

### **TCO:s kommentarer till ”En beskrivning av den svenska arbetsmarknaden och anställningsskyddet inom nationalekonomisk forskning” (kap. 3 och 4)**

Utredningens genomgång av nationalekonomisk teoretisk och empirisk forskning, inte minst av det svenska tvåpersonersundantaget, har flera brister i såväl redogörelsen, analysen och slutsatserna.<sup>1</sup> Ett exempel på detta är tolkningen att minskad sjukfrånvaro på företag med sämre anställningsskydd skulle vara produktivitetshöjande (Olsson 2009). Detta påstående har inte stöd i övrig forskning om sjuknärvaro (se till exempel Burton m.fl. 2006<sup>2</sup>). Ursprungsartikeln är mer försiktig i denna slutsats än vad forskningsgenomgången gör gällande, och påvisar heller inget kausalt samband som stödjer slutsatsen om ökad produktivitet. Redogörelser och konsekvensanalyser av jämställdhetsperspektivet är bristfälliga. Till exempel visar Olsson (2017) på att män i företag som omfattas av tvåpersonersundantaget minskade sitt vab-uttag, men att vab-uttaget i hög grad omfördelades till deras kvinnliga partners. Effekten var störst i resurssvaga hushåll. Konsekvensanalysen sammanfattar detta till ”mindre effekter” på jämställdheten. Samtidigt antas ackumulerade effekter på produktivitet och tillväxt vara ”av betydelse” i en längre tidshorisont, trots svaga empiriska belägg för den slutsatsen. Sammantaget blir bilden av effekterna skev och delvis missvisande. Det saknas en konsekvensanalys av vad effekterna blir för den äldre arbetskraften och samhället i övrigt av eventuella förändringar i turordningsreglerna. Forskning visar att äldre tycks ha påverkats särskilt mycket av den utökade möjligheten till undantag (se Below m.fl. 2010 och Böckerman m.fl. 2018). Enligt vad TCO känner till så har ingen studie (utöver Lindbeck m.fl. 2006<sup>3</sup>) följt upp arbetsmarknadsutfallen för tvåpersonersundantagets direkt påverkade individer. Detta är en brist som utredningen borde ha redogjort för. Forskningsgenomgången har inte heller närmare redogjort för maktbalansen mellan parterna på lokal och central nivå och dess inverkan på arbetsmarknadens funktionssätt. Vid den nationalekonomiska genomgången som görs tas inte hänsyn till de beteendeförändringar som kan uppstå vid en förskjuten maktbalans ute på arbetsplatserna. Detta perspektiv borde ha inkluderats och så hade kunnat ske genom en redogörelse för nyare och viktig nationalekonomisk teoretisk och empirisk forskning om monopsoni. Monopsonimakt innebär att en arbetskraftsköpare (arbetsgivare) kan betala en lön som understiger arbetstagares faktiska produktivitet. Monopsonieffekter har av arbetsmarknadsforskare länge antagits vara försumbara, men enligt senare forskning skulle en starkare monopsonimakt kunna leda till både

---

<sup>1</sup> För fullständiga referenser – se betänkandets referenslistor i kapitel 3 och 4 samt fotnoterna nedan.

<sup>2</sup> Burton, Wayne N., et al. (2006). "The association between health risk change and presenteeism change." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 48.3 (2006): 252-263.

<sup>3</sup> Lindbeck, A., Palme, M., & Persson, M. (2006). "Job security and work absence: Evidence from a natural experiment." (No. 1687). CESifo Working Paper.

lägre löner och lägre sysselsättning (se till exempel Naidu och Posner 2019<sup>4</sup>, eller Manning 2020<sup>5</sup>). Detta har förts fram som en delförklaring till stagnerade löner och ökad ojämlikhet på högt avreglerade arbetsmarknader. Nyare forskning visar att ett ökat anställningsskydd kan öka rörligheten och främja produktivitetshöjande strukturomvandling vid monopsoni (Belloc och D'Antoni 2020<sup>6</sup>).

*Slutligen* vill TCO kommentera de beskrivningar om rörlighet som återfinns i betänkandet mot bakgrund av de uppgifter som lämnas i kap. 3. Utredningen anför att lagda förslag sammantaget förväntas medföra att rörligheten på arbetsmarknaden ökar vilket också framhålls som något positivt och eftersträvansvärt, fastän några tydliga effekter på sysselsättning och arbetslöshet inte väntas. TCO ifrågasätter om ökad rörlighet isolerat kan beskrivas som en positiv företeelse på arbetsmarknaden generellt och för alla arbetstagare. I kap. 3 *Beskrivning av arbetsmarknaden* framgår att utrikes födda samt de som saknar en fullständig gymnasieutbildning har en särskilt svår situation på arbetsmarknaden, att Sverige av 27 jämförda länder redan i dag har den näst största ökningen av jobb-till-jobbflödena i OECD:s studie (2019), att flödet är högre för unga än för äldre arbetstagare och att varaktigheten av anställningar har minskat i Sverige med 17 procent mellan 2006 och 2017 samt att varaktigheten har minskat mest för arbetstagare med kort utbildning. Vidare visar OECD:s rapport (2013) att både äldre (55-64 år) och yngre (20-24 år) har lägre sannolikhet att få ett nytt jobb vid ofrivilliga uppsägningar jämfört med de mellan 35-44 år. Detsamma gäller de med kort utbildning jämfört med de som har en längre utbildning.

*Sammanfattningsvis* kan enligt TCO:s mening en ökad rörlighet i kombination med andra insatser vara bra för personer som är konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden, men det kan ifrågasättas om ökad rörlighet i sig skulle underlätta för vissa utsatta grupper, exempelvis unga med kort utbildning, utrikes födda och äldre, att etablera sig eller återetablera sig varaktigt på arbetsmarknaden.

---

<sup>4</sup> Naidu, Suresh and Posner, Eric A. (2019). "Labor Monopsony and the Limits of the Law," Available at SSRN 3365374, 2019.

<sup>5</sup> Manning, Alan (2020) "Monopsony in labor markets: a review". Industrial and Labor Relations Review. ISSN 0019-7939.

<sup>6</sup> Belloc, F., & D'Antoni, M. (2020). "The Elusive Effect of Employment Protection on Labor Turnover". Structural Change and Economic Dynamics.