

# Konsekvenser av varsel och uppsägningar

Ann-Christin Jans

Working Paper 2009:3

Arbetsförmedlingens Working Paper serie presenterar rapporter som rör analys av arbetsmarknadens funktionssätt och effekter av arbetsmarknadspolitiska insatser. Rapporterna är pågående arbete och författarna tar tacksamt emot synpunkter.

Working papers kan laddas ned från  
[www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

Arbetsförmedlingens huvudkontor  
Forskningsenheten  
113 99 Stockholm  
E-post: [forskningsenheten@arbetsformedlingen.se](mailto:forskningsenheten@arbetsformedlingen.se)

# Konsekvenser av varsel och uppsägningar

Ann-Christin Jans

12 oktober 2009

## **Sammanfattning**

Hösten 2008 ökade antalet varsel snabbt och nådde på kort tid rekordhöga nivåer. Sedan dess har antalet varsel minskat och ligger sedan hösten 2009 på mer normala nivåer än innan den globala konjunkturunedgången drabbade svensk ekonomi. Media målar ofta upp en överdriven bild av vilken betydelse varsel har för arbetslöshetens utveckling. Den här rapporten gör ett försök att nyansera bilden av vilka konsekvenser som varsel kan ge upphov till, såväl för enskilda individer som för arbetslöshetens utveckling. Forskning och erfarenheter av varsel under de senaste decennierna visar att långt ifrån alla varsel resulterar i uppsägningar och att ännu färre leder till arbetslöshet. Sett till samtliga individer som blir arbetslösa under ett år utgör varslade normalt endast en mindre del. Den övervägande majoriteten av dem som blir arbetslösa utgörs av individer som har haft ett tidsbegränsat arbete som har övergått i arbetslöshet. De individer som blir uppsagda får dock ofta betala ett högt pris i form av arbetslöshet och långvarigt försämrad inkomstutveckling.

# 1 Inledning

Hösten 2008 drabbades Sverige av en internationell finanskris. Som en följd av krisen ökade antalet varsel om uppsägningar mycket snabbt och nådde på kort tid upp till rekordnivåer. Ett år senare har antalet varsel återgått till mer normala nivåer än innan den finansiella krisen utbröt. De varsel som kommer in till Arbetsförmedlingen anses ofta vara en tillförlitlig indikator på konjunkturläget i ekonomin. Att genomföra ett varsel och att säga upp anställda tar tid. Dels ska arbetsgivare och fackliga representanter tillsammans komma fram till vilka arbetstagare anställda som skall sägas upp, dels måste hänsyn tas till både varsel- och uppsägningstider innan uppsägningarna kan realiseras. De varsel som inkommer till Arbetsförmedlingen kommer därför att realiseras längre fram tiden vilket betyder att varslen ger en signal om kommande förändringar i arbetslöshetens utveckling.

Osäkerheten om styrkan i den globala konjunkturedgången, den dramatiska ökningen av antalet varsel på svensk arbetsmarknad samt det mycket kraftiga fallet i den svenska ekonomins utveckling ledde till farhågor om en kommande djup recession med kraftigt stigande arbetslöshet. Även om antalet varsel har minskat sedan hösten 2008 är situationen hösten 2009 fortfarande mycket ansträngd på arbetsmarknaden. I media målas det ofta upp en överdriven bild av vilken betydelse varsel har för arbetslöshetens utveckling. Den här rapporten gör ett försök att nyansera bilden av de konsekvenser som varsel om uppsägningar kan ge upphov till såväl för enskilda individer som för den totala arbetslöshetens utveckling.

Erfarenheterna från varsel under de senaste tre decennierna visar att de varsel som har kommit in till Arbetsförmedlingen i genomsnitt har omfattat knappt 1,5 procent av det totala antalet sysselsatta. Undantaget är den ekonomiska krisen i början av 1990-talet när närmare 4,5 procent av de sysselsatta omfattades. Forskning på området och andra erfarenheter visar dock att långtifrån alla dessa varsel leder till uppsägningar och att ännu färre leder till arbetslöshet.<sup>1</sup> Av samtliga individer som blir arbetslösa under ett år svarar varsel normalt endast för en mindre del. Uppkomsten av arbetslöshet

---

<sup>1</sup>Se Jans (2002), Sjöberg & Tegsjö (2007) och Arbetsmarknadsrapport 2009:1.

beror till övervägande del på helt andra orsaker.

Många av de individer som blir uppsagda får dock ofta betala ett högt pris i form av långa perioder av arbetslöshet och försämrad inkomstutveckling.<sup>2</sup> Forskning visar att konsekvenserna av uppsägningar beror av konjunkturens utveckling, lagar och regleringar som omger uppsägningar, utformningen av sociala välfärdssystem och inte minst av egenskaperna hos dem som blir uppsagda.

Syftet med denna studie är att sammanställa den kunskap som finns om varsel och uppsägningar på arbetsmarknaden. I den fortsatta presentationen redogörs kort för de lagar och regleringar som omger uppsägningar på svensk arbetsmarknad. Därefter följer en genomgång av den svenska varselstatistiken och i vilken grad varsel som kommer in till Arbetsförmedlingen överensstämmer med de uppsägningar som senare genomförs samt en kort belysning av varslades betydelse för utvecklingen av den totala arbetslösheten. Efter detta avsnitt följer en kort översikt över resultat från internationella och svenska studier av uppsägningar och konsekvenser av uppsägningar för berörda individer. Detta gäller till exempel de egenskaper som uppsagda individer har och som påverkar deras möjligheter att få ett nytt arbete. Vidare diskuteras vad som händer efter att uppsägningarna har trätt i kraft med avseende på arbetslöshetens varaktighet, hur inkomster påverkas av uppsägningar, effekter av riktade stödinsatser, rörlighet i samband med uppsägningar och andra effekter av uppsägningar och varsel på arbetsmarknaden. Rapporten avslutas med en kort diskussion och kommentarer.

