

PER GUNNAR EDEBALK
ESKIL WADENSJÖ*

Varsel, uppsägningar och avgångsvederlag

Arbetslösheten ökar snabbt bl a genom ett stort antal uppsägningar. Det är därför nu speciellt angeläget att inte bara granska arbetslöshetsförsäkringssystemet utan också de avtalsbestämda avgångsvederlagen. I denna artikel presenterar och diskuterar Per Gunnar Edebalk och Eskil Wadensjö detta system.

Kris på arbetsmarknaden

Arbetslösheten har på kort tid nått nivåer som tidigare inte förekommit under efterkrigstiden. Andelen i arbetsmarknadspolitiska åtgärder är högre än någonsin tidigare. Hög arbetslöshet ställer större krav än tidigare på arbetskraftens rörlighet. Det är viktigt att ersättningssystemen inte har en utformning som minskar incitamenten till rörlighet. Det är mycket angeläget att granska systemen för ersättning vid arbetslöshet. Det gäller såväl den passiva politiken – främst arbetslöshetsersättning – som den aktiva politiken. Syftet med denna artikel är att analysera framväxten och några effekter av avgångsvederlag som är en för många okänd del av den passiva arbetsmarknadspolitiken. Avgångsvederlagen är av speciellt intresse i nuvarande arbetsmarknadsläge med ett stort antal varsel om uppsägningar av vilka många kommer att resultera i uppsägningar under det närmaste halvåret. Vi har valt att koncentrera oss

på avgångsvederlagen för arbetare. Avgångsbidragsförsäkringen (AGB-försäkringen) är reglerad genom avtal mellan LO och SAF. Ett liknande arrangemang, dock ej i försäkringsform, finns på tjänstemannasidan benämnd avgångsersättning (AGE).

Närmare 146 000 personer berördes av varsel om uppsägningar år 1991 vilket kan jämföras med 20 000 under högkonjunkturåret 1989 och 63 000 under 1981 – det tidigare rekordåret. Antalet varslade personer fortsätter att öka. Under 1992 var antalet 185 000, dvs 27 procent fler än under 1991. Det är viktigt att komma ihåg att "varsel om uppsägning" och "uppsägning" inte är samma sak. Dels resulterar inte alla varsel i uppsägningar, dels finns det en tidsfördröjning mellan varsel och uppsägningar. Anställda har en uppsägningstid som varierar efter bl a ålder. Den stora uppgången i varsel under 1992 har alltså till betydande del ännu inte resulterat i uppsägningar.¹

*Docent PER GUNNAR EDEBALK är verksam vid Socialhögskolan, Lunds universitet.
Professor ESKIL WADENSJÖ är verksam vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet.*

* Vi är tacksamma för de synpunkter vi fått från Johnny Zetterberg på en tidigare version.

¹ Under lågkonjunkturen i början av 1980-talet kulminerade antalet varsel två år tidigare än arbetslösheten gjorde det.

AGB-försäkringens framväxt och utformning²

Frågan om centralt reglerade avgångsvederlag diskuterades för första gången på 1961 års LO-kongress sedan Textilarbetsreförbundet lagt fram en motion om att LO och SAF borde ingå en överenskommelse om avgångsvederlag. Att just textilarbetarna tog initiativet kan förklaras av den snabba strukturomvandlingen inom textilindustrin under 1950-talet. Antalet textilarbetare hade minskat från 53 000 till 35 000 och den medelålders och äldre arbetskraften var speciellt drabbad. I vissa fall hade företagen frivilligt lämnat avgångsvederlag och under slutet av 1950-talet hade det vuxit fram en praxis som företagen följde då de utbetalade avgångsvederlag. Vid avtalsuppgörelsen i början av år 1964 enades LO och SAF om att inrätta en fond för avgångsbidrag. Beloppen graderades efter den anställdes ålder. Endast de som blivit arbetslösa eller uppnått minst 62 års ålder kunde till att börja med få ersättning.

