åldern fram till ca 40 års ålder, då sannolikheten att vara i arbete är som störst. Därefter minskar sannolikheten att vara i arbete.

I Tabell 6.6 presenteras resultaten så att vi konstanthåller för de individuella faktorer som inverkar på sannolikheten att vara sysselsatt för att studera effekten av neddragningen eller nedläggningen på sannolikheten att vara i arbete. Värdet i tabellen anger hur hög vi skulle prediktera att sysselsättningsintensiteten var om alla individer arbetade på ett arbetsställe som gjorde en viss typ av neddragning. Skillnaderna i sannolikhet mellan grupperna är alltså rensade från de observerade individuella faktorer som påverkar sannolikheten att vara i arbete, och fokuserar på effekten av neddragningen på sannolikheten att vara i arbete.

Tabell 6.6 Sysselsättningsintensitet efter neddragning fördelade på arbetsställes och företagens neddragningsstatus

		Företaget			
		<i>Ej neddraget</i>	<i>Neddraget</i>	<i>Nedlagt</i>	
2004	Arbetsstället	Ej neddraget	96%	94%	93%
		Neddraget	93%	91%	91%
		Nedlagt	91%	89%	86%
2005	Arbetsstället	Ej neddraget	93%	92%	91%
		Neddraget	90%	87%	89%
		Nedlagt	89%	87%	85%

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix D.4.

¹³⁸ Tillämpningen av turordningsreglerna vid uppsägningar innebär att ett arbetsgivarbyte ofta är förknippad med ökad arbetslöshetsrisk, se till ex. Rothstein, B. & Boräng, F. [2005].

Eftersom många anställda i flerarbetsställeföretag är kvar i samma företag även om arbetsstället gör en neddragning, studeras effekten av neddragningar på arbetsställe och företag separat. Vi kan till exempel konstatera att om alla arbetade på arbetsställen som inte gjort en neddragning i företag som inte gjort en neddragning är sannolikheten att vara i arbete år 2004 i genomsnitt 96 procent. Om alla individer arbetade på nedlagda arbetsställen tillhörande nedlagda företag skulle den genomsnittliga sannolikheten att vara i arbete vara 86 procent år 2004. Skillnaden i sannolikheten att vara i arbete efter kontroll för individfaktorer och den bransch i vilken individen arbetar är som mest runt 9 procent, och avser då grupper som arbetade på helt nedlagda företag och arbetsställen jämfört med arbetsställen på företag som inte drog ned.

Sannolikheten att vara i arbete året efter en neddragning är högre om det är företaget som gör neddragningen snarare än arbetsstället. Om företaget gjort en neddragning som inte berör arbetsstället är sannolikheten att individen är i arbete i november under neddragningsåret i genomsnitt lägre än om företaget inte gjort en neddragning. Både att företaget och att arbetsstället gör en neddragning har en negativ effekt på sannolikheten att vara i arbete. Året efter neddragningen, 2005 är skillnaderna i sannolikheten att vara i arbete mindre. Sannolikheten att vara i arbete har minskat i alla grupper, men mest bland dem som arbetade på arbetsställen som inte gjort neddragningar på företag som inte gjort neddragningar.

En stor del av ovanstående beror naturligtvis på att de flesta som arbetar på arbetsställen som inte gör neddragningar arbetar kvar på samma arbetsställe. Den enda grupp som inte kan arbeta kvar varken på arbetsstället eller företaget är de som arbetat på arbetsställen som lagt ned i företag som lagt ned. Det är också denna grupp som har den lägsta sysselsättningsintensiteten både 2004 och 2005.

6.3.1 Risken för friställning i olika grupper

En snabb omställning innebär att individer som friställs från arbetsställen som drar ned hittar ny anställning inom kort tid från friställningstillfället. För en del innebär detta byte av arbete utan mellanliggande arbetslöshet eller tid utanför arbetskraften, medan andra har längre perioder av arbetslöshet innan de återkommer till arbete. I detta avsnitt kommer vi att studera sannolikheten för

olika grupper att stanna i samma företag, byta företag eller inte längre vara sysselsatt. Vi kommer även att beröra vilka branscher individerna rör sig från och vilka branscher de flyttar till.

Arbetsgivarbyten är inte ovanliga. Under högkonjunkturår byter 10–12 procent i arbetskraften företag varje år. Under lågkonjunkturår sjunker andelen arbetsgivarbyten till 6–8 procent av arbetskraften.¹³⁹ Under det år som studeras här (2003/2004) bytte drygt 11 procent av de sysselsatta i näringslivet företag. Kring 35 procent av dem som arbetade på arbetsställen som gjort en neddragning eller nedläggning hade bytt företag. Bland dem som arbetade på arbetsställen som inte gjorde neddragningar bytte 9 procent företag (se Tabell 6.4). Det är okänt i vilken utsträckning arbetsgivarbyten är frivilliga eller ofrivilliga – dvs. påkallade av att företaget eller arbetsstället gör en neddragning eller inte. Ett sätt att särskilja på frivilliga och ofrivilliga byten är om individen varit arbetslös i anslutning till arbetsgivarbytet. I de data som används här sker kring 70 procent av arbetsgivarbytena utan mellanliggande arbetslöshet, oavsett om arbetsstället gör en neddragning eller inte. Detta behöver dock inte vara ett mått på ”frivillig rörlighet”, eftersom arbetssökande under anställning (on-the-job search) kan bli mer intensivt om det talas om neddragningar, eller under varsel- och uppsägningsperioden.

I allmänhet brukar sannolikheten att byta arbete minska med anställningstiden. För individen kan detta bero på att hon byggt upp företagsspecifik kunskap, som kommer att innebära en löneförlust om hon byter arbete, eftersom denna kunskap inte värdesätts lika högt i det nya företaget.¹⁴⁰ Turordningsreglerna på den svenska arbetsmarknaden förstärker denna tendens genom att uttryckligen förorda en turordning baserad på anställningstid.¹⁴¹ Oavsett om arbetsbytet är frivilligt eller ofrivilligt förväntas att ökad anställningstid, ökad ålder och högre inkomst leder till en lägre sannolikhet att lämna arbetsstället eller företaget.

I Tabell 6.7 presenteras resultaten från en regression avseende sysselsättningsstatus 2004 för de som var sysselsatta vid arbetsställen som gjorde en neddragning. De möjliga utfallen är (se Figur 6.1):

¹³⁹ Israelsson, T. m.fl. [2003], Björklund, A. m.fl. [2006].

¹⁴⁰ Samma sak finner t.ex. Jovanovic (1979) utifrån ett teoretiskt resonemang och t.ex.

Topel, R.H. [1991] och Dustman, C. & Meghirs, C. [2005] empiriskt.

¹⁴¹ SFS 1982:80.

- (a) Individen stannar på samma arbetsställe. Detta är bara möjligt på arbetsställen som inte är nedlagda.
- (b) Individen kan byta arbetsställe inom samma företag. Detta är möjligt på flerarbetsställe företag som inte läggs ned.
- (c) Individen kan byta företag.
- (d) Individen kan vara "icke sysselsatt", dvs. arbetslös eller utanför arbetskraften.

Utfallen (c) och (d) är de som enligt vår definition är friställda.

Tabell 6.7 Sysselsättningssituation neddragningsåret 2004 för individer sysselsatta vid arbetsställen som gör neddragningar, multinominell Logit

	Stanna på arbetsstället	Byta arbetsställe inom samma företag	Byta företag	Ej sysselsatt
Män	22,9%	23,1%	43,5%	10,5%
Kvinnor	23,1%	24,1%	42,0%	10,7%
Svenskfödda	23,0%	23,4%	43,5%	10,1%
Utlandsfödda	23,2%	24,0%	39,0%	13,8%
Förgymnasial utbildning	23,6%	22,4%	42,3%	11,7%
Gymnasial utbildning	23,1%	23,1%	43,2%	10,5%
Eftergymnasial utbildning	22,4%	24,8%	42,9%	9,9%
Ej arbetslös 2002	23,3%	23,8%	42,5%	10,3%
Arbetslös 2002	19,4%	19,4%	48,3%	12,9%
Sysselsatt nov 2002	23,1%	23,7%	42,8%	10,5%
Ej sysselsatt nov 2002	21,4%	20,2%	46,8%	11,6%

Anm.: Summan av kolumn (1) och (2) är gruppen "Ej friställda" och summan av kolumn (3) och (4) är gruppen "friställda".

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar, fullständiga resultat i Appendix D.5.

Resultaten i Tabell 6.7 visar hur sysselsättningssituationen för olika grupper fördelas på olika sysselsättningssituationer 2004, efter att vi kontrollerat för andra individ- och branschfaktorer som kan påverka resultaten. Kvinnor, utlandsfödda och de med eftergymnasial utbildning har lägre risk att bli friställda än respektive män, svenskfödda och gymnasialt utbildade. Lågutbildade, de som året innan neddragningen varit arbetslösa eller utanför arbets-

kraften har högre risk att bli friställda vid neddragningen. Den mest markanta skillnaden mellan grupper är att utlandsfödda har en lägre sannolikhet att vara sysselsatta än svenskfödda. Även de som varit arbetslösa under 2002 har lägre sannolikhet att vara sysselsatta än de som inte varit arbetslösa under 2002. De som varit arbetslösa eller som inte var sysselsatta i november 2002 har även en högre sannolikhet att ha bytt arbetsgivare än de som inte varit arbetslösa respektive var sysselsatt i november 2002. Detta är förmodligen en effekt av turordningsreglerna på arbetsmarknaden.

Kvinnor och män har enligt våra resultat ungefär lika stor chans att vara i arbete året efter neddragningen. Kvinnor och utlandsfödda stannar i företaget i högre utsträckning än män. Kvinnors förvärvsfrekvens är i allmänhet lägre än mäns och vanligtvis finner man att sannolikheten att återkomma i arbete efter en neddragning är lägre för kvinnor.¹⁴²

Utbildning är också av betydelse för sysselsättningsintensiteten efter neddragningen. Sannolikheten att vara sysselsatt i november neddragningsåret är högre ju högre utbildning individen har. Sannolikheten att inte vara sysselsatt är strax under 10 procent för individer med eftergymnasial utbildning och strax under 12 procent för individer med enbart förgymnasial utbildning. Resultaten visar inte på några större systematiska skillnader i sannolikheten att byta företag beroende på utbildningsnivå.

6.3.2 Från neddragning till omställning i olika grupper

Tidigare i kapitlet har vi studerat hur olika grupper berörs av neddragningar, friställningar och hur sannolikheten att vara i arbete varierar mellan grupper. I Tabell 6.8 sammanfattas resultaten avseende risken för olika grupper att arbeta på arbetsställen som gör neddragningar, risken att bli friställd vid en neddragning och risken att vara arbetslös efter en friställning.

¹⁴² Kuhn, P. [2002].

Tabell 6.8 Sammanställning av olika gruppers relativa risk att utsättas för olika konsekvenser av neddragningar

	Risk att vara anställd på arbetsställe som gör neddragning	Risk att bli friställd vid neddragningen	Risk för att vara icke sysselsatt 2004, givet friställning	Risk för att icke sysselsatt 2005, givet friställning
Kvinna	+	-	+	+
Utlandsfödd	+	-	+	+
Förgymnasial utbildning	+	+	+	+
Arbetslös 2002	+	+	+	+
Ålder	+	-	-/+	-/+
Inkomst 2002	+	-	-	-

Anm.: +(-) visar om faktorn leder till ökad eller minskad sannolikhet för att observera angivet utfall.

Källa: Egen sammanställning av resultaten i detta kapitel, se Appendix D.

Kvinnor och utlandsfödda och äldre har en högre sannolikhet att vara anställd vid arbetsställe som gör en neddragning, men en lägre sannolikhet att bli friställda vid neddragningen. Givet att de blivit friställda har kvinnor, utlandsfödda och individer med enbart förgymnasial utbildning högre sannolikhet att inte vara i arbete.

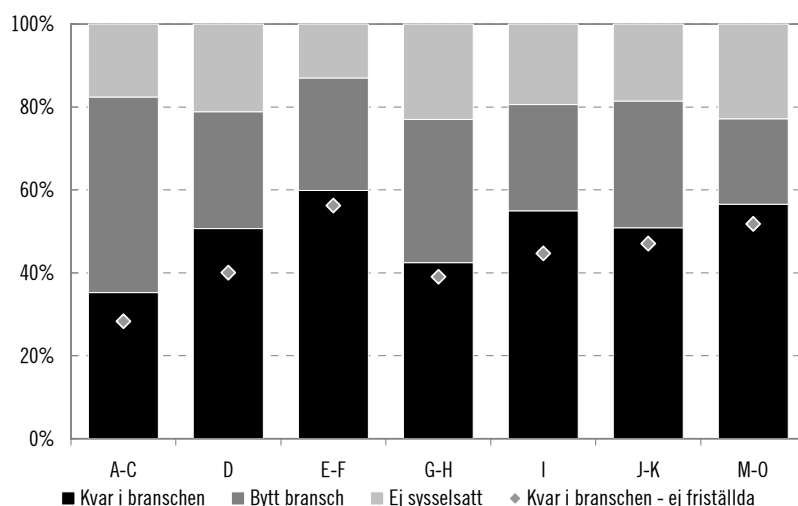
De individer som varit arbetslösa före neddragningsåret är den mest utsatta gruppen. Dels har de större risk att vara anställda på ett arbetsställe som gör en neddragning, dels har de högre risk att bli friställda i neddragningen, och givet att de blivit friställda är det större risk att de inte är i arbete efter neddragningen.

Sannolikheten för att en individ är sysselsatt efter en neddragning ökar med åldern fram till ungefär 40 års ålder, varefter sannolikheten att vara sysselsatt minskar. Sannolikheten för en ung person som var arbetslös året före neddragningen att vara i arbete efter neddragning är dock lägre än för en äldre person som inte varit arbetslös. En 25-åring som var arbetslös året före neddragningen och därigenom är nyanställd, har lägre sannolikhet än en 55-åring som inte varit arbetslös året innan att vara i arbete både neddragningsåret och året efter neddragningen. Detta kan förväntas till följd av att sannolikheten att friställas vid neddragning är lägre för den som har längre anställningstid.

6.3.3 Branschrörlighet bland friställda

En del individer byter bransch när de byter arbete. Genom detta bidrar sysselsättningsdynamiken även till strukturomvandlingen.¹⁴³ I Diagram 6.2 visas andelen övergångar från en bransch till en annan för individer som byter arbete mellan 2003 och 2004.

Diagram 6.2 Branschbyten bland friställda, samt icke friställda som bytt företag mellan 2004 och 2005



[A–C]: Primära näringar: Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske samt mineralutvinning, SNI 01–14.

[D]: Tillverkningsindustri SNI 15–37.

[E–F]: Byggindustri, inkl. El-, gas-; värme och vattenförsörjning, SNI 40–45.

[G–H]: Handel, hotell och restaurang, SNI 50–55.

[I]: Transport och kommunikation, SNI 60–64.

[J–K]: Finansiella och övriga företagstjänster, SNI 65–74.

Anm.: Kvar i branschen avser andelen som inte bytt bransch bland friställda. Kvar i branschen – ej friställda är andelen som bytt företag som varit anställda på arbetsställen som inte gjort neddragningar.

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar.

De flesta arbetsbyten sker inom samma bransch. Inombranschbyten är minst vanliga i de ”Primära näringarna”. Inflödet i

¹⁴³ Arbetskraftens rörlighet mellan sektorer utgör inte hela strukturomvandlingen, eftersom denna även innefattar förändringar till följd av inträde på och utträde från arbetsmarknaden.

branschen är också låg, vilket indikerar den totala minskningen av sysselsättningen i branschen. Arbetsgivarbyten inom branschen är vanligast inom "Utbildning, vård och omsorg" och "Byggsektorn". Dessa branscher karaktäriseras av att många i branschen är sysselsatta i yrken som kräver kvalificerad yrkeskunskap och som karaktäriseras av yrken med långa och specialiserade yrkesutbildningar med relativt begränsad utomsektoriell arbetsmarknad. Den bransch som drar åt sig mest personal från andra branscher är "Finansiella och övriga företagstjänster", och den bransch den största andelen lämnar är "Primära näringarna", där nästan hälften bytt bransch vid byte av företag. De som bytt företag, som arbetade på arbetsställen som gjort neddragningar byter bransch i något större utsträckning än de som bytte företag men inte arbetade på arbetsställen som gjorde neddragningar. Arbetsbyten som inte sker i samband med en neddragning, vilka kan antas i högre utsträckning vara frivilliga arbetsbyten, är alltså i något större utsträckning förknippade med branschbyte än ofrivilliga arbetsbyten.

6.4 Inkomster efter neddragning

Nedläggningar, neddragningar och arbetsbyten har inte bara effekter på arbetslöshet, utan också på inkomstutvecklingen för individen. Kostnaderna av friställningar för individen kan mätas genom hur friställning påverkar arbetsinkomsten. Utvecklingen av arbetsinkomsten påverkas av arbetsmarknadsdeltagande, arbetslöshet och löneutveckling och en jämförelse av arbetsinkomsten ger en bild av hur kostnaderna fördelas. I forskningen är arbetsinkomsten en faktor som ofta studeras i studier kring friställningens kostnader.

I detta avsnitt jämförs arbetsinkomsten för olika grupper. Framställningen är deskriptiv och jämför medianinkomsten av arbete mellan grupper. Inkomsten mäts som sammanlagd arbetsinkomst, och denna är proportionell mot graden av sysselsättning under året, vilket innebär att arbetsinkomsten alltså inte speglar löneutvecklingen. En person som har varit arbetslös eller utanför arbetskraften (till exempel studerande eller föräldraledig) kommer att ha lägre inkomst än en individ som arbetat hela året. Den totala arbetsinkomsten efter neddragningen mäter alltså i någon mån "effekter" av att vara anställd på ett arbetsställe som dragit ned, men separerar inte effekten av minskad sysselsättning från effekter

på (tim-)lönen.¹⁴⁴ På lång sikt förväntas inkomsterna däremot öka till följd av strukturomvandling och strukturrationalisering. Eliason & Storrie (2006) finner dock att det kvarstår skillnader i total inkomst över 10 år efter en neddragning. Huttunen (2005) finner små eller inga skillnader i inkomst fem år efter en neddragning.¹⁴⁵

Tabell 6.9 Deskriptiv statistik, medianinkomst år 2005 fördelad på arbetsställets neddragningsstatus 2003/2004

	Ej neddraget	Neddraget (ej nedlagt)	Nedlagt
Löneinkomst 2005 (ALLA)	272 800	255 900	249 200
Friställda	--	234 600	236 050
Ej friställda	272 800	272 600	282 100
Kvinnor	294 400	278 300	283 000
Män	230 500	220 800	202 400
Förgymnasial utbildning	251 100	220 400	209 000
Gymnasial utbildning	261 200	241 000	235 800
Eftergymnasial utbildning	345 400	330 100	336 000
Svenskfödda	275 800	262 000	255 300
Utlandsfödda	249 000	218 300	205 200
Kvar på arbetsstället	280 100	266 700	271 400 ¹
Bytt arbetsställe	292 900	280 550	283 300
Bytt företag	254 200	263 300	262 700
<i>Antal</i>	<i>1 574 887</i>	<i>106 865</i>	<i>39 500</i>

¹ Denna situation kan uppkomma när företag slås samman eller delas upp.

Anm.: Medianinkomst avser inkomst av arbete.

Källor: LOUISE, RAMS, FAD (se Appendix D.1), egna bearbetningar.

I Tabell 6.9 redovisas medianinkomsten 2005 fördelade på det arbetsstället på vilket individen arbetade år 2003 och om arbetsstället gjorde en neddragning eller nedläggning under 2004. I Tabell 6.10 presenteras inkomstillväxten i olika grupper fördelade på om arbetsstället gjorde en neddragning 2004 eller inte. Medianinkomsten bland friställda är ca 35 000 kronor lägre än för dem som inte blev friställda och medianen för inkomstillväxten är lägre bland friställda än bland icke friställda. Eftersom tidshorisonten är

¹⁴⁴ Detta mått på neddragningarnas kostnader diskuteras i kapitel 8.

¹⁴⁵ Med tanke på att Eliason & Storrie (2006) studerar perioden 1987 – 1999 är det möjligt att vi ser effekten av upprepade behandlingar, dvs. att risken att bli ofrivilligt arbetslös ökar till följd av den första neddragningen. Resultaten i denna rapport tyder på att det förekommer upprepade behandlingar.

kort och skillnader i sysselsättningsfrekvens till följd av neddragningen kvarstår, är detta resultat inte oväntat.

Tabell 6.10 Deskriptiv statistik, inkomstillväxt 2004/2005 fördelad på arbetsställets neddragningsstatus, median

	Ej neddraget	Neddraget	Nedlagt
Total	3%	2%	2%
Friställda		0%	1%
Ej friställda	3%	2%	3%
Män	3%	2%	2%
Kvinnor	3%	2%	1%
Förgymnasial utbildning	2%	0%	1%
Gymnasial utbildning	3%	2%	2%
Eftergymnasial utbildning	4%	3%	2%
Svenskfödda	3%	2%	2%
Utlandsfödda	2%	0%	0%
Kvar på arbetsstället	3%	2%	2%
Bytt arbetsställe i samma företag	3%	3%	3%
Bytt företag	2%	1%	2%

Källor: LOUISE, RAMS, FAD, (se appendix D.1), egna bearbetningar.

De angivna beloppen är rena gruppmedianer, och inte betingat på till exempel om individerna är sysselsatta eller inte. Redovisningen tar inte hänsyn till hur sammansättningen av dem som var sysselsatta på arbetsställen skiljer sig från dem som inte arbetade på arbetsställen som inte gjort neddragningar, vare sig vad gäller individfaktorer som påverkar löneinkomsten, eller bransch-sammansättning i neddragningarna, vilka påverkar medianinkomsten. Det är därför intressant att jämföra medianinkomsten för andra gruppindelningar. De största skillnaderna i inkomst mellan de som arbetat på arbetsställen som inte gjort en neddragning och arbetsställen som gjort en neddragning finns bland individer med förgymnasial utbildning och utlandsfödda. Sysselsättningsintensiteten i dessa grupper sjunker också mer efter neddragningen än bland andra grupper, (se t.ex. Tabell 6.5), vilken är en förklaring till de stora skillnaderna i medianinkomst. I allmänhet är inkomstillväxten högre för dem som arbetade på arbetsställen som inte gjorde en neddragning, förmodligen orsakat av den betydligt lägre förekomsten av arbetslöshet i denna grupp. Den enda grupp där inkomstillväxten är lika oavsett om

arbetsstället gjort en neddragning eller inte är för dem som bytt arbetsställe inom samma företag.

De som arbetat på arbetsställen som inte gör en neddragning, men byter företag har betydligt lägre inkomster än de som stannar kvar. Detta kan till exempel bero på att de som väljer att byta arbete inte är representativa för alla anställda, utan att de i allmänhet har lägre inkomster än de som väljer att stanna. Bland dem som bytt företag har de som arbetade på arbetsställen som gjorde neddragningar högre inkomst än de som arbetade på arbetsställen som inte gjorde neddragningen. Detta kan bland annat bero på att sammansättningen hos dem som byter arbete skiljer sig mellan grupperna.¹⁴⁶ Den som byter arbetsställe inom samma företag – oavsett om arbetsstället gör en neddragning eller inte, har en högre medelinkomst än den som stannar på arbetsstället.

Det finns ett antal problem förknippade med att göra individuella prediktioner på grundval av jämförelser av inkomster mellan dem som var anställda på arbetsställen som gjort neddragningar och övriga sysselsatta. Ett problem är att sammansättningen av grupperna inte med nödvändighet är lika. Vi såg t.ex. tidigare i kapitlet att sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning är större bland kvinnor, utlandsfödda och individer som varit arbetslösa eller utanför arbetskraften året före neddragningen. Samtidigt var sannolikheten för friställning högre bland män, lågutbildade och individer som innan neddragningen varit arbetslösa eller utanför arbetskraften. För att uppskatta den totala effekten av en friställning på inkomsten på individnivå, måste sådana skillnader beaktas. Detta innebär att samtidigt kontrollera för faktorer på individnivå, sammansättningen av branscher där de friställda arbetade och risken för arbetslöshet på individnivå. Detta skapar vissa metodproblem som diskuteras närmare i kapitel 9, där vi även diskuterar områden av särskilt intresse för vidare studier på individnivå.

¹⁴⁶ Gibbons, R. & Katz, L. [1991], Widerstedt, B. [1998] för svenska förhållanden.

6.5 Slutsatser

I detta kapitel beskrivs situationen på individnivå till följd av de neddragningar och nedläggningar som studeras i kapitel 5. Uppföljningen är kortsiktig och avser året för neddragningen (2004), samt året efter neddragningen (2005). Det finns skillnader mellan grupper både i risken att vara anställd på ett arbetsställe som drar ned och i vilken mån de olika grupperna byter arbetsgivare och hittar nytt arbete. Eftersom dessa fenomen inte med nödvändighet hänger ihop, blir det viktigt att särskilja risken att arbeta på ett arbetsställe som drar ned från risken att friställas från sitt arbete och risken för att inte hitta ett nytt arbete om man förlorat sitt tidigare arbete. I detta kapitel har vi studerat vilka som är anställda på arbetsställen som drar ned, sannolikheten för olika grupper att vara i arbete både neddragningsåret och året efter neddragningen. Vi finner att kvinnor, utlandsfödda och individer med enbart förgymnasial utbildning har större sannolikhet att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar, men att dessa grupper också har högre sannolikhet att stanna kvar i det företag som gjorde neddragningen. Risken är något högre för män som varit anställda på arbetsställen som gör neddragningar att inte vara sysselsatta 2004 eller 2005. Utlandsfödda har högre sannolikhet att inte vara sysselsatta direkt efter neddragningen under neddragningsåret 2004 än svenskfödda.

Individer som tidigare varit arbetslösa har större sannolikhet att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar. Risken för att vissa individer upprepade gånger drabbas av arbetslöshet är högre om det är en grupp som utsätts många gånger för neddragningar. Eftersom tidigare arbetslösa också är bland de senast anställda på sina nya arbeten, kan denna grupp riskera att under lång tid hamna i en cykel av upprepade neddragningar. Förekomsten av arbetslöshet är högre för individer som var sysselsatta på arbetsställen som gjorde en neddragning både före och efter neddragningen. Arbetslöshetsperiodens längd visar sig också vara längre i jämförelse med de som var anställda på arbetsställen som inte gjort neddragningar.

De som var sysselsatta på arbetsställen som gjorde neddragningar mellan 2003 och 2004 är i betydligt mindre utsträckning sysselsatta 2004 och 2005. I viss mån beror detta på sammansättningen av arbetskraften på arbetsstället, men även efter kontroll av en del individuella faktorer som påverkar sannolikheten att vara i arbete kvarstår skillnader mellan de som varit anställda på

arbetsställen och företag som gjort neddragningar och de som varit anställda på företag som inte gjort neddragningar. Det är inte några större skillnader mellan män och kvinnor, eller olika utbildningsgrupper med avseende på sysselsättningssituation strax efter neddragningen efter att man kontrollerar för bransch, region och ålder. Den största skillnaden är mellan svenskfödda och utlandsfödda, då utlandsfödda är i betydligt högre utsträckning är icke sysselsatta i slutet av neddragningsåret.

Det är allmänt inga stora skillnader i arbetsinkomst mellan de som varit sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar och nedläggningar ett år efter neddragningen. Skillnaden är dock stor för individer med enbart förgymnasial utbildning och för utlandsfödda, som i stor utsträckning beror på skillnader i sysselsättningsintensitet mellan dessa grupper och övriga. De som har bytt arbete har i allmänhet lägre inkomster än de som inte byter arbete, vilket kan bero på högre förekomst av arbetslöshet, men också att lågavlönade byter arbete i högre utsträckning. Detta beror förmodligen på att de som byter arbete inte är representativa för arbetskraften som helhet, och att byte av arbetsgivare av andra skäl än neddragning är vanligare bland individer med låga inkomster.¹⁴⁷

Det är också intressant att studera inkomstutvecklingen för individer som blir friställda. I framställningen här studeras inte detta, då det finns problem med att separera effekten av friställningen från andra faktorer som påverkar inkomst och inkomstutveckling. Vi har inte kontrollerat för bakgrundsfaktorer som är av betydelse för inkomsten som utbildning, ålder och erfarenhet eller inom vilken bransch individen arbetar. Dessutom är det okänt i vilken mån vi jämför liknande grupper. I nästa kapitel kommer vi att behandla tidigare studier på området som beaktat de metodproblem det innebär att försöka undersöka neddragningar och nedläggningars effekter på löner och arbetslöshet.

¹⁴⁷ Se till exempel Björklund, A. m.fl. [2006] och Widerstedt, B. [1998].

7 Trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden

Hög rörlighet på arbetsmarknaden är en viktig förutsättning för en smidig strukturomvandling till låga ekonomiska och sociala kostnader. Om arbetskraften har hög rörlighet, såväl yrkesmässigt som geografiskt, ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden och om sker snabbare så att arbetslösheten minimeras.

Nyttan med strukturomvandling och tillväxt tillfaller samhället i form av lägre priser och högre inkomster, medan kostnaderna faller på enskilda individer, som förlorar arbetet till följd av omstruktureringar i ekonomin. Sådana omstruktureringar utsätter den enskilda individen för ekonomiska kostnader i samband med omställningar av produktion. Dessa kostnader kan vara risk för arbetslöshet, kostnader för att söka ett nytt arbete, kostnader för utbildning och eventuella kostnader som kan uppkomma när individen byter arbete, till exempel om individen får lägre lön i det nya arbetet. Fördelningen av de kostnader som uppstår för att skapa högre inkomster är en central policyfråga. Om fördelningen av kostnaderna för strukturomvandling och globalisering uppfattas som sned och orättvis kan den politiska acceptansen för strukturomvandling och globalisering minska.¹⁴⁸

I detta kapitel ges en kort översikt av trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden. Trygghetssystemen granskas i första hand utifrån individens mottagarperspektiv snarare än en system- eller betalarperspektiv. Fokus ligger på de system som syftar till att individen skall komma tillbaka i arbete efter en friställning till följd av en neddragning; sålunda kommer vi inte att beröra pensionssystemet, sjukförsäkringssystemet eller andra sociala stödsystem. Syftet är att ge läsaren en bild av de stödsystem som finns för de

¹⁴⁸ Denna koppling görs inte bara här, utan även av till exempel Agell, J. [2001] och Mørtvik, R. & Rautio, K. [2007].

individer som är anställda på arbetsställen som drar ned, som kan inverka på sannolikheten att hitta nytt arbete och att hålla kostnaden för strukturomvandlingen relativt låg för individen.

Trygghetssystemen är avsedda att i någon mån dela kostnaderna för omstruktureringar mellan de tre aktörerna företag, samhälle och individ. Trygghetssystemen kompenserar de som berörs av neddragningar och delar kostnaderna som uppstår till följd av neddragningen. Systemen bör utformas för att förkorta tiden i arbetslöshet, vilket samtidigt balanseras mot en önskan om en rimlig kvalitet på matchningar mellan sökande och arbete.¹⁴⁹ Med detta menas att i vissa lägen är den förväntade avkastningen av ytterligare arbetssökande större än avkastningen av att ta ett erbjudet arbete. Statsfinansiellt kan det vara motiverat att alltid korta arbetslöshetstiden, men för individen och samhälls-ekonomiskt kan det vara motiverat att till exempel en yrkesutbildad rörmokare, en civilingenjör eller läkare, söker vidare eftersom värdet av deras kunskaper rätt använda är högre för samhället än i det alternativa arbetet, så länge som det finns en långsiktig efterfrågan på deras tjänster. Texten utgår från ett individperspektiv, eftersom det är på individnivå neddragningar berör individens kostnader för omställning.

Kapitlet inleds med en översiktlig beskrivning av vad som här menas med trygghetssystem och de delar som ingår i trygghetssystemen. Därefter beskrivs delarna i trygghetssystemet – anställningstrygghet, omställningstrygghet och inkomstrygghet och hur de allmänna och avtalade systemen passar samman i och sammantaget utgör det trygghetssystem på arbetsmarknaden som individen erbjuds.

7.1 Det svenska trygghetssystemet

Trygghet på arbetsmarknaden kan delas in i tre delar: anställningstrygghet, omställningstrygghet och inkomstrygghet. Anställningstrygghet omfattar bland annat under vilka villkor en anställd kan sägas upp, och vilka villkor som gäller vid uppsägning, till exempel vad avser varselperiod och uppsägningstid. Detta ger

¹⁴⁹ Ett stort antal studier berör aspekter på arbetslöshetsförsäkringens och anställningstrygghetens design. Se t.ex. Fredriksson, P. & Holmlund, B. [2004] och OECD [2004].

individen möjlighet att söka annan anställning eller på annat sätt förbereda sig för omställning.

Trygghetssystemet kan sägas vara uppbyggt i flera lager; de allmänna systemen, de avtalade trygghetssystemen och privata lösningar. De allmänna systemen utgörs av lagar och offentliga åtaganden, som t.ex. Arbetsförmedlingen och arbetslöshetsförsäkringen. Omställnings- eller trygghetsavtalen fungerar som ett komplement till de allmänna stödsystemen, både avseende skydd mot inkomstbortfall och hjälp med att hitta nytt arbete. På senare år har även en marknad för kompletterande tjänster på andra nivåer utvecklats, till exempel fackliga och individuella inkomstförsäkringar, privata arbetsförmedlingar och bemanningsföretag.

Omställningstrygghet är den verksamhet som syftar till att underlätta individen att hitta nytt arbete genom att tillhandahålla rådgivningstjänster, arbetsförmedlingstjänster, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildningar samt andra åtgärder avsedda att förbättra individens chanser att hitta ett nytt arbete. Omställningstrygghet är avsett att sänka de transaktionskostnader som uppstår till följd av friställningar och strukturomvandlingar, i syfte att korta söktiderna och förbättra matchningen mellan arbetslösa och tillgängliga arbeten.

Inkomsttrygghet består av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen (A-kassan) och kompletterande försäkringar mot inkomstbortfall. Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring som syftar till att jämna ut inkomstflödet. Inkomsttryggheten garanterar individen en viss inkomst även om hon är arbetslös, vilket gör att kortare perioder av arbetslöshet inte behöver inverka i större utsträckning på konsumtionsmöjligheterna, även om individens sparande är lågt.