## 2 Regleringar som påverkar uppsägningar

Vilka som sägs upp, hur lång tid uppsagda har på sig att hitta ett nytt jobb innan uppsägningen träder i kraft och vilka konsekvenserna blir för arbetsmarknadsutfallet beror till viss del av den lagstiftning och de regler som finns för uppsägningar på arbetsmarknaden. Uppsägningar omfattas av flera lagar. Lagen om anställningsskydd (LAS) ger arbetstagare med fast

---

<sup>2</sup>Se t.ex. Addison (1991), Fallick (1996), Farber (1993,2005), Kuhn mfl. (2002), Gonäs (1991),

anställning rätt till en grundläggande anställningstrygghet. Lagen innehåller regler som skall förhindra godtyckliga uppsägningar, regler för i vilken ordning individer ska sägas upp och när uppsägningarna tidigast kan träda i kraft. Enligt lagen om medbestämmande (MBL) är arbetsgivare skyldiga att informera och förhandla med berörda fackföreningar vid uppsägningar till följd av arbetsbrist. Utöver detta är arbetsgivare skyldiga att i god tid informera - varsla - Arbetsförmedlingen om de uppsägningar som de avser att genomföra. Informationsplikten omfattar uppsägningar av fem eller flera anställda.

Turordningsreglerna i LAS reglerar i vilken ordning arbetstagare ska sägas upp. Huvudregeln är "sist in, först ut". Turordningsreglerna är således beroende av hur lång tid individerna har varit anställda. Om två individer har varit anställda under lika lång tid skall den som är yngst sägas upp i första hand. Turordningsreglerna är dock dispositiva, vilket innebär att det är tillåtet att frångå dessa regler om arbetsgivaren tillsammans med fackliga organisationer kan komma överens om detta på lokal nivå.<sup>3</sup> Uppsägningstiderna i LAS varierar mellan en till sex månader och beror av hur länge arbetstagarna varit anställda. Alla arbetstagare har rätt till en uppsägningstid om minst en månad. Arbetstagare som varit anställda i tio år eller längre har rätt till minst sex månaders uppsägningstid. Flertalet av reglerna i LAS är tvingande vilket innebär att de utgör en lägstanivå som inte kan förhandlas bort. Däremot är det möjligt att teckna avtal som ger arbetstagarna rätt till förmånligare villkor än de som ges i LAS. Många arbetstagare har också genom förmånliga kollektivavtal rätt till betydligt längre uppsägningstider än de som LAS kräver.

Redan 1944 träffade Arbetsmarknadskommissionen (tidig föregångare till Arbetsförmedlingen), Arbetsgivareföreningen och Industriförbundet en överenskommelse om att arbetsgivare skulle informera (varsla) länsarbetsnämnderna om de uppsägningar som de planerade att genomföra. Överenskommelsen var frivillig och innebar att arbetsgivare i god tid skulle informera

---

<sup>3</sup> Arbetsgivare med upp till 10 anställda har sedan januari år 2001 rätt enligt lagen att undanta högst 2 arbetstagare från turordningsreglerna i LAS. Arbetstagarna skall enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

ra länsarbetsnämnderna vid uppsägningar av tio eller flera anställda. 1968 skärptes överenskommelsen till att omfatta planerade uppsägningar av fem eller flera anställda. Den 1 juli 1974 infördes lagen om anställningsfrämjande åtgärder (Främjandelagen). Enligt denna lag är arbetsgivare som avser att säga upp minst fem arbetstagare<sup>4</sup> eller som under en period av 90 dagar vid flera tillfällen avser att säga upp sammanlagt minst 20 arbetstagare skyldiga att informera (varsla) arbetstagarorganisationer, Arbetsförmedlingen och berörda arbetstagare om detta. Syftet med lagen var och är, som framgår av namnet, att verka främjande för sysselsättningen. Genom att individerna informeras tidigt om den kommande omställningen ökar deras möjligheter att få jobb samtidigt som varslet ger Arbetsförmedlingen tid att förbereda insatser och/eller åtgärder för att underlätta för de varslade att få jobb. I förarbetena till lagen poängterades även värdet av att fortlöpande få statistiska rapporter över antalet varslade för att bättre kunna bedöma och förutsäga hur situationen på arbetsmarknaden utvecklas.

Enligt Främjandelagen skall arbetsgivare varsko Arbetsförmedlingen två, fyra eller sex månader före den första uppsägning träder i kraft om antalet uppsägningar uppgår till 5–25, 26–100 eller fler än 100 anställda.<sup>5</sup> Inga uppsägningar får verkställas innan varseltiden löpt ut. För en del av de individer som varslas om uppsägning kan således varselplikten medföra att deras uppsägningstider förlängs. Arbetsgivare som avser att säga upp färre än fem anställda omfattas inte av lagstiftningen och sådana uppsägningar rapporteras därför inte till Arbetsförmedlingen.

---

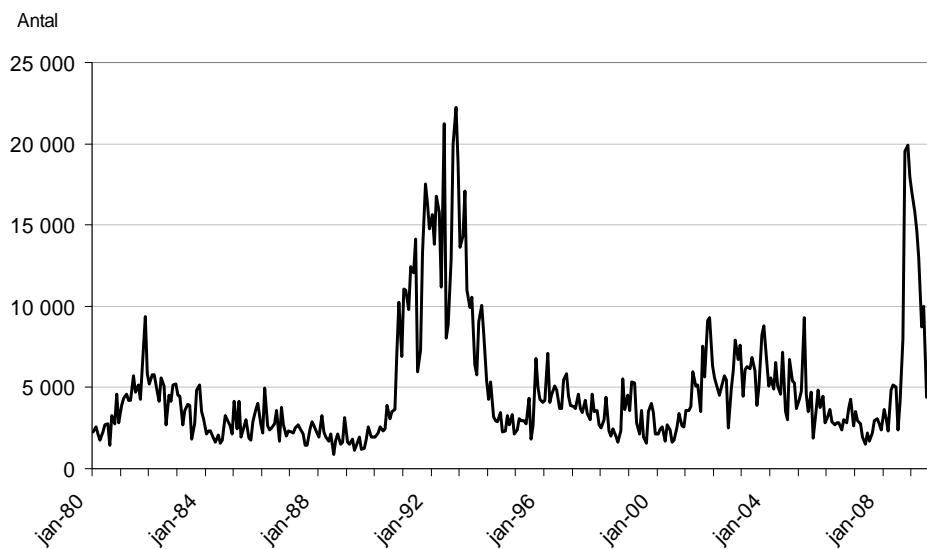
<sup>4</sup>Det finns undantag, exempelvis ser reglerna annorlunda ut för byggbranschen där skyldighet att informera Arbetsförmedlingen endast förekommer om antalet planerade uppsägningar uppgår till minst 20.