Vid mitten av 1960-talet aktualiserades frågan om avgångsbidrag skulle utgå oberoende av om uppsägningen ledde till arbetslöshet eller inte. Textilarbetsreförbundet menade att oberoende av arbetslöshet skulle kompensation utgå eftersom övergång till annat arbete kan leda till lägre inkomst och merkostnader. Genom 1966 års avtalsuppgörelse förändrades AGB-systemet i denna riktning. Bidragen utgår sedan dess som försäkringsbelopp och administreras av AFA (Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag).³

Avtalet mellan LO och SAF innebär att anslutningen till AGB-försäkringen är hög. Ungefär 170 000 företag hade vid utgången av 1991 avtal om AGB-försäkring medan antalet försäkrade personer var ca 1,3 miljoner. En stor del av de försäkrade uppfyller emellertid inte alla villkor för att erhålla avgångsbidrag vid en uppsägning. Villkoren för att erhålla avgångsbidrag har förändrats så att allt fler som sägs

upp blivit berättigade till avgångsbidrag. Minimikravet vad gäller anställningstid i företaget sänktes från tio till fem år 1969 och till tre år 1985. Åldersgränsen (tidigare summan av ålder och anställningstid) har också sänkts i etapper. För branscher där anställningen i regel avser ett visst tidsbegränsat arbete (vanligtvis byggnads-, anläggnings-, måleri- och sjöfartsbranscherna) gäller anställningstidsvillkoret inte företaget utan branschen. I branschfallet avses med förlust av arbete att personen inte längre kan beredas arbete inom branschen.

Sedan 1966 är avgångsbidraget uppdelat i ett A-belopp och ett B-belopp. Båda är skattepliktiga men t o m 1990 var B-beloppet skattefritt. För A-belopp ställs krav om viss minsta anställningstid (3 år) och viss ålder (40 år).⁴ För B-belopp krävs dessutom att individen varit arbetslös (minst tre månader) inom en viss tid efter uppsägningen.

A-beloppet, som är ett engångsbelopp, uppgår till 5 700 kronor plus 300 kronor för varje levnadsår i intervallet 40–54 år samt med 400 kronor för levnadsår från och med 55 år till och med 62 år.

B-beloppet "utges efter prövning av genom arbetslösheten uppkommande svårigheter". Normen är här 3 000 kronor för en tremånaders period. Maximalt belopp är 27 000 kronor (nio tremånadsperi-

² För en genomgång se Edebalk & Wadensjö [1980] och [1989].

³ AFA är ett försäkringsbolag som är till lika delar ägt av LO och SAF. Det inrättades ursprungligen för att handha tjänstegruppplivförsäkringen (TGL).

⁴ Under 1970–72 utbetalades AGB också till dem som av hälsoskäl fick lämna företaget och därvid uppfyllde kraven för fortidspensionering. (Se §38 i 1970–72 års försäkringsvillkor). Sedan 1977 har gällt att den som måste lämna sitt arbete av hälsoskäl (men ej fortidspensioneras eller blir långvarigt sjukskriven) kan få AGB (minimiåldern var 1977 60 år, därefter har den varit 50 år).

der); för den som fyllt 60 år kan beloppet ökas med ytterligare 12 000 kronor (ytterligare fyra tremånadsperioder).

Beräkningsmetoderna för A- och B-beloppen har förändrats markant sedan 1966. A-beloppet var ursprungligen relaterat till anställningsår i det företag som gjorde uppsägningen. Det ändrades till anställningsår i branschen och sedermera till anställningsår på den del av arbetsmarknaden där AGB-försäkring normalt tecknas. Från 1985 är A-beloppet endast relaterat till ålder. I praktiken har därmed A-beloppet gradvis blivit alltmer relaterat till ålder och allt mindre till anställningstid i företaget.

B-beloppet, som utges vid arbetslöshet, varierade däremot fram till 1973 endast med åldern. Åren 1973 till 1978 hade både ålder och arbetslöshetens varaktighet betydelse för B-beloppets storlek. Från och med 1978 varierar B-beloppet endast med arbetslöshetens varaktighet. Tid i arbetsmarknadsutbildning (men däremot inte tid i beredskapsarbete) jämföras med arbetslöshet.