De förmåner som erbjuds för trygghet på arbetsmarknaden beror på från vilken situation individen kommer. En person som är ny på arbetsmarknaden har inte tillgång till samma förmåner som en person som tidigare haft ett arbete. En person som haft en tidsbegränsad anställning som upphör har inte samma förmåner som en person som har en fast anställning. Eftersom fokus i denna studie är omställningar till följd av strukturomvandling, kommer vi att betrakta trygghetssystemet utifrån en person som tidigare haft en anställning. Sibbmark (2006) är en översikt över arbetsmarknadspolitik och omställningsstöd i de allmänna systemen, som även inkluderar nyinträdda på arbetsmarknaden. Bäckström (2007)

är en mer detaljerad översikt över trygghets- och omställningsavtalen på den svenska arbetsmarknaden.¹⁵⁰

Tabell 7.1 Trygghetssystemets utformning

Anställningstrygghet	Omställningstrygghet	Inkomsttrygghet	Anställningstrygghet
Allmänna system	Lagen om anställningsskydd	Arbetsförmedlingen Program och utbildningar	Arbetslöshetsförsäkringen
Trygghetsavtal	Förlängd uppsägningstid	Förstärkt individuellt stöd. Stöd för förhöjda kostnader i samband med omställning	Avgångsersättning
Övriga nivåer	Företagens omplaceringslösningar	Privata arbetsförmedlingar & bemanningsföretag	Privata/fackliga försäkringar

Källa: Egen sammanställning.

Tabell 7.1 ger en översiktlig bild av trygghetssystemet och de aktörer som finns inom trygghetssystemet. De allmänna systemen omfattar alla, även om de förmåner individen kan få varierar. Exempel på detta är att i Lagen om anställningsskydd varierar uppsägningstiden beroende på hur länge individen varit anställd vid uppsägningen. En del program och utbildningar som erbjuds från arbetsförmedlingen är betingade på individens situation. Vidare varierar ersättningen i arbetslöshetsförsäkringen beroende på om man uppfyller villkoren, men också beroende på tidigare inkomst och arbetslöshetstiden.

De allmänna (generella) systemen kompletteras för vissa avtalsområden med omställningsavtal – hjälpsystem som kompletterar det allmänna grundskyddet. Omställningsavtalen kompletterar de generella systemen genom t.ex. förstärkt inkomsttrygghet och förstärkt förmedlingsverksamhet för medlemmarna. För en utförligare beskrivning av omställningsavtalen, se Bäckström (2007).

Mellan de allmänna trygghets- och omställningssystemen och individnivån finns trygghets- eller omställningsavtalen. Trygghets-

¹⁵⁰ De delar i detta kapitel som behandlar omställningsavtalen är i huvudsak baserat på Bäckström, H. [2007].

avtalen är förhandlade mellan arbetsgivare och fackföreningar om vilka förmåner som ges till personer som blir friställda till följd av arbetsbrist. De är utformade som komplement till de allmänna systemen och är utformade lite olika beroende på inom vilket avtalsområde avtalet slutits, vilket speglar de varierande behoven inom olika avtalsområden. I och med att trygghetsavtalen sluts inom respektive avtalsområde mellan arbetsmarknadens parter, är systemen inte enhetliga. Avtalen är dock avsedda att komplettera det generella trygghetssystemet, både avseende inkomstrygghet och omställningstjänster. Avtalen täcker alltså både förstärkt passivt ekonomiskt stöd och aktiva tjänster för att underlätta omställning. Tabell 7.2 innehåller en sammanställning av omställningsavtalen på den svenska arbetsmarknaden.

Tabell 7.2 Omställningsavtal på den svenska arbetsmarknaden och antalet som omfattas av respektive avtal

Avtalsområde	Parter	Trygghetsråd	Antal berörda
Privat näringsliv	Svenskt Näringsliv – LO	TSL	950 000
Privat näringsliv	Svenskt Näringsliv – PTK	TRR	700 000
Staten	Arbetsgivarverket – SACO, SEKO, OFR	Trygghetsstiftelsen TSN	250 000
Bank	Bankinstitutens arbetsgivarorganisation BAO – Finansförbundet	Trygghetsfonden BAO	45 000
Kooperationen	Arbetsgivarföreningen KFO – Handels	KFO-Handels (tjänstemän)	35 000
Kommunnära företag	Kommunala företagens samorganisation KFS – Kommunal, SEKO, SKTF, Tjänstemannaförbundet HTF, Ledarna, Vårdförbundet, Lärarförbundet, CF/CR samt förtecknade SACO-förbund	Trygghetsfonden KFS	30 000
Privat näringsliv	Arbetsgivaralliansen / Svensk scenkonst	Trygghetsrådet TRS	20 000
Fastighet	Fastigo – SIF, Ledarna, AF, CF, SKTF	TFL	13 000
Fastighet	Fastigo – LO		9 000
Kyrkan		Trygghetsfond	7 500
Arbetar- och folkrörelser			2 000
Kommun- och landsting		AGF-KL	1 100 000

Källa: Bäckström, H. [2007] samt avtalen och förbundens hemsidor.

För att få tillgång till trygghets- och omställningsavtalen krävs i allmänhet en fast anställning minst ett år, ofta längre. Tidsbegränsat anställda omfattas i allmänhet inte av trygghetsavtalen; åtminstone krävs en längre tids anställning än för fast anställda för att omfattas av avtalen. I vissa fall gäller avtalet bara vissa åldersgrupper, och exkluderar t.ex. anställda under 40 år (särskilt gäller detta kompensationen för inkomstbortfall i avtalen). Trygghets- och omställningsavtalen omfattar alltså betydligt mindre och tydligare avgränsade grupper än de allmänna systemen.

Den största gruppen på arbetsmarknaden för vilka omställningsavtal saknas är kommunalanställda. Däremot finns avtal om avgångsförmåner inom den kommunala sektorn (AGF-KL), gällande finansiella förmåner och avgångsersättningar vid övertalighet i kommunal sektor.

7.2 Trygghet på arbetsmarknaden – teoretisk diskussion

Anställningstrygghet och arbetslöshetsförsäkring är två alternativa sätt att angripa problemet med inkomstrisker på arbetsmarknaden. Den institutionella kombinationen i avvägningen mellan anställningstrygghet och arbetslöshetsförsäkringen är ett resultat av politiska avvägningar och den politiska processen. Olika länder har i sin institutionella sammansättning valt olika kombinationer av anställningstrygghet och arbetslöshetsförsäkring.¹⁵¹ Hur de institutionella systemen utformas beror bl.a. på förhandlingsstyrkan hos olika grupper i ekonomin. Boeri m.fl (2003) finner t.ex. att äldre och lågutbildade som är anställda, dvs. ”inne i systemet” (insiders) föredrar ett system med högt anställningskydd och låg ersättning i arbetslöshetsförsäkringen.

Ett system med hög anställningstrygghet låter i hög grad arbetsgivarna bära kostnaden för otryggheten på arbetsmarknaden, eftersom uppsägningstider och avgångsersättningar kan ses som uppsägningskostnader, som ges som kompensation till individen. Ett system med arbetslöshetsförsäkring låter i högre grad individen och samhället bära risken. Det är mycket stora skillnader mellan trygghetssystemen i olika länder. Generellt kan man säga att länder

¹⁵¹ För en översikt över anställningstrygghet i olika länder, se t.ex. OECD [2004]. På EURES [2007] kan man läsa översikter över arbetsvillkor och arbetslöshetsförsäkringen i EU-länderna. Rönmar, M. [2005] gör en översikt av arbetslöshetsförsäkringen i några OECD-länder.

i sydeuropa har en hög grad av anställningstrygghet, anglosaxiska länder har sämre anställningstrygghet med arbetslöshetsförsäkringar med låga ersättningsnivåer och långa ersättningsperioder, vissa utan bortre tidsgräns. De nordiska länderna kombinerar en hög ersättningsnivå i arbetslöshetsförsäkringen med relativt korta, tidsbegränsade försäkringsperioder och krav på aktivitet hos de arbetssökande.¹⁵²

Varför är trygghet på arbetsmarknaden ett offentligt åtagande?

Det finns två huvudskäl att ha trygghetslagstiftning och offentligt finansierad arbetslöshetsförsäkring. För det första kan strukturomvandlingen ha konsekvenser för inkomstfördelningen, som innebär att en stor del av kostnaderna för strukturomvandlingen bärs av en mindre grupp som får betala kostnaden för omställningen, medan nyttan tillfaller alla i form av högre inkomst och lägre priser. Ett offentligt finansierat trygghetssystem har större möjlighet att agera inkomstomfördelnde än privata försäkringslösningar. Det andra skälet är att det finns marknadsmisslyckanden på försäkringsmarknaden som leder till att privata inkomstförsäkringar blir ofullständiga eller onödigt dyra för vissa grupper. Dels är de som är intresserade av en försäkring mot inkomstbortfall de som främst riskerar att bli arbetslösa. Genom marknadssegmentering kan kostnaden för försäkringen bli mycket hög för vissa grupper. Om vi antar att alla människor har ungefär samma behov av inkomstskydd, men att risken för att bli arbetslös skiljer sig kraftigt mellan yrkesgrupper, blir det svårt att tillhandahålla ett frivilligt försäkringsskydd för alla. Yrkesgrupper med låg risk för arbetslöshet skulle finna det lönsamt att skapa en egen försäkring, vilket skulle leda till en segregerad försäkring. Kostnaden för försäkringen inom yrkesgrupper med hög risk för arbetslöshet skulle kunna bli så hög att många inom yrken med hög arbetslöshetsrisk fann det lönsamt att inte ta arbetslöshetsförsäkringen, vilket kan övervältra försörjningsproblemet på andra sociala system, eller lämna individer oförsörjda.

Eftersom arbetslöshetsrisken är en egenskap hos arbetsorganisationens utformning, över vilken individen har begränsad kontroll särskilt på kort sikt, är det motiverat att erbjuda ett

¹⁵² Jämför begreppet "flexicurity", betoning av flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden, se KOM [2007].

universellt skydd mot arbetslöshet i form av anställningstrygghet och/eller arbetslöshetsförsäkringar.¹⁵³ Andra orsaker till att ha system för anställningstrygghet och arbetslöshetsförsäkringar som förts fram är skillnaden i tillgänglig information mellan arbetstagare och arbetsgivare om anställningens förväntade varaktighet och att en individ i ett arbete kan ha högre samhällsligt värde än vad individen har för företaget.¹⁵⁴

Utformningen av trygghetssystemet på arbetsmarknaden

En anledning till att välja ett system med en kombination av avgångsersättning och arbetslöshetsförsäkring är dess olika välfärdsimplikationer på samhällsnivån. Således kan uppsägningstiden vältra över en del av den individuella kostnaden för omställning på företaget. En avgångsersättning kan motiveras med att friställning av arbetskraft leder till externa kostnader. Avgångsersättningar leder till att företag i viss mån får internalisera kostnaden av den ökade arbetslösheten. Anställningstryggheten fungerar alltså som ett slags "avgift" i arbetslöshetsförsäkringen, och hindrar företagen från att vältra över kostnaden för kortsiktiga förändringar i arbetskraftsefterfrågan på samhället (arbetslöshetsförsäkringen) och den drabbade individen.¹⁵⁵ I USA används i stället ett system där företagen bidrar till kostnaden för arbetslöshetsförsäkringen genom en skatt som beror på hur företaget bidragit till arbetslöshetsnivån (Experience rating). För en beskrivning av detta system, se till exempel OECD (2004).

För samhället är det också rimligt att individen får ersättning i relation till arbetslösheten, inte enbart utbetalat som ett engångsbelopp vid uppsägning. Marknadsimperfectioner på kapitalmarknaden kan leda till att marginalintäkten av ytterligare sökande inte är desamma för individen och samhället. Om hela avgångsersättningen betalas ut i form av en klumpsumma (till exempel en årslön), kan detta resultera i för långa eller för korta arbetslöshetsperioder.¹⁵⁶ Värdet av ytterligare sökande efter nytt arbete är för individen noll, vilket leder till att individen inte har någon anledning att lägga ner tid på sökande, vilket försämrar matchningsprocessen. Arbetslöshetsperiodens längd kan även

¹⁵³ Pissarides, C. [2001].

¹⁵⁴ Kuhn, P. [1992] och Booth, T. & Zoega, G. [2003].

¹⁵⁵ Självrisken för individen utgörs av fem karensdagar i början av arbetslöshetsperioden.

¹⁵⁶ Bertola, G. [2000].

påverkas genom variationer i kompensationsnivå och ersättningsperiodens varaktighet.¹⁵⁷

Anställningsskyddet innebär en implicit kostnad för företag och därför är det troligt att företaget blir mindre benäget att dra ned arbetsstyrkan vid kortsiktiga minskningar i efterfrågan och mindre benäget att anställa vid kortsiktiga öknings i efterfrågan.¹⁵⁸ Anställningstrygghet är dock en nyttighet för den anställde, och i ett system med existerande anställningstrygghet speglas värdet i lönen genom att arbetsgivarna betalar en lägre lön än vad de skulle behövt göra om det inte funnits anställningstrygghet. Eftersom anställningsskyddet påverkar både antalet skapade arbetstillfällen och antalet försvunna arbetstillfällen – dvs. sysselsättningsdynamiken på företagsnivå – torde effekten av anställningsskyddet på den totala sysselsättningen och arbetslösheten vara begränsad. Internationella studier har också visat att sambandet mellan sysselsättning, arbetslöshet och anställningsskydd är svagt.¹⁵⁹ Däremot har anställningsskyddet effekter på fördelningen av arbetslösheten: genomsnittlig anställningstid ökar och flöden in och ut ur arbetslöshet minskar, vilket kan ha effekter på sannolikheten att finna ett arbete för dem som är nya på arbetsmarknaden. Effekten av en striktare anställningstrygghet kan bli minskad sysselsättning i vissa grupper, till exempel yngre, äldre, kvinnor och lågutbildade.¹⁶⁰

7.3 Anställningstrygghet

Anställningsskydd – varsel och uppsägningstider – är den del av omställningskostnaden som betalas av företaget.¹⁶¹ Förlängda uppsägningstider innebär alltså att företagets andel av omställningskostnaden ökar. Varsel och uppsägningstid ger också individen möjlighet att initiera sökandet efter nytt arbete redan under uppsägningstiden. På så sätt delas kostnaden för omställningen mellan individen och företaget; om sökandet är framgångsrikt bär företaget hela kostnaden som annars skulle ha inneburit arbetslöshet och därmed burits av individen och staten.

¹⁵⁷ Se t.ex. Fredriksson, P. & Holmlund, B [2006].

¹⁵⁸ Hopenhayn, H. & Rogerson, R. [1993].

¹⁵⁹ OECD [2000] och OECD [2004].

¹⁶⁰ Bassini, A. & Duval, R. [2006].

¹⁶¹ Fredriksson, P. & Holmlund, B. [2004] diskuterar i någon mån hur anställningstrygghet kan ses som en skatt på neddragningar och varför detta är motiverat.

Sökande under anställning är både vanligt förekommande och leder till bättre resultat än arbetssökande under arbetslöshet.¹⁶²

7.3.1 Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS)¹⁶³ och Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder¹⁶⁴ utgör det första nätet i trygghetssystemet. Varsel måste läggas minst två månader före den planerade driftsinskränkningen om den omfattar minst fem personer och varseltiden blir längre ju fler som omfattas, enligt Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Ett varsel är inte tvingande, utan kan dras tillbaka. Varslet ger arbetsgivare, fackförening och arbetsförmedling möjlighet att tillsammans vidta åtgärder som kan anses nödvändiga, särskilt vid större neddragningar. Sådana åtgärder kan till exempel vara fackliga diskussioner om vem som skall varslas, möjligheten att lösa neddragningen med frivilliga avgångar, eller åtgärder som involverar tredje part. Varslet är i början inte personspecifikt, utan avser storleken på den planerade driftsinskränkningen. Senast en månad före driftsinskränkning skall dock varslet kompletteras med att personerna som berörs av neddragningen namnges, vilket ger individen möjlighet att vidta åtgärder och till exempel söka nytt arbete.

Ett anställningsförhållande kan inte avslutas med omedelbar verkar, utan både arbetsgivare och arbetstagare har uppsägningstid, vilken regleras enligt LAS. Uppsägningstider avser fasta anställningar, medan tidsbegränsade anställningar normalt löper kontraktstiden ut, om inte annat avtalats i kollektivavtal eller anställningskontrakt. För uppsägning från arbetsgivarens sida varierar uppsägningstidens längd mellan en och sex månader beroende på anställningstid, medan uppsägningstiden från arbetstagarens sida normalt är en månad. Lön under uppsägningstiden skall betalas ut även om arbetstagaren inte har några arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Arbetsgivaren slipper dock betala lön under uppsägningstiden om arbetstagaren får nytt arbete under uppsägningstiden.

Anställningstryggheten omfattar de som har en tillsvidareanställning, som är den vanligast förekommande anställnings-

¹⁶² Boeri, T. [1999] och Eriksson, S. & Lagerström, J. [2006].

¹⁶³ SFS 1982:80.

¹⁶⁴ SFS 1974:13.

formen på arbetsmarknaden. Omkring 90 procent av de anställda har tillsvidareanställning.¹⁶⁵ Sannolikheten att ha en tillsvidareanställning är dock mycket högre för en äldre person – ca hälften av de anställda i åldersgruppen 20–24 år har tillsvidareanställning, men över 90 procent av de anställda i åldersgruppen 60–64 år har tillsvidareanställning. Män är tillsvidareanställda i högre utsträckning än kvinnor, och anställda i privat sektor är tillsvidareanställda i högre utsträckning än anställda i offentlig sektor.

7.3.2 Omställningsavtalen

Anställningsskyddet berörs inte av omställningsavtalen, förutom att vissa avtal ger förlängd uppsägningstid för äldre anställda med lång anställningstid. Ofta måste den anställde ha fyllt femtio år och ha mer än 10 års anställningstid, i vilket fall han får upp till sex månaders förlängd uppsägningstid. I den privata sektorn är det de kooperativa arbetsgivarna och arbetsgivarna inom fastighetssektorn som erbjuder förlängd uppsägningstid.

7.4 Omställningstrygghet

En effektiv arbetsförmedling är viktig för att sänka sökkostnader för både individer som blivit arbetslösa och för företag som söker personal. Även rådgivning till individen om att till exempel starta företag eller rådgivning kring möjliga yrken, utbildningar och karriärvägar kan för individen vara viktiga redskap i omställningen. Förutom de allmänna omställningssystemen och omställningsavtalen, finns här ett stort antal övriga privata aktörer, till exempel bemanningsföretag, karriärrådgivare, eller ”arbetsgivarripar”, som beskrivs i Bäckström (2007).

7.4.1 Allmänna system: Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen tillhandahåller förmedlingstjänster som syftar till att underlätta för den som är eller riskerar bli arbetslös att hitta nytt arbete samt anordnar, administrerar och fördelar arbetsmarknadspolitiska program. Arbetsförmedlingen bedriver alltså en allmän verksamhet som marknadsplats för arbetssökande och

¹⁶⁵ Arbetskraftsundersökningarna, SCB.

arbetsgivare. Syftet med denna verksamhet är att sänka transaktionskostnaderna förknippade med arbetssökande i syfte att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt.¹⁶⁶ Arbetsförmedlingens har dessutom, tillsammans med a-kassorna, en kontrollerande funktion av arbetslöshetsförsäkringen.

Arbetsförmedlingens tjänster är riktade till personer som är, eller riskerar bli, arbetslösa och är anmälda vid en arbetsförmedling. Den som är eller riskerar bli arbetslös har dels tillgång till de generella förmedlingsinsatser, men också individuellt stöd och tillgång till vissa arbetsmarknadspolitiska program.

7.4.2 Omställningsavtalen: Förstärkt omställningshjälp

Omställningsstöd kompletterar de allmänna systemen dels i form av förstärkt arbetsmarknadsrådgivning inom ramen för de olika trygghetsråden (exempelvis Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen, Företagens trygghetsfond och Trygghetsfonden TSL). Dessa kan erbjuda stöd till utbildning, hjälp med att starta eget företag, i vissa fall lönebidrag till ny arbetsgivare under en övergångsperiod, eller betald praktikplats hos ny arbetsgivare.

Stöd till utbildning kan till exempel ges genom stöd till kursavgifter och kurslitteratur. I vissa fall utgår även finansiellt stöd, så att personen kan studera med ersättning motsvarande a-kassa. Stöd för att starta eget företag är ofta rådgivning, i vissa fall inkomststöd eller stöd till nödvändiga utgifter, till exempel bokföringshjälp. I en del fall betalas lönebidrag till ny arbetsgivare under en övergångsperiod, eller kan personen få betalt under praktik. Åtgärderna i omställningsavtalen är utformade med tanke på att många som omfattas av avtalen är äldre och redan etablerade på arbetsmarknaden. De liknar eller kompletterar arbetsförmedlingens verksamhet i stor utsträckning, men är mer inriktade mot personens specifika erfarenheter, behov och förutsättningar.

¹⁶⁶ Arbetsförmedlingen har länge haft en unik särställning som intermediär i matchningsfunktion, genom att både administrera vakanser och kontroll av arbetslöshetsförsäkringen. Före 2007 skulle samtliga lediga tjänster med en varaktighet över 10 dagar anmälas till Arbetsförmedlingen. Denna lag upphävdes 2007. Se Regeringens proposition 2006/07:89.

7.4.3 Övriga lösningar

Utöver de allmänna och de avtalade systemen finns kompletterande system för trygghet på arbetsmarknaden. Stora arbetsgivare kan ha möjlighet att inom ramen för sin verksamhet erbjuda omställningslösningar när övertalighet uppstår i en del av verksamheten. Mindre arbetsgivare har gått ihop i olika system för att hantera situationer av övertalighet. Dessa beskrivs närmare i Bäckström (2007).

7.5 Inkomsttrygghet

Om individen inte hittar nytt arbete under övergångsperioden mellan varsel och uppsägningstidens utgång, uppkommer behovet av skydd mot inkomstbortfall. För den som är arbetslös är den allmänna arbetslöshetsförsäkringen (A-kassan) grunden i inkomstskyddet, medan omställningsavtalen och andra försäkringar kompletterar den allmänna försäkringen.

7.5.1 Arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen är tvådelad, med en allmän grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring. Den allmänna grundförsäkringen omfattar alla som uppfyller grundvillkoren och arbetsvillkoren, medan inkomstbortfallsförsäkringen endast omfattar de som även uppfyller medlemsvillkoret. För att bli medlem av en arbetslöshetskassa måste individen ha arbetat minst fyra veckor, och fortfarande arbeta i denna utsträckning vid ansökningstillfället. Lagen om arbetslöshetsförsäkring (SFS 1997:238) reglerar arbetslöshetsförsäkringens utformning.¹⁶⁷

För att få ersättning från av den allmänna grundförsäkringen krävs att man är 20 år fyllda, anmäld på arbetsförmedlingen, aktivt arbetssökande och är obehindrad att ta lämpligt arbete (grundvillkoret), samt att man har arbetat en viss tid det senaste året närmaste året (arbetsvillkoret). För att få ersättning från den frivilliga inkomstbortfallsförsäkringen krävs dessutom att man uppfyller medlemsvillkoret. De frivilliga arbetslöshetskassorna hade ca 3,4 miljoner medlemmar i september 2007, vilket motsvarar

¹⁶⁷ Med början år 2007 har arbetslöshetsförsäkringen genomgått ett antal större förändringar. Den allmänna diskussionen här avser försäkringens utformning före förändringarna, eftersom de empiriska studierna i rapporten avser år före 2007.

ca 75 procent av arbetskraften. Kvinnor är i större utsträckning anslutna till arbetslöshetskassor än män – ca 80 procent av männen och nästan 90 procent av kvinnorna var anslutna till frivilliga arbetslöshetskassor 2005.¹⁶⁸

Arbetslöshetsförsäkringen, både den allmänna grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen, finansieras genom en arbets-givaravgift samt genom medlemsavgifter. Medlemmarnas egenavgifter täckte i början av 2000-talet mellan 10 och 15 procent av kostnaden för försäkringen, medan övriga 85 procent finansierades av en arbetsgivaravgift.

Faktaruta 7.1 Förändringar i a-kassan

Med början år 2007 har arbetslöshetsförsäkringen genomgått ett antal större förändringar. De huvudsakliga förändringarna var:

- Ökad grad av egenfinansiering genom införandet av en förhöjd finansieringsavgift som varierar med arbetslöshetens storlek inom respektive a-kassa.
- Avskaffande av den förhöjda dagpenningen de första 100 ersättningsdagarna. Fallande kompensation över tiden genom en sänkning av ersättningsnivåerna.
- Arbetslöshetsersättning lämnas under högst 300 dagar eller 450 dagar för föräldrar till barn under 18 år. Möjligheterna till förlängd ersättning har avskaffats. Skärpta krav för berättigande till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, bl.a. krav på mer arbetad tid före arbetslösheten och längre veckoarbetstid för att vara berättigad till ersättning för inkomstbortfall.

Källa: Källa: IAF och AMS.

Kompensationen i arbetslöshetskassan är inledningsvis 80 procent av tidigare inkomst, upp till ett en högsta dagpenning, för närvarande (år 2007) 680 kronor. Nivån på den högsta dagpenningen sätts av riksdagen. Den högsta dagpenningen innebär att för en stor del av arbetskraften är även den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkring ett grundskydd – i och med att det finns en övre gräns för hur hög ersättningen från A-kassan kan bli, så kommer en andel av arbetskraften att få en ersättningsnivå som är lägre än den angivna kompensationsgraden.

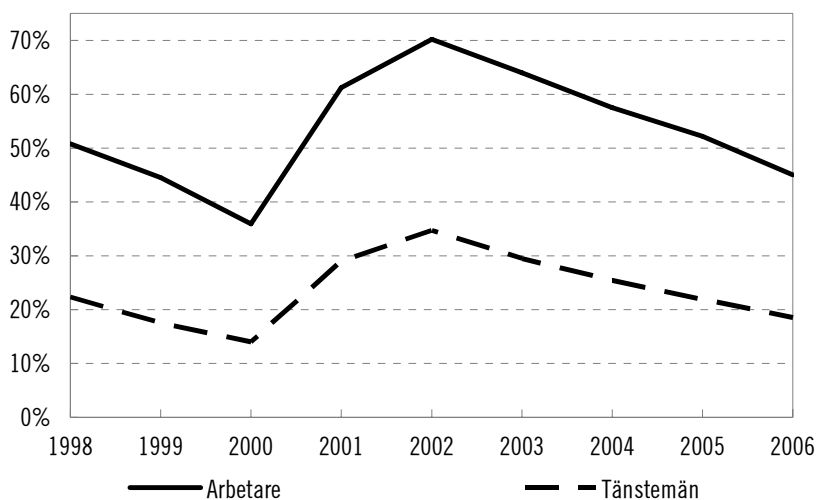
I systemet betalar högavlönade i viss mån försäkringsskyddet för lågavlönade. För individen innebär det att premie och kompensation inte är kopplade till varandra, och individen får lägre

¹⁶⁸ IAF och Arbetskraftsundersökningen (SCB). Totalsiffrorna avser september 2007 och de könsuppdelade siffrorna årsgenomsnitt 2005.

försäkringsskydd än den generellt angivna nivån och i den meningen är individen ”underkompenserad” av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.¹⁶⁹ Att individen är underkompenserad innebär att ersättningsnivå individen får när hon blir arbetslös är lägre än den angivna kompensationsnivån.

I Diagram 7.1 visas hur stor andel av de sysselsatta i privat sektor vars arbetslöshetsersättning motsvarar 80 procent av tidigare inkomst vid då rådande högsta dagpenning.

Diagram 7.1 Andel av privatanställda som teoretiskt kunde erhålla 80 procent av tidigare inkomst i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen 1998–2006



Anm.: Högsta dagpenning var 1998-1999 580 kr per dag, 2000 680 kr per dag och 2002–2006 730 kr per dag.

Källor: Högsta dagpenning och ersättningsnivå i arbetslöshetsförsäkringen, IAF och Lönstrukturstatistiken, SCB, egna bearbetningar.

I och med att den högsta möjliga dagpenningen inte höjts i samma takt som lönerna ökat, har andelen av de sysselsatta som teoretiskt kan erhålla högsta kompensationsgrad i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen minskat. År 2006 var det enbart 18 procent av tjänstemän och 45 procent av arbetare som skulle ha fått en

¹⁶⁹ Samma typ av omfördelning genom tak på ersättning men inte betalning finns t.ex. i sjukförsäkringen.

dagpenning som motsvarar 80 procent av tidigare inkomst om de blivit arbetslösa. Män erhåller generellt en lägre kompensationsgrad i A-kassan än kvinnor, vilket kan vara en förklaring till den högre anslutningsgraden till arbetslöshetskassor bland kvinnor.

Tabell 7.3 Andel av privatanställda som teoretiskt kunde erhålla 80 procent av tidigare inkomst i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen 1998–2006

Procent

	Arbetare		Tjänstemän	
	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
1998	41	73	12	36
1999	35	66	10	28
2000	25	59	8	22
2001	53	80	18	43
2002	64	86	23	50
2003	56	82	19	43
2004	49	78	16	37
2005	43	74	14	32
2006	36	66	12	27

Anm.: Detta är inte faktiska täckningstal utan avser hur stor andel som skulle erhålla full kompensation om de vore medlemmar av en arbetslöshetskassa. Ungefär 20 procent av de anställda är inte medlem av arbetslöshetskassa.

Källor: Högsta dagpenning och ersättningsnivå i arbetslöshetsförsäkringen, IAF och Lönestrukturstatistik, privat sektor 1998 – 2006. SCB, särskilt uttag.

Den generella inkomsttryggheten vid arbetslöshet är alltså inte likformig för alla grupper. Endast en del av arbetskraften erhåller högsta kompensationsgrad vid inkomstbortfall till följd av arbetslöshet genom den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. Inkomsttryggheten omfattar främst låginkomsttagare i privat och offentlig sektor. För dem med högre inkomster kan inkomsten i vissa fall tryggas genom kompletterande system, som omställningsavtalen och i vissa fall fackliga försäkringar. Dessa kompletterande system beskrivs nedan.

7.5.2 Omställningsavtalen

I avsnittet om den allmänna arbetslöshetsförsäkringen konstaterades att den allmänna försäkringen inte kompenserar alla medlemmar i samma utsträckning vid inkomstbortfall. Inkomstförsäkringen för dessa individer kompletteras då ofta via trygghets- och omställningsavtalen. En sammanfattning av inkomsttryggheten i omställningsavtalen finns i Tabell 7.4.

I omställningsavtalen finns oftast avtalat om avgångsersättningens storlek, och hur avgångsersättningen betalas ut. I LO-kollektivets avtal betalas vanligtvis avgångsersättningen som ett engångsbelopp, vars storlek beror på anställningstid. I avtalen med tjänstemannafacken är det vanligare att avgångsersättningen betalas som ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen, så att den som har inkomst över den som ger högsta dagpenning i arbetslöshetsförsäkringen får ersättning utöver dagpenningen i A-kassan. Nivån på denna ersättning varierar, men den högsta nivån sätts i Lagen om Arbetslöshetsförsäkring, och får inte överstiga den högsta kompensationsnivån i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.

Löneläget är högre för tjänstemannagrupperna och avtal där avgångsersättning betalas i form av supplement till A-kassan är vanligare inom dessa avtalsområden. Andra avtal är slutna så, att hela avgångsersättningen fördelas mellan de som blir arbetslösa, medan de som snabbt hittar nytt arbete inte får någon avgångsersättning. Exempel på sådana avtal är Trygghetsavtalet 2004 slutet mellan Svenskt näringsliv och PTK, där de som blir arbetslösa till följd av en neddragning får ett månatligt belopp så att individen är garanterad 70 procent av tidigare inkomst under 6 månader om han förblir arbetslös. I finanssektorns trygghetsavtal tar det extra stödet formen av en ”förhöjd högsta dagpenning”. Andra avtal (t.ex. KFS, Trygghetsrådet och Svenska kyrkans avtal) täcker uttryckligen mellanskillnaden mellan högsta dagpenning i arbetslöshetsförsäkringen och kompensationsgraden i arbetslöshetsförsäkringen.

Ibland är skillnaden mellan avtalsgrupperna tydlig, som det avtal Kooperativa företagen slutit med Handels. Avgångsersättning för butikshefer och tjänstemän betalas som ”supplement” till arbetslöshetskassan (liksom avtalen Svenskt Näringsliv PTK) och butiksbiträden och lagerpersonal erhåller avgångsersättning som engångsbelopp (liksom avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO). Det är sannolikt att avtalens utformning ändras till följd

av att fler medlemmar når taket i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.

Den förstärkta inkomsttryggheten är dels ett kompletterande skydd för höginkomsttagare vid arbetslöshet – individer med lön över taket kompenseras för att det generella systemet inte kompenserar upp till den stipulerade kompensationsnivån. Taket ligger under medianlönen, vilket innebär att mer än hälften av arbetskraften får förstärkt inkomsttöd från omställningsavtalen. Individer kan också kompenseras i ett övergångsskede om de tar ett arbete med lägre lön än det tidigare arbetet. De förstärkta omställningstjänsterna kan vara individuell rådgivning, utbildningsinsatser, värdering av affärsidéer eller andra typer av stöd som syftar till att underlätta för individen att hitta annat arbete.

Tabell 7.4 Inkomsttryggheten i omställningsavtalen

Avtal	Avgångsersättning		Löneutfyllnad
	Engångsbelopp	A-kasseutfyllnad	
Svenskt Näringsliv – LO	✓		
Svenskt Näringsliv – PTK		✓	✓
Arbetsgivarverket		✓	✓
Bankernas Arbetsgivarorganisation			
Finansföreningen		✓	
KFO – Handels A	✓		✓
KFO – Handels B och KFO – PTK		✓	✓
KFS – Div förbund	✓	✓	✓
Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst – PTK	✓	✓	
Fastigo – LO	✓		✓
Fastigo – TCO		✓	✓
Svenska Kyrkan		✓	✓
Sveriges kommuner och landsting	✓	✓	

Källor: Bäckström, H. [2007] samt avtalstexten AGF-KL (Svenska kommunförbundet).

7.5.3 Fackliga och individuella inkomstförsäkringar

Kompletterande inkomstförsäkringar har funnits på den svenska arbetsmarknaden sedan slutet av 1990-talet, då andelen av privatanställda tjänstemän som var fullt försäkrade av den allmänna försäkringen var kring 20 procent. I och med sänkningen av dagpenningen i början av 2007 har intresset åter väckts för kompletterande inkomstförsäkringar och i april 2007 slöt Livsmedelsarbetareförbundet som första LO-förbund kompletterande inkomstförsäkring som medlemsförmån för samtliga medlemmar. Sedan dess har ett antal ytterligare LO-förbund skaffat kompletterande inkomstförsäkring.