<sup>5</sup>Praxis vid konkurser är en varseltid på 1 månad oavsett hur många som berörs av uppsägningar. Skälet till det är att arbetsgivare, enligt lag, som hamnat i omständigheter som de själva inte kunnat förutse endast behöver varsko Arbetsförmedlingen så snart de kan, dock senast 1 månad före den första uppsägningen träder i kraft. Konkurs anses här vara en omständighet som arbetsgivaren inte kunnat förutse.

### 3 Varsel om uppsägningar

Hur många individer som varje år förlorar sina jobb till följd av uppsägningar på den svenska arbetsmarknaden är svårt att svara på. Skälen till det är att det saknas statistisk dokumentation över det totala antalet uppsägningar. Det som finns är varselstatistik på aggregerad nivå. Men den omfattar endast uppsägningar av fem eller flera anställda vilket innebär det att det finns ett betydande statistiskt bortfall. Uppsägningar av färre än fem anställda registreras inte.

Figur 1: Antalet individer som omfattas av inkomna varsel under perioden januari 1980–oktober 2009, antal per månad



Källa: Arbetsförmedlingen.

I figur 1 visas de varsel som kom in till Arbetsförmedlingen under perioden 1980 till och med 2008. Varsel anses ofta vara en bra mätare på konjunkturläget i ekonomin<sup>6</sup> och av figuren framgår att antalet varsel samvarierar

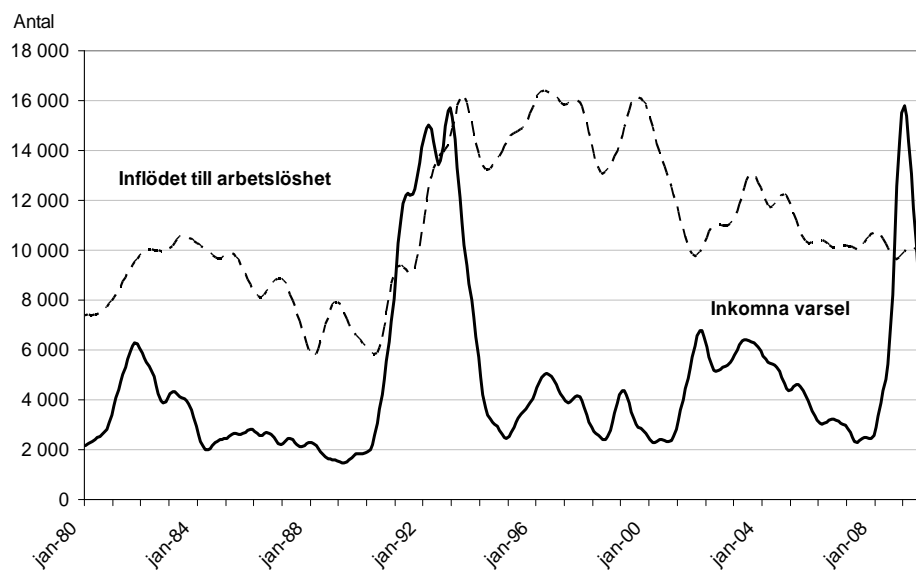
<sup>6</sup> Redan i förarbetena till lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder poängterades värdet av att få tillgång till varselstatistiken för att bättre kunna bedöma och förutse förändringar i konjunkturen och i arbetslöshetens utveckling.



med konjunktorens utveckling. Antalet varsel ökar vid lågkonjunkturer och minskar vid högkonjunkturer.

Omfattningen och vidden av den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet framgår också tydligt. Under arbetslöshetskrisens tre värsta år, 1992–1994, inkom varsel som omfattade drygt 450 000 individer. Bara under 1992 inkom varsel för drygt 185 000 anställda. Detta kan jämföras med att varsel i genomsnitt för hela perioden omfattat drygt 57 000 anställda årligen. Den dramatiska ökningen av inkomna varsel under hösten 2008 framgår också av diagrammet. Under perioden oktober 2008 till och mars 2009 inkom varsel som omfattade uppsägningar av knappt 105 000 anställda. Därefter har antalet inkomna varsel minskat även om de fortfarande ligger kvar på något högre nivåer än vad som rapporterades innan den globala krisen drabbade svensk ekonomi hösten 2008.

Figur 2: Inkomna varsel och inflödet till arbetslöshet, antal per månad, januari 1980-september 2009

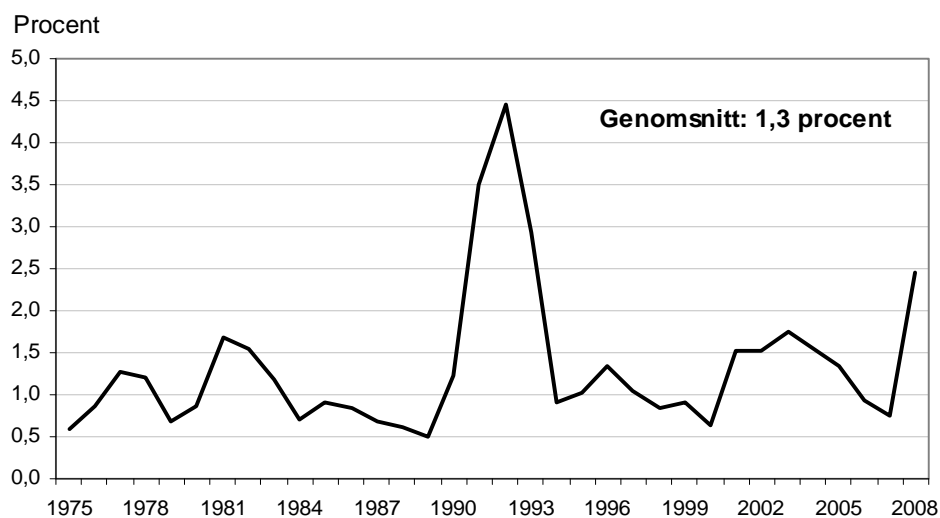


Källa: Arbetsförmedlingen och Statistiska centralbyrån.