Det reala värdet av avgångsbidragen har utvecklats oregelbundet. Då beloppen har fastställts nominellt för avtalsperioder så sjunker de reala beloppen under respektive avtalsperiod. Det finns också vissa andra intressanta utvecklingslinjer. A-beloppen ökade fram till mitten av 1970-talet men har sedan gradvis sjunkit i värde. Det gäller än mer B-beloppen för arbetslöshetsperioder om tre och sex månader. Nedgången har dock varit mindre för långa arbetslöshetsperioder. AGB-systemet har med dessa omläggningar kommit att omfatta allt fler medan beloppen per fall har kommit att sjunka. En förskjutning har skett mot en utformning som främst innebär ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen.

För dem som blir arbetslösa efter uppsägning kan arbetslöshetsförsäkringen och avgångsbidraget tillsammans ge en kompensation för förlorad arbetsinkomst som överstiger 100 procent. Allmänt gäl-

ler att kompensationskvoten är relativt hög vid en kortvarig arbetslöshet (A-beloppet är konstant) och att kvoten minskar efter hand som arbetslöshetstiden blir längre. Inkomstskattereformen som bla innebar att B-beloppet blir skattepliktigt har inneburit att kompensationsgraden minskat. Kompensationsgraden är dock fortfarande hög för dem som får ett nytt arbete innan perioden med B-belopp upphör.

Sedan 1979 finansieras AGB-försäkringen med en arbetsgivaravgift som är proportionell till lönesumman. Fram till och med år 1982 var den 0,1 procent av lönesumman. För 1983 och 1984 var avgiften 0,48 procent medan den för år 1985 sänktes till 0,3 och för 1986 till 0,2 procent. Från 1988 till och med 1992 uppgick den till 0,1 procent. Från 1993 uppgår avgiften till 0,17 procent. Det finns en viss fondering i systemet. De enhetliga avgifterna innebär en viss omfördelning från branscher med få uppsägningar till branscher med många uppsägningar.

Det nuvarande AGB-systemet kan sammanfattas på följande sätt: behörighet avgörs av anställningstid och ålder. För B-belopp krävs dessutom varaktig arbetslöshet. A-beloppets storlek varierar med ålder och B-beloppets med arbetslöshetstiden. B-beloppet är i denna utformning närmast ett tillskott till arbetslöshetsförsäkringen. Den andel av inkomsten som kompenseras vid arbetslöshet blir klart högre för dem som täcks av AGB-försäkringen. Den samlade kompensationen kommer för många att överskrida spärren om 90 procent av arbetsinkomsten som finns inom arbetslöshetsförsäkringen. Kostnaderna finansieras via en proportionell arbetsgivaravgift.

Ekonomisk analys av avgångsvederlag

Sedan mitten av 1970-talet har arbetsmarknadsteorin kommit att betona de långsiktiga bindningarna på arbetsmark-

naden. Anställningar är i regel av lång varaktighet och på olika sätt reglerade genom explicita och implicita kontrakt. Kontraktsteorin har fått stor betydelse för analysen av olika fenomen på arbetsmarknaden som lönestelhet, rörlighet och arbetslöshet.

Vid en förväntat långvarig anställning kan en investering i tex företagsutbildning bli lönsam för både företag och anställd. Lönestrukturen kan utformas så att såväl investeringskostnaden som avkastningen av investeringen delas mellan företaget och den anställda. Om anställningskontraktet i ett sådant fall bryts av en part leder det till förlust för den andra parten.

Det finns i en sådan situation motiv dels för företagen att söka efter medel som minskar antalet uppsägningar från de anställdas sida, dels för de anställda (med riskaversion) att försäkra sig mot förluster vid uppsägning. Ett medel som kan vara verksamt för båda dessa syften är avgångsvederlag vid uppsägning.