Tabell 7.5 Kompletterande fackliga inkomstförsäkringar

	Ingår ¹	Täckning	Max dagar	Övre gräns	Tillägg	Antal medl.
<i>SACO-förbund</i>						
Civilingenjörsförbundet	✓	80 %	100	80 000 kr		105 000
SACO-förbundet Trafik och Järnväg	✓	80 %	120	50 000 kr		4 500
Civilekonomerna	✓	80 %	200	50 000 kr	Ja	33 000
Naturvetarförbundet	✓	80 %	120	50 000 kr	Ja	22 000
Svenska Farmaceutförbundet	✓	80 %	120	80 000 kr		7 500
Övriga SACO-förbund		80 %	240	50 000 kr		585 000
<i>TCO-förbund</i>						
SIF	✓	80 %	100	80 000 kr		105 000
SKTF	✓	80 %	120	50 000 kr		4 500
HTF	✓	80 %	200	50 000 kr	Ja	33 000
<i>Svenska</i>						
Farmaciförbundet(1/7/07)	✓	80 %	120	50 000 kr	Ja	22 000
Finansförbundet (1/1/07)	✓	80 %	120	80 000 kr		7 500
Vårdförbundet (1/1/08)	✓	80 %	100	80 000 kr		105 000
<i>LO-förbund</i>						
Livsmedelsarbetareförbundet (1/4/07)	✓	80 %	200	Ingen uppg.		48 000

¹ Ingår i medlemsavgift.

Anm.: Ett flertal LO-förbund har sedan augusti 2007 slutit avtal om förstärkta inkomstförsäkringar, som inte syns i denna sammanställning.

Källor: Förbundens hemsidor.

Reglerna och ersättningsnivåerna i de olika omställningsavtalen skiljer sig åt i relativt stor utsträckning. Som ett komplement till A-kassan och ersättningarna i omställningsavtalen har nya försäkringslösningar blivit vanligare. Ett antal fackförbund, främst inom SACO och TCO, erbjuder sina medlemmar en kompletterande

inkomstförsäkring som en del av medlemsavgiften. Andra förbund erbjuder medlemmarna kollektivt avtalade privata försäkringar. I Tabell 7.5 finns en sammanställning av kompletterande fackliga inkomstförsäkringar.

De fackliga inkomstförsäkringarna jämnar i viss mån ut skillnader i kompensationsnivåer och villkor mellan olika omställningsavtal. Inkomstförsäkringarna är vanligare i tjänstemannaförbunden i SACO och TCO, men under 2007 har flera LO-förbund tecknat kompletterande inkomstförsäkring för sina medlemmar. Man kan förvänta sig att fler förbund tecknar kompletterande försäkringar i den mån en växande andel medlemmar blir underförsäkrade av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.

7.6 Slutsatser

I detta avsnitt beskrevs trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden, utifrån en situation där en tidigare sysselsatt person förlorar sitt arbete.

Anställningstrygghet och inkomsttrygghet är två sidor av samma problem och två sätt att angripa samma problem – en försäkringsmarknad som på grund av marknadsmisslyckanden till följd av asymmetrisk information mellan försäkrad och försäkringsbolag inte kan erbjuda en fullständig försäkringslösning, eller en lösning till en för hög kostnad.

De svenska trygghetssystemen har inslag av både relativt hög anställningstrygghet i form av långa uppsägningstider och internationellt relativt höga ersättningsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen. Den allmänna arbetslöshetsförsäkringen har dock urholkats och har under senare år "privatiserats" genom tillkomsten av omställningsavtal och privata kompletterande försäkringslösningar. För de grupper som inte erhåller ersättning från A-kassan motsvarande högsta ersättningsnivå vid inkomstbortfall till följd av arbetslöshet ger omställningsavtalen kompletterande trygghet genom att avgångsersättningar ofta betalas ut som komplement till A-kassan, så att även de med högre inkomster har ett inkomstrelaterat försäkringsskydd. Detta betyder dock att fördelningsprofilen av avgångsersättningarna ser annorlunda ut inom dessa avtalsområden, då avgångsersättningens storlek beror på arbetslöshetstidens längd. Det innebär också att det är svårt att uppskatta hur många som faktiskt skulle erhålla 80 procent av

tidigare inkomst vid eventuell arbetslöshet, eftersom både ersättningsnivå och villkor för att erhålla ersättningen varierar mycket mellan avtalen. Många medlemmar i fackföreningar med låg arbetslöshet och höga inkomster erbjuds även ytterligare försäkring mot inkomstbortfall som en medlemsförmån i fackföreningen.

Politikens möjligheter att påverka nivån och utformningen i arbetslöshetsförsäkringen kvarstår, eftersom förmånerna är bundna till ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen.

Genom ett ökat inslag av tidsbegränsade anställningar är det också färre som omfattas av anställningstryggheten, särskilt i grupper där tidsbegränsade anställningar är vanliga: bland de unga, bland kvinnor och bland offentligt anställda.

De generella stödsystemen, lagar och allmänna försäkringar har alltså minskat i betydelse över tiden, men detta betyder inte att individens skydd mot inkomstbortfall till följd av arbetslöshet har minskat i motsvarande utsträckning. Omställningsavtalen, andra kollektivavtal och privata kompletterande lösningar fyller det utrymme som lämnas av minskade offentliga åtaganden. Genom att individuella lösningar fått en ökad betydelse innebär detta också att kostnaden för strukturomvandlingen i viss mån skiftas från samhället till företaget och individen. De strukturella förändringarna i trygghetssystemen har till syfte att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt, vilket förhoppningsvis leder till kortare arbetslöshetstider och förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Hur dessa förändringar mot större inslag av individ- och företagsknutna system på sikt påverkar kostnadsdelningen för strukturomvandling mellan individen och samhället är en fråga för vidare studier.

8 Forskningsöversikt – individeffekter av friställningar

Vi har vid flera tillfällen i denna bilaga till Långtidsutredningen 2008 konstaterat att samtidigt som globalisering och struktur-omvandling skapar välfärdsvinster för många, leder omstruktureringen av ekonomin också till kostnader för vissa. Inte minst gäller detta de individer som friställs då företag minskar sin produktion eller helt lägger ned sin verksamhet.

I detta kapitel ges en översikt över centrala resultat i empiriska studier över förekomst och effekter av ofrivilliga jobbförluster. De flesta studier som genomförts baseras på data från USA och behandlar således konsekvenser av friställningar på den amerikanska arbetsmarknaden. Under senare år har det emellertid publicerats ett antal arbeten som fokuserar på effekter av jobbförluster i både Europa och andra utvecklade ekonomier. Sammantaget är den vetenskapliga litteraturen på detta område förhållandevis omfattande och det har därför varit nödvändigt att begränsa framställningen. Trots att den översikt som följer inte är heltäckande är det vår ambition att ge en rättvisande bild av de huvudsakliga resultat som framträder i internationell empirisk forskning på området.

Översikten redogör i första hand för resultat från amerikanska studier baserade på självrapporterade individ-/hushållsuppgifter från olika nationella undersökningar. Vid sidan av de amerikanska erfarenheterna redovisas resultat från ett nyligen genomfört stort internationellt jämförande forskningsprojekt om friställningar. Dessa resultat kompletteras med erfarenheter från några helt färskas uppsatser från Norge, Portugal och Sverige. Det handlar om studier som baseras på registerdata som i ett internationellt perspektiv får betraktas som tämligen unika och som erbjuder särskilda metodologiska möjligheter. De skandinaviska studierna är extra intressanta mot bakgrund av att de behandlar länder med en

arbetsrättslagstiftning och andra institutionella förhållanden på arbetsmarknaden som skiljer sig avsevärt från i synnerhet de institutionella förutsättningar som råder på den amerikanska arbetsmarknaden.

Att ofrivilligt förlora sin anställning kan vara förknippat med många olika konsekvenser. För den enskilde individen kan en friställning påverka framtida arbetsmarknadsutsikter i termer av exempelvis arbetskraftsdeltagande, sysselsättning, arbetslöshet och inkomster. Men även sådant som det allmänna hälsotillståndet och till och med dödlighet kan påverkas. Effekterna av en jobbförlust är heller inte nödvändigtvis begränsade till den individ som direkt berörs, utan medför också konsekvenser för dennes familj. Det kan handla om allt från hushållets ekonomi till upplösning av hushållet på grund av skilsmässa. I denna sammanställning kommer vi emellertid att fokusera på den aspekt som utan tvekan ägnats mest uppmärksamhet i den empiriska litteraturen, nämligen hur en friställning påverkar den enskildes framtida arbetsmarknads-situation.¹⁷⁰

Vi begränsar oss till att i huvudsak kommentera empiriska resultat. De teoretiska argumenten till varför en jobbförlust kan ge upphov till kostnader för individen berörs endast mycket sparsamt.¹⁷¹ Helt kort kan vi konstatera att det finns åtminstone fyra förklaringar till varför en friställning kan förorsaka kostnader för individen, utöver den uppenbara kostnaden av eventuell arbetslöshet direkt efter en jobbförlust. Det handlar om argument som i första hand pekar på att effekterna är mest kännbara för personer med lång anställningstid. En första anledning är förlust av företags- eller industrispecifikt humankapital. En andra orsak är förlust av en effektiv matchning mellan anställd och arbetsgivare. Beroende på hur snabbt individen kan återinvestera i humankapital och jobbsökande medför dessa båda förluster mer eller mindre långsiktiga negativa effekter på arbetsproduktiviteten. Ett tredje skäl till varför en friställning ger upphov till kostnader för individen är förlust av eventuella lönepremier på grund av insiderfördelar, facklig organisering eller effektivitetslönesättning. En fjärde orsak är lönesättningsmodeller där individen accepterat

¹⁷⁰ Eliason, M. [2005] är exempel på en svensk studie som förutom att analysera individuella arbetsmarknadseffekter av ofrivilliga jobbförluster även studerar effekter på hälsa och dödlighet för individen samt konsekvenser för familjen i termer av inkomster och skilsmässa.

¹⁷¹ För en mer ingående diskussion av olika teoretiska argument hänvisar vi till Fallick, B. C. [1996] och Kletzer, L. G. [1998].

något lägre lön initialt mot löfte om högre lönenivåer i framtiden. Utöver dessa argument finns det förklaringar som snarast är inriktade på olika gruppers varierande förmåga till anpassning i händelse av en ofrivillig jobbförlust. Det handlar om skillnader som framför allt har sin grund i varierande kostnader för jobbsökande, yrkes- och branschrörlighet samt geografisk rörlighet, utbildning, etc. Förutom att klarlägga varför effekterna av en friställning kan variera med avseende på anställningstid används dessa argument för att klargöra varför konsekvenserna skiljer sig åt exempelvis mellan låg- och högutbildade, kvinnor och män, yngre och äldre, etc.

8.1 Definitionsmässiga och metodologiska skillnader påverkar jämförbarhet mellan olika studier

I alla utvärderingar som försöker identifiera den kausala effekten av någon typ av åtgärd finns det inslag av olika sorters definitionsproblem och metodproblem. Sätten att hantera dessa problem skiljer sig ofta något åt från studie till studie, vilket innebär att de erhållna resultaten från olika undersökningar sällan är fullt ut jämförbara. Det är därför alltid befogat med viss försiktighet i tolkningen av resultat från olika studier.

Definitioner av friställning

När det gäller undersökningar som fokuserar på förekomst och effekter av jobbförluster finns det ett mycket grundläggande definitionsproblem, nämligen att identifiera vilka individer som ofrivilligt förlorat sitt arbete till följd av en friställning. I den traditionella programutvärderingslitteraturen är informationen om vilka som varit föremål för en viss "behandling" (efter engelskans treatment) förhållandevis god. Det kan röra sig om exempelvis personer som erhållit en särskild arbetsmarknadspolitisk åtgärd eller personer som deltagit i en viss utbildning. I vårt fall utgörs behandlingsgruppen alltså av personer som ofrivilligt förlorat sitt jobb till följd av en friställning. Problemet är att operationaliseringen av denna definition varierar påtagligt mellan olika undersökningar.

Definitioner baserade på intervju-/enkätundersökningar

De studier som refereras i denna översikt baseras antingen på uppgifter från olika intervju-/enkätundersökningar eller på registermaterial. Båda källorna har sina för- och nackdelar när det gäller möjligheten att identifiera vilka individer som drabbats av ofrivilliga jobbförluster. Den mest uppenbara fördelen med intervjuer/enkäter är att de innehåller frågor som direkt fokuserar på om individen blivit friställd. I flera av de undersökningar som används finns dessutom information om olika orsaker till jobbförlust. Den främsta nackdelen är att undersökningarna bygger på självrapporterade uppgifter från individer och hushåll. Det finns därmed en uppenbar risk för både felrapporterade friställningar och godtyckliga tolkningar av skälen till jobbförlust. Den här typen av mätfel förstärks när undersökningarna fokuserar på förhållanden som ligger flera år bakåt i tiden. Vid sidan av problematiken med att korrekt identifiera friställda är ett annat dilemma med intervju-/enkätundersökningarna att de omfattar förhållandevis få observationer. Det här försvårar framför allt möjligheten att analysera effekter av jobbförluster för olika undergrupper av individer.

Definitioner baserade på registerdata

Uppgifter från olika intervju-/enkätundersökningar är alltså den dominerande datakällan för empiriska analyser av friställningar, det gäller särskilt den rika floran av amerikanska uppsatser. Det finns också ett växande antal studier som baseras på registerdata. I dessa material är det sällan möjligt att direkt skilja frivilliga uppsägningar från ofrivilliga jobbförluster. Vad som vanligtvis kan observeras är vilka individer som lämnat ett företag eller ett arbetsställe i samband med att verksamheten minskats eller helt lagts ner. Definitionen av en ofrivillig jobbförlust till följd av friställning baseras i dessa fall alltså på anställningar som upphör i samband med neddragningar eller nedläggningar av verksamhet. Det finns flera problem förknippade med denna ansats. En svårighet är att kunna skilja verkliga neddragningar och nedläggningar från rena organisatoriska förändringar. Denna problematik kan delvis hanteras genom att bortse från fall där individer rör sig i grupp mellan olika företag/arbetsställen, med argumentet att kollektiva flöden av anställda sannolikt hänger samman med någon typ av

organisatorisk förändring snarare än en verklig neddragning eller nedläggning. Det är dock långt ifrån alla studier som haft tillgång till registermaterial där detta varit möjligt.

Givet att det är möjligt att avgränsa verkliga neddragningar eller nedläggningar så återstår problemet med att identifiera vilka individer som ofrivilligt förlorat sitt arbete till följd av dessa händelser. Ett dilemma i detta sammanhang är att en större neddragning eller en nedläggning av verksamhet vanligtvis är en utdragen process. Vissa anställningar upphör (frivilligt eller ofrivilligt) tidigt i processen, andra senare. Flera studier hanterar detta genom att använda ett tidsfönster i anslutning till neddragningen eller nedläggningen, där alla anställningar som upphör inom ramen för fönstret räknas som ofrivilliga jobbförluster till följd av friställning. Här finns ett utbytesförhållande som innebär att ju vidare tidsfönster som används desto större är risken att frivillig och naturlig omsättning av arbetskraft sammanblandas med ofrivilliga jobbförluster, medan ett snävt tidsfönster riskerar att missa de som friställs tidigt i neddragnings-/nedläggningsprocessen. Återigen finns det anledning att betona att de flesta studier baserats på data där en strikt tillämpning av denna princip inte varit möjlig.

Det finns också många studier där friställningsbegreppet inte alls är strikt kopplat till neddragning eller nedläggning av verksamhet, utan snarare omfattar samtliga anställningar som upphört under en given period. Orsakerna till varför en anställning avslutats kan var högst varierande i sådana undersökningar. Det kan naturligtvis ha sin grund i neddragning eller nedläggning av verksamhet, men kan också röra sig om uppsägningar av disciplinära skäl, tillfälliga anställningar som löper ut och anställningar som upphör till följd av att den anställde själv väljer att sluta.

Det friställningsbegrepp som används i den empiriska litteraturen omfattar således allt från samtliga anställningar som upphört under en given period till anställningar som avslutats i början eller i slutet av en neddragnings- eller nedläggningsprocess. Det är uppenbart att med så vitt skilda definitioner av den behandling som står i fokus för analysen, alltså ofrivilliga jobbförluster till följd av friställning, finns det anledning att mana till extra försiktighet i tolkningen av resultat från olika studier.

Skiftande metoder för att identifiera effekter

Vid sidan av problematiken med att avgränsa behandlingsgruppen finns det exempel på metodologiska skillnader som påverkar jämförbarheten mellan olika undersökningar. Det rör sig i första hand om de identifikationsstrategier som används för att identifiera effekten av en friställning. En central skillnad gäller användningen av jämförelsegrupper. Många studier saknar en väl definierad jämförelsegrupp. I dessa fall beräknas behandlingseffekten på exempelvis lön som skillnaden i lön före respektive efter friställningstidpunkten bland dem som drabbats av jobbförlust (before-after estimator). I studier som har tillgång till en jämförelsegrupp beräknas behandlingseffekten som skillnaden i lön mellan friställda respektive icke-friställda vid en viss tidpunkt efter det att jobbförlusten ägt rum (cross-section estimator). I vissa undersökningar finns tillgång till data på utfallsvariabeln både före och efter friställningstidpunkten för både behandlings- och jämförelsegruppen. I dessa fall beräknas behandlingseffekten som skillnaden i lönedifferens före och efter friställningstidpunkten mellan friställda och icke-friställda (difference-in-difference estimator). Ett argument mot before-after ansatsen är att den tenderar att underskatta behandlingseffekten eftersom den eventuella löneökning som friställda kunnat erhålla om de inte hade förlorat jobbet inte beaktas. En styrka med difference-in-difference ansatsen är att den erbjuder bättre möjligheter att hantera icke-observerbara skillnader mellan behandlings- och jämförelsegruppen.¹⁷²

Vidare är det inte ovanligt med olika typer av betingningar på eller kontroller för faktorer och förhållanden som gäller efter friställningstidpunkten. Ett exempel är att man betingar på arbetslöshet efter friställning just för att kunna identifiera vilka som faktiskt drabbats av en ofrivillig jobbförlust. Ett annat exempel är att man betingar på att individer i jämförelsegruppen är kontinuerligt sysselsatta på samma företag och således förblir icke-friställda under hela undersökningsperioden. Ytterligare ett exempel är att man betingar på att både individer i behandlingsgruppen och i jämförelsegruppen deltar i arbetskraften efter friställningstidpunkten. Om syftet med analysen är att fånga hela den kausala effekten av en behandling är det viktigt att inte

¹⁷² Se kapitel 9 för en något mer formell presentation av utvärderingsproblemet och de olika identifikationsstrategier som står till buds.

kontrollera för eller betinga på förhållanden som kan vara orsakade av om man utsatts för behandlingen i fråga eller ej.¹⁷³ Det är uppenbart att resultatet av effekten på exempelvis lön efter friställning sannolikt blir annorlunda om jämförelsegruppen till dem som drabbas av jobbförlust vid en viss tidpunkt utgörs av individer som inte blir friställda vid den aktuella tidpunkten (utan ex post betingning) i stället för personer som varken förlorar jobbet då eller vid något tillfälle senare (med ex post betingning).

Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att det finns grundläggande skillnader mellan tillgängliga studier både när det gäller definitionen av friställda och de identifikationsstrategier som används för att uppskatta effekterna av ofrivilliga jobbförluster. Det finns därmed anledning till viss försiktighet i tolkningen av resultat från olika undersökningar.

8.2 Internationella erfarenheter av friställningar

I följande avsnitt redovisas resultat från ett antal studier som fokuserar på förekomst och effekter av ofrivilliga jobbförluster. Uppsatserna är i huvudsak sorterade i kronologisk ordning. De tidiga studierna baseras på förhållandevis begränsade data från intervju-/enkätundersökningar och använder relativt enkla metoder för att uppskatta effekterna av friställning. De senare studierna utgår från rikare datamaterial och nyttjar i större uträkning metoder från den traditionella programutvärderingslitteraturen för att uppskatta effekterna av ofrivillig jobbförlust.

På grund av avgörande skillnader i data, definitioner och metoder är det svårt att presentera en sammanfattande och samtidigt rättvisande bild av vad de olika undersökningarna kommit fram till. När det gäller effekter av friställning fokuserar de olika studierna på lite olika utfallsvariabler, men alla har det gemensamt att de åtminstone söker uppskatta effekterna på lön av friställning. I tabell 8.1 sammanfattas löneeffekterna för några av de studier som varit föremål för någon form av vetenskaplig granskning (publicering i tidskrift eller avhandling). Vi vill understryka att friställningsbegreppet skiljer sig betydligt åt mellan de olika undersökningarna och att studierna använder skiftande

¹⁷³ För ytterligare diskussion av problemen med att betinga på eller kontrollera för förhållanden som gäller efter behandlingstidpunkten, se t.ex. Rosenbaum, P. [1984] och Imbens, G. [2004].

metoder för att identifiera effekterna av friställning. Resultaten bör därför tolkas med stor försiktighet. Generellt visar genomförda undersökningar på både betydande och långsiktiga löneförluster av friställning. I allmänhet indikerar resultaten större negativa löneeffekter av jobbförlust i USA i jämförelse med europeiska länder.

Resten av avsnittet ägnas åt en förhållandevis utförlig genomgång av de olika undersökningarna. Av denna framgår mer detaljer om datakällor, definitioner, metoder, etc. Här redovisas också resultat för fler utfallsvariabler och olika grupper av friställda.

Tabell 8.1 Sammanfattning av resultat avseende löneeffekter av friställningar från olika studier

Studie	Data	Lönemått	Initial effekt (%)	Långsiktig effekt (%)
Farber (1993, 1997)	USA - DWS	Veckolön	-12 till -8	Uppgift saknas
Jacobson m.fl. (1993)	USA - registerdata	Kvartalslön	-40	-25
Stevens (1997)	USA - PSID	Årslön	-13	-13 till -6
		Timlön	-11	-11 till -7
Kletzer & Fairlie (1999, 2003)	USA - NLSY	Årslön	-15 (M) -28 (K)	-8 (M) -11 (K)
		Timlön	-9 (M) 0 (K)	-17 (M) 0 (K)
Huttunen m.fl. (2005)	Norge - registerdata	Årslön	-5 till -2	-2 till 1
Carneiro & Portugal (2006)	Portugal - registerdata	Timlön	-21 till -8 (M) -16 till -5 (K)	-22 till -11 (M) -17 till -8 (K)
Eliason & Storrie (2006)	Sverige - registerdata	Årslön	-9	-7

Anm.: M=män, K= kvinnor. Med initial effekt avses effekten för friställningsåret eller året efter friställning. Tidsspannet för de långsiktiga effekterna varierar men avser i allmänhet perioden 5-10 år efter friställning. Uppgifterna för Eliason & Storrie (2006) är egna uppskattningar baserade på rapporterade effekter i SEK. Notera att friställningsbegreppet skiljer sig betydligt åt mellan de olika undersökningarna och att studierna använder skiftande metoder för att identifiera effekterna av friställning. Resultaten bör därför tolkas med stor försiktighet.

Källa: Egen sammanställning.

8.2.1 Resultat från studier av friställningar i USA

Studier baserade på the Displaced Worker Survey

Ett stort antal av de studier som behandlar förekomst och effekter av friställningar på den amerikanska arbetsmarknaden baseras på the Displaced Worker Survey (DWS). Denna undersökning har genomförts vartannat år sedan 1984 och fokuserar på anställda som förlorat sitt arbete till följd av: (1) arbetsställedläggning, (2) neddragning på grund av otillräcklig efterfrågan, (3) indragen tjänst, (4) övriga orsaker.¹⁷⁴ I samtliga fall handlar det om jobbförlust till följd av operativa beslut, oberoende av enskilda anställdas individuella prestationer.

Farber (1993, 1997) presenterar resultat baserade på analyser av totalt sju undersökningar under åren 1984–1996.¹⁷⁵ Perioden omfattar en och en halv konjunkturcykel, med svag konjunktur under inledningen av 1980- och 1990-talen, medan senare delen av 1980-talet och framför allt mitten av 1990-talet kännetecknas av en stark ekonomisk utveckling.

Mätt över treårsintervall friställs under perioden i fråga mellan 10–15 procent av de sysselsatta. Det motsvarar en årlig förekomst av ofrivilliga jobbförluster på i grova drag 3–5 procent. Utvecklingen av andelen friställda följer i stort konjunkturmönstret, med en högre andel vid svag konjunktur och en lägre vid stark konjunktur. Undantaget är slutet av perioden, då den högsta andelen friställda registreras samtidigt som ekonomin befinner sig i en starkt uppåtgående fas. Denna avvikelse ger visst belägg för påståendet om en tendens till över tiden fallande anställningstrygghet på den amerikanska arbetsmarknaden.

Om man ser till de olika orsakerna till jobbförlust kan man konstatera att andelen som förlorat sitt arbete till följd av arbetsställedläggning är förhållandevis konstant under perioden och uppgår till ungefär en tredjedel. Andelen friställningar till följd av otillräcklig efterfrågan uppvisar den mest cykliska variationen och pendlar mellan 25 och 40 procent. Den mest dramatiska förändringen är annars den kraftiga uppgången av andelen friställda till följd av övriga orsaker. Från att ha legat relativt stabilt på 15–20 procent ökade andelen till nästan 40 procent i mitten av 1990-talet.

¹⁷⁴ Denna kategori rymmer exempelvis friställning i samband med att en tillfällig anställning eller eget företagande upphört.

¹⁷⁵ För en mer uttömmande redovisning av studier baserade på DWS, se Hamermesh, D. S. [1989], Fallick, B. C. [1996] och Kletzer, L. G. [1998].

Analysen av vilka grupper av anställda som drabbas visar att jobbförlust är vanligare bland män jämfört med kvinnor, bland lågutbildade jämfört med högutbildade och bland icke-vita jämfört med vita. Resultaten visar också mycket tydligt att sannolikheten för friställning minskar med anställningstid, även då ålder hålls konstant. Däremot gäller inte det omvända förhållandet, alltså ålder har ingen enskild effekt på risken att bli friställd då anställningstid hålls konstant.

Det har också skett vissa förändringar över tid i sannolikheten för jobbförlust bland de olika grupperna. Den mest påtagliga skillnaden är att högutbildade personer uppvisar en större risk att drabbas av friställning i slutet av perioden jämfört med i dess början. Uppgången totalt sett bland högutbildade förklaras framför allt av en kraftig ökning av sannolikheten för jobbförlust till följd av skälen indragen tjänst och övriga orsaker.

Vidare analyseras potentiella kostnader för individen av jobbförlust. Resultaten visar att friställda löper stor risk att inte hitta nytt arbete. Ett till tre år efter jobbförlust är det i genomsnitt 35 procent som inte är sysselsatta. Sannolikheten att hitta nytt arbete efter friställning varierar med konjunkturen och är som väntat lägst i svag konjunktur och högst i stark konjunktur. Det finns också skillnader mellan olika demografiska grupper. Sysselsättningssannolikheten efter friställning är lägre bland äldre jämfört med yngre, bland kvinnor jämfört med män och bland icke-vita jämfört med vita. För äldre och kvinnor tycks detta resultat avspegla ett lägre arbetskraftsdeltagande (till följd av förtidspension och utträde ur arbetskraften av andra orsaker), medan det för icke-vita snarast är en följd av högre arbetslöshet. Ett annat centralt resultat är att sysselsättningssannolikheten efter friställning ökar entydigt med utbildningsnivå. När det gäller de olika orsakerna till jobbförlust visar analysen att friställda till följd av otillräcklig efterfrågan och indragen tjänst har lägre sysselsättningssannolikhet jämfört med friställda till följd av arbetsställedläggning.

En jobbförlust kan också orsaka potentiella kostnader för individen i termer av lägre lön. Analysen av löneeffekter fokuserar på jämförelser av lön före och efter friställning, bland friställda som erhållit nytt arbete. Det rör sig alltså om en before-after ansats där man betingat på nytt arbete efter friställning. Det lönemått som används avser lön per vecka. Information om timlöner saknas och likaledes finns ingen information om faktiskt antal arbetade timmar. Det är viktigt att notera att man med denna ansats

underskattar den totala löneeffekten av friställning. Dels på grund av att de personer som inte funnit ny sysselsättning efter en jobbförlust, och som således helt saknar lön, är exkluderade från analysen. Dels på grund av att ingen hänsyn tas till den eventuella lönetillväxt som friställda kunnat erhålla givet att de inte hade förlorat jobbet.

Resultaten visar att bland friställda som erhållit nytt arbete är lönen på det nya jobbet i genomsnitt 12 procent lägre än lönen på det förlorade jobbet. Eftersom det saknas information om timlöner och arbetade timmar är det inte möjligt att fastställa i vilken utsträckning den observerade löneförlusten per vecka hänger samman med förändringar i timlön och/eller förändringar i arbetade timmar. För att ändå få en viss uppfattning om detta genomförs en separat analys av löneeffekter bland friställda som förlorat ett heltidsjobb men som också erhållit ett nytt sådant. För denna grupp är alltså antalet arbetade timmar före och efter jobbförlust oförändrat och veckolöneeffekten är således liktydig med en timlöneeffekt. I det här fallet tyder resultaten på en något lägre förlust. Bland heltidssysselsatta är lönen på det nya jobbet i genomsnitt 8 procent lägre än lönen på det förlorade jobbet. Den slutsats vi kan dra av dessa båda resultat är att friställda tycks erfar löneförluster både på grund av lägre timlöner och färre antal arbetade timmar.

När det gäller skillnader mellan olika grupper av friställda visar resultaten att äldre drabbas av större löneförluster efter friställning jämfört med yngre. Ett annat tydligt resultat är att den negativa effekten på lön av friställning minskar med utbildningsnivå. Kvinnor förlorar något mindre i lön jämfört med män. Det finns också intressanta skillnader mellan de olika orsakerna till jobbförlust. Analysen visar att friställda till följd av indragen tjänst och (i något mindre mån) friställda till följd av otillräcklig efterfrågan drabbas av större löneförluster jämfört med dem som förlorat jobbet på grund av arbetsställenedläggning.

De löneeffekter av friställning som hittills kommenterats baseras på jämförelser av lön före och efter jobbförlust, bland friställda som erhållit nytt arbete. Som vi redan konstaterat leder detta till en underskattning av den totala löneeffekten av friställning, dels på grund av de personer som inte funnit ny sysselsättning är exkluderade från analysen och dels på grund av att eventuell löneökning vid bibehållet jobb bortses från. För att hantera den senare problematiken används en difference-in-difference ansats där personer som inte blivit friställda utgör

jämförelsegrupp. Löneeffekten av jobbförlust är således definierad som skillnaden i lönedifferens före och efter friställningstidpunkten mellan friställda och icke-friställda. Fortfarande kvarstår villkoret att det rör sig om personer som jobbar heltid både före och efter friställningstidpunkten.

Denna ansats indikerar som väntat en något större negativ löneeffekt av jobbförlust, 11 procent jämfört med tidigare 8 procent. Skillnaden på 3 procentenheter är lönetillväxten i jämförelsegruppen som tidigare inte beaktades. En annan intressant skillnad som framträder mellan de båda ansatserna gäller variationer i effekter med avseende på utbildningsnivå. Before-after ansatsen visade tydligt att löneförlusten av friställning minskar med utbildningsnivå. Difference-in-difference ansatsen indikerar inga systematiska skillnader med avseende på utbildning. Samtidigt som löneförlusten bland friställda faller entydigt med utbildningsnivå så ökar lönetillväxten bland jämförelsegruppen entydigt med utbildningsnivå. De båda effekterna tar alltså ut varandra och nettoeffekten blir således ungefär densamma för de olika utbildningsgrupperna. När det gäller de olika orsakerna till jobbförlust visar resultaten från difference-in-difference skattningarna att friställda till följd av indragen tjänst drabbas av något större löneförluster än dem som förlorat jobbet på grund av arbetsställenedläggning eller otillräcklig efterfrågan.

De flesta amerikanska studier av friställningar baseras alltså på DWS. Det finns emellertid ett antal problem med denna undersökning som både begränsar analysmöjligheterna och påverkar tillförlitligheten i rapporterade resultat. Bortsett från de mer generella problemen som är förknippade med undersökningar som bygger på självrapporterade uppgifter finns två mer fundamentala. Det ena är att DWS saknar en jämförelsegrupp av icke-friställda individer.¹⁷⁶ Det andra är att DWS endast innehåller mycket begränsad longitudinell information om löner (och andra utfallsvariabler) före och efter friställningstidpunkten. Det här har konsekvenser både för de metodologiska ansatser som är möjliga att applicera (vilket i förlängningen påverkar tillförlitligheten i presenterade resultat) och för möjligheten att analysera långsiktiga effekter av jobbförlust.

¹⁷⁶ Ovan refererade difference-in-difference estimat från Farber, H. S. [1997] baseras på en behandlingsgrupp från DWS och en jämförelsegrupp från the Current Population Survey.

Resultat baserade på registerdata för staten Pennsylvania

En studie som fått stort genomslag både för sin metodologiska ansats och för sin analys av långsiktiga löneeffekter av jobbförlust är Jacobson m.fl. (1993a). Studien baseras på registerdata för staten Pennsylvania. Analysen fokuserar på individer med minst sex års anställningstid och det longitudinella datamaterialet sträcker sig sex år före friställningstidpunkten och upp till sju år efter. Som vanligt i registerdata är det inte möjligt att direkt skilja ofrivilliga jobbförluster från frivilliga uppsägningar. I det här fallet definieras friställda som anställda som lämnat ett företag som minskat sin personalstyrka med minst 30 procent. Definitionen omfattar således separationer i anslutning till både stora neddragningar och nedläggningar av företag. Som jämförelsegrupp används personer som inte blivit friställda och som är kontinuerligt sysselsatta på samma företag under hela undersökningsperioden. Notera att ex post betingningen på kontinuerligt sysselsatta riskerar att introducera viss selektion i jämförelsegruppen (om dessa exempelvis är bättre än genomsnittet så överskattas effekten på lön). Löneeffekten av friställning skattas med hjälp av en fixed-effect estimator med kontroller för (några få) tidsvarierande individuella attribut. Skattningsmetoden korrigerar för selektionsbias till följd av tidskonsistenta icke-observerbara skillnader mellan behandlingsgruppen och jämförelsegruppen. Det lönemått som används avser lön per kvartal. På grund av begränsningar i data går det inte att fastställa om observerade löneeffekter beror på förändringar i timlön och/eller förändringar i arbetade timmar.

Resultaten tyder på att friställda drabbas av både betydande och långsiktiga negativa löneeffekter. Den initiala löneförlusten är i storleksordningen 40 procent. Till och med det tredje året efter friställning sker en viss återhämtning, men därefter förblir löneförlusten i stort sett oförändrad och uppgår sex år efter friställning till ungefär 25 procent. Det faktum att lönetappet inte reduceras nämnvärt mellan det tredje och sjätte året efter jobbförlust kan tolkas som en indikation på att friställning ger upphov till permanenta negativa löneeffekter. Historiska lönedata avslöjar inga nämnvärda löneskillnader mellan friställda och jämförelsegruppen fyra till tio år före friställningstidpunkten. Detta talar för att analysen baseras på jämförbara individer och således att de skattade effekterna i kausal mening är orsakade av jobbförlust.