Eftersom varsel om kommande uppsägningar verkställs längre fram i tiden ger de även ur planeringssynpunkt en signal om kommande förändringar

i arbetslöshet. Information om varsel och arbetslöshet (på aggregerad nivå) finns tillgänglig från mitten av 1970-talet och framåt. Att ökade varsel åtföljs av ett ökat inflöde till arbetslöshet och vice versa framgår tydligt av figur 2. Av figuren framgår också att varsel normalt endast kan utgöra en mindre del av inflödet till arbetslöshet men också att de utgör en större andel av inflödet vid låg- än vid högkonjunkturer. Under de tre senaste årtiondena

Figur 3: Andelen sysselsatta som omfattas av inkomna varsel 1975–2008, procent



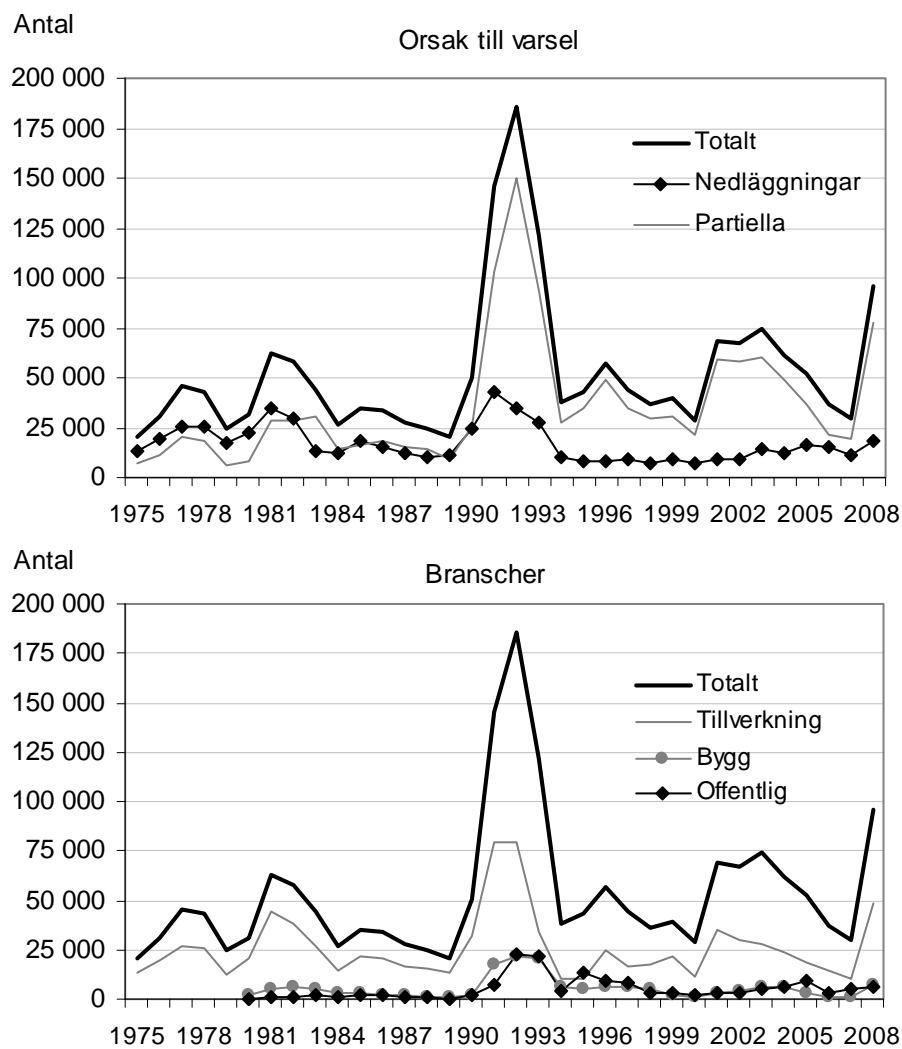
**Källa:** Arbetsförmedlingen samt Statistiska centralbyrån.

har andelen sysselsatta som årligen omfattats av varsel varit relativt liten. Andelen har varierat mellan 0,5 till 2 procent under perioden 1975–2008, se figur 3. I genomsnitt har andelen sysselsatta som omfattats av varsel uppgått till knappt 1,3 procent. Undantaget är 1990-talets lågkonjunktur som medförde att 4,5 procent av de sysselsatta omfattades av varsel om uppsägningar.

Huvuddelen av de varsel som kommer in till Arbetsförmedlingen kommer från företag (arbetsgivare) som behöver minska på antalet anställda men

där verksamheten fortlever efter att uppsägningarna har genomförts, sk. partiella uppsägningar, se figur 4. Sedan början av 1990-talet har antalet varsel till följd av personalminskningar ökat och antalet varslade till följd av företagsnedläggningar har minskat. Tillverkningsindustrin som är den mest konjunkturkänsliga delen av ekonomin svarar för knappt 50 procent av det totala antalet inkomna varsel och har gjort så sedan mitten av 1970-talet, se figur 4. Det är en mycket hög andel både med tanke på branschens storlek och med tanke på att sysselsättningen har minskat kontinuerligt inom denna bransch under de senaste decennierna. Andra branscher som utgör en relativt stor andel av inkomna varsel är byggnadsindustrin och den offentliga sektorn.

Figur 4: Orsak till varsel och varsel från olika branscher, antal sysselsatta som omfattas per år, 1975–2008



Källa: Arbetsförmedlingen.

### 3.1 Från varsel till uppsägning

Den statistik som Arbetsförmedlingen publicerar varje månad bygger på arbetsgivares varsel om kommande uppsägningar. När arbetsgivarna varslar om uppsägningar har de som regel ännu inte kommit fram till vilka arbetstagare som skall sägas upp eller när uppsägningar ska verkställas. De varsel som Arbetsförmedlingen tar emot i detta skede innehåller därför endast information om det totala antalet varslade, orsaken till varslat samt hur varslat fördelar sig mellan tjänstemän, kollektivanslutna och övriga arbetstagare. Fram till och med 2004 lämnade arbetsgivarna även in uppgifter om hur många kvinnor respektive män som berördes av inkomna varsel.

