

Småföretag, anställningsskydd och tillväxt

Kerstin Ahlberg



Anställningsskyddsregler som hinder för tillväxt

- Regler som försvårar företagens möjligheter att variera arbetskraftens storlek, t ex regler om tidsbegränsade anställningar
- Regler som försvårar företagens möjligheter att förfoga över arbetskraftens sammansättning, t ex regler om saklig grund och om turordning vid uppsägning

Var ligger hindren?

- I lagreglernas faktiska innebörd eller
- i arbetsgivarens uppfattning om vad lagreglerna innebär

Effekterna blir desamma men kanske inte lösningarna.

Ekonomisk forskning om anställningsskyddets effekter

- Handlar framför allt om sysselsättningseffekter
- Mycket få studier om effekter på produktiviteten
- Utgår från ”stränghetsindex” som inte tar hänsyn till eventuell kollektivavtalsreglering

Ekonomisk forskning om anställningsskyddets effekter

- Anställningsskyddsregler minskar variationerna i arbetslöshet och sysselsättning
- De skyddar existerande arbetstillfällen och minskar inflödet *till* arbetslöshet
- Samtidigt minskar de även utflödet *från* arbetslöshet – utom i Norden (OECD 2004)

Ekonomisk forskning om anställningsskyddets effekter

- Anställningsskyddsregler påverkar arbetsmarknaden för olika grupper olika.
- Män i yrkesverksam ålder gynnas.
- Unga, kvinnor och andra grupper med svagare anknytning till arbetsmarkanden missgynnas.

Ekonomisk forskning om anställningsskyddets effekter

- Oklart om anställningsskyddsregler påverkar den totala arbetslösheten eller sysselsättningen.
- Oklart om anställningsskyddsregler påverkar produktiviteten.
- Den ekonomiska forskningen förbigår frågan om varför man överhuvudtaget har regler om anställningsskydd.

Ekonomiska argument för regler om anställningsskydd

- Arbetstagarna försäkras mot alltför stora inkomstvariationer på grund av brister i arbetsmarknadens funktionssätt.
- Jobb som är olönsamma från arbetsgivarens synpunkt kan fortfarande generera inkomster för samhället.

Tidsbegränsade anställningar

- Reglerna är snåriga och komplicerade och det är svårt för arbetsgivaren att förutse rättsföljderna av ett felsteg.
- Reglerna fyller inte heller syftet att begränsa de tidsbegränsade anställningarna till undantagssituationer.

Uppsägning av personliga skäl

- Stort utrymme för att beakta de särskilda förhållandena i småföretag
- Ganska stort utrymme för att använda omorganisationer för att ”bli av med” anställda som inte kan sägas upp av personliga skäl
- Kunskapen om reglernas verkliga innebörd är låg

Turordningsreglerna

- Sist in - först ut gäller bara om arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer
- Arbetsgivaren avgör vilka kvalifikationer som krävs
- Tillräckliga kvalifikationer innefattar även personlig lämplighet

Turordningsreglerna

- Arbetsgivare med högst tio anställda får undanta två från turordningen.
- En samtidig omorganisation ger arbetsgivaren ytterligare en möjlighet att styra vilka arbetstagare som skall stanna och vilka som får gå.
- Om inget av ovanstående är tillräckligt kan arbetsgivaren och facket komma överens om avtalsturlista.

Turordningsreglerna i praktiken (Calleman 2000)

- Av 36 fall av driftsinskränkning
 - frångicks sist in-först ut på grund av bristande kvalifikationer i nio fall, d v s vid var fjärde driftsinskränkning
 - utnyttjades två-personsundantaget i två fall
 - slöts lokala avtal om undantag från sist in-först ut eller om flera turordningskretsar i häften av fallen
 - tillämpades sist in-först ut strikt endast i sju fall, d v s vid mindre än var femte driftsinskränkning

Sanktionsreglerna

- Vid tvist om en uppsägnings giltighet måste arbetsgivaren betala lön ända tills tvisten är avgjord – även om han vinner målet.
- Om arbetsgivaren förlorar utdöms ekonomiskt och ideellt skadestånd.
- Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen tillkommer ett schabloniserat skadestånd på upp till 48 månadslöner.
- Skadeståndsbedömningen tar inte hänsyn till arbetsgivarens uppsåt.

Rättspolitiska överväganden

- Undantag för småföretag?
- Ändrade regler om tidsbegränsade anställningar?
- Ändrad bedömning av vad som är saklig grund vid uppsägning av personliga skäl?
- Avskaffa turordningsreglerna?
- Nyansera sanktionsreglerna?