Studien pekar vidare på två särskilda omständigheter som talar för att tidigare undersökningar baserade på DWS sannolikt underskattar löneeffekten av friställning. Det ena är att de negativa löneeffekterna av jobbförlust tycks uppträda redan tre år innan friställningstidpunkten.¹⁷⁷ En analys som tar sin utgångspunkt i lön året före friställning riskerar således att underskatta löneeffekten. Det visar sig också att resultaten är känsliga för potentiellt felaktiga klassificeringar av friställda (vilket det finns stor risk för i DWS som alltså bygger på självrapporterade uppgifter). När samtliga jobbseparationer klassificeras som friställningar, alltså oberoende av om företag gör stora neddragningar eller lägger ned verksamheten, blir de kortsiktiga löneförlusterna betydligt mindre och de långsiktiga försvinner helt och hållet.

När det gäller variationer i löneförlust mellan olika grupper av friställda visar studien på förhållandevis små skillnader mellan män och kvinnor och mellan yngre och äldre personer. Variationerna är något större med avseende på vilken bransch den anställde varit sysselsatt i före jobbförlust. Friställda från branscher med hög facklig anslutningsgrad tycks förlora något mer än genomsnittet, medan det omvända gäller för friställda från branscher med låg anslutningsgrad. Den negativa löneeffekten av jobbförlust tycks alltså delvis hänga samman med förlust av lönepremie till följd av facklig organisering. Avslutningsvis indikerar resultaten något större löneförluster än genomsnittet för friställda från de allra största företagen och för friställda på orter med sämre lokala arbetsmarknadsförhållanden.

Resultat baserade på the Panel Study of Income Dynamics

Det faktum att Jacobsons m.fl (1993a) uppsats endast fokuserar på friställningar i en industridominerad stat som Pennsylvania begränsar möjligen resultatens generaliserbarhet. Stevens (1997) analyserar långsiktiga löneeffekter med utgångspunkt från ett nationellt representativt urval av individer från the Panel Study of

¹⁷⁷ Även om det inte är möjligt att direkt observera om fallande löner innan friställningstidpunkten beror på lägre timlön och/eller färre antal arbetade timmar indikerar resultat i Jacobson, L. S. m.fl. [1993b] att tillfälliga permitteringar (utan lön) innan slutgiltig jobbförlust sannolikt är en bidragande orsak. En annan förklaring till fallande löner innan jobbseparation kan enligt Farbers, H. S. [1997] resonemang hänga samman med att företag som är i färd med att minska personalstyrkan använder lönesänkningar eller uteblivna löneökningar som en strategi för att göra sig av med anställda utan formella uppsägningar.

Income Dynamics (PSID). Även i det här fallet är fokus på sysselsatta med lång anställningstid före friställning. Datamaterialet omfattar totalt en period på arton år, vilket gör att individerna kan observeras ett flertal år såväl före som efter jobbförlust. En anställd definieras som friställd om han/hon fått lämna jobbet på grund av företags-/arbetsställedläggning eller blivit uppsagd av andra orsaker (inklusive fått sparken). Återigen används icke-friställda kontinuerligt sysselsatta personer som jämförelsegrupp (vilket vi redan konstaterat riskerar att leda till en överskattning av löneeffekten). Förutom den omfattande tidsdimensionen är en fördel med datamaterialet att det omfattar både årslön och arbetade timmar under året. Därmed är det möjligt att analysera om observerade löneeffekter beror på förändringar i timlön och/eller förändringar i arbetade timmar. En begränsning med datamaterialet är att det omfattar förhållandevis få friställda samt att definitionen av friställning är något vidare än normalt förekommande. Skattningsmetoden är densamma som i Jacobson m.fl. (1993a), dvs. en fixed-effect estimator med kontroller för några få tidsvarierande individuella attribut.

Resultaten indikerar på nytt ansevärd och långsiktiga löneförluster av friställning. Redan året före friställning faller årslönen med ungefär 20 procent. Året efter jobbförlust uppgår den negativa löneeffekten till cirka 13 procent. Därefter sker en viss återhämtning, även om variabiliteten i resultaten är stor. Men fortfarande sju till tio år efter friställning kvarstår en löneförlust på i storleksordningen 6 till 13 procent. Effekterna på timlön följer ett likartat mönster. Året före friställning är den negativa timlöneeffekten omkring 8 procent och året efter cirka 11 procent. Även i det här fallet tycks effekten vara bestående. Sju till tio år efter friställning är timlöneförlusten alltjämt omkring 7 procent. Det faktum att effekten på årslön tycks vara större än effekten på timlön visar att årslöneeffekten är ett resultat av både minskad timlön och färre antal arbetade timmar.

Analysen visar vidare att löneförlusternas beständighet över tid till stor del förklaras av upprepade jobbförluster efter den initiala friställningen. För de individer som endast drabbas av en friställning återhämtar sig lönen snabbare och efter fyra år återstår inga signifikanta skillnader i förhållande till jämförelsegruppen. Detta mönster gäller för årslön. När det gäller timlön kvarstår en signifikant negativa effekt på sikt även för de personer som endast drabbas av en friställning, men den långsiktiga löneförlusten är

ändå lägre i denna grupp jämfört med personer som drabbas av upprepade jobbförluster.

Studien fokuserar också på skillnader i löneeffekt mellan olika grupper. Resultaten visar att bland personer med kort anställningstid är löneförlusten av friställning förhållandevis liten och mindre beständig jämfört med löneförlusten bland individer med lång anställningstid. Detta gäller i första hand årslön, men till viss utsträckning också timlön. Det finns inga skillnader i löneeffekt beroende på om jobbförlusten beror på nedläggning eller är en följd av uppsägning av andra orsaker. Däremot är skillnaden i löneeffekt av friställning mycket stor mellan fackföreningsanslutna och icke-anslutna, där den förra gruppen drabbas betydligt hårdare. Effekten av jobbförlust varierar också med avseende på utbildningsnivå. Mönstret är icke-linjärt med störst löneförluster för personer med medellång utbildning. Avslutningsvis konstateras att också de heterogena effekterna av friställning reduceras avsevärt om analysen begränsas till individer som endast drabbats av en jobbförlust. Upprepade friställningar tycks alltså vara en generell förklaring till bestående negativa löneeffekter.

Studier baserade på the National Longitudinal Survey of Youth

De flesta empiriska studier av jobbförluster fokuserar på personer med relativt lång anställningstid. Som vi konstaterat inledningsvis finns det flera teoretiska argument till varför denna grupp har mest att förlora på att bli friställda. De har haft längst tid på sig att söka sig fram till ett passande arbete, hunnit investera mest i företagsspecifikt humankapital och är den grupp som i första kan dra nytta av lönepremier till följd av insiderfördelar, facklig organisering och effektivitetslönesättning. Men eftersom detta är investeringar och institutionella förmåner som riskerar att gå förlorade i samband med friställning kan kostnaderna av en jobbförlust bli särskilt kännbara för personer med lång anställningstid. Samtidigt är det väl belagt att ålderslöne-löneprofilen är som allra brantast tidigt i yrkeslivet. Detta talar för att längre perioder utan sysselsättning tidigt i karriären också kan föranleda betydande kostnader.

Kletzer & Fairlie (1999, 2003) analyserar långsiktiga löneeffekter av jobbförlust bland unga personer med utgångspunkt från the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY). Studien omfattar individer som i utgångsläget är i åldrarna 19 till 27 år med

tre års arbetslivserfarenhet. I det här fallet definieras friställda som personer som skiljts från sin anställning på grund av arbetsställenedläggning eller uppsägning av andra orsaker. Ännu en gång används icke-friställda kontinuerligt sysselsatta personer som jämförelsegrupp (med risk för överskattning av löneeffekten). Analysen fokuserar endast på effekten av den initiala friställningen, med argumentet att eventuella framtida friställningar betraktas som en konsekvens av den första jobbförlusten. Det longitudinella datamaterialet sträcker sig tre år före friställningstidpunkten och upp till fem år efter och omfattar både årslön och timlön. Som i de två föregående studierna skattas löneeffekten med hjälp av en fixed-effect estimator med kontroller för tidsvarierande individuella attribut.

Resultaten visar att också unga personer drabbas av betydande negativa löneeffekter av friställning, även om förlusterna inte är fullt så stora och beständiga som för mer etablerade anställda. Året efter jobbförlust uppgår den negativa effekten på årslön till cirka 15 procent för män och 28 procent för kvinnor. Efter fem år har löneförlusten minskat till omkring 8 procent för män och 11 procent för kvinnor. När det gäller effekten på timlön uppgår förlusten ett år efter friställning till 9 procent. Till det femte året har tappet ökat till omkring 17 procent. För kvinnor är timlöneeffekterna i allmänhet små. De enda statistiskt säkerställda effekterna är löneförluster på omkring 7 procent två till fyra år efter jobbförlust.

Förutom att belysa vissa skiljaktigheter mellan yngre och äldre när det gäller löneförluster till följd av friställning visar studien på mycket intressanta skillnader i förlusternas sammansättning. För äldre personer har vi redan kunnat konstatera att det rör sig om ett tapp både i förhållande till egen tidigare lön och i relation till löneutveckling i jämförelsegruppen. Löneprofilen för yngre friställda visar däremot på oförändrad lön åren före friställning och successivt ökande lön därefter. Den negativa löneeffekten för denna grupp är således uteslutande en följd av relativt sett sämre löneutveckling efter jobbförlust jämfört med icke-friställda. Av detta dras slutsatsen att löneförlusterna bland yngre personer i första hand beror på uteblivna möjligheter till snabb lönetillväxt tidigt i karriären och inte på förlorat företagsspecifikt humankapital (som unga trots allt har förhållandevis lite av). Det här exemplet understryker också betydelsen av att utvärdera effekten på lön av jobbförlust i förhållande till en relevant

jämförelsegrupp (utan jämförelsegrupp hade effekten i det här fallet blivit signifikant positiv).

8.2.2 Resultat från ett internationellt jämförande projekt om friställningar

Samtliga refererade studier så här långt baseras på data från USA och fokuserar således på konsekvenser av friställningar på den amerikanska arbetsmarknaden. Erfarenheterna från andra länder är betydligt mer begränsade. De flesta undersökningar som behandlar förekomst och effekter av ofrivilliga jobbförluster i andra länder än USA härrör från ett stort internationellt jämförande forskningsprojekt om friställningar. Projektet sammanfattas i Kuhn (2002) och resultaten bygger på studier av följande tio länder: USA, Kanada, Tyskland, Frankrike, Storbritannien, Nederländerna, Belgien, Danmark, Australien och Japan.

När det gäller förekomst av friställningar visar undersökningen att ca 4–5 procent av arbetskraften i de aktuella länderna friställs varje år. Det rör sig om siffror som justerats med hänsyn till vissa variationer i definitionen av ofrivilliga jobbförluster. Resultatet är intressant mot bakgrund av att det handlar om en uppsättning länder med stora skillnader i arbetsrättslagstiftning och andra institutionella förhållanden på arbetsmarknaden.

I analysen av vilka som drabbas av friställning och vilka effekter jobbförlust ger upphov till skiljer man på resultat som avser utfall för olika demografiska grupper inom länder och resultat som avser skillnader i nivåer mellan länder. Skälet till detta är att den förra typen av resultat är mindre känsliga för brister i jämförbarhet mellan länder till följd av skillnader i exempelvis data, definitioner, identifikationsstrategier, konjunkturläge, etc.

När det gäller mönster inom länder riktas uppmärksamheten mot fyra dimensioner (kön, ålder, anställningstid och utbildningsnivå) och tre utfallsvariabler (incidens av friställning, effekt på sysselsättningsstatus och effekt på lön).

Resultaten visar att friställning är vanligare bland män jämfört med kvinnor och bland lågutbildade jämfört med högutbildade. Vidare minskar sannolikheten för jobbförlust med anställningstid (även då ålder hålls konstant). Däremot har inte ålder någon systematisk effekt på friställningsrisken då anställningstid hålls konstant. Det här är mönster som går igen i alla länder oberoende

av arbetsrättslagstiftning och övriga institutionella förhållanden på arbetsmarknaden.

När det gäller effekter på sysselsättningsstatus visar resultaten att kvinnor i större utsträckning än män är icke-sysselsatta efter friställning. Detsamma gäller äldre jämfört med yngre och de med lägre utbildningsnivå jämfört med de med högre. Däremot verkar det inte finnas några systematiska skillnader i effekten på sysselsättningsstatus efter jobbförlust med avseende på anställningstid då ålder hålls konstant.

Det är viktigt att betona att resultaten ovan avser effekter på sysselsättningsstatus och inte på arbetslöshet. Att kvinnor och äldre i högre grad är icke-sysselsatta efter friställning kan bero på ett större inslag av arbetskraftsutträde bland dessa grupper. Men även i de fall där man genomfört kompletterande analyser baserade på dem som är kvar i arbetskraften efter jobbförlust kvarstår resultatet att kvinnor och äldre i större utsträckning är icke-sysselsatta. I dessa fall är en högre risk att vara icke-sysselsatt efter friställning liktydigt med en högre arbetslöshetsrisk.

När det gäller effekter på lön är det enda entydiga resultatet att äldre drabbas av större löneförluster efter friställning jämfört med yngre. Däremot saknas det systematiska skillnader i effekten på lön efter jobbförlust både med avseende på individers utbildningsnivå och huruvida de är kvinnor eller män. Detsamma gäller anställningstid, även om det här finns vissa mönster som kan kopplas till institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. I USA, Kanada och Storbritannien tycks de med längre anställningstid erfar större löneförluster efter friställning jämfört med de med kortare anställningstid. I övriga länder där det varit möjligt att undersöka denna dimension – Belgien, Danmark och Nederländerna – går det inte att belägga några systematiska skillnader i löneeffekt med avseende på anställningstid. För de två senare länderna baseras dock resultaten på väldigt få observationer, vilket gör dem förhållandevis osäkra.

Förutom att studera hur jobbförluster påverkar olika grupper av anställda i de undersökta länderna redovisar projektet också resultat som avser skillnader i effekter mellan länder. Vi påminner om att de senare är mer känsliga för brister i jämförbarhet mellan länder på grund av skillnader i exempelvis data, definitioner, estimationsmetoder, etc.

Resultaten avseende effekter av friställning på sysselsättningsstatus visar på stora variationer mellan länderna. När det gäller risk för icke-sysselsättning efter jobbförlust ligger USA i topp, med en

incidens på ca 85 procent. Motsvarande siffra för Nederländerna, som är det land som uppvisar lägst incidens, är omkring 30 procent. För dessa två länder baseras resultaten på likartade data och definitioner, vilket underlättar jämförbarheten. Andra länder med hög respektive låg incidens är Belgien (69 procent) och Storbritannien (63 procent) samt Tyskland (39 procent) och Danmark (31 procent). För denna grupp länder är resultatens jämförbarhet emellertid sämre.

Om man i stället för bara incidens tittar på sannolikhet att vara icke-sysselsatt 6–12 månader efter friställning visar det sig att Storbritannien ligger lägst, USA befinner sig någonstans i mitten och Belgien ligger i topp.

Det finns alltså vissa indicier på att länder med en mindre omfattande arbetsrättslagstiftning har ett högre inflöde men en lägre varaktighet i icke-sysselsättning, medan det omvända förhållandet gäller för länder med en mer omfattande arbetsrättslagstiftning. USA och Storbritannien hör till den förra kategorin av länder, medan den senare utgörs av vissa europeiska stater.

När det gäller effekter på lön av jobbförlust finns återigen skillnader i data, definitioner och estimationsmetoder som försvårar jämförbarheten mellan länder. Om man ser till resultaten generellt tycks löneeffekterna vara mycket begränsade. Detta är emellertid till stor del en kompositionseffekt. Eftersom sannolikheten för friställning minskar med anställningstid speglar resultaten totalt sett (alltså för alla friställda oberoende av anställningstid) i första hand löneeffekterna för dem med kort anställningstid.

Om vi i stället riktar uppmärksamheten mot dem med längre anställningstid (5–10 år) och för jämförbarhetens skull dessutom begränsar oss till de fall där kontrollgrupp använts blir bilden annorlunda. Bland de länder där friställning leder till substantiella löneförluster finner vi USA i topp med en löneminskning på 30 procent. Därefter kommer Storbritannien med en löneförlust på 10 procent, följt av Kanada med en minskning på 5–10 procent. För övriga länder är löneeffekten nära noll (Belgien och Tyskland) eller till och med positiv (Frankrike).

Av detta kan man dra slutsatsen att effekten på lön av friställning tycks vara beroende av institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. De tre länder där stora löneförluster kan observeras (USA, Storbritannien och Kanada) kännetecknas av ett decentraliserat löneförhandlingssystem, förhållandevis låg/partiell

facklig anslutningsgrad och relativt stor lönespridning. I länder med ett mer centraliserat löneförhandlingssystem, högre grad av facklig organisering och mindre lönespridning tycks effekten på lön av jobbförlust bli tämligen begränsad även för dem med lång anställningstid. Till denna grupp hör, med undantag för framför allt Storbritannien, flertalet europeiska länder. Som vi redan tidigare konstaterat är förlust av fackföreningspremier i samband med friställning sannolikt en viktig förklaring de stora negativa löneeffekter som uppmätts för USA. Friställda lämnar sektorer med hög grad av facklig organisering och återinträder i sektorer med betydligt lägre anslutningsgrad. Denna aspekt spelar av naturliga skäl mindre roll i flertalet europeiska länder, där graden av facklig organisering i allmänhet är mer likformig över sektorer och betydligt högre i genomsnitt.

8.2.3 Studier baserade på totalräknade longitudinella data över individer och arbetsställen/företag

Som vi kunnat konstatera finns det en förhållandevis omfattande internationell empirisk forskning om friställningar. Majoriteten av studier behandlar konsekvenser av jobbförluster på den amerikanska arbetsmarknaden och baseras på självrapporterade individ-/hushållsuppgifter från undersökningar som DWS, PSID och NLSY. Helt nyligen har det också presenterats studier från Norge, Portugal och Sverige som baseras på registerdata som i en internationell jämförelse får betraktas som tämligen unika. Det handlar om totalräknade longitudinella register över individer och arbetsställen/företag, där varje sysselsatt individ är länkad till ett arbetsställe/företag. Dessa data erbjuder unika möjligheter att identifiera dels vilka arbetsställen/företag som minskar eller lägger ned sin verksamhet, dels vilka individer som friställs i denna process. Datamaterialet innehåller dessutom rik information om individuella karaktäristika, arbetsställe-/företagsattribut och regionala arbetsmarknadsförhållanden.

De skandinaviska studierna är särskilt intressanta mot bakgrund av att de behandlar effekter av friställningar på arbetsmarknader som kännetecknas av en förhållandevis omfattande arbetsrättslagstiftning, hög facklig anslutningsgrad och liten lönespridning. Som vi redan konstaterat är detta exempel på institutionella förhållanden som tycks ha stor betydelse för vilka effekter jobbförluster ger upphov till. De skandinaviska länderna utgör i

institutionellt hänseende en skarp kontrast till i första hand USA och Storbritannien.

Resultat baserade på portugisiska data

Carneiro & Portugal (2006) studerar långsiktiga löneeffekter av friställning med utgångspunkt från ett longitudinellt administrativt datamaterial för Portugal. Analysen omfattar samtliga personer som blivit friställda till följd av företagsnedläggning 1994-1996. Ett företag räknas som nedlagt när dess identitetsnummer försvinner ur företagsregistret. Vissa kontroller görs för att säkerställa att det inte rör sig om falska nedläggningar. Alla individer vars anställning upphört upp till två år före tidpunkten för nedläggning definieras som friställda. Detta för att hantera de selektionsproblem som kan uppstå på grund av att vissa personer lämnar sin anställning tidigt som en reaktion på en förväntad nedläggning. Som jämförelsegrupp används ett slumpmässigt urval av personer som var sysselsatta vid företag som inte lades ned 1994-1996. Sammantaget omfattar datamaterialet perioden 1991-1998, vilket innebär att individerna kan följas tre år före och upp till fyra år efter friställningstidpunkten. Löneeffekterna skattas med hjälp av WLS.

Precis som i de amerikanska studierna indikerar resultaten negativa löneeffekter av jobbförlust redan före friställningstidpunkten. Tre år innan friställning är den negativa timlöneeffekten omkring 12 procent för män och 8 procent för kvinnor. Löneförlusten tilltar väsentligt fram till friställningstidpunkten och fortsätter också att öka något därefter. Fyra år efter friställning är löneförlusten 22 procent för män och 17 procent för kvinnor.

Studien pekar vidare på att företagsspecifika faktorer förklarar en stor del av den negativa löneeffekten. När region, storlek, bransch och försäljning per sysselsatt kontrolleras för försvinner löneförlusterna före friställning och den negativa löneeffekten efter jobbförlust halveras. Fyra år efter friställning uppgår löneförlusten till 11 procent för män och 8 procent för kvinnor. När det gäller tidpunkten för separation visar resultaten inte på några signifikanta skillnader mellan friställningar tidigt respektive sent i nedläggningsprocessen.

Resultat baserade på svenska data

Eliason & Storrie (2006) studerar samtliga personer i Sverige som förlorade sina arbeten till följd av arbetsställedläggningar 1987–1988. Denna grupp individer följs fram till 1999 och jämförs med en kontrollgrupp bestående av ett slumpmässigt urval av personer som var sysselsatta vid arbetsställen som inte lades ned 1987–1988.

Ett arbetsställe räknas som nedlagt när dess identitetsnummer försvinner från arbetsställeregistret. För att minska problematiken med falska nedläggningar begränsas analysen till arbetsställen med minst 10 anställda. För denna grupp av arbetsställen bedriver SCB en viss registervård som rensar bort en del falska nedläggningar och därmed ger bättre kontinuitet i arbetsställeidentiteterna.¹⁷⁸

Argumentet för att fokusera på just nedläggningar är att alla anställda omfattas av en nedläggning, oberoende av deras individuella egenskaper. Därmed begränsas de selektionsproblem som kan uppstå vid en analys av neddragningar, där de som omfattas av en neddragning inte nödvändigtvis utgör ett representativt urval av samtliga anställda på ett visst arbetsställe. I de data som används är det inte möjligt att skilja frivilliga uppsägningar från ofrivilliga jobbförluster. Alla individer vars anställning upphör i samband med nedläggning av ett arbetsställe definieras som friställda. För att reducera de selektionsproblem som kan följa av att anställningar upphör i olika faser av en nedläggningsprocess, omfattar definitionen av friställda både de anställningar som upphör samma år som nedläggningen (vid ettåriga nedläggningsprocesser) och de som upphör året innan nedläggningen (vid tvååriga nedläggningsprocesser).

Alla i behandlings- och jämförelsegruppen var sysselsatta i utgångsläget (1986). I övrigt är samplet begränsat till personer som 1986 var i åldern 21–50 år, vilket innebär att samtliga var i arbetsför ålder även vid undersökningsperiodens slut (1999). Dessutom har personer som i utgångsläget var sysselsatta som egna företagare eller sysselsatta i byggsektorn uteslutits ur samplet. Studien fokuserar på effekter av friställningar på tre olika utfallsvariabler: sysselsättningsstatus, incidens av arbetslöshet (ersättning från arbetslöshetsförsäkring) och årlig kontant bruttolön.

¹⁷⁸ SCB enkätundersöker alla flerarbetsställe företag och företag med mer än 10 anställda. Om en arbetsställeidentitet har upphört i arbetsställeregistret men enkätinformationen visar att två av de tre kriterierna ägare, lokalisering och verksamhet är oförändrade sker en rättning i registret och arbetsstället räknas som kvarvarande.

Effekterna skattas med en matchningsmetod som lite förenklat går ut på att jämföra friställda och icke-friställda som är så lika varandra som möjligt i alla avseenden som kan observeras. Som redan nämnts omfattar datamaterialet en rik uppsättning attribut. Särskilt viktigt i detta sammanhang är att författarna haft tillgång till data över flera års individuell arbetsmarknadshistoria. Vidare görs inga betingningar på eller kontroller för faktorer och förhållanden som gäller efter friställningstidpunkten, varken för behandlingsgruppen eller för jämförelsegruppen. Detta underlättar tolkningen av de rapporterade resultaten.

Studien visar på förhållandevis stora kortsiktiga effekter av jobbförlust. I direkt anslutning till neddragningsåret hade de friställda 13 procentenheter högre incidens av arbetslöshet, 7 procentenheter lägre sannolikhet att vara sysselsatta och ca 8 400 kronor lägre årslön jämfört med kontrollgruppen.

Under högkonjunkturen i slutet av 1980-talet skedde en snabb återhämtning bland de friställda. 1990 var skillnaderna i arbetslöshetsincidens och sysselsättnings sannolikhet nere i 2 respektive 3 procentenheter. Lönedifferensen hade också reducerats något, men uppgick alltjämt till ca 5 600 kronor. Att löneskillnaderna tycks bestå över längre perioder är ett resultat vi känner igen från de internationella studierna.

Analysen visar vidare att de friställda drabbades mycket hårdare än jämförelsegruppen av den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. För samtliga utfallsvariabler vände den tidigare observerade återhämtningen och 1993, i botten av långkonjunkturen, hade de friställda 6 procentenheter högre incidens av arbetslöshet, 5 procentenheter lägre sannolikhet att vara sysselsatta och ca 9 100 kronor lägre årslön jämfört med kontrollgruppen. Lönedifferensen hade alltså till och med ökat något i förhållande till neddragningsåret.

Under de år som följde minskade skillnaderna på nytt något, trots att ekonomin fortsatt befann sig i recession i ytterligare några år. Men i slutet av uppföljningsperioden, 1999, var skillnaderna i arbetslöshetsincidens och sysselsättnings sannolikhet fortfarande 4 respektive 3 procentenheter och lönedifferensen uppgick till ca 6 700 kronor. Alltså mer än tio år efter nedläggningarna var effekterna för de friställda alltjämt högst kännbara.

I studien undersöks också heterogenitet i effekter av jobbförlust med avseende på ålder. Även om det inte finns några entydiga resultat är den allmänna slutsatsen att de negativa effekterna av friställning till följd av nedläggning tilltar med ålder.

Sammanfattningsvis indikerar denna studie förhållandevis stora negativa effekter av jobbförlust i samband med nedläggning, effekter som också tycks bestå över långa perioder. Det gäller särskilt effekterna på lön. Precis som i Carneiro & Portugal (2006) rör det sig om löneförluster som åtminstone ligger i nedre delen av de intervall som rapporterats för USA. Det betyder också att effekterna är betydligt större än vad som rapporterats i tidigare europeiska studier, som indikerat förhållandevis begränsade effekter på lön av jobbförlust. En vanlig förklaring till varför friställningar kan ge upphov till långsiktiga negativa effekter är att de som en gång drabbats av jobbförlust också är mer sårbara vid kommande omstruktureringar. Det ligger i sakens natur att de har kort anställningstid på ett eventuellt nytt arbete och har därmed hunnit förvärva förhållandevis lite företagsspecifikt humankapital, vilket gör dem mer umbärliga för arbetsgivare. Risken att drabbas av upprepade jobbförluster förstärks dessutom av att turordningsregler ("sist-in-först-ut") på svensk arbetsmarknad premierar senioritet. Att studien omfattar en i konjunkturrellt hänseende extraordinär period har troligen också bidragit till ett större inslag av upprepade friställningar än vad som skulle vara fallet under mer normal konjunkturförhållanden. Slutligen är det viktigt att poängtera att det lönemått som använts i studien är årslön. Den löneförlust som rapporteras avspeglar därför inte en ren timlöneeffekt, utan är sannolikt till stor del en konsekvens av färre antal arbetade timmar under året bland friställda (vilket kan bero på både ofrivilligt deltidsarbete och arbetslöshet, men kan också spegla frivilliga beslut om arbetskraftsutbud). Det här är en viktig skillnad i förhållande till de amerikanska resultaten, som i större utsträckning avspeglar rena timlöneeffekter av jobbförlust.

Resultat baserade på norska data

Huttunen m.fl. (2005) analyserar effekter av friställningar med utgångspunkt från norska data. Studien fokuserar på individer som blev friställda 1991–1992. Denna grupp personer följs fram till 1998 och jämförs med en kontrollgrupp bestående av individer som inte blev friställda 1991–1992.

Undersökningen påminner delvis om Eliason & Storrie (2006), men det finns också centrala skillnader. En avgörande sådan är att studien endast fokuserar på män sysselsatta i tillverkningsindustrin. Den omfattar alltså en betydligt mindre del av arbetsmarknaden

jämfört med Eliason & Storrie, där både kvinnor och män i samtliga branscher (utom byggsektorn) ingår. En annan viktig skillnad gäller konjunktursituationen under undersökningsperioden. I det här fallet ligger friställningsåret i slutet av en djup recession. Konjunkturläget skiljer sig alltså markant från det i Eliason & Storrie, där friställningsåret ligger i mitten av en högkonjunktur som några år senare efterföljs av en mycket kraftig lågkonjunktur.

Analysen omfattar tre grupper av friställda. De första två, early-leavers och exit-layoffs, omfattar de individer vars anställning upphört i samband med nedläggning av ett arbetsställe, där den förra gruppen lämnat i början av nedlägningsprocessen och den senare i slutet av densamma. Dessa båda grupper svarar väl mot den definition av friställda som används i Eliason & Storrie. Den tredje gruppen, downsizing plant separators, består av personer vars anställning upphört i samband med en stor neddragning av personalstyrkan vid ett arbetsställe (minst 30 procent).

Studien analyserar effekter av jobbförlust på tre olika utfallsvariabler: sannolikhet att vara utanför arbetskraften, tid i sysselsättning (antal månader heltidssysselsättning under året) och årlig kontant bruttolön. Effekterna skattas dels med vanlig OLS, dels med en estimator med fixa individuella effekter. Den senare korrigerar för selektionsbias till följd av tidskonsistenta icke-observerbara skillnader mellan behandlingsgruppen och jämförelsegruppen. Även i den här studien baseras resultaten på ett rikt datamaterial. Noteras bör att i analysen av effekter på sysselsättning och årslön görs en betingning på arbetskraftsdeltagande efter friställningstidpunkten. Detta är en skillnad jämfört med Eliason & Storrie som genomgående väljer att inte betinga på förhållanden som gäller efter friställningstidpunkten.

Resultaten över effekter på arbetskraftsdeltagande visar att friställda i allmänhet har högre sannolikhet att vara utanför arbetskraften. Det gäller både ett år och sju år efter friställning. När det gäller de olika definitionerna av friställda indikerar resultaten att exit-layoffs och downsizing plant separators har högre sannolikhet att hamna utanför arbetskraften jämfört med early-leavers, både på kort och på lång sikt.

Resultaten visar vidare att friställda är sysselsatta i mindre utsträckning än jämförelsegruppen samtliga år under uppföljningsperioden. Året efter friställning indikerar OLS estimaten ca 2 månader mindre heltidssysselsättning. Effekten avtar snabbt och sju år efter friställning är skillnaden nere på 0,2 månader. Estimaten

med fixa effekter ligger något lägre, men mönstret är detsamma. När det gäller de olika kategorierna av friställda tyder resultaten bara på substantiella skillnader året efter friställning, där early-leavers uppvisar den klart största negativa differensen i förhållande till jämförelsegruppen.

Resultaten indikerar också vissa löneeffekter av jobbförlust. Enligt OLS estimaten har friställda året efter friställning ca 5 procent lägre årslön jämfört med kontrollgruppen. Estimaten med fixa effekter indikerar en lägre lönedifferens, ca 2 procent. Löneskillnaden avtar med tiden och sju år efter friställning är differensen enligt de två estimatorerna nere på -2 respektive +1 procent. Skillnaderna i löneeffekt tenderar att vara förhållandevis små mellan de olika kategorierna av friställda.

I studien analyseras också heterogenitet i effekter av jobbförlust med avseende på bland annat ålder, anställningstid och utbildningsnivå. I allmänhet tycks skillnaderna vara relativt små. Undantaget är personer med kort utbildning. För dessa leder friställning till mer negativa konsekvenser jämfört med dem med lång utbildning, både när det gäller sysselsättning och löner. Det är också möjligt att skönja större negativa löneeffekter på lång sikt bland äldre friställda jämfört med yngre. I båda fallen är det resultat vi känner igen från den internationella litteraturen.

Jämförelse av de skandinaviska studierna

Om vi jämför resultaten från de två skandinaviska studierna är det uppenbart att den största skillnaden gäller de långsiktiga effekterna på lön av jobbförlust. Eliason & Storrie rapporterar förhållandevis stora negativa löneeffekter, medan Huttunen m.fl. knappt finner några långsiktiga effekter alls. Självfallet påverkas jämförbarheten mellan de båda undersökningarna av att den första omfattar både män och kvinnor i samtliga sektorer i ekonomin medan den andra bara omfattar män i tillverkningsindustri. Det finns också skillnader i data, definitioner och estimationsmetoder som till viss del kan inverka på jämförbarheten. Men den kanske främsta orsaken till att studierna kommer till så olika slutsatser när det gäller de långsiktiga löneeffekterna av jobbförlust är de vitt skilda konjunkturförlopp som undersökningarna omfattar. Denna hypotes har stöd i en kompletterande analys där Huttunen m.fl. fokuserar på friställningar under den norska lågkonjunkturen inledning snarare än under dess avslutning. Det visar sig att de som

blev friställda i början av lågkonjunktursfasen (1988–89) drabbades av betydligt större och mer varaktiga löneförluster jämfört med dem som blev friställda mot slutet av konjunktursvackan (1991–1992). Skillnaderna i utfall mellan de båda grupperna kan tolkas som ytterligare en indikation på den betydelse som konjunkturläget tycks ha för sannolikheten att drabbas av återkommande jobbförluster och därmed långsiktiga negativa löneeffekter. När man värderar denna hypotes bör man samtidigt ha i åtanke att Huttunen m.fl. betingat på arbetskraftsdeltagande i sin analys av löneeffekter. Därmed reduceras de effekter på årslönen som följer av färre arbetade timmar bland friställda.

8.3 Slutsatser

Det finns vid det här laget en omfattande vetenskaplig litteratur som analyserar förekomst och effekter av ofrivilliga jobbförluster. Trots att det finns stora skillnader mellan tillgängliga studier när det gäller datakällor, definitioner och identifikationsstrategier är det ändå möjligt att urskilja vissa stiliserade fakta.

De flesta studier finner att cirka 3–5 procent av arbetskraften friställs varje år, med vissa variationer beroende på konjunkturläge. Förekomsten av ofrivilliga jobbförluster tycks ligga i detta intervall för de flesta undersökta länder, oberoende av skillnader i arbetsrättslagstiftning och andra institutionella förhållanden på arbetsmarknaden.

Risken för att drabbas av friställning varierar mellan olika grupper av anställda. Genomförda studier visar att jobbförlust är vanligare bland män, bland lågutbildade och bland personer med kort anställningstid. Återigen rör det sig om resultat som gäller oberoende av länders arbetsrättslagstiftning och övriga institutionella förutsättningar på arbetsmarknaden.