Efter att Arbetsförmedlingen har varslats vidtar som regel förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på lokal nivå. Syftet med förhandlingarna är att komma fram till vilka arbetstagare som skall sägas upp och när. När förhandlingarna är klara skall arbetsgivaren informera Arbetsförmedlingen om vilka anställda som skall sägas upp och när uppsägningarna kommer att verkställas. I samband med att personförteckningar över uppsagda överlämnas till Arbetsförmedlingen varslas som regel även arbetstagarna formellt om uppsägning.

Mycket kan dock hända under tiden från att ett varsel kommer in till Arbetsförmedlingen fram tills dess att det skall verkställas. Långt ifrån alla inkomna varsel leder till uppsägningar.<sup>7</sup> Skälen till det är flera. Ofta leder förhandlingar mellan arbetsgivare och lokala fackliga organisationer till att antalet uppsägningar minskar. Det är också vanligt att arbetstagare som varslats om uppsägning (och som finns upptagna på de personförteckningar som inkommer till Arbetsförmedlingen) erbjuds att jobba kvar efter att uppsägningstiden löpt ut, se figur 5.

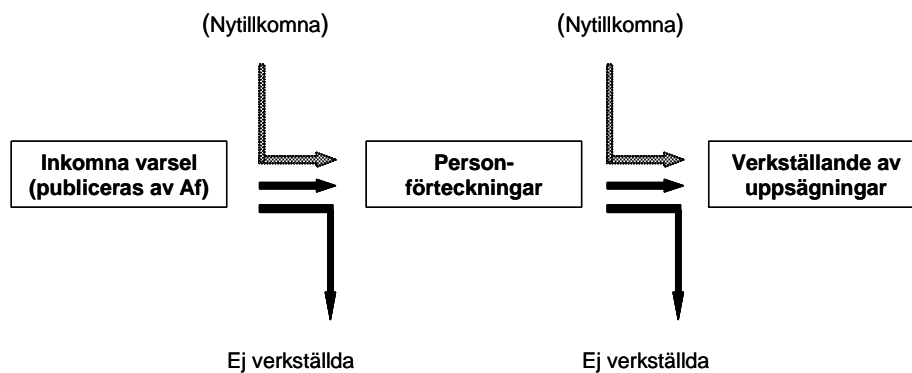
En uppföljning av de varsel och personförteckningar som inkom till länsarbetsnämnderna i Östergötlands och Södermanlands län åren 1992-1993 visar att de personförteckningar som inkom innehöll knappt 85 procent av tidigare lagda varsel.<sup>8</sup> Förhandlingar mellan arbetsgivare och lokala fackli-

---

<sup>7</sup>Se Jans (1997,2002).

<sup>8</sup>Se Jans (2002).

Figur 5: Från inkomna varsel till verkställda uppsägningar



**Källa:** Jans (2002).

ga organisationer ledde till att antalet uppsägningar minskade med drygt 15 procent. Vid uppföljningen exkluderades dubletter, felaktigt inrapporterade varsel, varsel som saknade personförteckningar samt de individer på personförteckningarna som var yngre än 15 år eller äldre än 65 år. Utan dessa exkluderingar hade skillnaden mellan inkomna varsel och personförteckningar varit än större. Av uppföljningen framgick att varsel riktade till kvinnor realiserades i högre grad än varsel riktade till män. Visserligen berördes fler män än kvinnor av inkomna varsel, men i de fall förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer ledde till att antalet uppsägningar minskade, så var det i första hand männens jobb som räddades. Skillnaden mellan inkomna varsel och personförteckningar varierade mellan branscher och arbetsgivare av olika storlek. Störst var skillnaden för stora arbetsgivare (med 500 anställda eller fler) och för tillverkningsindustrin, finansiell verksamhet och den offentliga sektorn.

En motsvarande uppföljning av de varsel som inkom till Arbetsförmedlingen under åren 2002–2007 visar att personförteckningar över uppsagda innehöll 60 till 65 procent av det totala antalet uppsägningar i tidigare in-

Tabell 1: Andelen uppsägningar som inte realiseras uppdelat på andelen individer som saknas i personförteckningar och andelen individer som arbetar kvar efter uppsägning. Procent

	Ej i förteckning	Arbetar kvar	Totalt ej realiserade
1992, -93	15	15-25	30-40
2002	35	15	50
2003	33	–	–
2004	35	–	–
2005	38	–	–
2006	41	–	–
2007	42	–	–

komna varsel. Förhandlingar mellan arbetsgivare och lokala fackliga företrädare ledde till att antalet uppsägningar minskade med 33–42 procent. Detta är en betydande minskning och dessutom betydligt större än vad som t.ex. framkom i den tidigare uppföljningen för de varsel som inkom till Södermanlands och Östergötlands län i början av 1990-talet,<sup>9</sup> se tabell 1.

Av uppföljningen för dessa två län framkommer även att flera av de individer som fanns upptagna på personförteckningar fortsatte att arbeta hos sina arbetsgivare efter att deras uppsägningar hade trätt i kraft. Andelen individer som var kvar hos arbetsgivaren ett till två år efter uppsägning uppgick till mellan 15 och 25 procent.<sup>10</sup> Att andelen varierar beror på att det för 10 procent av individerna är svårt att med säkerhet avgöra om de arbetade kvar eller hade bytt arbetsgivare. En motsvarande uppföljning av de varsel som inkom till Arbetsförmedlingen under 2002 visar att cirka 15 procent av de individer som varslats om uppsägning fortfarande arbetade kvar hos sin arbetsgivare mer än ett år efter att Arbetsförmedlingen varslats om deras uppsägningar.<sup>11</sup> Även om det är troligt att flertalet av dessa uppsägningar dragits tillbaka och att individerna fått fortsatt anställning är det möjligt att en del individer haft så pass långa uppsägningstider att deras uppsägningar ännu inte hade verkställts vid uppföljningstidpunkten.

<sup>9</sup>Se Jans (2002).

<sup>10</sup>Jans (2002).

<sup>11</sup>Sjöberg & Tegsjö (2007).

Sammantaget visar dessa uppföljningar att de personförteckningar som kommer in till Arbetsförmedlingen innehåller betydligt färre uppsägningar än vad arbetsgivarna först varslar om och att inte alla av de uppsägningar som ingår på personförteckningarna realiseras. En hel del av de individer som formellt blivit varslade om uppsägning arbetade kvar hos sina arbetsgivare även efter den tidpunkt då deras uppsägningar skulle ha realiserats. Uppföljningen för Södermanlands och Östergötlands län i början av 1990-talet visar att endast 60 till 70 procent av inkomna varsel realiserades medan uppföljningen för år 2002 visar att mindre än hälften av dessa varsel resulterade i uppsägningar.