Arbetsgivarargument för avgångsbidrag

Varför har först enstaka arbetsgivare och därefter deras organisationer accepterat att betala avgångsbidrag respektive avgifter till en avgångsbidragsförsäkring? Enklast är att se försäkringsavgiften som en del av lönen. I stället för att höja lönerna med en viss procentsats går företagen med på att betala en viss försäkringsavgift till AGB-systemet. En förklaring är att AGB-systemet har varit skattemässigt gynnat. Det har därför legat i båda de avtalslutande parternas intresse att ta ut en del av lönen via AGB-försäkringen.

Det kan dock finnas andra skäl för företagen att föredra AGB-försäkringsavgiften jämfört med motsvarande belopp i lön, dvs att de har en betalningsvilja för AGB-försäkringen. Ett skäl till en sådan betalningsvilja skulle vara att lönen inte alltid överensstämmer med värdet av

marginalprodukten för varje individ och period utan att det i stället finns systematiska avvikelser. Lönen kan tex vara högre än värdet av marginalprodukten i ett inledande skede och sedan lägre. När någon person lämnar företaget medför det i så fall kostnader för företaget. Skillnaden mellan lönen och värdet av marginalprodukten kan förklaras dels av att företaget har kostnader för rekrytering och företagsspecifik utbildning, dels av att företaget agerar som försäkringsbolag och utjämnar inkomster mellan personer med olika produktivitet utveckling efter anställningen. Vi skall här behandla den företagsspecifika utbildningen men problemet är detsamma vid fallet med inkomstutjämnning mellan personer med olika produktivitet utveckling.⁵

Såväl rekryteringskostnaderna som den företagsspecifika utbildningen kan ses som investeringar i arbetskraft. Initialt innebär företagsspecifik utbildning kostnader för företaget men produktiviteten längre fram blir å andra sidan högre.⁶ Ett problem är hur investeringskostnaden och intäkterna av den ökade produktiviteten skall fördelas.

En lösning är att företaget helt svarar för investeringskostnaden vad gäller företagsspecifik utbildning och att lönerna såväl före som efter utbildningen överensstämmer med den externa marknadslönen. Det har för företaget den nackdelen att de anställdas incitament att stanna kvar i företaget är små. Endast de anställdas egna flyttningkostnader begränsar rörligheten. Företaget förlorar i många fall investeringen genom att de anställda flyttar. Om å andra sidan de anställda står för investeringskostnaden och kompenseras med värdet av produktionstillskottet av denna utbildning får de anställda en

⁵ Kahn [1985] behandlar det senare fallet.

⁶ För den generella teorin om företagsspecifika investeringar se Oi [1962] och Becker [1964].

osäker situation. De riskerar att helt förlora sin investering vid en uppsägning.

Troligen är det vanligast att såväl investeringskostnaden som avkastningen av den delas av företag och anställda, eller att investeringskostnaden visserligen betalas av företaget men att lönerna även i detta fall stiger med anställningstiden.⁷ De anställda ersätter företaget för investeringen genom lägre lön under åren närmast efter investeringen. De senioritetsbaserade lönerna gör att rörligheten minskar. Lönen varierar delvis men ej helt med värdet av de anställdas marginalprodukt.

Även med denna avtalskonstruktion förlorar företaget på att en person lämnar företaget. En sådan rörlighet kan orsakas av att den externa marknadslönen ökar så att den överstiger lönen i företaget men fortfarande är lägre än värdet av marginalprodukten om personen kvarstår i företaget.⁸

Ovanstående pekar på att det finns motiv för företagen att finna avtalskonstruktioner som gör att incitamenten att säga upp anställningskontrakt minskar.⁹ Anställningskontrakten kan med den regelstruktur vi har på arbetsmarknaden inte göras bindande. En i Storbritannien och USA vanlig metod för att minska rörligheten är företagspensioner som för att utfalla förutsätter att den anställde stannar kvar i företaget till pensionsåldern eller där pensionens storlek varierar med anställningstiden.¹⁰ Avgångsbidragsförsäkring där försäkringsskyddet upphör och inte omedelbart kan förnyas om man lämnar företaget är ett annat exempel på uppskjutna ersättningar.