Litteraturen uppvisar inte motsvarande samstämmighet när det gäller effekter av friställningar. Den frågeställning som ägnats störst uppmärksamhet är hur en jobbförlust påverkar individens framtida lön. Det finns ett antal undersökningar som visar på både betydande och långsiktiga löneförluster av friställning. Flertalet av dessa baseras på data för USA, men i några fall rör det sig om nya studier baserade på data från europeiska länder. Med några få undantag är den samfälliga slutsatsen i europeiska undersökningar annars att löneeffekterna av jobbförlust är förhållandevis begränsade. En slutsats som kan dras av skillnaderna i rapporterade

resultat för USA och Europa är att effekten på lön av friställning tycks vara beroende av institutionella förhållanden på arbetsmarknaden.

Som vi helt kort berörde inledningsvis i detta kapitel finns det en rad teoretiska förklaringar till varför effekterna av jobbförlust kan variera mellan olika grupper på arbetsmarknaden. I de studier som refererats finns det också vissa indikationer på att så är fallet, men beläggen är långt ifrån entydiga. Ett ofta återkommande resultat är att äldre friställda drabbas av större löneförluster än yngre. Det tycks också som att personer med längre anställningstid erfar större löneförluster av friställning jämfört med personer med kortare anställningstid. Det finns också vissa indikationer på att lågutbildade friställda drabbas av större löneförluster än högutbildade. Men slutsatserna är som sagt långt ifrån samstämmiga.

Givet dessa resultat, är det möjligt att peka ut någon särskild grupp som entydigt drabbas hårdare av ofrivilliga jobbförluster än andra? Svaret på den frågan är nej. Det finns ingen enskild grupp som i samtliga studier uppvisar både högre incidens av jobbförlust och erfar mer negativa effekter av friställning än andra. Men det är ändå möjligt att urskilja en grupp som drabbas i jämförelsevis större utsträckning än övriga. Det handlar om personer med låg utbildningsnivå, som genomgående är överrepresenterade bland friställda och i allmänhet får vidkännas större löneförluster av friställning än andra.

Avslutningsvis finns det anledning att kommentera ytterligare två aspekter. Den första rör frågan om effekterna av jobbförlust skiljer sig åt beroende på olika motiv till friställning. Den mest explicita behandlingen av detta spørsmål finner vi i de amerikanska studier som haft tillgång till självrapporterade uppgifter om orsaker till jobbförlust. Även om resultaten inte är helt entydiga tycks den allmänna bilden vara att individuellt friställda drabbas hårdare än friställda i grupp. Det här fenomenet observerades ursprungligen i en studie av Gibbons och Katz (1991) och betecknades där som en "citron-effekt". Det teoretiska argumentet för en sådan effekt är att potentiella arbetsgivare kan tolka erfarenhet av individuell jobbförlust som en signal om lägre produktivitet. Motsvarande systematiska skillnader i effekt av jobbförlust går inte att finna i de studier som definierat olika kategorier av friställda med utgångspunkt från registerdata.

Den andra aspekten gäller betydelsen av det allmänna läget på arbetsmarknaden. Det finns mycket som talar för att de

observerade effekterna av friställning till stor del beror på hur undersökningsperioderna förhåller sig till konjunkturcykeln. Olägenheten av att drabbas av en ofrivillig jobbförlust är självfallet större vid en svag arbetsmarknadssituation jämfört med ett starkare arbetsmarknadsläge. Risker för långvariga negativa effekter till följd av upprepade jobbförluster tycks vara störst om den initiala friställningen sammanfaller med en stundande lågkonjunktur.

9 Vidare studier – individeffekter av friställningar

Föregående kapitel har visat att det numera finns en förhållandevis omfattande vetenskaplig litteratur som analyserar förekomst och effekter av ofrivilliga jobbförluster. Det finns en hel del allmänna lärdomar att dra från denna litteratur, men det finns också erfarenheter som är specifika för vissa länder och som ofta visar sig vara relaterade till institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. Med detta som bakgrund syftar föreliggande kapitel till att diskutera vissa metodfrågor och problemställningar som kan vara av intresse för framtida studier av effekter av friställningar.

Kapitlet inleds med en enkel presentation av den modellram som vanligtvis används för att utvärdera effekter av olika typer av ”behandlingar” (efter engelskans treatment). På detta följer en diskussion om några av de särskilda metodologiska möjligheter som svenska registerdata erbjuder. Det handlar bland annat om förutsättningarna för att identifiera ofrivilliga jobbförluster och för- och nackdelar med olika möjliga definitioner av friställningar. Vi resonerar också lite kring hur tillgängliga data kan bidra till att öka trovärdigheten för de identifikationsstrategier som normalt används för att utvärdera effekter av friställningar. Därefter följer två avsnitt som diskuterar intressanta utfallsvariabler och olika typer av heterogenitet i effekter av friställningar som kommande studier kan fokusera på.

I inledningen till föregående kapitel konstaterade vi att det kan vara förknippat med många olika konsekvenser att förlora sitt jobb. En friställning påverkar både individen och dennes familj. Det kan handla om allt från ekonomiska konsekvenser till effekter på hälsa och separationer. I den diskussion som följer i detta kapitel fortsätter vi dock att fokusera på effekter av jobbförluster på den enskildes arbetsmarknadssituation. Vi berör heller inte frågan om i vilken utsträckning friställningar är framkallade av ökad

internationell konkurrens. Vi diskuterar för- och nackdelar med olika definitioner av ofrivilliga jobbförluster, men fokuserar alltså inte på om friställningar i högre eller lägre grad är orsakade av globaliseringen av ekonomin.

9.1 Den klassiska utvärderingsfrågan

En av de största utmaningarna i empirisk forskning är att besvara den klassiska utvärderingsfrågan: vad skulle hänt om inte... . Frågan som utvärderingsstudier försöker ge svar på handlar alltså om det som brukar kallas kontrafaktiska utfall. Grundproblemet består i att vi endast kan observera ett av två (eller flera) möjliga utfall för ett givet studieobjekt. Inom många vetenskapsområden, särskilt medicin, är den dominerande uppfattningen att frågor om kontrafaktiska utfall bäst besvaras genom randomiserade experiment.¹⁷⁹ Den stora fördelen som randomisering har över icke-experimentella ansatser är att metoden genererar en kontrollgrupp som har samma fördelning av observerade och icke-observerade egenskaper som behandlingsgruppen. Detta är en garanti för att kontrollgruppens utfall verkligen motsvarar det kontrafaktiska utfallet för behandlingsgruppen.

I ekonomisk utvärderingsforskning finns mycket sällan data från experiment att tillgå. Forskarna måste i stället förlita sig på så kallade observationsdata (alltså data som inte är genererade från ett experiment) och olika ekonometriska tekniker för att söka besvara den klassiska utvärderingsfrågan. Syftet med det här avsnittet är att ge en enkel presentation av utvärderingsproblemet och den modellram som normalt används i icke-experimentella utvärderingsstudier. Avsikten är närmast att ge lite bakgrund till den diskussion som följer.

I det här aktuella fallet kan utvärderingsfrågan formuleras som: hur påverkar en friställning individens arbetsmarknadssituation jämfört med vad som skulle ha hänt om friställningen inte hade inträffat? Anta att vi exempelvis fokuserar på effekten på lön och låter Y_1 beteckna lön i händelse av friställning, Y_0 representera lön i frånvaro av friställning, $D=1$ indikera att friställning inträffat och $D=0$ indikera att friställning inte inträffat. Då kan effekten för dem som drabbas av jobbförlust, ATT (efter engelskans average treatment effect on the treated), beräknas som:

¹⁷⁹ Angrist, J. D. & Krueger, A. B. [1999].

$$ATT = E(Y_1 - Y_0 | D = 1) = E(Y_1 | D = 1) - E(Y_0 | D = 1) \quad (9.1)$$

Utvärderingsproblemet består i att vi endast kan observera Y_1 eller Y_0 för en given individ, aldrig båda. $E(Y_1 | D = 1)$ kan beräknas direkt från data. Vad som saknas är information för att beräkna $E(Y_0 | D = 1)$, det kontrafaktiska utfallet. Anta att vi i beräkningen av ATT ersätter det icke-observerbara $E(Y_0 | D = 1)$ med det observerbara $E(Y_0 | D = 0)$. Om den mekanism som styr huruvida individen drabbas av friställning eller inte är systematisk och inte slumpmässig leder detta till selektionsbias motsvarande $E(Y_0 | D = 1) - E(Y_0 | D = 0)$. Selektionsbiasen beror alltså på att utfallet för jämförelsegruppen inte motsvarar det kontrafaktiska utfallet för behandlingsgruppen.

Det finns en lång rad ekonometriska tekniker som med utgångspunkt från olika antaganden löser ovanstående selektionsproblem.¹⁸⁰ Utan att i detalj redogöra för metoderna, kan vi konstatera att samliga bygger på någon av följande tre principer för att uppskatta det kontrafaktiska utfallet:

- Before-after estimators: Använder data för behandlade före behandling för att uppskatta det kontrafaktiska utfallet.
- Cross-section estimators: Använder data för icke-behandlade i en specifik tidpunkt efter behandling för att uppskatta det kontrafaktiska utfallet.
- Difference-in-differences estimators: Använder data för behandlade och icke-behandlade både före och efter behandling för att uppskatta det kontrafaktiska utfallet.

I kommande avsnitt kommer vi att diskutera några aspekter på svenska registerdata som kan bidra till att öka trovärdigheten för att de antaganden som dessa tre huvudtyper av icke-experimentella estimatorer vilar på verkligen är uppfyllda.

¹⁸⁰ Se Heckman, J. & Robb, R. [1985] och Heckman, J. m.fl. [1999] för en detaljerad presentation av icke-experimentella estimatorer.

9.2 Svenska registerdata och vanliga metodproblem i utvärderingar av friställningar

I det här avsnittet diskuterar vi några av de metodproblem som är förknippade med att korrekt söka avgöra vilka effekter en ofrivillig jobbförlust har. Det handlar bland annat om problematiken med falska arbetsställe-/företagsneddragningar och nedläggningar, för- och nackdelar med olika möjliga definitioner av ofrivilliga jobbförluster och förutsättningar att hantera det selektionsproblem som beskrivits ovan. Utgångspunkten för diskussionen är de speciella metodologiska möjligheter som svenska registerdata erbjuder.

9.2.1 Falsa neddragningar och nedläggningar

I den modellram för utvärderingar som presenterades ovan förutsattes en väl definierad behandling. Det säger sig självt att för att korrekt kunna besvara utvärderingsfrågan är det centralt att vi kan identifiera vilken behandling det handlar om och vilka individer som erhållit den. I det här avseendet finns en viktig skillnad mellan litteraturen som fokuserar på effekter av friställningar och den traditionella programutvärderingslitteraturen.¹⁸¹ Felaktigt klassificerade jobbförluster kan förekomma både i undersökningar som baseras på intervjuer/enkäter och i undersökningar som bygger på registerdata. Tidigare studier har visat att konsekvenserna av felklassificeringar kan vara betydande och leda till radikalt ändade slutsatser av analysen.

När analysen baseras på registerdata utgår definitionen av friställningar från anställningar som upphör i samband med att arbetsställen/företag minskar eller lägger ner sin verksamhet. Vanligtvis sätts likhetstecken mellan en försvunnen arbetsställe-/företagsidentitet och en nedläggning. Ett problem med denna ansats är att traditionella identitetsbegrepp kan vara instabila över tiden. Att en identitet upphör mellan två tidpunkter kan självfallet bero på att verksamheten lagts ner. Men det kan också ha

¹⁸¹ Naturligtvis förekommer det problem med att korrekt identifiera behandlingar också inom den traditionella programutvärderingslitteraturen. Men det är vår uppfattning att svårigheterna i allmänhet är större i fallet med friställningar. Det beror bland annat på att definitionen av behandlingen ofta involverar två studieobjekt – ett arbetsställe/företag som minskar eller lägger ner sin verksamhet och de individer som ofrivilligt förlorar sitt arbete till följd av dessa händelser.

För en beskrivning av FAD-metoden, se Andersson, J & Arvidson, G. [2006].

sin grund i olika organisatoriska förändringar, exempelvis att ett arbetsställe/företag slagits samman med en ny enhet.

Med utgångspunkt från svenska registerdata har vi unika möjligheter att hantera denna problematik. SCB:s statistik omfattar totalräknade longitudinella register över individer, arbetsställen och företag. Genom att alla förvärvsarbetande varje år kan kopplas till det arbetsställe/företag där de arbetar kan stabila identiteter skapas med utgångspunkt från enheternas personalbestånd och olika demografiska händelser härledas med utgångspunkt från flöden av arbetskraft mellan enheterna. Denna princip ligger till grund för den så kallade FAD-metoden, som alltså bygger på att arbetsställen och företag identifieras genom de personer som arbetar där, snarare än traditionella identiteter som arbetsställe- och organisationsnummer. FAD-metoden utgår lite förenklat från en majoritetsprincip, som innebär att om en majoritet av de anställda på ett arbetsställe/företag med en viss identitet ett år återfinns på en annan identitet nästa år, klassificeras arbetsstället/företaget som överlevande.

Med utgångspunkt från svenska registerdata och den här typen av kriterier är det möjligt att på ett mer tillförlitligt sätt skilja verkliga neddragningar och nedläggningar av verksamhet från rena organisatoriska förändringar. Denna potential har ännu inte utnyttjats i någon studie över förekomst och effekter av friställningar. Redan en enkel deskription av omfattningen av falska neddragningar/nedläggningar skulle vara värdefull och bidra till tolkningen av resultat från studier där dessa principer inte tillämpats. En studie av effekter av friställningar med och utan korrigering för falska neddragningar/nedläggningar skulle bidra ytterligare.

9.2.2 För och nackdelar med olika definitioner av friställda

Vi har tidigare kunnat konstatera att definitionen av friställda i den empiriska litteraturen omfattar allt från samtliga anställningar som upphör under en viss tidsperiod till anställningar som avslutas i början eller i slutet av en neddragnings- eller nedläggningsprocess.

Den i mångas ögon bästa ansatsen är att fokusera på friställningar i samband med nedläggningar av verksamhet. Huvudargumentet för detta är att några av de typiska metodproblemen i utvärderingar baserade på observationsdata kan undvikas. Inte sällan likställer man en nedläggning med ett så kallat kvasi-

experiment eller naturligt experiment. Även om detta inte är en helt korrekt användning av dessa begrepp kan man i vart fall konstatera att en friställning till följd av nedläggning utgör en exogen behandling. En nedläggning omfattar alla anställda, oberoende av deras individuella (observerbara och icke-observerbara) egenskaper. Till skillnad från en neddragning sker alltså inget urval, utan samtliga anställda berörs. Detta bidrar till att reducerar de selektionsproblem som kan följa vid en analys av neddragningar, där de som omfattas av en neddragning inte nödvändigtvis utgör ett representativt urval av samtliga anställda på ett visst företag/arbetsställe.

Att fokusera på nedläggningar löser emellertid långt ifrån alla metodproblem. En nedläggning är ofta en utdragen process, där vissa anställningar upphör tidigt i processen och andra först senare. Likväl som att de som drabbas av en neddragning kan utgöra ett selekterat urval kan en nedläggning vara förknippad med icke-slumpmässiga separationer i olika faser av nedläggningsprocessen. Det kan exempelvis vara så att de som är efterfrågade på arbetsmarknaden och har lätt att finna annat arbete lämnar först. Samtidigt har arbetsgivaren intresse av att behålla den mest värdefulla arbetskraften så länge som möjligt. När man talar om nedläggningar i termer av naturliga experiment är det också viktigt att vara medveten om att allokeringen av behandlingen inte är oberoende av relevanta utfallsvariabler (vilket är fallet vid ett experiment). Nedläggningar är ofta koncentrerade till regioner, sektorer och yrken med vikande efterfrågan på arbetskraft, vilket självfallet påverkar de drabbades framtida arbetsmarknadsutsikter.

En uppenbar fara med att allt för ensidigt fokusera på nedläggningar är att vi förbiser det stora flertalet ofrivilliga jobbförluster. Dilemmat är alltså att nedläggningar knappast är representativa för alla friställningar. Ohlsson & Storrie (2006) uppger exempelvis att endast 20-25 procent av det totala antalet varsel i Sverige under senare år är en följd av nedläggningar. I stället är det personalneddragningar som ligger bakom majoriteten av varsel. Utvecklingen över tiden visar dessutom att andelen varsel till följd av neddragningar ökar, medan andelen varsel på grund av nedläggningar går ner. Vi har också konstaterat att de empiriska resultaten över effekter av ofrivilliga jobbförluster indikerar vissa skillnader beroende på definitionen av friställning. Det innebär alltså att arbetsmarknadsutfallet för de som drabbas av en nedläggning inte nödvändigtvis är representativt för utfallet för dem som friställs av andra orsaker.

Ett värdefullt bidrag till tidigare forskning vore att arbeta med flera parallella definitioner av friställda. En sådan ansats har flera fördelar jämfört med en studie som fokusera på någon enskild klassificering av friställda. Dels skulle det vara möjligt att fånga in en större andel av det totala antalet ofrivilliga jobbförluster. Dels skulle analysen ge viktig information om eventuella skillnader i utfall mellan olika kategorier av friställda. Detta är ett upplägg som än så länge utnyttjats i mycket begränsad omfattning på svenska data.

9.2.3 Rika data kan bidra till resultatens trovärdighet

Flera av de vanligaste icke-experimentella estimatorerna i utvärderingslitteraturen vilar på antaganden vars uppfyllnad i allmänhet inte kan testas. I många fall finns inget annat sätt att utvärdera icke-experimentella estimatorer än att jämföra de utfall de ger med de resultat experiment genererar. LaLonde (1986) utgör en stilbildande studie på detta tema. Under de tjugo år som gått sedan dess har det presenterats en serie uppsatser som anammat samma princip för att utvärdera icke-experimentella estimatorer.¹⁸² Det finns flera lärdomar att dra från denna litteratur som kan bidra till att öka trovärdigheten för de identifikationsstrategier som vanligtvis används för att utvärdera effekter av friställningar.

En viktig slutsats är att en rik uppsättning variabler som påverkar både sannolikheten att få behandling och den aktuella utfallsvariabeln bidrar till att reducera selektionsbias. Vanligt förekommande icke-experimentella estimatorer, som OLS och matchning, bygger på antagandet att all selektion baseras på observerbara attribut (antagandet brukar förkortas CIA efter engelskans conditional independence assumption).¹⁸³ Det här är inget trivialt antagande. Det är givet att det fordras tillgång till ett synnerligen rikt datamaterial för att det ska anses trovärdigt att antagandet är uppfyllt.

¹⁸² Till de mest citerade hör Heckman, J. m.fl. [1998], Dehejia, R. & Wahba, S. [1999, 2002] och Smith, J & Todd, P. [2005].

¹⁸³ Om vi för en stund återvänder till ekvation (1) så betyder antagandet att utfallet i frånvaro av friställning, Y_0 , är oberoende av behandling, D , givet vår uppsättning kontrollvariabler, X . Formellt kan detta skrivas som $Y_0 \perp D | X$, vilket innebär att

$$E(Y_0 | X, D = 1) = E(Y_0 | X, D = 0).$$

Intuitionen här är att CIA gör allokeringen till behandling slumpmässig givet X , vilket *ex post* återskapar den grundläggande idén med ett experiment. Givet att CIA håller kan vi alltså låta utfallet för icke-friställda representera det kontrafaktiska utfallet för friställda, vilket därmed löser utvärderingsproblemet.

Jämförelser av utfall från icke-experimentella estimatorer med resultat från experiment understryker särskilt behovet av att ha tillgång till data för aktuella utfallsvariabler flera perioder innan behandling. Sådana data är användbara av flera skäl. För det första kan de användas för att undersöka om utvecklingen i utfallsvariablerna upp till behandlingstidpunkten skiljer sig åt mellan behandlings- och jämförelsegruppen.¹⁸⁴ För det andra utgör de ideala kontrollvariabler. För det tredje kan de användas för att transformera data i syfte att eliminera effekten av tidskonsistenta icke-observera skillnader mellan behandlings- och jämförelsegruppen. För det fjärde kan de användas för att testa om utfallet för jämförelsegruppen verkligen utgör ett bra substitut för behandlingsgruppens kontrafaktiska utfall.¹⁸⁵ Rent allmänt kan man säga att tillgång till historiska data för aktuella utfallsvariabler ökar sannolikheten för att vi lyckas jämföra jämförbara individer, vilket självfallet bidrar till att minska selektionsbiasen för en given icke-experimentell estimator.

En annan till synes trivial lärdom som följer av ovanstående jämförelser är betydelsen av att använda behandlade och icke-behandlade som är geografiskt matchade. Selektionsbiasen minskar påtagligt om behandlade och icke-behandlade dras från samma lokala arbetsmarknad eller region.

Svenska registerdata erbjuder unika möjligheter när det gäller att ta fasta på de erfarenheter som följer av jämförelser av utfall från icke-experimentella estimatorer med resultat från experiment. Våra register innehåller synnerligen omfattande information både när det gäller egenskaper hos de individer som drabbas av ofrivilliga jobbförluster och attribut hos de arbetsställen eller företag de tvingas lämna. Registren innehåller i allmänhet vidsträckt longitudinell information, med många års historiska data på intressanta utfallsvariabler. Eftersom det i allmänhet rör sig om totalräknade register finns det goda förutsättningar för att identifiera relevanta jämförelsegrupper och för att utföra analyser på geografiskt matchade data, även i de fall det rör sig om studier av särskilda undergrupper av individer.

Tidigare undersökningar av effekter av friställningar har i första hand baserats på datamaterial som omfattar olika typer av individ-

¹⁸⁴ Detta har blivit ett standardförfarande sedan Ashenfelter, O. [1978] upptäckte att lönerna för deltagare i amerikanska arbetsmarknadsutbildningar tenderade att falla i perioden innan programdeltagande. Heckman, J & Smith, J. [1999] analyserar vilka konsekvenser en "pre-program dip" har för olika icke-experimentella estimatorer.

¹⁸⁵ Se Heckman, J. & Hotz, J. [1989] för en diskussion av sådana "pre-program tests".

attribut. I betydligt mindre utsträckning har studierna haft tillgång till information om de arbetsställen och företag individerna arbetar vid. I den mån sådana data överhuvudtaget funnits att tillgå har de i allmänhet varit begränsade till faktorer som branschtillhörighet och storlek. I detta avseende erbjuder svenska registerdata alldeles särskilda förutsättningar. Eftersom alla förvärvsarbetande varje år kan kopplas till det arbetsställe/företag där de arbetar är det möjligt att konstruera datamaterial med en ovanligt rik uppsättning arbetsställe-/företagsattribut.

Givet att vi använder en identifikationsstrategi som baseras på observerbara faktorer och det rör sig om arbetsställe-/företagsattribut som påverkar både sannolikheten att drabbas av jobbförlust och den utfallsvariabel som studeras bör vi sträva efter att kontrollera för sådana attribut. Notera dock att en sådan ansats sannolikt ger mindre skattade effekter av friställning än en ansats som bortser från arbetsställe-/företagsattribut.¹⁸⁶ Ett skäl till detta är att den jämförelsegrupp vi skapar när vi kontrollerar för/matchar på sådana attribut kan ha påverkats (exempelvis i form av lägre lönetillväxt) av de faktorer som för behandlingsgruppen lett fram till jobbförlust. Ett annat skäl till varför de skattade effekterna i det här fallet troligtvis blir mindre är att jämförelsegruppen utgörs av individer som löper relativt sett större risk att drabbas av jobbförlust i framtiden. För att få en uppfattning om vilken betydelse som arbetsställe-/företagsattribut har för de skattade effekterna av friställning är det i alla händelser viktigt att jämföra resultat från skattningar som inkluderar respektive exkluderar dessa attribut.

Detaljerad information om arbetsställe-/företagsattribut kan också skapa möjlighet för en helt annan typ av identifikationsstrategi. I stället för att kontrollera för/matcha på sådana variabler kan informationen användas som ett instrument i en så kalla instrumentvariabelskattning.¹⁸⁷ Detta är en ansats som än så länge inte utnyttjats i utvärderingar av effekter av friställning. Två antaganden krävs för att denna identifikationsstrategi ska ge den kausala effekten av friställning. För det första fordras en observerbar variabel som påverkar sannolikheten att drabbas av jobbförlust. För det andra krävs att denna variabel inte har någon oberoende påverkan på utfallsvariabeln. Erfarenheterna från den traditionella

¹⁸⁶ Det tydligaste empiriska exemplet på detta finner vi i Carneiro, A. & Portugal, P. [2006]. Se Jacobson, L. S. m.fl. [1993a] för ett intressant resonemang kring problematiken.

¹⁸⁷ Se Angrist, J. D. m.fl. [1996] och Angrist, J. D. & Krueger, A. B. [1999] för en detaljerad presentation av instrumentvariabelansatsen.

programutvärderingslitteraturen visar dock att det är långt ifrån trivialt att finna valida instrument. Exempel på intressanta kandidater i det här sammanhanget är olika typer av lönsamhetsmått på arbetsställe-/företagsnivå. Det är rimligt att anta att exempelvis mått som förädlingsvärde per sysselsatt eller avkastning på eget kapital påverkar sannolikheten att drabbas av friställning. Om dessa variabler samtidigt inte har någon oberoende påverkan på utfallsvariabeln när andra variabler kontrolleras för (som exempelvis bransch, storlek, utbildningsnivå och kapitalintensitet) kan de bidra till att identifiera effekten av jobbförlust. Som i fallet med tidigare nämnda CIA är det svårt att i praktiken testa om ett instrument uppfyller de villkor som gäller. Det är också viktigt att poängtera att identifikation baserad på instrument i grunden inte är bättre än identifikation baserad på CIA. I båda fallen är strategiernas trovärdighet avhängig argumentationen för att de antaganden som respektive strategi vilar på verkligen är uppfyllda.

Sammantaget kan vi konstatera att potentialen i svenska registerdata än så länge endast utnyttjats i mycket begränsad omfattning när det gäller utvärderingar av effekter av jobbförluster. Med de unika empiriska möjligheter som står till buds och de lärdomar som finns att tillgå från den traditionella programutvärderingslitteraturen finns det goda förutsättningar för potentiellt värdefulla bidrag till den internationella litteraturen om effekter av friställningar.

9.3 Vilka är de intressanta utfallsvariablerna?

Det är uppenbart att för de allra flesta innebär en jobbförlust en dramatisk händelse som kan ha många olika konsekvenser, både för den individ som drabbas och för anhöriga. Vår avgränsning till effekter på den enskildes arbetsmarknadssituation reducerar självfallet mängden intressanta utfallsvariabler betydligt. I det som följer väljer vi att kort kommentera nedanstående utfallsvariabler:

- årlig kontant bruttolön
- arbetskraftsdeltagande
- sysselsättningsstatus
- arbetslöshet

Den kanske mest centrala variabeln för att belysa arbetsmarknadsutfallet av friställning är årlig kontant bruttolön. Årsbruttolönen

kan ses som ett kombinerat mått av timlön, antal arbetade timmar per vecka och antal arbetade veckor under året. Fördelen med detta mått är att det fångar in den totala effekten av en jobbförlust, både i termer av effekter på arbetad tid och rena löneeffekter. Problemet är att måttet inte ger någon vägledning om vilken effekt som dominerar.

På en arbetsmarknad som den svenska – som kännetecknas av starka fackföreningar, hög anslutningsgrad, trögrörliga löner och liten lönespridning – är det sannolikt att en friställning framför allt påverkar årsbruttolönen via mindre arbetad tid snarare än via lönesänkning. För att få en uppfattning om detta är det intressant att gå vidare med att analysera effekter på variabler som i olika avseenden avspeglar mängden arbetad tid.

En första kandidat är att studera hur jobbförlust påverkar sannolikheten att delta i arbetskraften. Särskilt intressant i detta sammanhang är att undersöka om effekten av friställning på arbetskraftsdeltagande skiljer sig åt mellan olika grupper av individer. Exempelvis är det sannolikt att jobbförluster bland äldre i större utsträckning än för andra leder till utträde ur arbetskraften genom förtidspension. Vidare är det intressant att studera vilka effekter friställning har på individers sysselsättningsstatus.

En aspekt som ägnats relativt liten uppmärksamhet i den internationella litteraturen är konsekvenser av jobbförlust på individers arbetslöshet. Med svenska data är detta möjligt att studera i termer av både incidens av arbetslöshet och grad av arbetslöshet under en given period. Den tillgängliga statistiken omfattar information om både ersättning från arbetslöshetskassa och registrerat antal dagar som arbetssökande (i olika sökandekategorier). Den senare källan är överhuvudtaget inte använd i analyser av effekter av friställningar.

9.4 Heterogenitet i effekter av friställning

Vår genomgång av tidigare forskning har visat att effekterna av ofrivilliga jobbförluster till viss del varierar mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Det är emellertid inte bara i det avseendet som konsekvenserna skiljer sig åt. Effekterna varierar också delvis beroende på motivet till en jobbförlust och inte minst med hänsyn till i vilket konjunkturläge en friställning äger rum. Svenska totalräknade registerdata erbjuder unika möjligheter för att studera heterogenitet i effekter av friställning i en mängd olika

dimensioner. Det här är en potential som än så länge utnyttjats mycket sparsamt.

Vi har redan tidigare diskuterat värdet av att analysera skillnader i utfall beroende på den exakta definitionen av friställningsbegreppet. Vi nöjer oss därför med att konstatera att detta är en aspekt som förtjänar mer uppmärksamhet i kommande studier.

Tidigare studier har visat att upprepade jobbförluster är en viktig förklaring till varför friställningar tycks ge upphov till bestående negativa effekter. Efter en initial friställning följer ofta fler jobbförluster. Det finns mycket som talar för att den typ av turordningsregler som praktiseras på svensk arbetsmarknad (sist-in-först-ut) bidrar till detta fenomen. Men givet de institutionella förhållandena tycks det allmänna konjunkturläget också spela stor roll för risken att drabbas av återkommande jobbförluster. Om konjunkturen är svag och arbetskraftsefterfrågan vikande är risken för upprepade jobbförluster självfallet större än om det motsatta förhållandet råder. För att bättre förstå vilken betydelse konjunkturläget har för de långsiktiga effekterna av friställning är det angeläget med fler studier som fokuserar på jobbförluster i olika faser av konjunkturcykeln.

Det är också motiverat att i större utsträckning än hittills undersöka skillnader i effekter av friställning mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av att turordningsreglerna på svensk arbetsmarknad premierar senioritet kan det vara intressant att studera eventuella variationer i utfall mellan yngre och äldre individer. En annan intressant dimension är att undersöka skillnader i effekter mellan hög- och lågutbildade personer. Den internationella forskningen indikerar att individer med låg utbildningsnivå hör till dem som drabbas hårdast av ofrivilliga jobbförluster. Det är också angeläget att undersöka eventuella variationer i utfall mellan kvinnor och män.

Vid sidan av skillnader i effekter mellan olika grupper på arbetsmarknaden finns ytterligare ett antal intressanta aspekter som förtjänar att belysas i kommande studier. En sådan är att undersöka eventuella variationer i effekter av jobbförlust inom olika branscher eller sektorer av ekonomin. Av tradition har fokus framför allt varit riktat mot tillverkningsindustrin. Andra delar av näringslivet, som exempelvis kunskapsintensiva och tjänstedominerande branscher, har ägnats betydligt mindre uppmärksamhet. Slutligen finns det anledning att studera skillnader i effekter av friställning i olika regiontyper. Den internationella litteraturen indikerar att det allmänna arbetsmarknadsläget i en

region och förhållanden som storlek och näringslivsdiversifiering har betydelse för vilka konsekvenser ofrivilliga jobbförluster ger upphov till.

9.5 Slutsatser

Syftet med föreliggande kapitel har varit att med utgångspunkt från tidigare empiriska studier diskutera vissa metodfrågor och problemställningar som kan vara av intresse för framtida undersökningar om effekter av friställningar. Ambitionen har inte varit att presentera förslag på specifika studier. Snarare har framställningen pekats på ett antal områden där det både är angeläget och möjligt att lämna värdefulla bidrag till den redan existerande litteraturen.

Ett återkommande tema har varit de unika möjligheter som svenska registerdata erbjuder. I flera avseenden kan dessa data bidra till att förbättra den existerande forskningen om effekter av friställningar:

- För det första erbjuder dessa data goda möjligheter att korrekt klassificera friställda individer. Det handlar dels om möjligheter att identifiera verkliga neddragningar och nedläggningar av verksamhet, dels att identifiera de personer vars anställningar upphör i samband med dessa händelser.
- För det andra kan de rika registermaterialen bidra till att öka trovärdigheten för de identifikationsstrategier som vanligtvis används för att utvärdera effekter av jobbförluster.
- För det tredje erbjuder de totalräknade registermaterialen oöverträffade möjligheter för att studera variationer i effekter i en lång rad dimensioner.

Än så länge har potentialen i svenska registerdata endast utnyttjats i mycket begränsad omfattning för att studera konsekvenser av ofrivilliga jobbförluster. Jämfört med exempelvis utvärderingar av utbildningsåtgärder och arbetsmarknadspolitiska åtgärder är antalet studier som fokuserar på effekter av friställningar anmärkningsvärt få. Förutsättningarna för att kunna lämna viktiga bidrag till den befintliga forskningen är därmed goda.

10 Avslutande diskussion

I denna bilaga till Långtidsutredningen 2008 studeras hur strukturomvandling till följd av t.ex. globalisering, teknisk utveckling eller efterfrågeförändringar inverkar på omfattningen av sysselsättningsdynamiken, dvs. antalet årligen skapade och försvunna arbetstillfällen. I rapporten studeras även hur ändrade konkurrens- och efterfrågeförhållanden påverkar företagens neddragningar på arbetsställenivå, och hur arbetsmarknads-situationen är året efter neddragningen för de individer som friställs till följd av neddragningarna. I rapporten fokuseras på följande frågor:

För det första: Hur påverkar ökad internationell öppenhet, förbättrad inhemsk konkurrens och förändrade villkor i övrigt sysselsättningsdynamiken, dvs. antalet årligen skapade och försvunna arbetstillfällen, på branschnivå? Frågan är vilken betydelse dessa faktorer har på omfattningen av sysselsättningsdynamiken och därigenom på behovet av omställningar i ekonomin.

För det andra: Vilka företag och arbetsställen gör neddragningar och vilka faktorer inverkar på sannolikheten att arbetsställen drar ned? Här analyseras hur förhållanden inom företagen och konkurrensförhållanden inom den bransch företaget verkar påverkar risken för att ett företag gör en neddragning.

För det tredje: Vilka grupper i arbetskraften blir friställda vid neddragningen och hur ser den efterföljande arbetsmarknads-situationen ut för dem som blev friställda? I detta sammanhang är det relevant att studera hur trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden ser ut. Trygghetssystemen är ett instrument för att fördela kostnaderna för omställningar och strukturomvandlingen mellan dem som drabbas av neddragningar. Incitamentsstrukturen i trygghetssystemen påverkar individens beteende och det är viktigt från samhällets sida att systemet

utformas så att arbetslöshetstiderna blir korta, och från individens sida att systemet inte försämrar inkomster eller villkor.