Det finns åtminstone tre skäl till varför det kan uppstå avvikelser mellan inkomna varsel och de uppsägningar som senare verkställs: turordningsreglerna i LAS, osäkerhet om den ekonomiska situationen, och andra anpassningar av personalstyrkan till följd av lagda varsel. Medan turordningsreglerna påverkar arbetsgivarnas möjligheter att välja ut vilka arbetstagare som skall sägas upp, är de andra två skälen primärt knutna till den marknad där företagen verkar. Utöver detta kan det även finnas skillnader i hur arbetsgivare hanterar regleringar och förändringar i konjunkturen.

Från arbetsgivarorganisationer hävdas ofta att turordningsreglerna utgör ett hinder för företagens överlevnad och att de leder till att företagen blir mer restriktiva till att nyanställa. Strikt tillämpade kan turordningsreglerna medföra att arbetsgivare tvingas att säga upp anställda i nyckelpositioner och/eller arbetstagare som nyligen har rekryterats och som har kunskap som är viktig för företagets överlevnad. Visserligen är avsteg från turordningsreglerna tillåtna, men avstegen kräver att arbetsgivaren och de fackliga representanterna tillsammans kommer överens om dessa. Eftersom turordningsreglerna motverkar selektiva uppsägningar och kan medföra att arbetsgivare kan tvingas att säga upp personal som de skulle vilja behålla, är det möjligt att de försöker kringgå dessa regler. Genom att till exempel annonsera fler uppsägningar än vad de egentligen önskar att genomföra kan arbetsgivare försöka stärka sin förhandlingsposition gentemot den fackliga motparten. Om arbetsgivaren reviderar antalet som varslas är det möjligt att de fackliga organisationerna som motprestation kan gå med på avsteg



från turordningsreglerna. När LAS ändrades 1994 så att arbetsgivare fick möjlighet att frångå turordningsreglerna utan att inhämta samtycke från fackliga organisationer minskade skillnaden mellan inkomna varsel och personförteckningar och antalet uppsägningar överensstämde i betydligt högre grad än tidigare. När denna möjlighet togs bort året efter därpå ökade åter skillnaden mellan inkomna varsel och personförteckningar.<sup>12</sup>

Den ekonomiska osäkerheten är en annan faktor som kan få arbetsgivare att varsla om fler eller färre uppsägningar än vad som senare faktiskt genomförs. Att säga upp arbetstagare är både kostsamt och tar tid. Hänsyn ska tas till både varseltider och de anställdas individuella uppsägningstider. Beroende på att det tar tid att genomföra uppsägningar kan det initialt vara svårt att korrekt uppskatta behovet. När uppsägningarna ska realiseras kan behovet vara både mindre eller större än vad som först uppskattades. Regleringar som förhindrar arbetsgivare att snabbt genomföra förändringar av antalet anställda kan också förvärra den situation som företag befinner sig i och ge upphov till fler uppsägningar än vad som först planerades.

Inte sällan medför varsel att anställda börjar söka sig ifrån det varslade företaget. För arbetsgivaren kan det vara svårt att förhindra att attraktiv arbetskraft lämnar företaget och om nyckelpersoner slutar kan det förvärra situationen ytterligare. Varslet kan därmed medföra att behovet av uppsägningar minskar om anställda slutar på eget initiativ. Om det dessutom är nyckelpersoner som väljer att lämna företaget kan det till och med uppstå rekryteringsbehov av personal. Andra faktorer som kan påverkas av att företaget varslar är att arbetsmoralen hos anställda, kreditvärdigheten och kundstocken påverkas negativt vilket kan resultera i ett ökat behov av uppsägningar. Den motsatta effekten är också möjlig. Om varsel om uppsägningar tolkas som en signal om att arbetsgivare och verkställande ledning agerar aktivt för att förhindra framtida ekonomiska problem kan det skapa förväntningar om ökad effektivitet och ökad vinst.

Av tabell 1 framgår att skillnaden mellan inkomna varsel och de personförteckningar som senare inkommit har varit större under 2000-talet än i början av 1990-talet. Under perioden 2002–2007 innehöll de personför-

---

<sup>12</sup>Se Jans (1997).

teckningar som kom in till Arbetsförmedlingen drygt 60 procent av tidigare inkomna varsel. Om man till detta lägger att det är troligt att en del av de personer som finns upptagna på dessa förteckningar kommer att erbjudas fortsatt anställning innebär det att kanske mindre än hälften av alla de varsel som inrapporteras till Arbetsförmedlingen resulterar i uppsägningar. Verkställningsgraden varierar dock med konjunktorens utveckling. Fler varsel verkställs i lågkonjunkturer än i högkonjunkturer. Vid en lågkonjunktur är den ekonomiska osäkerheten större än vid högkonjunkturer och det är svårare för anställda att på eget initiativ söka sig till nya arbetsgivare.

### 3.2 Orsak till arbetslöshet

Av figur 4 framgår att det i medeltal är mindre än 1,5 procent av de sysselsatta som årligen omfattats av varsel om uppsägningar. Som mest uppgick andelen till 4,5 procent under lågkonjunkturer i början av 1990-talet. Det är således relativt få som omfattas av de varsel som kommer in till Arbetsförmedlingen och av de individer som i slutändan faktiskt blir uppsagda är det långt ifrån alla som blir arbetslösa. Hur många eller hur stor andel av de uppsagda som blir arbetslösa beror av flera faktorer som konjunktorens utveckling, om samhället går in med olika former av stödinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder, socialförsäkringssystemens utformning, om uppsägningarna sker till följd av personalminskningar eller beroende på att företagen läggs ner och sist men inte minst av individernas konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.