Analysen ovan pekar på att individens lönestruktur i en anställning är sådan att lönen är större än värdet av marginalprodukten under den inledande anställningsfasen och under perioden i slutet av den yrkesverksamma tiden och att motsatsen gäller för den mellanliggande perioden.

När arbetskraften har företagsspecifik utbildning har arbetsgivare och arbetsta-

gare en situation som svarar mot bilateralt monopol. Endast de anställda har det företagsspecifika kunnandet och endast företaget efterfrågar det. En avgångsbidragsförsäkring, som gör det kostsammare att byta arbetsplats (genom förlusten av försäkringsskyddet), kan från arbetsgivarnas sida ses som en åtgärd som stärker varje företags ställning som monopsonist gentemot de anställda.

För att försäkringen skall vara rörlighetsdämpande är det viktigt att det krävs en viss kvalifikationstid och/eller att ersättningen är avhängig av anställningstidens längd. I annat fall uppnås inte den rörlighetsdämpande effekten.

Det är lätt att utvidga analysen till branschfallet. Det gäller i regel yrken med branschspecifik kunskap där företagen kollektivt står för utbildningen genom lärlingssystem (tidigare ofta en kvotering av larlingsplatserna). Den branschspecifika försäkringen gör det kostsammare att lämna branschen genom att försäkringsskyddet då bortfaller.

Ett arbetsgivarargument för avgångsbidragsförsäkring är alltså att den kan minska oönskad avgång från företaget. Ett annat argument är att den kan underlätta uppsägningar vid neddragning av verksamheten. Förhandlingen mellan företag och fackforening kan underlättas dels genom att beloppen är fastställda (och ej behöver förhandlas), dels genom att de, givet uppsägningen, innebär ett ekonomiskt bidrag.

Viktigare är kanske att AGB-försäk-

⁷ Collier & Knight [1986] analyserar det andra av dessa två fall. De menar dock att resultaten är desamma i båda fallen.

⁸ Se Kahn [1985].

⁹ Se Lazear [1990] för en mer generell analys av denna typ av lösningar.

¹⁰ Se Shah [1985] för en analys av effekterna av företagspensioner på rörligheten i England och Allen, Clark & McDermed [1988] för en undersökning av motsvarande effekter i USA.

ringen kan påverka sammansättningen av dem som sägs upp. Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) skall anställningstid bestämma turordningen vid uppsägning. Ju längre anställningstid desto säkrare ställning och vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Företag vill ofta avvika från dessa turordningsregler. Det är möjligt om fackföreningen godkänner det, då lagen är dispositiv i detta avseende. För att en sådan överenskommelse skall accepteras av fackföreningen måste de med lång anställningstid kompenseras, dvs i regel äldre personer. AGB-systemet är genom sina regler om behörighet och belopp konstruerat så att framför allt äldre som blir arbetslösa vid uppsägningen kompenseras.

Arbetstagarargument för avgångsbidrag

Kraven på avgångsbidrag har emellertid inte kommit från företagen utan från fackföreningarna. Det är lätt att se flera motiv till avgångsbidrag från deras sida. Vi skall här ta upp fyra motiv.

1) Vid företagsspecifik utbildning delar anställda och företag troligen oftast på såväl investeringskostnaden som avkastningen av denna. I en del fall kommer de anställda (och företagen) inte att få en avkastning som motsvarar investeringskostnaden genom att företaget minskar sin verksamhet eller läggs ner. Avgångsbidragsförsäkringen är i sådant fall en försäkring mot förlust av (avkastningen av) företagsspecifikt humankapital, dvs skillnaden mellan förväntad löneutveckling och lön utanför företaget. Argumentet går att direkt överföra till branschfallet. Förlusten gäller i detta fall avkastningen av det branschspecifika kunnandet.