Dessa frågor berör kostnaderna av strukturomvandling; hur många som berörs av friställningar i samband med neddragningar och de kostnader som på kort sikt är förknippade med denna omställning. I rapporten diskuteras frågor om vilka grupper i arbetskraften som berörs av kostnader till följd av neddragningar och således inte hur stora de individuella kostnaderna till följd av neddragningen är. En studie rörande omställningskostnader på individnivå är förknippad med ett antal metodproblem, vilka i bilagan diskuteras i en litteraturöversikt över forskning kring effekter av friställningar på löner och arbetsmarknadsutfall efter friställningar till följd av neddragningar. Dessutom diskuteras hur en individstudie kan genomföras, och vilka områden som i så fall kan vara av särskilt intresse.

Här kommer rapporten också in på frågor närmare samhällets och politikens åtagande som fördelare av kostnadsbördan mellan samhället, företag och enskilda individer (arbetstagar), men också som skapare av de institutionella villkor som påverkar kostnaderna. Frågan berör hur angränsande policyområden som näringspolitik, skattepolitik och handelspolitik kan tänkas inverka på utvecklingen. Dessa frågeställningar är centrala vid en diskussion om fördelningen av tillväxtens kostnader och vinster. I skenet av detta är avsikten med rapporten att öka kunskapen om omfattning och orsaker till omställningar i näringslivet. Det är också viktigt att för framtiden öka kunskapen om konsekvensen av friställningar och omställningar på individnivå, för att få ett bättre kunskapsunderlag för framtida policyförändringar.

Det går inte att dra en rak linje från strukturomvandling och globalisering till bortfall av inkomst för individen, genom att säga att X procent av friställningarna beror på strukturomvandling och globalisering, som leder till kostnader om Y kronor i inkomstbortfall. I stället angrips frågan genom att studera hur olika konkurrensfaktorer påverkar sysselsättningsdynamiken på branschnivå och sannolikheten för neddragningar på arbetsställenivå. På individnivå studeras hur de friställdas arbetsmarknadssituation ser ut på kort sikt, dvs. vilka som har en kort omställningsprocess och snabbt hittar ett nytt arbete. I rapporten problematiseras och operationaliseras begreppen globalisering, neddragning och friställning och utifrån dessa definitioner mäts omfattningen i Sverige. Resultaten kan utgöra grunden för framtida studier om individeffekter av friställningar.

Förhoppningen är att vi skapat en ökad förståelse för den komplexa process som leder fram till de kostnader av strukturomvandling och globalisering som faller på enskilda individer. Rapporten har försökt att (i) kvantifiera hur stor del av sysselsättningsdynamik och neddragningar som kan hänföras till ökad globalisering, (ii) att kvantifiera individens omställningskostnader till följd av neddragningar i form av ökad arbetslöshet och minskade inkomster, och (iii) att ge förslag på hur en studie av individens kostnader av neddragningar kan genomföras. Trygghetssystemen på den svenska arbetsmarknaden kan i det sammanhanget ses som de åtgärder som skapats för att omfördela kostnader och vinna acceptans för strukturomvandling och globalisering. Rapporten beskriver också trygghetssystemens utformning, för att kunna diskutera hur de avser fördela strukturomvandlingens kostnader.

De senaste tio till femton åren har karaktäriserats av en ökad globalisering, bl.a. i form av en kraftigt ökad handelskvot, men också i form av ökade direktinvesteringar och därigenom ökad internationalisering i det svenska näringslivet. Globaliseringen har bland annat inneburit att även branscher som tidigare var relativt skyddade från internationell konkurrens exponerats för en ökad internationell konkurrens. I debatten framställs denna utveckling ibland som att "arbetstillfällena försvinner ut ur landet". I allmänhet är denna farhåga ogrundad, då det skapas ett stort antal arbetstillfällen som ersättning för de arbetstillfällen som försvunnit, vilket vi även finner i denna studie. I denna rapport konstateras också att globaliseringen i allmänhet har liten inverkan på sysselsättningsdynamiken och sannolikheten att ett arbetsställe gör neddragning av verksamheten.

Sysselsättningsdynamik

När företag expanderar eller minskar verksamhetens omfattning, eller nya företag startar och andra företag lägger ned verksamheten, ger detta upphov till sysselsättningsdynamik. Sysselsättningsdynamiken är alltså resultatet av ekonomiska signaler, som kan vara följderna av teknisk utveckling eller ändrade konkurrensvillkor för den bransch i vilken företaget verkar.¹⁸⁸ Sysselsättningsdynamik är

¹⁸⁸ Se t.ex. Smith, S. [2006] för bestämningsfaktorer för arbetskraftsefterfrågan på företagsnivå.

således ett resultat av ändrat arbetskraftsbehov i produktionen. Det är inte alltid givet att mer dynamik är bättre eller sämre än mindre dynamik, det beror helt på om förutsättningarna för produktionen har förändrats. Det som är av betydelse är att företagen tillåts ändra sin arbetskraftsefterfrågan utifrån ekonomiska och tekniska behov, och att företagen kan friställa eller rekrytera i enlighet med företagets behov. Syftet med att studera sysselsättningsdynamiken är att få en uppskattning av omfattningen av omställningarna på arbetsmarknaden. Dessutom ger sysselsättningsdynamiken en bild av både nyskapade och försvunna arbetstillfällen.

Ökad globalisering är i det stora hela förknippad med lägre sysselsättningsdynamik. Även ökad konkurrens, produktionskoncentration och kapitalintensitet leder i allmänhet till lägre sysselsättningsdynamik. Branscher med högre konkurrens har en lägre sysselsättningsdynamik, vilket beror på begränsade möjligheter för mindre konkurrenskraftiga aktörer att agera. Låg nivå på sysselsättningsdynamiken hänger också samman med låg nivå på nyföretagandet. Även tidigare studier har noterat att effekten av en ökad globalisering på sysselsättningsdynamiken är liten i förhållande till mått på nationell konkurrens och att nyföretagandet är en viktig förklaringsfaktor till omfattningen av sysselsättningsdynamiken.¹⁸⁹ Sysselsättningsdynamiken är således hög i branscher med stort nyföretagande, vilket samtidigt tenderar att vara branscher med låg kapitalintensitet, låga uppstartskostnader och som i allmänhet är relativt skyddade från internationell konkurrens.¹⁹⁰

Faktorer som hämmar neddragning av produktionen är höga kostnader för friställningar genom administrativa hinder, långa uppsägningstider och höga avgångsersättningar. Hinder för expansion av sysselsättningen är svårighet att rekrytera rätt kompetens, inskolningskostnader och begränsningar avseende anställningsformer. På den svenska arbetsmarknaden har företagen relativt stor frihet att öka eller minska arbetsstyrkan till följd av arbetsbrist, men företaget har begränsningar i valet av de personer som skall friställas. Vid rekrytering krävdes fram till i år att en ledig plats anmäldes till arbetsförmedlingen om den hade en varaktighet på längre än 14 dagar.¹⁹¹

¹⁸⁹ Davis, S. & Haltiwanger, C. [1999]., Andersson, L. m.fl. [2000], Antelius, J. & Lundberg, L. [2003].

¹⁹⁰ Geroski, P. [1995].

¹⁹¹ Anmälningsplikten avskaffades i och med att SFS 1976:157 upphörde att gälla 2007-02-02. Lagen gällde under den period som studeras i denna bilaga.

Anställningskontraktens utformning skiftar kostnaderna för en friställning från individen till företagen. I frånvaro av uppsägningstider och avgångsersättningar bärs hela kostnaden för neddragningen av individen och samhället, som betalar arbetslöshetsförsäkringen. Höga kostnader för friställning skiftar kostnader från individen och samhället till företagen. Företagen får på så sätt bära en del av kostnaderna för de omställningar neddragningen orsakar.¹⁹² En sådan policy är dock inte utan konsekvenser för andra grupper. Det är möjligt att strikt lagstiftning med avseende på anställningstrygghet och avgångsersättningar kan leda till att företagen i större utsträckning förlitar sig på tidsbegränsade anställningar och andra former av kontrakt som är enklare och billigare att avsluta. En sådan utveckling kan förvärra situationen för de grupper som inte är etablerade på arbetsmarknaden och kan leda till att vad som egentligen är anställningar tar en kontraktsform som är avsedd för helt andra relationer.¹⁹³ Situationen för marginaliserade grupper på arbetsmarknaden kan i ett sådant scenario förvärras, eftersom de inte skyddas av existerande arbetsrättslagstiftning. Sysselsättningsdynamiken kan vara för hög i vissa grupper (outsiders) och för låg i andra grupper (insiders), även om dynamiken i genomsnitt är tillräcklig.

Medan de totala sysselsättningsförändringarna i ekonomin är små, är de underliggande flödena stora. I denna rapport konstateras att sysselsättningen i näringslivet normalt förändras med $\pm 1-2$ procent under ett år, medan sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå berör 25-30 procent av arbetskraften. Totalt är andelen av arbetskraften som byter arbete eller går in och ut ur arbetskraften varje år är ännu högre. Sysselsättningsdynamiken är dessutom remarkabelt konstant och tycks så vara för ett flertal länder och för långa tidsperioder. Dynamiken i Sverige liknar den i andra länder.¹⁹⁴

I debatten om nyföretagandet dominerar resonemang kring hur nyföretagande skapar nya arbetstillfällen, medan debatten om globalisering domineras av diskussionen om antalet arbetstillfällen som försvinner när företagen omlokaliserar produktionen

¹⁹² Det finns andra sätt att handskas med denna externalitet, t.ex. finansieras i USA arbetslöshetsförsäkringen av en företagsskatt som beror på tidigare neddragningar, se OECD [2004].

¹⁹³ En ökad outsourcing kan vara en del av en sådan "utfarmning" av anställningsansvar.

¹⁹⁴ Davis, S. J. & Haltiwanger, J. [1999], Davis, S. m.fl. [1998], Gómez-Salvadora, R. m.fl. [2004], Boeri, T [1996].

utomlands. Resultaten i denna rapport pekar mot att nyföretagandet påverkar sysselsättningsdynamiken i betydligt större omfattning än globaliseringen. En möjlig slutsats är att branscher med hög konkurrens – både nationellt och internationellt – har lägre nyföretagande än mindre konkurrensutsatta branscher, genom att utrymmet för nya aktörer på marknaden tycks vara mindre. Företag och arbetsställen i konkurrensutsatta branscher är i genomsnitt stabilare och sysselsättningsdynamiken är lägre, till följd av att nyföretagandet i branschen är lägre. Kunskapen om sambanden mellan nyföretagande, sysselsättningsdynamik samt nationell och internationell konkurrens är huvudsakligen partiell, varför sambanden mellan dessa olika faktorer är värt att studera vidare.

Neddragningar och friställningar

Neddragningar och nedläggningar på arbetsställenivå är direkt kopplade till konkurrensen i branschen och därigenom till kostnader för strukturomvandling och omställningar av produktion mellan företag inom branscher. Neddragningar används här för att definiera friställningar och är därigenom kopplingen mellan konkurrens på branschnivå och kostnader på individnivå.

Neddragningar berör varje år ca 4-5 procent av de sysselsatta i näringslivet, beroende på definition.¹⁹⁵ Definitionen av vad som utgör en neddragning är inte given, utan varje uppsägning till följd av arbetsbrist är i någon mening en neddragning. Eftersom neddragning är ett så diffust begrepp, blir definitionen och operationaliseringen av stor betydelse för omfattningen av fenomenet. I denna rapport ägnas relativt mycket uppmärksamhet åt definitionen av neddragningar. I rapporten har en neddragning definierats som en minskning av arbetsstyrkan med minst 5 personer och minst 30 procent av arbetsstyrkan, en definition som även använts i andra studier.¹⁹⁶ Med denna definition räknas omkring en tredjedel av samtliga minskningar i arbetsstyrkan under ett år som neddragningar.

¹⁹⁵ AMS varselstatistik, som omfattar varsel av fler än fem personer, ger friställningar på ca 1-2 % av fast anställda. Denna siffra är lägre än vår, eftersom tidsramen under vilken varslar läggs är kortare än ett år. Eftersom vi mäter sysselsättningsförändringen under ett år fångar vi in fler jobbseparationer än varselstatistiken.

¹⁹⁶ Denna definition används i bl.a. Huttunen, K. [2005], Bowlus, A & Vilhuber, L. [2002] och Jacobson, L. m.fl. [1993]

På branschnivå drabbar neddragningar en större andel av de sysselsatta i tjänstesektorn än i varusektorn. Tjänstesektorn karaktäriseras av många små neddragningar, medan varje enskild neddragning i allmänhet omfattar fler personer inom tillverkningsindustrin än inom tjänstesektorn. Detta beror till viss del på att arbetsställena är i genomsnitt större i tillverkningsindustrin. Neddragningarnas storlek har betydelse främst i den mån de påverkar inflödet i arbetslöshet på den lokala arbetsmarknaden. De flesta större neddragningar sker emellertid i storstadsregioner, som har en större regional arbetsmarknad än mindre lokala arbetsmarknadsregioner. Potentiellt har individer på en stor lokal arbetsmarknad också större chans att hitta nytt arbete inom relativt kort tid än på en liten lokal arbetsmarknad, eftersom det skapas fler arbetstillfällen i absoluta tal på den större lokala arbetsmarknaden.

I rapporten studeras vilka faktorer som inverkar på sannolikheten att ett företag eller arbetsställe gör en neddragning, inklusive om och i så fall hur en ökad globalisering leder till fler och större neddragningar. Arbetsställen tillhörande företag som är verksamma i branscher med hög globaliseringsgrad har lägre sannolikhet för att göra en neddragning. En möjlig förklaring kan vara att en ökad globalisering i branschen konsoliderar företagen och gör att de överlevande företagen är i genomsnitt mer konkurrenskraftiga. Företagens produktivitet, konkurrensen i branschen och branschens företagsdynamik torde även framledes ha den största betydelsen för förekomsten av neddragningar.

Företagsdynamik och företagens ålder har en stor betydelse inte bara för sysselsättningsdynamiken utan även för sannolikheten att ett arbetsställe gör en neddragning. Företag yngre än tre år har betydligt högre sannolikhet att göra neddragningar än äldre företag. Även andelen sysselsatta vid yngre företag i branschen har en betydelse för om ett arbetsställe gör en neddragning: Ett företag har större sannolikhet att göra en neddragning om det är verksamt i en bransch med hög andel av de sysselsatta i företag yngre än tre år.

Sannolikhet att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning

Neddragningar är inte slumpmässigt och jämnt fördelade, utan är periodvis koncentrerade till vissa typer av företag, branscher och yrken. Segregeringen på arbetsmarknaden leder till att risken för att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning och risken att faktiskt bli friställd som en följd av neddragningen, inte heller är

jämnt fördelad. Om t.ex. kvinnor i större utsträckning arbetar inom tjänstebranschen handel, och lönsamheten i handeln är låg och det blir många neddragningar i handeln, kommer kvinnor att ha högre risk att bli friställda, eftersom de arbetar i en bransch där neddragningar är vanliga.

Kvinnor och utlandsfödda har större risk att vara sysselsatta på arbetsställen som gör neddragningar, även efter kontroll för den bransch inom vilken individen arbetar. Även individer som åren närmast innan varit arbetslösa har större sannolikhet att arbeta på arbetsställen som gör en neddragning. Resultaten verkar tyda på att de som har relativt goda förutsättningar på arbetsmarknaden väljer att sluta sin anställning före neddragningen. Det innebär att de anställda som är kvar på arbetsstället när neddragningen sker, är en grupp med relativt sämre förutsättningar på arbetsmarknaden – de har inte lyckats hitta ett alternativt jobb. Även individer med lång anställningstid, som har byggt upp mycket företagsspecifikt kapital och individer med hög lön relativt utbildning jämfört med andra i branschen, har också högre sannolikhet att vara kvar på arbetsstället.

Risken att bli friställd

Kvinnor och utlandsfödda, har lägre risk än män respektive svenskfödda att bli friställda om de arbetar vid ett arbetsställe som gör en neddragning, medan lågutbildade har högre risk att bli friställda. Även äldre och individer med högre inkomst (allt annat lika) har lägre risk att bli friställda om de arbetar på ett arbetsställe som gör en neddragning. De som varit arbetslösa åren innan neddragningen har större risk att bli friställda om de arbetar vid ett arbetsställe som gör en neddragning. Detta är en delvis en effekt av turordningsreglerna (sist in – först ut) vid friställningar. Äldre och individer med högre inkomst (allt annat lika) har troligen längre anställningstid, och de som tidigare varit arbetslösa har troligen en kort anställningstid.

Eftersom de tidigare arbetslösa både har större risk att vara anställda på arbetsställen som gör neddragningar och att bli friställda vid neddragningen, finns en risk att en cirkel av utanförskap för vissa individer skapas.

Turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd går i samma riktning som företagets förväntade beteende. Eftersom de som har längst anställningstid har byggt upp stor företagsspecifikt

kunskapskapital, förväntas att företagen i allmänhet väljer att behålla personal med lång anställningstid. Turordningsreglerna blir rimliga enbart i den mån äldre har svårare än yngre att hitta nytt arbete, eftersom reglerna skyddar dem med längre anställningstid på bekostnad av dem med kortare arbetstid, vilket ofta är yngre anställda. I denna rapport konstateras att sannolikheten att vara i arbete ökar fram till ca 40 års ålder, och att sannolikheten att vara i arbete är ungefär lika hög för en femtioåring som en tjugofemåring.¹⁹⁷ Eftersom tidigare arbetslöshet både innebär större risk att vara anställd på ett arbetsställe som drar ned och att bli friställd vid en neddragning, skyddar turordningsreglerna i första hand insiders. I allmänhet antas dessa ha en lägre risk att bli friställda genom sin större företagsspecifika kunskap. För ungdomar och grupper med lösare anknytning till arbetsmarknaden kan detta innebära svårigheter att få stadig anställning och svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Eftersom arbetslöshet i unga år kan inverka på löneutvecklingen under hela livet, skall detta vägas mot den ökade risken för utanförskap och arbetslöshet bland äldre. Det finns således skäl att vidare studera effekten av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd på arbetslöshet och inkomstutveckling för yngre och ställa den i kontrast till värdet av det extra anställningsskyddet för insiders.

Efter neddragningen

Givet att de blivit friställda, har kvinnor större risk än män att inte vara sysselsatta både neddragningsåret och året efter neddragningen. Utlandsfödda har större risk att inte vara sysselsatta i jämförelse med svenskfödda. Sannolikheten att vara i arbete efter neddragningen är större ju äldre personen är, fram till ungefär 40 års ålder, därefter minskar sannolikheten att vara i arbete både neddragningsåret och året efter neddragning. Även högre inkomst (givet ålder och utbildning) före neddragningen leder till högre sannolikhet att vara i arbete efter neddragningen.

De som varit arbetslösa eller utanför arbetskraften och individer med enbart förgymnasial utbildning är de grupper som är mest utsatta vid neddragningar. Individer i dessa grupper har inte bara större sannolikhet att arbeta på arbetsställen som gör neddragningar, sannolikheten att de friställs är högre och de har

¹⁹⁷ Avsnitt 6.3.2 och Appendix D.2.1.

högre risk att inte vara sysselsatta efter neddragningen. Att komma in på arbetsmarknaden och behålla ett arbete är viktigt för att förbättra positionen på arbetsmarknaden för svaga grupper. För dessa är det därför särskilt viktigt med god konjunktur och hög sysselsättning, eftersom de tenderar att vara bland de första att förlora arbetet till följd av sin svaga ställning. Det är också viktigt att lagar, trygghetssystem och andra institutionella förhållanden inte låser individer till företag och arbetsställen. Trygghetssystemen på arbetsmarknaden bör också vara utformade så att de ger incitament till snabba omställningar, helst utan mellanliggande arbetslöshet. Eftersom tidigare forskning visat att arbetssökande medan man har ett arbete ofta är mer framgångsrikt än arbetssökande under arbetslöshet, kan detta ses som ett argument för relativt långa uppsägningstider från arbetsgivarens sida och hjälp till aktivt arbetssökande under uppsägningssperioden

Om omställningskostnaden mäts i form av inkomster av förvärvsarbete året efter neddragningen är det utlandsfödda och individer med enbart förgymnasial utbildning som är mest utsatta. Året efter neddragningen har utlandsfödda och individer med enbart förgymnasial utbildning en medianinkomst (inkomst av förvärvsarbete) som är mindre än 90 procent av medianinkomsten för motsvarande individer som var anställda på arbetsställen som inte gjort neddragning.

Arbetslöshet och försämrad inkomstutveckling är de två största ekonomiska kostnaderna för individen av neddragningar och omställningar på arbetsmarknaden. Tidigare forskning avseende arbetsmarknadseffekter av friställningar visar att effekterna på arbetslöshetsrisk och inkomstutveckling varar åtminstone på meddellång sikt. Det finns ett värde i att en nytta som delas av alla – lägre priser, högre inkomst, större utbud av varor och tjänster – inte fördelas så att vissa grupper på arbetsmarknaden får bära en opropotionerligt stor andel av kostnaderna för att uppnå nyttigheten. Därför finns motiv att följa den fördelning av strukturomvandlingens kostnader och de samhälleliga system som finns för att underlätta omställningen. Detta är inte minst viktigt för den allmänna acceptansen av strukturomvandling och globalisering, eftersom drabbade grupper kan peka på höga kostnader vilka på politisk nivå får vägas mot relativt små intäkter på individnivå för övriga grupper.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Se t.ex. kapitel 1, Sen, A. [1979] och Daley, G. [2003].

De förändringar som nu sker i trygghetssystemen innebär att företagen står för en större andel av arbetslöshetsförsäkringen via omställningsavtalen. Individerna får också bära en större del av kostnaderna för omställningar, genom att avgifterna för omställningsskyddet i högre utsträckning differentieras mellan avtalsområden. Detta omfördelar kostnader från övriga samhället till berörda individer och företag. Syftet med förändringarna som skett har i första hand varit att korrigera incitamentsstrukturen i trygghetssystemet. Det är en utmaning för trygghetssystemen att balansera behovet av korrekta incitament i trygghetssystemen och önskan att de som drabbas av neddragningar till följd av strukturomvandling och globalisering inte får bära en alltför stor del av kostnaderna. I slutändan är fördelningen av kostnaderna för strukturomvandling mellan individ, företag och samhälle via trygghetssystemen en politisk fråga.

Avslutande kommentarer

Det är komplicerat att uppskatta kostnaderna av neddragningar. Kopplingen mellan strukturomvandlingens drivkrafter, såsom teknisk utveckling och globalisering och en observerad neddragning är inte direkt och uppenbar. Det är också svårt att separera olika typer av inverkan från varandra och indelningarna kan även i viss mån vara godtyckliga och ha mycket olika betydelse beroende på från vilken position man granskar dem. Skillnaden mellan ökad inhemsk och ökad internationell konkurrens är exempel på en sådan distinktion: För konsumenterna innebär ökad konkurrens lägre priser och mer varierat utbud, oavsett om den ökade konkurrensen är internationell eller nationell. Inte heller för företagen är distinktionen mellan ökad inhemsk och ökad internationell konkurrens av betydelse, eftersom de ger upphov till liknande krav på förbättring av verksamheten. Distinktionen mellan nationell och internationell konkurrens har däremot större betydelse på nationell nivå, eftersom en ökad nationell konkurrens kan innebära att nya arbetstillfällen skapas inom landet inom samma bransch, medan en ökad internationell konkurrens kan medföra en strukturomvandling, eftersom efterfrågan förändras på branschnivå. Globaliseringen kan innebära att vissa produktionsled flyttas till andra länder. En sådan utveckling innebär att individen troligen byter bransch samtidigt som hon byter arbete, eftersom nyskapade arbeten finns i andra branscher och yrken än de

arbetstillfällena som försvinner. Omställningen ställer krav på en väl fungerande arbetsmarknad och möjligheterna till kompetensutveckling.

För företagen är rekryterings- och uppsägningskostnader en stor del av de transaktionskostnader som uppstår vid förändrat arbetskraftsbehov. För att sänka rekryteringskostnaderna behövs en effektiv arbetsförmedling och tillgång på kunnig och utbildad arbetskraft. Förkortade uppsägningstider i lagen om anställningsskydd behöver inte betyda lägre total uppsägningskostnad – även företagets uppsägningskostnader via avtalen måste räknas in. Det är inte heller säkert att mycket låga transaktionskostnader för företaget är samhällsekonomiskt optimalt. Kostnaderna för uppsägningar dämpar svängningarna i arbetskraftsefterfrågan och minskar säsonganställningar och andra former av undersysselsättning som i viss mån subventioneras via arbetslöshetsförsäkringen. Relativt långa uppsägningstider vid friställningar ger också utrymme för individen att byta arbete utan mellanliggande arbetslöshet, vilket i allmänhet ger individen ett bättre utgångsläge för att söka nytt arbete. Långa uppsägningstider är också ett alternativ till en ökad medfinansiering från företagen i arbetslöshetsförsäkringen.¹⁹⁹

Under tidigare skeden av strukturomvandling skedde omställningarna långsamt, kanske över hela generationer.²⁰⁰ Under andra perioder har sysselsättningen ökat kraftigt totalt sett, och omställningar blev mer en fråga om en förändrad fördelning i sysselsättningen snarare än personlig omställning.²⁰¹ Dagens strukturomvandling sker dock inte samtidigt med en kraftig expansion i den totala sysselsättningen. Detta innebär för många ett krav på omställning, ytterligare utbildning eller andra krav på förändringar i arbetslivet, kanske flera gånger under samma arbetsliv. Omställning på arbetsmarknaden kan innebära att individen behöver byta yrke eller bransch, samt behov av ökad geografisk rörlighet genom pendling eller flyttning.

Näringslivets förändringsprocess verkar inte avstanna. Nya branscher utsätts för internationell konkurrens i och med den ökade globaliseringen. Satsningar på fler småföretag och fler nya företag ökar behovet av omställningar. Fler och fler finner sysselsättning i tjänstesektorn, som karaktäriseras av högre

¹⁹⁹ Fredriksson, P. & Holmlund, B. [2004] och OECD [2004].

²⁰⁰ Krantz, O. & Schön, L. [2007].

²⁰¹ Krantz, O. & Schön, L. [2007].

nyföretagande och därmed högre sysselsättningsdynamik. Befolkningen i aktiva åldrar minskar, och kompetensförsörjningen i expanderande sektorer kan inte enkelt tillfredsställas med nyinträdda på arbetsmarknaden. När omställningsbehovet på individnivå ökar är det särskilt viktigt att matchningen på arbetsmarknaden och individens utbildningsbehov kan tillgodoses på ett tillfredsställande sätt.

Appendix A Definitionen av näringslivet

Näringslivet definieras utifrån institutionell sektorstillhörighet och juridisk form. En omfattande ändring av sektorsindelningen trädde i kraft den 1 januari 2000 (INSEKT 2000), som ersatte den tidigare sektorsindelningen. Den nya sektorsindelningen finns dock tillgänglig i data från och med 1999.

Statliga och kommunala bolag ingår i definitionen av näringslivet, men inte affärsdrivande verk. Ekonomiska föreningar utesluts, eftersom det före 1999 inte går att utesluta bostadsrättsföreningar. Inte heller icke vinstdrivande organisationer eller enheter tillhörande Svenska kyrkan och andra trossamfund ingår i definitionen av näringslivet.

Tabell A1 Definitionen av näringslivet utifrån sektorsindelning och juridisk form

	1986 – 1998	1999 –
SAMHÄLLSSEKTOR	Företag	Icke-finansiella företag, exklusive
	Filialer till utländska företag	icke vinstdrivande organisationer
	Banker	Finansiella företag, exklusive icke
	Andra finansinstitut	vinstdrivande organisationer
	Försäkringsinstitut	Hushåll med företagariinkomst
	Personliga företag	Utlandet, exklusive EU:s institutioner
	Utländska fysiska och juridiska personer	
JURIDISK FORM	Fysisk person	
	Enkelt bolag	
	Partrederi	
	Handelsbolag, kommanditbolag	
	Gruvbolag	
	Bankaktiebolag	
	Försäkringsaktiebolag	
	Övrigt aktiebolag	
	Statliga enheter	
	Primärkommuner, borgerliga	
	Kommunalförbund	
	Landsting	
	Allmänna försäkringskassor	
	Offentliga korporationer och anstalter	
	Hypoteksföreningar	
	Regionala statliga myndigheter; skattemyndigheter	
	Ömsesidiga försäkringsbolag	
Sparbanker		
Utländska juridiska personer		

Appendix B Regressionsmodell

kapitel 4

B1 Datakällor

För analys av sysselsättningsdynamik på branschnivå behövs information om sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå, ekonomisk statistik på branschnivå samt mått på öppenhet för internationell konkurrens. Den valda observationsenheten är bransch på SNI 2-siffersnivå.²⁰² Uppgifterna om sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå hämtas från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), Företagens och arbetsställets dynamik (FAD) och kontrolluppgiftsregistret. I RAMS finns aggregerade uppgifter om antalet sysselsatta och arbetskraftens sammansättning med avseende på kön och utbildningsnivå. Från FAD hämtas uppgifter om nedläggningar och nystart av arbetsställen, och ger en möjlighet att följa arbetsställen utifrån arbetsstyrkans sammansättning, även om företagen ombildats, bytt ägare, adress eller av annan orsak fått nytt organisationsnummer. Ekonomisk statistik på företagsnivå är hämtade från Företagens Ekonomi (FEK). Detta har varit nödvändigt vid uträkningen av Herfindahlindex, som är ett mått på koncentrationen av produktionen på branschnivå, och kapitalavkastning på

²⁰² Orsaken till valet av aggregeringsnivå är tillgången på data om handelskvoten. Dessa data hämtas från nationalräkenskaperna och presenteras aggregerade på SNI 2-siffersnivå. Nackdelen är att branscherna blir relativt breda och att antalet observationer på branschnivå blir få (48 branscher). Vi söker ett mått på globalisering, vilket innefattar till exempel handel med insatsvaror och intermediära varor, inte ett mått på handels omfattning på produktnivå. Statistiken över tjänstehandeln är dessutom ny och inte heltäckande och inte uppdelad på branschnivå.

branschnivå. Uppgifter om kapitalstocken på branschnivå är från SCB. Handelskvoten räknas ut utifrån Nationalräkenskaperna. Andelen sysselsatta i internationella företag hämtas från statistiken över internationella företag, ITPS.

De variabler som används i analysen beskrivs i Tabell B1.

Tabell B1 Beskrivning av variabler

Förkortning	Beskrivning
G_j	$\frac{\sum_{i=1}^N L_{ijt} - L_{ij(t-1)} }{L_{jt-1}}$ Sysselsättningsdynamik: Summan av den absoluta förändringen i antalet sysselsatta per arbetsställe (l) i bransch (j) mellan 2003 ($t-1$) och 2004 (t), som andel av den totala sysselsättningen i branschen 2003.
Asma50	Andelen sysselsatta på arbetsställen med mindre än 50 anställda (år 2003)
Any3	Andelen sysselsatta på arbetsställen yngre än 3 år (år 2003)
Ahskill	Andelen med högskoleutbildning bland de sysselsatta i branschen (år 2003)
$\Delta\text{syss_dev}$	$\left \frac{L_{jt}}{L_{jt-10}} - 1 \right $ Absolutvärdet av förändringen i totalt antal sysselsatta i bransch (j) mellan åren 2003 och 1993.
pcm_bransch	Avkastning på kapital. $\frac{\text{Produktionsvärde-arbetskraftskostnader}}{\text{Förädlingsvärde}}$
kapint	Realkapital (Byggnader, maskiner och mark) per sysselsatt 2003 (Miljoner kronor). 2000 års priser.
hindex	Herfindahlindex 2003: Ett mått på marknadskoncentration. $\sum_i^N \left(\frac{PV_{ij}}{PV_j} \right)^2$ Summan av kvadraten på produktionsvärde i företag i som andel av det totala produktionsvärdet i bransch j . Hindex ligger mellan 0 och 1: om hindex=1 råder fullständigt monopol i branschen.
hp03	Handelskvot 2003 $\frac{(\text{Export} + \text{import})}{\text{Utbud}}$
Δhp	Förändring i handelskvoten 1993 – 2003: $\frac{hp03}{hp93}$
int03	Andelen sysselsatta i internationella företag år 2003
Δint	Förändring i andelen sysselsatta i internationella företag 1993 - 2003: $\frac{\text{int } 03}{\text{int } 93}$

Källor: Nationalräkenskaperna, RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS, egen sammanställning.

B2 Estimerad modell

Modellen är en anpassning av Antelius & Lundberg (2003), estimerad på ett år.

Modellen som skattas är:

$$\ln(G_{it}) = \alpha + \mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta} + \varepsilon$$

Där G_{it} är sysselsättningsdynamiken, och \mathbf{X}_i är de förklarande variablerna. De variabler som ingår beskrivs i Tabell B1.

På grund av det låga antalet observationer används en dummyvariabelansats i stället för separata regressioner vid uppdelning i varu- och tjänstesektor. Modellen som skattas är:

$$\ln(G_{it}) = \alpha + \mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta}_1 + \mathbf{D}\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta}_2 + \varepsilon$$

Där \mathbf{D} är en vektor med dummyvariabler som indikerar bransch, $D_i=0$ för varuproducerande branscher och $D_i=1$ för tjänsteproducerande branscher. För gruppen med $D_i=0$ (varuproduktionen) blir parameterestimatet $\boldsymbol{\beta}_1$ som vanligt. I gruppen med $D_i=1$ (Tjänsteproduktionen) blir inverkan av den oberoende variabeln $\boldsymbol{\beta}_1 + \boldsymbol{\beta}_2$. För tjänstesektorn rapporteras alltså estimaten för $(\boldsymbol{\beta}_1 + \boldsymbol{\beta}_2)$ och estimatens signifikansnivå och hypoteser för tjänstesektorn baseras på $(\boldsymbol{\beta}_1 + \boldsymbol{\beta}_2)$.²⁰³

De oberoende variablerna är heteroskedastiska, och källan är poolningen av varu- och tjänstesektorn. Om observationerna delas in i varu- respektive tjänsteproducerande näringar är variationen konstant inom gruppen. Denna ansats har dock nackdelen att reducera antalet observationer kraftigt.

En potentiell metod att öka antalet observationer är att använda en paneldataansats. Nivåvariablerna är dock mycket trögörliga och perioden som är möjlig att studera är kort. För våra syften – att studera variationen i sysselsättningsdynamik mellan branscher – vore det bättre att utöka antalet branscher, vilket för närvarande inte är möjligt eftersom önskade data över handeln med varor och tjänster saknas på en mer detaljerad nivå.

²⁰³ Metoden har fördelen att den bevarar frihetsgrader i modellen vid en uppdelning i varu- och tjänsteproducerande branscher.