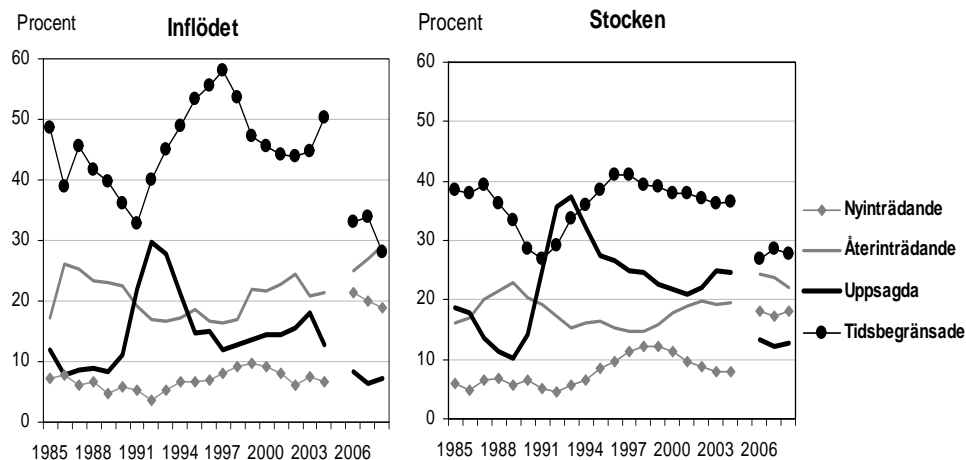
Varslade som blir arbetslösa tenderar att förbli arbetslösa under längre tidsperioder än övriga arbetslösa. Till stor del förklaras det av att de som blir arbetslösa till större del är födda utanför Norden, har lägre utbildningsnivå mm. Kontrollerar man för dessa egenskaper försvinner skillnaderna i arbetslöshetstider.<sup>13</sup>

Sett till samtliga individer som blir arbetslösa under ett år utgör varslade endast en mindre del. Den övervägande majoriteten av de som blir arbetslösa utgörs av individer med tidsbegränsade anställningar vars kontrakt inte

---

<sup>13</sup>Jans (2002).

Figur 6: Inflödet till arbetslöshet och samtliga arbetslösa i åldern 16–64 år, 1985–2008

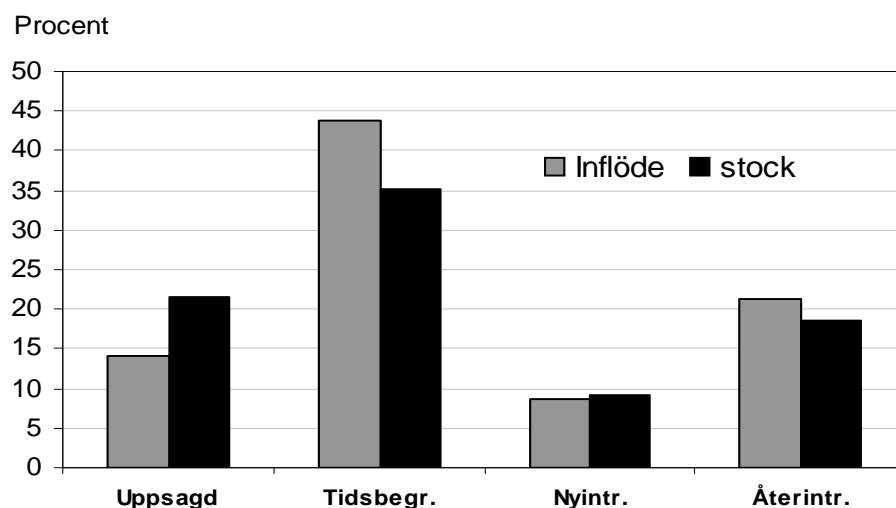


Källa: AKU, Statistiska centralbyrån.

har förlängts. I figur 6 visas både det årliga inflödet till arbetslöshet och samtliga individer (stocken) som varit arbetslösa under året uppdelat på ny- eller återinträdande på arbetsmarknaden, uppsagda samt individer som haft ett tidsbegränsat arbete som har upphört.<sup>14</sup> Som framgår av figuren har inflödet till arbetslöshet dominerats av individer med tidsbegränsade anställningar. Under perioden 1985–2008 utgjorde de 30 till 60 procent av det totala inflödet till arbetslöshet. Uppsayda har stått för en mindre del av inflödet, mellan 7 till 30 procent. Fram till och med 2004 utgjorde nytillträdande, som till stor del består av studenter, knappt 7 procent av inflödet till arbetslöshet. År 2005 infördes en ny EU-anpassad arbetskraftsundersökning (AKU) vilket medförde att resultaten från undersökningen efter denna anpassning inte är helt jämförbara med tidigare undersökningar. De förändrade definitionerna medförde att nytillträdandes andel av inflödet till arbetslöshet fördubblades. Återinträdande utgörs av individer som tidigare

<sup>14</sup> Brottet i kurvorna för 2004–2005 beror på att data saknas för den perioden i samband med att SCB införde en ny EU-anpassad Arbetskraftsundersökning.

Figur 7: Orsak till arbetslöshet, inflöde och samtliga arbetslösa (stocken), genomsnitt för perioden 1985–2008



Källa: AKU, Statistiska centralbyrån.

varit arbetslösa, därefter lämnat arbetskraften och sedan åter registrerats som arbetslösa. Även i denna grupp finns en stor del av studenter. Under perioden har återinträdande utgjort cirka 20 procent av det totala inflödet till arbetslöshet.

Ser vi till samtliga arbetslösa (stocken) är mönstret i stort detsamma som för inflödet. En skillnad är dock att stocken utgörs till mindre del av individer som tidigare hade ett tidsbegränsat arbete och till större del av uppsagda. I början på 1990-talet var till och med andelen som blivit arbetslösa till följd av uppsägningar högre än andelen för de med tidsbegränsat arbete som blivit arbetslösa.

Skillnader i olika gruppernas andelar av inflödet till arbetslöshet och för stocken av samtliga arbetslösa framgår av figur 7. Figuren visar nyutträdandes, återinträdandes, uppsagdas och tidsbegränsade anställningars genomsnittliga andelar av inflödet och stocken under perioden 1985–2008. Av figuren framgår att uppsagda utgör en mindre procentandel av inflödet än

av stocken medan det omvända förhållandet gäller för arbetslöshet som beror på tidsbegränsade arbeten. Att uppsagda utgör en betydligt större andel av stocken än av inflödet samtidigt som det motsatta förhållandet råder för de individer som har haft ett tidsbegränsat arbete beror på att uppsagda är arbetslösa under längre perioder än de som tidigare hade ett tidsbegränsat arbete. Uppsagda tenderar därför att bygga på stocken av arbetslösa i en helt annan omfattning än nytilträdande, återinträdande eller de som förlorat arbete beroende på att de hade en tidsbegränsad anställning som inte förlängdes.