Utbildningsinvesteringens storlek, dess depreciering och antalet år kvar till pensioneringen har betydelse för förlustens storlek. Värdet av investeringens avkastning påverkas också av arbetsmarknads-

läget, dvs av vilka alternativ som finns utanför företaget. Oavsett det allmänna arbetsmarknadsläget kan det vara svårare för en äldre än en yngre att börja om på ett nytt arbete. Det är oftare svårare att lära ett nytt arbete vid högre ålder.

Förekomsten av företagsspecifik utbildning talar för att förlusten vid uppsägning stiger med anställningsår, dock troligen i en avtagande takt. Merparten av investeringarna sker ofta under åren närmast efter anställningen. Med stigande ålder blir förlusten vid uppsägning i regel större per år men antalet förlustår minskar ju samtidigt med närhet till pensions-tidpunkten. Tillsammans anger dessa båda effekter hur förlusten varierar med åldern.

2) Ett annat motiv för avgångsbidrag är att lönen efter en tids anställning bara till viss del är relaterad till personens egen produktivitet. Personer med hög produktivitet blir "underbetalda", de med låg produktivitet "överbetalda". Företaget fungerar i detta avseende som en försäkring mot uppkomsten av låg arbetsförmåga.¹¹ Blir de uppsagda, t ex genom att företaget lägger ner verksamheten, förlorar de sitt inkomstskydd och de har svårt att få ett nytt arbete. De är "betingat arbetsföra".¹²

Om bla arbetsförmågan vid anställningens början bestämmer lönen och om nedsättningen av arbetsförmågan i betydande utsträckning är irreversibel, kan vi vänta oss att antalet betingat arbetsföra ökar med anställningstidens längd. Troligen inträffar denna typ av nedsättningar oftare vid högre än vid lägre ålder. I så fall stiger antalet betingat arbetsföra med ålder även givet anställningstidens längd. Avgångsbidragsförsäkringen ersätter vid uppsägning den försäkring mot inkomstbortfall vid nedsättning av arbetsförmå-

¹¹ Se t ex Burtless & Hausman [1982].

¹² Se t ex SOU 1977:89.

gan som den icke produktivetsrelaterade lönen utgör.

3) En uppsägning kan också leda till kostnader för att flytta och söka arbete m.m. Till viss del kan dessa kostnader tänkas öka med åldern och anställningstid. "Bundenheten" till viss ort ökar med åldern och med tiden på orten. Kunskapen om andra arbetsplatser är kanske mindre aktuell om man varit länge på en arbetsplats.

4) Slutligen kan det vid en uppsägning uppstå välfärdsförluster i form av icke-monetära kostnader. Sådana har karaktären av "sveda och värk" och kan exempelvis sammanhånga med upplösningen av tidigare kamratgrupper osv. Denna typ av förluster varierar troligen med anställningstidens längd och ålder.

Avgångsbidrag kan alltså från arbetstagarernas sida ses som en försäkring mot flera typer av förluster i samband med uppsägning: 1) förlust av avkastning på företagsspecifikt humankapital, 2) förlust av det inkomstskydd en anställning ger vid nedsättning av arbetsförmågan, 3) flyttnings- och sökkostnader och 4) icke-monetära kostnader.

A-beloppet kan ses som en kompensation för förluster som uppkommer oavsett arbetslöshet. Den uppsagde förlorar avkastning på företagsspecifika investeringar (1), får lägre lön av andra skäl (2) och åsamkas flyttnings- (3) eller icke-monetära kostnader (4). B-beloppet är däremot en kompensation för de extra kostnader som följer på arbetslöshet i form av inkomstbortfall (1 och 2). Efterhand har B-beloppet mer och mer blivit utformat som en förstärkning av arbetslöshetsersättningen.

Några arbetsmarknadseffekter av AGB-försäkringen

AGB-systemet kan påverka såväl arbetarnas som företagens beslut. Rörligheten

mellan arbetsplatser och arbetslöshetsstiderna kan förändras liksom konkurrensförhållandena mellan branscher och företag.