B3 Detaljerade estimationsresultat

Tabell B2 Regressionsresultat. Beroende variabel är sysselsättningsdynamiken $\ln(G_{it})$ år 2003/2004

	Alla branscher		Varusektorn		Tjänstesektorn
Asma50	0.597 *		0.183 *		0.138
Anyas	2.786 **		3.555 *		3.327 **
Ahskill	0.221		0.641		0.384
Δ syss_dev	-0.158		0.051		-0.234
pcm_	-0.298 *		-0.479		-0.178
kapint	-0.009		-0.139 *		-0.011
Hindex	0.252		0.229		-0.852
hp03	-0.195		-0.068		-0.723 *
Δ hp	0.078		0.415 *		0.057
int03	0.063		-0.479		0.700 *
Δ int	$3.6E^{-4}$		-0.007		$3.4E^{-5}$
Cons	-2.170 **		-2.081 **		-1.931 **
<i>n</i>	45		24		21
Goodness of fit					
	$R^2(\text{Adj}) = 75\%$		$R^2(\text{Adj}) = 83\%$		
	$F(11, 33) = 18.86$		$F(23, 21) = 21.53$		
	$F(10, 21) = 3.46$		Likhet förkastas		

Anm.: Den sektorsuppdelade regressionen är estimerad med en dummyvariabelansats. OLS med justering för robusta standardfel används, pga heteroskedasticitet. * - signifikant på 10 % nivå, ** - signifikant på 5 % nivå.

Källa: Nationalräkenskaperna, RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS, egna beräkningar.

Beräkningarna i Tabell 4-2 är baserade på genomsnittliga värden för sysselsättningsdynamiken varu- respektive tjänstesektorn enligt

$$\Delta Y = \beta \cdot \bar{Y}$$

Där ΔY är tabellvärdet, β är parameterestimatet och \bar{Y} är sysselsättningsdynamiken i sektorn.

B4 Hypotestest

Nedan presenteras teststatistikor för de test som redovisas i avsnitt 4.3, Tabell 4.2 och Tabell 4.3.

Tabell B3 Hypotestest, teststatistikor

	Nollhypotes	Poolad	Varor	Tjänster
1	Öppenhet ingen inverkan $HP=\Delta HP=INT=\Delta INT=0$	H_0 förkastas ej $F(4,33)=1,52$	H_0 förkastas $F(4,21)=7,72$	H_0 förkastas $F(4,21)=3,41$
2	Globaliserings nivån ingen inverkan $HP=INT=0$	H_0 förkastas ej $F(2,33)=0,65$	H_0 förkastas ej $F(2,21)=1,01$	H_0 förkastas $F(2,21)=5,27$
3	Globaliserings förändring ha ringen inverkan $\Delta HP=\Delta INT=0$	H_0 förkastas ej $F(2,33)=1,49$	H_0 förkastas $F(2,21)=5,14$	H_0 förkastas $F(2,21)=1,14$
4	Handel ingen inverkan $HP=\Delta HP=0$	H_0 förkastas ej $F(2,33)=2,01$	H_0 förkastas $F(2,21)=5,57$	H_0 förkastas $F(2,21)=6,16$
5	Internationellt ägande ingen inverkan $INT=\Delta INT=0$	H_0 förkastas ej $F(2,33)=0,06$	H_0 förkastas ej $F(2,21)=0,65$	H_0 förkastas $F(2,21)=3,82$
	Handels totala inverkan summerar till 0 $HP+\Delta HP=0$		H_0 förkastas $t(22) = -2,59$	H_0 förkastas ej $t(22) = 1,53$
	Internationellt ägandes totala inverkan =0 $INT+\Delta INT=0$		H_0 förkastas $t(22) = 2,67$	H_0 förkastas ej $t(22) = -1,05$

Källa: Nationalräkenskaperna, RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS, egna beräkningar.

Appendix C Regressionsmodell

kapitel 5

C1 Data

Data om arbetsställen hämtas från den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS), SCB. Information om företagets ekonomi hämtas från SCBs undersökning Företagens ekonomi (FEK). Befolkningsinformation hämtas från Befolkningsstatistiken, SCB. Uppgifter om regional obalans (arbetslöshet + deltagande i konjunkturella arbetsmarknadsprogram på kommunal nivå) hämtades från AMS Arbetsmarknadsstatistik.

Det slutgiltiga datasetet består av samtliga fasta arbetsställen i näringslivet med en giltig branschkod och där det totala antalet anställda i företaget är minst 10 personer år 2003. Totalt omfattas 32 396 företag och 65 976 arbetsställen med och 1 897 443 anställda, knappt 75 procent av de sysselsatta i näringslivet. Bortfallet presenteras i tabell C1. Modellen nedan skattas på de arbetsställen för vilka det finns ekonomiska uppgifter på företagsnivå finns. På grund av att ekonomiska data på företagsnivå fattas för vissa företag, omfattas inte samtliga arbetsställen som analyserades tidigare i kapitel 5. Urvalet inkluderar icke-finansiella företag och enskilda firmor. Offentligt ägda bolag samt finansiella företag saknas. Dessutom saknas en del företag och arbetsställen som är en del av sammansatta företag.

Tabell C1 Bortfall av företag, arbetsställen och sysselsatta till följd av restriktioner i urvalet

	Antal företag	Antal arbetsställen	Antal sysselsatta
Alla arbetsställen	391 674	488 973	4 095 047
Näringslivet	356 443	406 097	2 608 554
Fasta arbetsställen i näringslivet	356 097	390 655	2 537 428
Fasta arbetsställen i näringslivet med branschkod	343 926	378 483	2 522 568
I urvalet	32 396	65 976	1 897 443

Anm.: Med företag menas antalet organisationsnummer, eftersom tex. offentliga arbetsställen inkluderas.

Källor: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), Företagens och arbetsställets dynamik (FAD), SCB och egna beräkningar.

Variablerna i modellen är valda för att beskriva företaget och arbetsstället, regionen och branschen. De använda variablerna beskrivs i tabell C2.

Tabell C2 Variabelbeskrivning

Neddraget	$1 \text{ om } \begin{cases} \frac{\text{Antalet sysselsatta 2004}}{\text{Antalet sysselsatta 2003}} < 0,7 \text{ och} \\ \text{Antalet sysselsatta 2003} - \text{Antalet sysselsatta 2004} > 4 \end{cases}$ 0 annars
Nedlagt ΔL	$1 \text{ om Antalet sysselsatta 2004} = 0, 0 \text{ annars}$ $\frac{\text{Antalet sysselsatta 2003} - \text{Antalet sysselsatta 2004}}{\text{Antalet sysselsatta 2003}}$
<i>Företagsvariabler</i>	
FV_syss	Förädlingsvärde i företaget enligt FEK 2003 / antalet sysselsatta i företaget enligt RAMS. Miljoner kronor
Anl_syss	Anläggningstillgångar (Byggnader och Maskiner) enligt balansräkningsposter i FEK 2003/antalet sysselsatta i företaget enligt RAMS. Miljoner kr
IntF	1 om företaget är en del av en internationell koncern 2003, 0 annars.
Neddraget	$1 \text{ om } \begin{cases} \frac{\text{Antalet sysselsatta i företaget 2004}}{\text{Antalet sysselsatta i företaget 2003}} < 0,7 \text{ och} \\ \text{Antalet sysselsatta i företaget 2003} - \text{Antalet sysselsatta i företaget 2004} > 4 \end{cases}$ 0 annars
<i>Arbetsställevariabler</i>	
Ahskill_ast	Antalet sysselsatta med eftergymnasial utbildning / totala antalet sysselsatta på arbetsstället 2003
Alskill_ast	Antalet sysselsatta med förgymnasial utbildning / totala antalet sysselsatta på arbetsstället 2003
Anst	Antal sysselsatta på arbetsstället 2003
Ungt_ast	1 om arbetsställets startår enligt FAD > 2000, 0 annars.
Ombildat	1 om arbetsstället nyskapat genom uppdelning/sammanslagning enligt FAD 2002, 0 annars
Neddraget0203	$1 \text{ om } \begin{cases} \frac{\text{Antalet sysselsatta 2003}}{\text{Antalet sysselsatta 2002}} < 0,9, 0 \text{ annars} \end{cases}$
<i>Regionvariabler (kommunnivå)</i>	
Popden	Befolkningstäthet på kommunnivå 2003 (inv/km ²)
Flyttnetto	Flyttnetto (% av befolkning) på kommunnivå (2002/2003)
Obalans	Andelen öppet arbetslösa och andelen i konjunkturberoende arbetsmarknadsprogram i procent av arbetskraften på kommunnivå (2003)
Storstad	1 om kommunen i storstadsregion enligt NUTEKs regionindelning, 0 annars
smareg	1 om kommunen i mindre regioncentrum eller småregion enligt NUTEKs regionindelning, 0 annars
<i>Konkurrensvariabler</i>	<i>Avser branschnivå och beskrivs i appendix B</i>

Källa: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik RAMS, Företagens och Arbetsställets dynamik, FAD, Företagens ekonomi FEK, Befolkningsstatistik, Nationalräkenskaper, SCB. Internationella företag, ITPS, egen sammanställning.

C2 Estimerad modell

Sannolikheten att observera en neddragning vid arbetsställe i vid tidpunkt t beror på faktorer internt på företaget och arbetsstället, faktorer som rör regionen och konkurrensförhållanden i branschen, inklusive konjunkturförhållanden som påverkar den totala efterfrågan. Alla neddragningar som uppfyller villkoret för en neddragning betraktas som likvärdiga, så en neddragning är en minskning i arbetsstyrkan mellan 2003 och 2004 med *minst* 30 procent av arbetsstyrkan, och *minst* 5 personer. Sannolikheten för att ett arbetsställe gör en neddragning skattas med en binär logit. Den beroende variabeln är *Neddraget* för arbetsstället är

$$\text{Neddraget} = 1 \text{ om } \left\{ \begin{array}{l} \frac{\text{Antalet sysselsatta 2004}}{\text{Antalet sysselsatta 2003}} < 0,7 \text{ och} \\ \text{Antalet sysselsatta 2003} \\ - \text{Antalet sysselsatta 2004} > 4 \end{array} \right.$$

Neddraget = 0 Annars

Sannolikheten att observera en neddragning vid arbetsställe i :

$$P(\text{neddraget} = 1) = \frac{\exp(\mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta})}{1 + \exp(\mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta})}$$

För dummyvariabler (som tar värdet 1 om företaget har egenskapen, och värdet 0 annars) är tolkningen av estimatet av parametern en oddskvot – $\exp(\beta)$ anger hur en uppskattning av hur mycket högre eller lägre sannolikhet det är att observera utfallet (i detta fall en neddragning) för ett företag eller arbetsställe som besitter egenskapen, jämfört med ett företag eller arbetsställe som inte besitter egenskapen. För kontinuerliga variabler är tolkningen av parameterestimaten inte lika rättfram. Inverkan på

sannolikheten att observera utfallet en neddragning är olika vid olika värden på den oberoende variabeln. För dessa presenteras marginaleffekter vid den oberoende variabelns genomsnitt.

Neddragningens storlek skattas med en OLS för företag som gjort en neddragning (neddragning=1).

$$\ln \Delta L_i = \alpha + \mathbf{x}_i \beta$$

C2.1 Regressionsresultat: sannolikhet för neddragning

Tabell C3 Regressionsresultat. Binär logit, Beroende variabel är *Neddraget*.

	Variabel	Enarbets- ställe företag	Flerarbets- ställe företag ²	
Arbetsstället	Andel med eftergymnasial utbildning 2003	-0,005	+0,005	
	Andel med förgymnasial utbildning 2003	-0,007	+0,047	*
	Arbetsställets yngre än 3 år *	+0,064	+0,091	*
	Arbetsställets storlek (antal sysselsatta) 2003	-0,000	-0,000	*
	Neddragning 2002/2003*	+0,011	-0,004	*
	Arbetsstället ombildats 2001/2003*	+0,024	+0,018	*
Företaget	Internationellt företag*	+0,021	+0,032	*
	Förädlingsvärde per sysselsatt	-0,015	-0,002	*
	Anläggningstillgångar per sysselsatt	+0,000	+0,000	
	Företaget neddraget *	na	+0,451	*
Regionen	Befolkningstäthet	+0,000	+0,000	*
	Flyttnetto	-0,004	-0,005	
	Obalans	+0,002	+0,001	
	Arbetsställe i storstadsregion*	+0,005	+0,012	*
	Arbetsställe i mindre regioncentrum / småregion*	+0,001	-0,002	
Bransch ¹	Herfindahlindex	-0,079	+0,078	
	Andelen sysselsatta på små företag	-0,127	-0,120	*
	Andelen sysselsatta i nya företag	+0,461	+0,091	*
	Kapitalintensitet per sysselsatt	+0,002	-0,001	*
	Andelen sysselsatta med eftergymnasial utbildning	-0,002	+0,037	
	Total sysselsättningsförändring 1993/2003	+0,009	+0,006	
Internatio- nalisering	Handelskvot 2003	-0,007	-0,068	*
	Förändring i handelskvot 1993/2003	-0,015	+0,011	*
	Andelen sysselsatta i internationella företag 2003	-0,074	-0,053	*
	Förändring i andelen sysselsatta i internationella företag 1993/2003	-0,001	-0,001	*
	n	26 590	34 023	
	Log Likelihood	-6 894,489	-10 584,6	
	LR χ^2 (30)	675,65	1351,56	

¹ Med bransch avses arbetsställets sni på 2-siffrarsnivå.² Standardfel för skattningarna på flerarbetsställe företag är korrigerade för kluster kring företagsenheter.

* Variabeln är en dummyvariabel, och presenterade estimat är oddskvot.

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna bearbetningar.

*Hypotestest***Tabell C4 Globaliseringens inverkan på sannolikheten för att ett arbetsställe gör en neddragning: Hypotestest**

Nollhypotes	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
Öppenhet ingen inverkan $HP=\Delta HP=INT=\Delta INT=0$	H_0 förkastas, $\chi^2(4)=35,43$	H_0 förkastas, $\chi^2(4)=42,18$
Globaliserings nivån ingen inverkan $HP=INT=0$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=21,75$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=38,33$
Globaliseringens förändring har ingen inverkan $\Delta HP=\Delta INT=0$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=27,92$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=14,82$
Handel ingen inverkan $HP=\Delta HP=0$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=12,49$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=10,84$
Internationellt ägande ingen inverkan $INT=\Delta INT=0$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=22,34$	H_0 förkastas, $\chi^2(2)=9,70$
Handels totala inverkan summerar till 0 $HP+\Delta HP=0$	H_0 förkastas ej, $t(n-1)=-1,65$	H_0 förkastas, $t(n-1)=-2,17$
Internationellt ägandes totala inverkan =0 $INT+\Delta INT=0$	$t(n-1)=-3,00$	H_0 förkastas ej, $t(n-1)=-1,34$

Källor: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna bearbetningar.

C 2.2 Regressionsresultat: neddragningens storlek

Tabell C5 Regressionsresultat: OLS, beroende variabler är $\ln(\Delta L)$

	Enarbetsställe företag (1)	Flerarbetsställe företag (2)
ahskill_ast	-0,010	+0,034 *
alskill_ast	-0,001	+0,015
ungftg	+0,220 *	+0,234 *
Anst1	-0,001 *	-0,000
Neddraget0203	-0,057 *	-0,040 *
Ombildat	-0,024	-0,130 *
intF	-0,010	+0,008
FV_syss	+0,012	+0,005
Anl_syss	+0,000	+0,000
ned_ftg		+0,030 *
Popden	-0,000	-0,000
flyttnetto	-0,007	+0,006
Obalans	-0,002	+0,005
Storstad	+0,030	-0,001
Smareg	+0,003	+0,003
Hindex	-0,255	+0,253
Asma50	-0,120	+0,164
Anyas	-0,262	+0,230
Kapint	+0,001	+0,003
Ahskill	+0,109	-0,014
Δ syss	-0,041	-0,004
hp03	-0,083	+0,096
Δ hp	+0,003	-0,012
Int03	-0,077	+0,126
Δ int	-0,001	+0,002 *
_cons	-0,272	-0,432 *
n	2 054	4 021
R2	6%	12%

Anm.: Kolumn (1) och (3) avser neddragningar (som de definieras i bilagan), kolumn (2) och (4) samtliga minskningar i sysselsättning på arbetsstället Standardfel för skattningarna på flerarbetsställe företag är korrigerade för kluster kring företagsenheter.

Källor: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna bearbetningar

*Hypotestest – storlek***Tabell C6 Globaliseringens inverkan på neddragningens storlek – Hypotestest**

Nollhypotes H_0	Enarbetsställe företag	Flerarbetsställe företag
Öppenhet ingen inverkan $HP = \Delta HP = INT = \Delta INT = 0$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 0,93$	H_0 förkastas $F(4, n) = 3,14$
Globaliserings nivån ingen inverkan $HP = INT = 0$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 1,8$	H_0 förkastas $F(4, n) = 4,39$
Globaliseringens förändring har ingen inverkan $\Delta HP = \Delta INT = 0$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 1,03$	H_0 förkastas $F(4, n) = 4,13$
Handel ingen inverkan $HP = \Delta HP = 0$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 0,44$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 2,66$
Internationellt ägande ingen inverkan $INT = \Delta INT = 0$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 0,98$	H_0 förkastas ej $F(4, n) = 2,74$
Handels totala inverkan summerar till 0 $HP + \Delta HP = 0$	H_0 förkastas ej $t(n-1) = -0,92$	H_0 förkastas ej $t(n-1) = 1,52$
Inverkan av internationellt ägande summerar till 0 $INT + \Delta INT = 0$	H_0 förkastas ej $t(n-1) = -0,47$	H_0 förkastas ej $t(n-1) = 1,50$

Källa: RAMS, FAD, FEK, SCB. Internationella företag, ITPS (Se Appendix C.1), egna bearbetningar.

Appendix D Regressionsmodell

kapitel 6

D1 Data

I kapitel 6 studeras de individer som var anställda på de arbetsställen som studerades 2005. För identifikation av vilka arbetsställen som ingår, se Appendix C.1. Urvalet består av de anställda vid de arbetsställen som studeras i kapitel 5 som varit bosatta i Sverige under hela perioden mellan 2001 och 2005. Urvalet omfattar 1 721 252 personer, fördelade på 65 976 arbetsställen, fördelade på 32 396 företag. Urvalet omfattar ca två tredjedelar av de sysselsatta i näringslivet 2003. Av dessa arbetade 146 365 personer, drygt 8 procent, på arbetsställen som gjorde neddragningar, som de definieras i kapitel 5. Av dessa är ca 54 procent friställda, dvs. år 2004 inte sysselsatta vid det företag som gjort en neddragning vid det arbetsställe där individen arbetade 2003.

Individuppgifter avseende kön och födelseland hämtas från Registret över totalbefolkningen (SCB) och övriga uppgifter hämtas från LOUISE (SCB) varje år 2001-2005. För en beskrivning av LOUISE, se SCB [2005]. Deskriptiv statistik för urvalet och jämförelser med befolkningen och gruppen sysselsatta (inklusive offentlig sektor och rörlig arbetskraft) presenteras i tabell D1.

Tabell D1 **Deskriptiv statistik.** **Medelvärden för**
befolkningen, sysselsatta och sysselsatta i
näringslivet (urval) 2003

	Befolkningen 20 – 60 år	Sysselsatta 20 – 60 år	Sysselsatta i näringslivet (urval)
Ålder	40.5	41.2	39.8
Andel kvinnor	49 %	48 %	36 %
Andel utlandsfödda	15 %	11 %	11 %
Andel med förgymnasial utbildning	18 %	14 %	16 %
Andel med gymnasial utbildning	50 %	51 %	56 %
Andel med eftergymnasial utbildning	33 %	34 %	27 %
Andelen sysselsatta	77 %	100 %	100 %
Andelen bosatta i storstadsregion	48%	48%	52%
Andelen bosatta i större regioncentra	37%	37%	35%
Andelen bosatta i övriga regioner	14%	15%	13%
Löneinkomst 2003 (kr)		235 332	271 318
<i>N</i>	4 895 135	3 764 897	1 721 252

Källa: LOUISE, SCB, egna beräkningar.

Den grupp som studeras i detta kapitel är alltså inte representativ för befolkningen eller ens samtliga sysselsatta – gruppen är yngre, andelen kvinnor och andelen utlandsfödda är lägre i denna grupp än för befolkningen som helhet. Dessa skillnader speglar skillnader mellan de som är sysselsatta i näringslivet och övriga befolkningen. Eftersom sammansättningen av offentligt anställda är annorlunda – till exempel med fler kvinnor och en högre genomsnittlig utbildningsnivå – bör man vara försiktig med att generalisera resultaten från en grupp till en annan, utan att ta hänsyn till skillnaderna i grupsammansättning.

Andelen kvinnor är lägre än i befolkningen som helhet, eftersom kvinnor i högre utsträckning är sysselsatta i offentlig sektor. Andelen utlandsfödda är även den lägre än i befolkningen, eftersom sysselsättningsgraden är lägre bland utlandsfödda än bland svenskfödda. Detta kan bero på arbetslöshet, eller andra orsaker att personen inte befinner sig i arbetskraften. Andelen med gymnasial utbildning är högre än bland samtliga sysselsatta, medan andelen med eftergymnasial utbildning är lägre än bland befolkningen och bland samtliga sysselsatta. Personer med eftergymnasial utbildning är i högre utsträckning anställda inom offentlig sektor. Andelen bosatta i storstadsregioner är också något högre än för

befolkningen och de sysselsatta som helhet. Löneinkomsten är drygt 15 procent högre i den studerade gruppen jämfört med samtliga sysselsatta. Eftersom mikroföretag – företag med mindre än 10 sysselsatta – utesluts från diskussionen är fördelningen av den studerade gruppen med avseende på arbetsställets bransch är också något annorlunda än i kapitel 4, vilket diskuteras i kapitel 5. Framst är det arbetsställen inom primära näringar som försvinner.

D2 Variabler

Tabell D2 Variabelbeskrivning

Variabel	Beskrivning
Kvinna	1 om individen är kvinna, 0 annars
Utlandsfödd	1 om individen inte är född i Sverige, 0 annars
Förgymnasial utbildning	1 om individens högsta utbildning är förgymnasial <=10 år, 0 annars
Gymnasial utbildning	1 om individens högsta utbildning är gymnasial, 0 annars
Eftergymnasial utbildning	1 om individens högsta utbildning är eftergymnasial, 0 annars. Ingen begränsning avseende studietid.
Arbetslös yyy	1 om individen erhållit understöd från Akassa år yyy, 0 annars
Sysselsatt yyyy	1 om individen var sysselsatt i november år yyyy, 0 annars.
Ej Sysselsatt yyyy	1 om individen var inte var sysselsatt i november år yyyy, 0 annars.
Bor i småregion	1 om individen är bosatt i mindre regioncentra eller småregion enligt Nuteks regionklassificering, 0 annars
Bor i storstad	1 om individen är bosatt i storstadsregion enligt NUTEKS regionklassificering, 0 annars
Arbetsinkomst	Inkomst från förvärvsarbete och arbetsrelaterade transfereringar, 100-tals kronor
Ålder	Ålder 2003 (2003 – födelseår).
Antal arbetslöshetsdagar yyy	Antal dagar inskriven på arbetsförmedlingen i öppen arbetslöshet under kalenderåret yyyy
Nedtyp AST	Neddragningsstatus på arbetsstället där individen var sysselsatt i november 2003, (1) neddraget = arbetsstyrkan har minskat med minst 30 procent och minst 5 personer (2) nedlagt = arbetsstyrkan har minskat med 100 procent och minst 5 personer ej neddraget = övrigt arbetsställe (0) Ej neddraget = Övrigt arbetsställe
Nedtyp FTG	Neddragningsstatus på företaget där individen var sysselsatt i november 2003, (1) neddraget = arbetsstyrkan har minskat med minst 30 procent och minst 5 personer (2) nedlagt = arbetsstyrkan har minskat med 100 procent och minst 5 personer (0) ej neddraget = övrigt företag
Bytt0304	(0) Kvar på arbetsstället = Företaget och arbetsstället vid vilket individen är detsamma 2003 och 2004. (1) Bytt arbetsställe = Företaget vid vilket individen är anställd är detsamma, men arbetsstället inte detsamma 2003 som 2004. (2) Bytt företag = Företaget vid vilket individen är anställd är inte samma (enligt FAD-kriterier) 2003 och 2004 (9) Ej sysselsatt

Anm: Individen kan vara kvar på nedlagda arbetsställen och företag i den mån företaget eller arbetsstället är nytt genom uppdelning eller sammanslagning. Individerna är då kvarvarande, men organisationen har förändrats. *Källor: LOUISE, RAMS, FAD, SCB, egen sammanställning.*

D3 Sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning

Sannolikheten att observera om en individ arbetar på ett arbetsställe som gör en neddragning är gjord som en multinominell logit. Utfallsvariabeln är *nedtyp_ast*

Nedtyp_ast =

$$\begin{cases} 0 \text{ om arbetsstället inte gjort en neddragning} \\ 1 \text{ om arbetsstället gjort en neddragning, men inte nedläggning} \\ 2 \text{ om arbetsstället lagt ned verksamheten} \end{cases}$$

Sannolikheten att vara sysselsatt på ett arbetsställe som gör en neddragning antas bero på både individfaktorer och branschfaktorer, och sannolikheten att observera individen i kategori j skattas

$$P(N_i = J) = \frac{\exp(X_i\beta + Z_i\delta)}{1 + \sum_J \exp(X_i\beta + Z_i\delta)}$$

Där X_i är individkaraktäristika och Z är en vektor av dummyvariabler som indikerar inom vilken bransch individen arbetade 2003.²⁰⁴

²⁰⁴ Branscherna motsvarar i stort SNI på 2-siffrersnivå, men vissa branscher är sammanslagna.

D 3.1 Sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning.

I tabell D3 redovisas resultaten från en Multinominell logit, som ligger till grund för Tabell 6-2 och 6-3.

Tabell D3 Regressionsresultat. Multinominell Logit avseende sannolikheten att arbeta på ett arbetsställe som gör en neddragning

Variabel	Arbetsställe neddraget		Arbetsstället nedlagt	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot
Kvinna	0,022	3,01	0,050	4,43
Utlandsfödd	0,162	16,83	0,045	2,69
Förgymnasial utbildning	0,060	6,33	0,065	4,31
Eftergymnasial utbildning	-0,010	-1,22	-0,053	-4,11
Arbetslös 2002	0,143	11,93	0,213	11,42
Ej sysselsatt 2002	0,188	13,03	0,242	10,66
Bor i småregion	0,117	10,47	0,150	8,87
Bor i storstadsregion	0,276	36,54	0,057	4,8
Arbetsinkomst 2002	0,000	2,86	0,000	2,86
Ålder	-0,007	-3,07	-0,009	-2,43
Ålder i kvadrat	0,000	2,67	0,000	3,6
SNI 10-14	-1,754	-12,06	-2,328	-14,11
SNI 15	-0,267	-4,91	-1,256	-22,01
SNI 17-18	0,885	14,46	-1,856	-14,19
SNI 19	-0,581	-2,56	-0,211	-1,24
SNI 20	-0,508	-8,44	-1,823	-24,66
SNI 21	-0,978	-15,82	-4,291	-23,86
SNI 22	0,044	0,8	-0,978	-16,83
SNI 23	-1,074	-6,57	-1,292	-7,7
SNI 24	-0,091	-1,68	-2,043	-27,85
SNI 25	-0,170	-2,88	-1,863	-22,85
SNI 26	-0,109	-1,7	-1,990	-19,23
SNI 27	-0,830	-13,29	-3,629	-25,3
SNI 28	-0,209	-3,89	-1,723	-28,55
SNI 29	-0,497	-9,36	-1,308	-24,94
SNI 30	-1,773	-8,41	-1,140	-7,75
SNI 31-32	0,671	12,95	-1,122	-19,67
SNI 33	0,484	8,75	-0,859	-13,41
SNI 34	-1,601	-26,51	-2,026	-33,55
SNI 35	0,205	3,51	-2,100	-21,24
SNI 36	0,501	9,52	-0,527	-10,04

Variabel	Arbetsställe neddraget		Arbetsstället nedlagt	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot
SNI 37	-0,358	-2,22	-1,614	-6,12
SNI 40	0,337	6,05	-0,891	-14,27
SNI 41	-0,678	-3,48	-3,505	-4,94
SNI 45	0,493	9,77	-0,951	-19,24
SNI 50-52	-0,398	-7,93	-1,296	-27,54
SNI 55	0,212	4,05	-0,634	-12,3
SNI 60	0,665	13,09	-1,149	-21,79
SNI 61	-1,094	-7,42	-4,439	-6,26
SNI 62	0,086	1,03	-0,082	-0,98
SNI 63	0,197	3,7	-0,772	-14,25
SNI 64	0,110	2,1	0,110	2,3
SNI 65	-0,729	-12,8	-1,504	-25,06
SNI 66	-0,360	-5,75	-1,565	-19,57
SNI 67	1,004	16,84	0,648	10,99
SNI 70	0,061	1,1	-0,537	-9,66
SNI 71	0,756	11,46	-0,709	-7,5
SNI 72	0,786	15,41	-0,202	-4,09
SNI 73	-0,148	-2,19	-0,595	-8,25
SNI 74	0,662	13,25	-0,461	-9,81
SNI 80	0,964	16,37	-0,422	-5,77
SNI 85	0,817	16,14	-1,127	-21,48
SNI 90	-0,889	-9,52	-1,082	-11,66
SNI 91	-0,931	-4,38	-2,015	-5,96
SNI 92	-0,295	-5,06	-0,929	-15,23
SNI 93	0,624	9,28	-1,581	-12,06
Konstant	-2,919	-44,37	-2,747	-33,2
LogL	-561 243,54			
LR χ^2 (112)	49 621,5			

Källa: LOUISE, RAMS, FAD, SCB, egna bearbetningar.

I Tabell 6-2 presenteras den kvalitativa riktningen på inverkan av individfaktorer. I Tabell 6-3 räknas sannolikheten för olika grupper utifrån den kontrafaktiska grupptillhörigheten. Tabellvärdena besvarar frågan ”Om alla män vore kvinnor, men i övrigt observationsmässigt likadana som tidigare, hur skulle då fördelningen se ut?”.

D4 Sysselsättningsstatus efter neddragningen

Sannolikheten att observera en given sysselsättningsstatus för individen år 2004 modelleras med en binär logit. Den beroende variabeln är sysselsättningsstatus 2004 och 2005

$$\text{Sysselsatt 2004} = \begin{cases} 1 & \text{om individen är sysselsatt} \\ 0 & \text{annars} \end{cases}$$

Sannolikheten för individ i att vara sysselsatt skattas:

$$P(\text{Sysselsatt}_i = 1) = \frac{\exp(X_i\beta + Z_i\delta)}{1 + \exp(X_i\beta + Z_i\delta)}$$

Där X_i är individkaraktäristika och Z är en vektor av dummyvariabler som indikerar inom vilken bransch individen arbetade 2003.²⁰⁵

D 4.1 Sysselsättningsstatus 2004 och 2005

Regressionen som ligger till grund för Tabell 6-5 och Tabell 6-6 presenteras i

²⁰⁵ Branscherna motsvarar i stort SNI på 2-siffrersnivå, men vissa branscher är sammanslagna.

Tabell D4 Regressionsresultat. Binär logit. Beroende variabel är sysselsatt 2004 och sysselsatt 2005

Variabler	2004		2005	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot
Arbetsstället neddraget	-0,599	-34,08	-0,526	-34,65
Arbetsstället nedlagt	-0,819	-33,39	-0,607	-27,37
Företaget neddraget	-0,277	-14,18	-0,257	-15,06
Företaget nedlagt	-0,572	-17,29	-0,411	-13,25
Kvinna	-0,031	-3,76	-0,048	-7,04
Utlandsfödd	-0,407	-40,05	-0,479	-56,24
Förgymnasial utbildning	-0,097	-9,56	-0,102	-12,2
Eftergymnasial utbildning	-0,028	-2,9	0,079	9,52
Arbetslös 2002	-0,317	-29,31	-0,255	-26,26
Ej sysselsatt 2002	-0,024	-1,94	-0,084	-7,63
Bor i småregion	0,093	7,68	0,076	7,42
Bor i storstadsregion	-0,040	-4,77	-0,090	-12,69
Arbetsinkomst 2002	0,001	156,53	0,001	165,51
Ålder	0,191	81,46	0,239	121,2
Ålder i kvadrat	-0,002	-80,82	-0,003	-127,71
Referenskategori: SNI 01-09				
SNI 10-14	0,159	1,6	0,181	2,26
SNI 15	-0,222	-4,22	-0,267	-6,02
SNI 17	-0,201	-2,72	-0,218	-3,53
SNI 18	-0,366	-3,13	-0,481	-5,04
SNI 19	0,058	0,31	0,161	1,02
SNI 20	0,177	2,98	0,186	3,75
SNI 21	0,212	3,53	0,164	3,34
SNI 22	-0,119	-2,1	-0,134	-2,83
SNI 23	0,367	2,09	0,391	2,82
SNI 24	0,140	2,38	-0,050	-1,03
SNI 25	-0,128	-2,19	-0,248	-5,11
SNI 26	-0,123	-1,86	0,000	0,01
SNI 27	0,211	3,45	0,294	5,77
SNI 28	-0,070	-1,31	0,071	1,57
SNI 29	0,210	3,92	0,127	2,85
SNI 30	0,011	0,1	0,007	0,07
SNI 31-32	-0,613	-11,42	-0,672	-14,91
SNI 33	0,231	3,5	0,077	1,45
SNI 34	0,249	4,6	0,115	2,55
SNI 35	-0,089	-1,36	-0,086	-1,59
SNI 36	0,185	3,41	0,092	2,03
SNI 37	-0,058	-0,38	-0,166	-1,35
SNI 40	0,570	7,79	0,465	8
SNI 41	1,356	3,77	1,135	4,54
SNI 45	0,080	1,55	0,243	5,54
SNI 50-52	0,018	0,37	0,006	0,15
SNI 55	-0,357	-7	-0,361	-8,36
SNI 60	0,147	2,81	0,125	2,85
SNI 61	-0,165	-1,53	-0,218	-2,46
SNI 62	-0,117	-1,21	-0,639	-8,84

Variabler	2004		2005	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot
SNI 63	-0,039	-0,72	-0,032	-0,71
SNI 64	-0,200	-3,83	-0,258	-5,88
SNI 65	0,041	0,72	0,061	1,27
SNI 66	0,343	4,74	0,172	2,99
SNI 67	-0,269	-3,92	-0,315	-5,47
SNI 70	0,113	1,92	0,148	3,01
SNI 71	-0,030	-0,37	0,056	0,8
SNI 72	-0,547	-10,15	-0,545	-11,98
SNI 73	-0,290	-4,05	-0,229	-3,72
SNI 74	-0,331	-6,62	-0,333	-7,88
SNI 80	-0,269	-4,01	-0,198	-3,43
SNI 85	0,082	1,6	0,142	3,25
SNI 90	0,057	0,71	0,282	3,98
SNI 91	-0,374	-2,13	-0,179	-1,16
SNI 92	-0,336	-6,1	-0,261	-5,54
SNI 93	-0,323	-4,72	-0,387	-6,67
Konstant	-1,649	-25,74	-2,555	-47,03
LogL	-288 675,75		-384 838,05	
LR χ^2	94070,82		112916,4	

Källa: LOUISE, RAMS, FAD, SCB, egna bearbetningar.