Beloppen i AGB-försäkringen är ganska små och storleken av effekterna är troligen också små. Effekternas riktning är dock intressant av två skäl. För det första verkar de gå i samma riktning som andra avtal och lagar, främst lagen om anställningsskydd. Framväxten av AGB-systemet kan ses som en del av en mer grundläggande förändring av den svenska arbetsmarknaden. För det andra har allt fler kommit att täckas av AGB-försäkringen. En del menar att avgångsbidragen bör få en större roll på bekostnad av arbetslöshetsförsäkringen.¹³ Frågan är vilka konsekvenser som detta skulle få på arbetskraftens rörlighet.

Förekomsten av avgångsbidrag kan påverka anställdas beslut att lämna eller att stanna kvar i ett företag. För avgångsbidrag krävs att man har varit anställd minst tre år i det företag som beslutar om att inskränka eller lägga ner driften. (I branscher där visstidsanställning dominerar är regeln fem år i samma bransch.) Det innebär att en person som lämnar ett företag för en ny anställning inte förrän tidigast om tre år har rätt till avgångsbidrag vid en uppsägning. Hade han i det tidigare företaget kvalificerat sig för rätt till avgångsbidrag så förlorar han alltså denna rätt under en treårsperiod och hade han kortare anställningstid än tre år i det tidigare företaget får han vänta längre tid än annars på att bli täckt av AGB-försäkringen.

AGB-systemet gör att det blir mindre attraktivt att lämna en anställning. AGB-systemet subventionerar uppsägningar jämfört med frivillig avgång. Det talar för att AGB-systemet kan ha minskat antalet frivilliga uppsägningar på arbetsmarknaden. Sänkningen av anställningstidskravet från tio till fem år 1969 och från fem till tre år 1985 kan ha minskat denna ef-

¹³ Se tex Björklund & Holmlund [1991].

fekt något. En anställd har lättare att bedöma ett företags stabilitet på tre års än på tio års sikt. Å andra sidan kan den förkortade kvalificeringstiden innebära ökade incitament för dem med kort anställningstid att stanna kvar.

Tydligast är denna påverkan på arbetskraftsrörligheten i de fall där det är klart att ett företag kommer att läggas ner. Slutar någon, tex för att börja ett nytt arbete, strax innan företaget formellt beslutar om nedläggning och säger upp personalen så utgår inget avgångsbidrag (§5 i försäkringsvillkoren ger dock vissa möjligheter i sådana fall). Är personen kvar vid varslet och under uppsägningstiden utbetalas däremot ersättning. AGB-systemet minskar de ekonomiska incitamenten att söka nytt arbete för anställda i företag som hotas av nedläggning. Ett exempel som stöder detta resonemang återfinns i Hellbergs och Vrethems studie *Företagskris och trygghetslagarna* [1978]. Ett av de undersökta företagen avstod från att varsla om uppsägningar då man från företagets sida väntade sig att det skulle leda till en minskning av den naturliga avgången.

AGB-systemet kan påverka arbetsmarknadsrörlighetens tidsmässiga förläggning och karaktär. Istället för att under högkonjunktur lämna det företag som verkar ha dåliga framtidsutsikter så kanske man stannar kvar tills företaget lägger ner under påföljande lågkonjunktur. Under lågkonjunkturen är möjligheterna att få ett nytt arbete mycket mindre. AGB-systemet kan därför minska den frivilliga men öka den ofrivilliga rörligheten och leda till att fler blir arbetslösa vid uppsägningar.

Avgångsbidragen kan även påverka arbetslöshetsperiodernas längd. Avgångsbidraget gör att de uppsagda kan ta en viss tid ledigt eller ställa större krav på det arbete de accepterar (inkomsteffekt).

Viktigare är att AGB-systemet även i ett annat avseende kan verka försvagande på individens incitament att söka arbete.

B-beloppet utgår endast om personen blir arbetslös (inom en femårsperiod) efter uppsägningen. En högre inkomstkomensation vid arbetslöshet gör att incitamenten att söka arbete under och även efter uppsägningen blir svagare (substitutionseffekt). Om detta i praktiken medför att fler blir arbetslösa eller att de blir arbetslösa längre perioder avhänger bl a av vilka åtgärder arbetsförmedlingen vidtar. Endast empiriska undersökningar kan visa förekomsten och storleken av effekterna.

Några slutsatser

Merparten personer med anställning har i Sverige och i andra länder anställningar som kan förväntas ha lång varaktighet. Rörligheten är hög främst under den första tiden av en anställning. Detta mönster har förstärkts under de senaste decennierna. Lagar och avtal har troligen varit bidragande därvidlag.

I den nuvarande djupa lågkonjunkturen ökar antalet uppsägningar snabbt. Många långvariga anställningsförhållanden kommer att brytas. Många kommer därvid att delvis kompenseras genom avgångsvederlag. Antalet vederlag som betalas ut kommer att öka liksom också beloppen då deras storlek är beroende av arbetslöshetsperiodens längd och den kan förväntas öka. Arbetsgivaravgifterna till avgångsvederlagen behöver höjas markant. Det finns visserligen en fondering men den kommer inte kunna klara de ökade kostnaderna under en längre tid utan en avgiftshöjning.

Det är viktigt att efter en sådan period närmare granska utformningen och effekterna av det nuvarande systemet. Ett par frågor kräver mer av analys och empirisk forskning:

1) Hur påverkar den totala kompensationen vid arbetslöshet incitamenten att söka arbete och ta del i ett arbetsmark-

nadspolitiskt program med kanske ofta en lägre ersättning?

2) Vilka är effekterna på rörligheten av den nuvarande utformningen där skyddet faller bort under en period av tre år efter ett arbetsbyte? Socialförsäkringarna, bl a arbetslöshetsförsäkringen, granskas nu av olika offentliga utredningar. Det är viktigt att avtalsförsäkringarna också tas med i denna granskning.

Referenser

- AFA, *Årsredovisningar*, (olika år).
- Allen, S, Clark, R & McDermed, A, [1988], "Why Do Pensions Reduce Mobility?". Working Paper No. 2509, National Bureau of Economic Research, February.
- AMF, *Försäkringsbesked. Försäkring om avgångsbidrag*, (olika år).
- Becker, G, [1964], *Human Capital*. Princeton University Press, Princeton.
- Björklund, A & Holmlund, B, [1991], "The Economics of Unemployment Insurance: The Case of Sweden". In *Labour Market Policy and Unemployment Insurance*, Clarendon Press, Oxford.
- Burtless, G & Hausman, J, [1982] "Double Dipping: The Combined Effects of Social Security and Civil Service Pensions on Employee Retirement". *Journal of Public Economics*, Vol 18, s 138–159.
- Collier, P & Knight, J B, [1986], "Wage Structure and Labour Turnover". *Oxford Economic Papers*, Vol 38, s 77–93.
- Edebalk, P G & Wadensjö, E, [1980], *Avgångsbidrag*. Liber, Lund.
- Edebalk, P G & Wadensjö, E, [1989], *Arbetsmarknadsförsäkringar*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds 1989:68.
- Hellberg, I & Vrethem, M, [1978], "Företagskris och trygghetslagarna". LAS-Projektet, Arbetsrapport nr 2, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Kahn, C, [1985], "Optimal Severance Pay with Incomplete Information". *Journal of Political Economy*, Vol 93, s 435–451.
- Lazear, E, [1990], "Pensions and Deferred Benefits as Strategic Compensation". *Industrial Relations*, Vol 29, s 263–280.
- Oi, W, [1962], "Labor as a Quasi-fixed Factor". *Journal of Political Economy*, Vol 70, s 538–555.
- Shah, A, [1985], "Are Wage Incentives and Unionism Important Determinants of Job Tenure?". *Oxford Economic Papers*, Vol 37, s 643–658.
- SOU 1977:89, *Betingat arbetsföra. Rapport om försöksverksamhet vid två Volvoenheter*. Rapport till Sysselsättningsutredningen.