D5 Omställningar – sysselsättningsstatus 2004

För individer som var sysselsatta i företag som gjort neddragningar mellan 2003 och 2004 studeras omställningen; det vill säga sannolikheten att stanna på företaget, byta företag eller att inte vara sysselsatt.

Den beroende variabeln är *bytt0304*

bytt0304 =

- 0 om individen är sysselsatt på samma arbetsställe
- 1 om individen är sysselsatt på annat arbetsställe i samma företag
- 2 om individen är sysselsatt på ett annat företag
- 9 om individen inte är sysselsatt

Sannolikheten att individ i i november 2004 har sysselsättningsstatus j modelleras

$$P(S_i = J) = \frac{\exp(X_i\beta + Z_i\delta)}{1 + \sum_J \exp(X_i\beta + Z_i\delta)}$$

Där X_i är individkaraktäristika och Z är en vektor av dummyvariabler som indikerar inom vilken bransch individen arbetade 2003.

D 5.1 Regressionsresultat

Tabell 6-7 baseras på regressionsresultatet i Tabell D5. Tabellvärden är uträknade för att besvara frågor som "Om alla män vore kvinnor, men i övrigt observationsmässigt likadana som tidigare, hur skulle då fördelningen se ut?".

**Tabell D5 Regressionsresultat. Multinominell Logit,
beroende variabel är omställningsstatus 2004**

	Byter arbetsställe inom samma företag		Byter företag		Ej sysselsatt	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot
kvinnor	0,044	2,35	-0,048	-3,02	0,0031	0,14
Utlandsfödd	0,019	0,77	-0,120	-5,55	0,3320	11,81
Förgymnasial utbildning	-0,056	-2,34	-0,042	-2,07	0,0938	3,43
Eftergymnasial utbildning	0,118	5,91	0,024	1,36	-0,0306	-1,16
Ålder	-0,003	-0,44	-0,033	-6,50	-0,1588	-23,43
Ålder i kvadrat	0,000	0,50	0,000	2,83	0,0020	23,58
Arbetsinkomst 2002	0,000	-0,88	0,000	0,86	-0,0005	-49,47
Ej sysselsatt 2002	-0,109	-2,53	0,171	4,97	0,1872	4,67
Arbetslös 2002	-0,054	-1,54	0,327	12,10	0,4444	13,34
Bor i småregion	-0,202	-6,66	-0,069	-3,00	-0,1297	-3,92
Bor i storstadsregion	0,379	19,40	-0,098	-6,02	-0,1044	-4,48
Referensbransch SNI 1-9						
SNI 10-14	-1,052	-3,38	-0,119	-0,43	-0,7403	-1,43
SNI 15	-1,886	-16,58	-0,463	-4,26	0,2046	1,32
SNI 17	-3,839	-16,30	-1,211	-9,24	-0,2641	-1,49
SNI 18	-44,604	0,00	0,002	0,01	0,3026	1,19
SNI 19	-44,178	0,00	-0,033	-0,10	0,9824	2,48
SNI 20	-1,693	-11,79	0,054	0,44	0,2605	1,48
SNI 21	-1,723	-8,01	1,147	7,59	0,3209	1,40
SNI 22	-2,233	-18,95	-0,298	-2,76	-0,2984	-1,84
SNI 23	-0,308	-1,07	-1,357	-3,36	-0,2175	-0,38
SNI 24	-1,620	-14,18	-0,094	-0,85	-0,5756	-3,17
SNI 25	-3,304	-17,26	-0,312	-2,65	0,0554	0,32
SNI 26	-1,606	-10,67	-0,272	-2,04	0,4242	2,28
SNI 27	-2,768	-13,29	-0,006	-0,04	-0,0612	-0,32
SNI 28	-3,506	-21,42	0,021	0,20	0,2857	1,84
SNI 29	-1,996	-18,27	-0,179	-1,71	-0,3911	-2,47
SNI 30-32	-1,204	-11,59	-0,166	-1,59	0,7747	5,13
SNI 33	-1,558	-14,38	-1,157	-10,33	-1,4506	-7,07
SNI 34	-0,431	-3,71	-0,939	-7,46	-0,1254	-0,70
SNI 35	-3,039	-20,18	-1,258	-10,64	-0,5012	-2,89
SNI 36	-0,654	-6,43	-1,149	-10,65	-0,6573	-4,27
SNI 37	-2,815	-5,63	-1,017	-3,20	-0,0384	-0,09
SNI 40	-1,140	-9,96	0,042	0,38	-0,8243	-4,27
SNI 41	-1,755	-4,21	-2,585	-4,11	-44,0352	0,00
SNI 45	-1,685	-16,90	-0,327	-3,25	-0,3911	-2,64
SNI 50-52	-1,450	-14,73	-0,307	-3,07	-0,1428	-0,98
SNI 55	-2,454	-21,27	0,028	0,27	0,2322	1,55

	Byter arbetsställe inom samma företag		Byter företag		Ej sysselsatt	
	BETA	t-kvot	BETA	t-kvot	t-kvot	BETA
SNI 60	-1,073	-10,69	-0,185	-1,82	-0,4766	-3,17
SNI 61	-45,582	0,00	-1,096	-3,48	0,1132	0,25
SNI 62	-0,923	-4,90	0,667	3,91	0,3107	1,12
SNI 63	-0,480	-4,51	-0,169	-1,55	0,0527	0,33
SNI 64	0,340	3,28	0,395	3,70	0,8571	5,63
SNI 65	-0,226	-1,82	0,758	6,10	0,8688	4,77
SNI 66	-0,129	-0,85	0,831	5,58	0,5719	2,59
SNI 67	-1,484	-11,90	0,350	3,00	0,1975	1,15
SNI 70	-0,936	-8,23	0,204	1,81	0,0749	0,45
SNI 71	-1,618	-10,98	-0,227	-1,70	-0,2166	-1,07
SNI 72	-1,520	-15,04	-0,005	-0,05	0,5213	3,46
SNI 73	-2,188	-11,91	0,759	5,51	0,6358	2,96
SNI 74	-1,781	-18,05	-0,024	-0,24	0,1946	1,34
SNI 80	-1,909	-15,40	-0,560	-4,81	-0,3055	-1,77
SNI 85	0,473	4,63	0,361	3,43	0,4217	2,77
SNI 90	-1,466	-7,74	-0,188	-1,13	-0,9848	-3,04
SNI 91	-2,889	-4,53	-1,230	-2,95	-0,2423	-0,40
SNI 92	-2,706	-17,54	-0,005	-0,05	0,5165	3,16
SNI 93	-1,542	-10,21	-0,927	-6,29	0,1391	0,75
Konstant	1,024	6,74	1,823	13,21	3,1968	16,74
LogL	-170540,9					
LR X ²	33394,8					

Källa: LOUISE, RAMS, FAD, SCB, egna bearbetningar.

Referenser

- Agarwal, R. & Gort, M. [1996], "The Evolution of Markets and Entry, Exit and Survival of Firms.", *Review of Economics and Statistics*, vol 78, sid 489 498.
- Agell, J. [2001], "En annorlunda guide till arbetsmarknadens institutioner", *Ekonomisk Debatt*, årgång 29, nr 3, sid 175 186.
- Andersson, J. & Arvidsson, G. [2006], "Företagens och arbetsställets dynamik", Stencil, SCB.
- Andersson, L. [2001], "Openness and total factor productivity", *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol 137, sid 690 651.
- Andersson, L., Gustafsson, O. & Lundberg, L. [2000], "Structural Change, Competition and Job Turnover in Swedish Manufacturing 1964–96", *Review of International Economics*, vol 8, sid 566 582.
- Andersson, L, Gustafsson, O. & Lundberg, L, [1999], "Structural Change, Competition And Job Turnover In The Swedish Manufacturing Industry" 1964 96, *Umeå Economic Studies 486*, Institutionen för nationalekonomi, Umeå universitet.
- Andersson, L. F. [2007], "Företagsdynamik och tillväxt", *ITPS Allmänna serie*, A 2006:016, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS), Östersund.
- Angrist, J. D., Imbens, G. W. & Rubin, D. B. [1996], "Identification of Causal Effects Using Instrumental Variables", *Journal of the American Statistical Association*, vol 91, sid 444 455.
- Angrist, J. D. & Krueger, A. B. [1999], "Empirical Strategies in Labor Economics", i Ashenfelter, O. & Card, D (red.), *Handbook of Labor Economics*, vol 3A, Elsevier, Amsterdam.
- Antelius, J. & Lundberg, L. [2003], "Competition, Market Structure and Job Turnover.", *Journal of Industry, Competition and Trade*, vol 3, sid 211 226.

- Ashenfelter, O. [1978], "Estimating the Effect of Training Programs on Earnings", *Review of Economics and Statistics*, vol 60, sid 47-57.
- Baldwin, J. R. [2000], "Innovation and Training in New Firms" *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, 2000123e, Statistics Canada, Analytical Studies Branch, Ottawa.
- Bandick, R. & Hansson, P. [2005], "Inward FDI and Demand for Skill in Sweden.", *FIEF Working Paper Series* 208, Fackföreningens institut för ekonomisk forskning (FIEF).
- Bassanini, A. & Duval, R. [2006], "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", *Social, Employment and Migration Working Papers* 35, OECD, Paris.
- Behrenz, L. [2001], "Who Gets the Job and Why? An Explorative Study of Employers' Recruitment Behavior", *Journal of Applied Economics*, vol IV, sid 255-278.
- Behrenz L. & Delander, L. [1996], Arbetsgivares rekryteringsbeteende en intervjuundersökning. I SOU 1996:34: *Aktiv arbetsmarknadspolitik*, Expertbilaga till Arbetsmarknadspolitiska kommitténs betänkande, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Belot, M., Boone, J. & van Ours, J. [2007], "Welfare-improving Employment Protection", *Economica*, vol 74, sid 381-396.
- Bertola, G. [2000], "Policy Choices and Interactions with Existing Instruments", *Making Work Pay, OECD Economic Studies*, vol 31, sid 185-198, OECD, Paris.
- Bingley, P., Eriksson, T., Werwatz, A. & Westergård-Hansen, N. [1999], "Beyond 'Manucentrism' – Some Fresh Facts about Job and Worker Flows.", *Working Paper 99 09*, Centre for Labour Market and Social Research, Århus universitet.
- Björklund, A., Edin, P-A., Holmlund, B. & Wadensjö, E. [2006], *Arbetsmarknaden*, tredje upplagan, SNS förlag, Stockholm.
- Boeri, T. [1999], "Enforcement of Employment Security Regulation, On-the-job Search and Unemployment Duration.", *European Economic Review*, vol 43, sid 65-89.
- Boeri, T. [1996], "Is Job Turnover Countercyclical?" *Journal of Labor Economics*, vol 14, sid 603-625.
- Boeri, T., Conde-Ruiz, J.I. & Galasso, V. [2003], "Protecting against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits.", *IZA Discussion Papers*, 834, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.

- Booth, A. & Zoega, G. [2003], "On the Welfare Implications of Firing Costs", *European Journal of Political Economy*, vol 19, sid 159 775.
- Bowen, H., Hollander, A. & Viaene, J.M. [1998], *Applied International Trade Analysis*, Macmillan, London.
- Bowlus A.J. & Vilhuber L. [2002], "Displaced Workers, Early Leavers, and Re-employment Wages", 10th International Conference on Panel Data, Berlin, July 5 6, 2002 C1 1, International Conferences on Panel Data.
- Brühlhart, M. [1993], "Marginal Intra-Industry Trade: Measurement and Relevance for the Pattern of Industrial Adjustments", *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol 130, sid 600 613.
- Bäckström, H. [2007], "Flexicurity på svenska, Omställningsavtalen och omställningssystemet på svensk arbetsmarknad", Stencil, ITPS, Östersund.
- Carneiro, A. & Portugal, P. [2006], "Earnings Losses of Displaced Workers: Evidence from a Matched Employer Employee Data Set", IZA Discussion Paper Series 2289, Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.
- Daley, G. [2003]: "Welfare Economics", i Rubin, J. (red), *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Marcel Dekker, New York.
- Davidson, C. & Matusz, S. [2000], "Globalization and Labour-market Adjustment: How Fast and at What Cost?", *Oxford Review of Economic Policy*, vol 16, sid 42 56.
- Davidsson, P., Lindmark, L. & Olofsson, C. [1994], "New Firm Formation and Regional Development in Sweden", *Regional Studies*, vol 28, sid 395 410.
- Davis, S. J. & Haltiwanger, J. [1999], "Gross Job Flows", i Ashenfelter, O.C. & Card, D. (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3B, Elsevier Science B.V., Amsterdam.
- Davis, S. J. & Haltiwanger, J. [1992], "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *Quarterly Journal of Economics*, vol 107, sid 819 863.
- Davis, S. J., Haltiwanger, C. & Schuh, S. [1998], *Job Creation and Destruction*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Dehejia, R. & Wahba, S. [2002], "Propensity Score-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies", *Review of Economics and Statistics*, vol 84, sid 151 161.

- Dehejia, R. & Wahba, S. [1999], "Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs", *Journal of the American Statistical Association*, vol 94, sid 1053 1062.
- Dustmann, C. & Meghir, C. [2005], "Wages, Experience and Seniority" *Review of Economic Studies*, vol 72, sid 77 108.
- Edin, P.A. [1989], "Individual Consequences of Plant Closures", *Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia*, vol 15, Uppsala universitet, Uppsala.
- Edvinsson, R. [2005], *Growth, Accumulation, Crisis: With New Macroeconomic Data for Sweden*. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.
- Eliason, M. [2005], "Individual and Family Consequences of Involuntary Job Loss", *Economic Studies* 144, doktorsavhandling, Institutionen för nationalekonomi, Göteborgs universitet.
- Eliason, M. & Storrie, D. [2006], "Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement," *Journal of Labor Economics*, vol 24, sid 831 856.
- Ericson, R. & Pakes, A. [1998], "Empirical Implications of Alternative Models of Firm Dynamics.", *Journal of Economic Theory* 79, s 1 45.
- Eriksson, S. & Lagerström, J. [2006], "Competition between Employed and Unemployed Job Applicants: Swedish Evidence.", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 108, sid 373–396.
- Fallick, B. C. [1996], "A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 50, sid 5 16.
- Farber, H. S. [1997], "The Changing Face of Job Loss in the United States: 1981 1995", *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, vol 1997, sid 55 142.
- Farber, H. S. [1993], "The Incidence and Costs of Job Loss: 1982 91", *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, vol 1993, sid 73 132.
- Forrester [2004] *Two-speed Europe: Why 1 Million Jobs Will Move Offshore*. Forrester Research, Inc, Cambridge, MA..
- Fredriksson, P. & Holmlund, B. [2006], "Optimal Unemployment Insurance Design: Time Limits, Monitoring or Workfare?" *International Tax and Public Finance*, vol 13, sid 565–585.

- Fredriksson, P. & Holmlund, B. [2004], "Hur ser en optimal arbetslöshetsförsäkring ut?" *Ekonomisk Debatt*, vol 32, sid 1 17.
- GAO [2005], *U.S. and India Data on Offshoring Show Significant Differences*, International Trade October 2005, Government Accountability Office, Washington D.C .
- Geerdsen, P, Högelund J & Larsen, M [2004], Lukning och indskränkning av virksomheder. Konsekvenser af globalisering, *Socialforskningsinstituttet* 04:20, Köpenhamn.
- Geroski, P. A. [1995], "What do we know about entry?," *International Journal of Industrial Organization*, vol 13, sid 421 440.
- Gibbons, R. & Katz, L. [1991], "Layoffs and Lemons", *Journal of Labor Economics*, vol 9, sid 351 380.
- Gómez-Salvador, R., Messina, J. & Vallanti, G [2004], "Gross Job Flows and Institutions in Europe", *Labour Economics*, vol 11, sid 469 485.
- Haltiwanger, J., Scarpetta, S. & Schweiger, H. [2006], "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations." *World Bank Policy Research Working Paper* 4070, Världsbanken, Washington D.C.
- Hamermesh, D. S. [1989], "What Do We Know About Worker Displacement in the United States?," *Industrial Relations*, vol 28, sid 51 59.
- Hansson, P. [2005], "Skill Upgrading and Production Transfer within Swedish Multinationals" *Scandinavian Journal of Economics*, vol 107, sid 673 692.
- Hansson, P., Karpaty, P., Lindvert, M., Lundberg, L., Poldahl, A. & Lihong, Y. [2007], "Svenskt näringsliv i en globaliserad värld. Effekter av internationaliseringen på produktivitet och sysselsättning." *ITPS allmänna serie*, A2007:004, Institutet för tillväxtpolitiska studier, (ITPS), Östersund.
- Hansson, P. & Lundin, N. [2004], "Exports as an Indicator on or Promoter of Successful Swedish Manufacturing Firms in the 1990s", *Review of World Economics*, vol 8, sid 533-555.
- Heckman, J. & Hotz, J. [1989], "Choosing Among Alternative Nonexperimental Methods for Estimating the Impact of Social Programs: The Case of Manpower Training", *Journal of the American Statistical Association*, vol 84, sid 862 874.
- Heckman, J., Ichimura, H., Smith, J. & Todd, P. [1998], "Characterizing Selection Bias Using Experimental Data", *Econometrica*, vol 66, sid 1017 1098.

- Heckman, J., LaLonde, R. & Smith, J. [1999], "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", i Ashenfelter, O. & Card, D (red.), *Handbook of Labor Economics*, vol 3A, Elsevier Science B.V., Amsterdam.
- Heckman, J. & Robb, R. [1985], "Alternative Methods for Evaluating the Impact of Interventions", i Heckman, J. & Singer, B. (red.), *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, Cambridge University Press, New York.
- Heckman, J. & Smith, J. [1999], "The Pre-Programme Earnings Dip and the Determinants of Participation in a Social Programme: Implications for Simple Programme Evaluation Strategies", *Economic Journal*, vol 109, sid 313 348.
- Hopenhayn, H. [1992], "Entry, Exit and Firm Dynamics in Long Run Equilibrium", *Econometrica*, vol 60, sid 1127 1150.
- Hopenhayn, H. & Rogerson, R. [1993], "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis", *Journal of Political Economy* vol 101, sid 915 938.
- Huttunen, K. [2005], "Empirical Studies on Labour Demand, Wages and Job Displacement", Doktorsavhandling, *Dissertationes Oeconomicae*, 102, Helsingfors universitet.
- Imbens, G. [2004], "Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review", *Review of Economics and Statistics*, vol 86, sid 4 29.
- IMF [2007], *World Economic Outlook, Spillovers and Cycles in the Global Economy*, International Monetary Fund, Washington, D.C.
- Israelsson, T., Strannefors, T. & Tydén, H. [2003], "Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten.", *Ura* 2003:1, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- ITPS, [2006], "Regionernas tillstånd 2006", *ITPS Allmänna serie A2006:014*, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS), Östersund.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J. & Sullivan, D. G. [1993a], "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review*, vol 83, sid 685 709.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J. & Sullivan, D. G. [1993b], *The Costs of Worker Dislocation*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.
- Jansen, M. & Lee, E. [2007], *Trade and Employment, Challenges for Policy Research*, ILO och WTO, Genève.

- Johnson, P. & Parker, S. [1996], "Spatial Variations in the Determinants and Effects of Firm Births and Deaths", *Regional Studies*, vol 30, sid 679 688.
- Jovanovic, B. [1979], "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, vol 87, sid 972 990.
- Jovanovic, B. [1982], "Selection and the Evolution of Industry", *Econometrica*, vol 50, sid 649 670.
- Jovanovic, B. & Tse, C. [2006], "Creative Destruction in Industries.", *NBER Working Paper Series*, 12520, Nation Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Kirkegaard, J. [2004], *Offshore Outsourcing – Much Ado About What?*, Institute for International Economics, Washington DC.
- Klein, M., Schuh, S. & Triest, R. [2003], *Job Creation, Job Destruction, and International Competition*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.
- Kletzer, L. G. [1998], "Job Displacement", *Journal of Economic Perspectives*, vol 12, sid 115 136.
- Kletzer, L. G. & Fairlie, R. W. [1999], "The Long-Term Costs of Job Displacement among Young Workers", stencil, Department of Economics, University of California.
- Kletzer, L. G. & Fairlie, R. W. [2003], "The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 56, sid 682 698.
- Klingvall, M. [1998], "Företagens rekryteringsmetoder – Hur arbetslösa får jobb" *Arbetsmarknads & Arbetsliv* Årg. 4, nr 4, sid 291 303.
- KOM [2007], "Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet.", *Meddelanden från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska och Sociala kommittén samt Regionkommittén* nr 359, Europeiska gemenskapernas kommission, Bryssel.
- Krantz O. & Schön L. [2007], *Swedish historical national accounts 1800 2000*, Almqvist & Wiksell International cop, Lund.
- Kuhn, P. J. [2002], *Losing Work, Moving on: International Perspectives on Worker Displacement*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.
- Kuhn, P. J. [1992], "Mandatory Notice", *Journal of Labor Economics* vol 10, sid 117 137.

- LaLonde, R. J. [1986], "Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data", *American Economic Review*, vol 76, sid 604-620.
- Lengerman, P. & Vilhuber, L. [2002], "Abandoning the Sinking Ship: The Composition of Worker Flows Prior to Displacement", *Technical Paper TP-2002-11*, LEHD program, US Census Bureau, US Department of Commerce, Washington, D.C.
- Lipsey, R.E [2006], "Measuring international trade in services", *National Bureau of Research, Working Paper 12271*, National Bureau of Research (NBER), Cambridge, MA.
- Lucas R.[1988], "On the mechanics of economic development", *Journal of Monetary Economics*, vol 22, sid 3-42.
- Lundberg, L. [2001], *Internationell handel och industristruktur*, 5e upplagan, Liber Förlag.
- Martin, S. [2002], *Advanced Industrial Economics*, 2a upplagan, Blackwell Publishing, Oxford.
- Mattila, L. & Strandell, A-C. [2006], "Att definiera och mäta flytt av produktion", *ITPS allmänna serie*, A2006:005, Institutet för tillväxtpolitiska studier, (ITPS), Östersund.
- Matusz, S. & Tarr, D. [1999], "Adjusting to trade policy reform.", *Policy Research Working Paper Series 2142*, Världsbanken, Washington DC.
- McGuckin, R. & Nguyen, S. [2001], "The impact of ownership changes: a view from labor markets", *International Journal of Industrial Organization*, vol 19, sid 739-762.
- Moretti, E. [2004], "Workers' Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Functions" *American Economic Review*, vol 94, sid 656-690.
- Mörtvik, R. & Rautio, K. [2007], "Medelklassen förlorar mest på globaliseringen", *Dagens nyheter*, 14 mars 2007.
- NUTEK [2006], *NUTEKS årsbok 2006*, Verket för näringslivsutveckling (NUTEK), Stockholm.
- OECD [2005], *OECD Handbook on Economic Globalisation Indicators*, OECD, Paris.
- OECD [2004], "Employment Protection and Labour Market Performance", *Employment Outlook 2003*, kapitel 2, OECD, Paris.
- OECD [2000], "Employment Protection and Labour Market Performance", *Employment Outlook 1999*, kapitel 2, OECD, Paris.

- Ohlsson, H. [1988], "Cost-Benefit Analysis of Labor Market Programs – Applied to a Temporary Program in Northern Sweden", *Umeå Economic Studies* 178, Doktorsavhandling, nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet.
- Ohlsson, H. & Storrie, D. [2006], "Friställd eller anställd? Strukturomvandling från individens perspektiv", *Ekonomisk debatt*, vol 34, nr 7, sid 5 19.
- Peneder, M. [2003], "Industrial Structure and Aggregate Growth.", *Structural Change and Economic Dynamics* 14, s 427 – 448.
- Pfann, G. & Hamermesh, D. [2001], "Two-Sided Learning, Labor Turnover and Worker Displacement" *IZA Discussion Papers* 308, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Pissarides, C. [2001], "Employment Protection.", *Labour Economics* vol 8, sid 131 159.
- Porter, M. [1979], "The Structure within Industries and Companies' Performance", *Review of Economics and Statistics*, vol 61, sid 214 227.
- Regeringens proposition 2006/07:89, *Ytterligare reformer inom arbetsmarknadspolitiken*, m.m.
- Ricardo, D. [1821], *On the Principles of Political Economy and Taxation*, tredje upplagan, *History of Economic Thought Books*, Archive for the History of Economic Thought, McMaster University, Ontario.
<http://socserv.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/ricardo/Principles.pdf>
- Riksbanken [2006]: *Direktinvesteringar 2005 – tillgångar och avkastning*, Sveriges Riksbank, Stockholm.
- Rosenbaum, P. [1984], "The Consequences of Adjustment for a Concomitant Variable That Has Been Affected by the Treatment", *Journal of the Royal Statistical Society A*, vol 147, sid 656 666.
- Rothstein, B. & Boräng, F. [2005], "Drags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden", i Rauhut, D. & Falkenhall, B. (red): *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, *ITPS Allmänna serie* A2005:016, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Rönmar, M. [2005], "Den svenska arbetsrätten i internationell belysning", i Rauhut, D. & Falkenhall, B (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, *ITPS Allmänna serie*, A2005:016, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.

- Salvanes, K. [1997], "Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 99, sid 315-333.
- Sen, Amartya [1979]: "Personal Utilities and Public Judgements: Or What's Wrong With Welfare Economics?", *Economic Journal*, vol 89, sid 537-558.
- SCB [2005], En longitudinell database kring utbildning, inkomst och sysselsättning (LOUISE) 1990–2002, *Bakgrundsfakta* 2005:1, Arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, SCB.
- Schuette, H. [1994], "Vintage Capital, Market Structure and Productivity in an Evolutionary Model of Industry Growth.", *Journal of Evolutionary Economics*, vol 4, sid 173-184.
- SFS 1997:238, Lagen om arbetslöshetsförsäkring.
- SFS 1982:80, Lagen om anställningsskydd.
- SFS 1974:13, Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder.
- Sibbmark, K. [2006], "Arbetsmarknadspolitisk översikt.", IFAU *Rapportserie*, 2006:13, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, (IFAU), Uppsala.
- Smith, J. & Todd, P. [2005], "Does Matching Overcome LaLonde's Critique of Nonexperimental Estimators?", *Journal of Econometrics*, vol 125, sid 305-353.
- Smith, S. [2006], *Labour Economics*, 2a upplagan, Routledge, London/New York.
- SOU 2007:35, Flyttning och pendling i Sverige, *Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008*, av Eliasson, K., Westerlund, O. & Åström, J., Fritzes, Stockholm.
- SOU 2007:95, Tjänster utan gränser? – Internationalisering av den offentliga sektorns tjänster, *Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2008*, av Statskontoret, Fritzes, Stockholm.
- Stevens, A. H. [1997], "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses", *Journal of Labor Economics*, vol 15, sid 165-188.
- Storrie, D. [1993], "The Anatomy of a Large Swedish Plant Closure", *Ekonomiska studier* 38, Doktorsavhandling, nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet, Göteborg.
- Strandell, A-C. [2007], "Handel, direktinvesteringar och tillväxt: trender och tendenser", *I TPS allmänna serie*, A2007:007, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS), Östersund.

- Svenska kommunförbundet [1996], AGF-KL. "Avgångsförmåner för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl", Sveriges kommuner och landsting, Stockholm, <http://kikaren.skl.se/artikeldokument.asp?C=1082&A=15540&FileID=159942&NAME=AGF%20DKL.pdf>.
- Topel, R.H. [1991], "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority." *Journal of Political Economy*, vol 99, sid 145-76.
- Tsionas, E. & Papadogonas, T. [2006], "Firm Exit and Technical Inefficiency", *Empirical Economics*, vol 31, sid 535 – 548.
- UN [2002], *Manual on Statistics of International Trade in Services*, United Nations, European Commission, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations Conference on Trade and Development och World Trade Organization, New York.
- UNCTAD [2007], *World Investment Report 2007*, Transnational Corporations, Extractive Industries, and Development, United Nations Conference on Trade and Development, Genève.
- Vandenbussche, H. & Konings, J. [1998], "Globalisation and the Effects of National Versus International Competition on the Labour Market: Theory and Evidence from Belgian Firm Level Data" *The World Economy*, vol 21, sid 1151–1177.
- Varian, H. [2003], *Intermediate Microeconomics. A Modern Approach*, 6e upplagan, Norton & Company, New York.
- Widerstedt, B. [1998], "Moving or Staying? Job Mobility as a Sorting Process.", *Umeå Economic Studies* 464, Doktorsavhandling, nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet.

Statistiska källor

- AMS, Arbetslöshetsstatistiken, olika årgångar.
- AMS, Arbetsmarknadsstatistik, olika årgångar
- IAF, Högsta dagpenning och ersättningsnivå i arbetslöshetsförsäkringen, olika årgångar.
- ITPS, Internationella företag, olika årgångar, mikrodata.
- SCB, Arbetskraftsundersökningarna, olika årgångar
- SCB, Företagens ekonomi, olika årgångar, mikrodata, egna uttag.
- SCB, Företagens och arbetsställets dynamik (FAD), olika årgångar, mikrodata, egna uttag

SCB, LOUISE (Longitudinell databas kring utbildning, inkomst och sysselsättning), olika årgångar, mikrodata, egna uttag.
 SCB, Lönestrukturstatistik, olika årgångar, inklusive egna uttag
 SCB, Nationalräkenskaperna, olika årgångar, inklusive specialuttag.
 SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, olika årgångar, mikrodata, egna uttag.
 WTO, International Trade Statistics 2006, World Trade Organisation, Genève.

Webbkällor

NUTEK [2007 07 05], "Företagarguiden, Avsluta en anställning av personliga skäl" <http://www.nutek.se/sb/d/918>, (2007 11 24).
 EURES [2007], "Europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet", <http://europa.eu.int/eures/>
 IAF, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, <http://www.iaf.se>

Fackförbundens hemsidor:

SACO-förbund	
Agrifack	http://www.agrifack.se
Akademikerförbundet SSR	http://www.akademssr.se
Civilekonomerna	http://www.civilekonomerna.se
DIK	http://www.dik.se
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	http://www.fsa.akademikerhuset.se
Jusek	http://www.jusek.se
Kyrkans Akademikerförbund, KyrkA	http://www.kyrka.se
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund	http://www.sjukgymnastforbundet.se
Lärarnas Riksförbund	http://www.lr.se
Naturvetareförbundet	http://www.naturvetareforbundet.se
Officersförbundet	http://www.officersforbundet.se
SACO-förbundet Trafik och Järnväg, TJ	http://www.trafikochjarnvag.se
SRAT	http://www.srat.se
Sveriges Arkitekter	http://www.arkitekt.se
Sveriges Farmaceutförbund	http://www.farmaceutforbundet.se
Sveriges Fartygsbefälsförening, SFBF	http://www.sfbf.se
Sveriges Ingenjörer	http://www.sverigesingenjorer.se
Sveriges Läkarförbund	http://www.lakarforbundet.se
Sveriges Psykologförbund	http://www.psykologforbundet.se
Sveriges Reservofficersförbund, SROF	http://www.srof.org
Sveriges Skolledarförbund	http://www.skolledarna.se
Sveriges Tandläkarförbund	http://www.tandlakarforbundet.se
Sveriges Universitetslärarförbund, SULF	http://www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund	http://www.svf.se
LO-förbund ; http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/547CDE32A3855B52C1256E4B0035BE41	
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	http://www.byggnads.se/
Svenska Elektrikerförbundet	http://www.sef.com/
Fastighetsanställdas Förbund	http://www.fastighets.se/
Grafiska Fackförbundet Mediafacket	http://www.gf.se/
Handelsanställdas Förbund	http://www.handels.se/
Hotell och Restaurang Facket	http://www.hrf.net/
Industrifacket Metall	http://www.ifmetall.se/
Svenska Kommunalarbetareförbundet	http://www.kommunal.se/
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet	http://www.livs.se/
Svenska Musikerförbundet	http://www.musikerforbundet.se/
Svenska Målareförbundet	http://www.malareforbundet.a.se/
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	http://www.pappers.se/
Seko Facket för Service och Kommunikation	http://www.seko.se/
Skogs- och Träfacket	http://www.skogstrafacket.org/
Svenska Transportarbetareförbundet	http://www.transport.se/
TCO Medlemsförbund http://www.tco.se/Templates/Page2_____674.aspx	
Fackförbundet ST	http://www.st.org
Farmaciförbundet	http://www.farmaciforbundet.se/
Finansförbundet	http://www.finansforbundet.se
FTF	http://www.ftf.org.se
Försvarsförbundet	http://www.forsvarsforbundet.se
HTF	http://www.htf.se
Journalistförbundet	http://www.sjf.se
Läraryrket förbundet	http://www.lararforbundet.se
Polisförbundet	http://www.polisforbundet.se
SFHL	http://www.sfhl.se
SIF	http://www.sif.se
SKTF	http://www.sktf.se
SLF	http://www.slf.a.se
Symf	http://www.symf.se
Teaterförbundet	http://www.teaterforbundet.se
TULL-KUST	http://www.tullkust.se

Bilagor till Långtidsutredningen 2008

Bilagor till Långtidsutredningen 2008 publiceras under 2007/2008.
För närmare information, se www.regeringen.se/finans/lu2008

Nr	Titel	Författare	Publicering
1	Sveriges ekonomi – utsikter till 2030 (<i>prel. titel</i>)	Martin Hill, Philip Löf & Thomas Pettersson, Finansdepartementet	2008
2	Plats för tillväxt?	Joakim Gullstrand, Lunds universitet och SLI & Cecilia Hammarlund, SLI	SOU 2007:25
3	Flyttning och pendling i Sverige	Kent Eliasson, ITPS och Umeå universitet Olle Westerlund & Johanna Åström, Umeå universitet	SOU 2007:35
4	Tjänster utan gränser? Internationalisering av offentliga sektorns tjänster	Statskontoret	SOU 2007:95
5	Finansiella sektorn bär frukt Analys av den finansiella sektorn ur ett svenskt perspektiv	Niclas Alsén, Finansdepartementet	SOU 2008:12
6	Timmar, kapital och teknologi – vad betyder mest? En analys av produktivitetens utvecklingen med hjälp av tillväxtbokföring	Konjunkturinstitutet	SOU 2008:14
7	Permanent förändring Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik	Institutet för tillväxtpolitiska studier	SOU 2008:21
8	Individens val av utbildning (<i>prel. titel</i>)	Nikolay Angelov och Per Johansson, Uppsala universitet och IFAU, Louise Kennerberg, IFAU	2008