## 4 Vad säger forskningen om konsekvenserna för de som drabbas av uppsägningar

Den internationella forskningen kring uppsägningar och deras konsekvenser för berörda individer är omfattande. Litteraturen behandlar frågor om risken för uppsägningar, vad som kännetecknar dem som blir uppsagda, vad som händer efter att uppsägningar trätt i kraft, effekter av varseltider på möjligheterna för uppsagda att få nya jobb mm. En stor del av studierna relaterar till uppsägningar på den amerikanska eller kanadensiska arbetsmarknaden.

Trots stora att det finns stora skillnader i de institutioner och lagar som reglerar och omger uppsägningar i olika länder visar en jämförande studie som omfattar olika länder från Europa (Danmark, England, Frankrike, Holland, Tyskland) och utomeuropeiska länder (Australien, Japan, Kanada och USA) på förvånansvärt stora likheter vad gäller konsekvenserna av uppsägningar.<sup>15</sup> Andelen sysselsatta som årligen berördes av uppsägningar uppgick i samtliga länder till mellan fyra och fem procent. Andelen arbetslösa i samband med uppsägningar varierade dock stort. Medan över 80 procent av dem som sades upp i USA var utan jobb direkt efter att uppsägningarna trätt i kraft, var det mycket få som blev arbetslösa i samband med uppsägningar i länder som Holland, Danmark och Tyskland. För de individer som redan blivit arbetslösa var risken att bli långtidsarbetslös högst i Frankrike och

---

<sup>15</sup>Se Kuhn m.fl. (2002).

Tyskland, lägst i England, med Holland och USA där emellan. I ljuset av dessa länderjämförelser är det svårt att finna något som tyder på att mer reglerade arbetsmarknader skulle ge upphov till negativa effekter i form av fler uppsägningar och/eller negativa konsekvenser för de individer som förlorar jobbet i samband med uppsägningar.

I Sverige saknas, liksom i många andra länder, statistik och information om de uppsägningar som sker på arbetsmarknaden. Flertalet av de äldre studierna bygger därför på uppgifter om enskilda företagsnedläggningar eller större personalminskningar hos en och samma arbetsgivare som ägde rum under 1960-, 1970- och 1980-talet.<sup>16</sup> Flera studier har också fokuserat på effekterna av de program och stödinsatser som sattes in i samband med LKAB:s stora personalminskningar i början av 1980-talet.<sup>17</sup> Att flertalet av studierna bygger på uppgifter från enskilda företag/arbetsgivare har medfört att det har varit svårt att dra några mer generella slutsatser om förekomsten av uppsägningar och deras konsekvenser på individnivå. På senare tid har det dock genomförts flera studier som bygger på större datamaterial och som omfattar uppsägningar från flera olika arbetsgivare.<sup>18</sup> Dessa studier bekräftar förvånansvärt många av de resultat som de tidigare studierna redovisat.

#### 4.1 Vilka är det som blir uppsagda?

Studier från USA har visat att uppsägningar på arbetsmarknaden är ett både omfattande och kontracykliskt fenomen: antalet uppsägningar minskar vid högkonjunktur och ökar vid högkonjunktur. Det kontracykliska mönstret har visat sig vara mer uttalat för vissa grupper än för andra. Exempelvis finner Farber (1993, 2005) att sambandet är kontracykliskt för lägre utbildade medan motsvarande mönster saknas för individer med högre utbildning. Enligt Fallick (1996) har uppsagda samma individkaraktäristika som

---

<sup>16</sup>Se Edin (1989), Gonäs (1974), Gonäs m.fl. (1979), Storrie (1993).

<sup>17</sup>Se Ohlsson & Westerlund (1987), Engström m.fl. (1988), Ohlsson (1988); Engström & Löfgren (1989). För en översikt av befintlig forskning fram till början av 1990-talet se Gonäs (1991).

<sup>18</sup>Se t.ex. Edin (1989), Gonäs (1991), Jans (2002), Eliason & Storrie (2005, 2006) och Harkman (2008).

finns hos arbetskraften generellt utom i några avseenden. Anställningstid har traditionellt utgjort ett gott skydd mot att bli uppsagd och även om anställningstidens betydelse har minskat under de senaste decennierna har de som varit anställda under en längre period fortfarande lägre risk att bli uppsagda än de med kortare anställningstid.<sup>19</sup> Uppsagda arbetstagare har också tenderat att komma från industrier/branscher där andelen sysselsatta minskar och/eller från industrier som har en sämre lönsamhet än genomsnittet.<sup>20</sup> Flera studier visar även att uppsagda tenderar att ha lägre inkomster och det finns även resultat som tyder på att inkomsterna faller innan individer sägs upp.<sup>21</sup> Vidare har studier visat att uppsagda tenderar att vara koncentrerade i yrken med lägre utbildningsnivå och att arbetare har löpt högre risk att sägas upp än tjänstemän. Andra mönster är att män har sagts upp i större utsträckning än kvinnor och att skillnaderna beroende på ålder, födelse-land, civilstånd, familjestatus eller region varit små.<sup>22</sup>

I tidiga studier av uppsägningar på den svenska arbetsmarknaden fanns inga möjligheter att studera i vilken grad uppsagda hade egenskaper som skilde dem från den övriga arbetskraften. I senare studier som använder longitudinella data (Eliason & Storrie (2005, 2006), Jans (2002)) har dock uppsagda jämförts med övriga sysselsatta som inte förlorat sina jobb till följd av uppsägningar. Studierna av Eliason & Storrie bygger på uppgifter från företagsnedläggningar i slutet av 1980-talet medan Jans studier utgår från uppgifter om de individer som varslades om uppsägning (både till följd av personalminskningar och företagsnedläggningar) i början av 1990-talet.

Trots att studierna är baserade på olika datamaterial och att studierna av Eliason & Storrie hänför sig till slutet av 1980-talet när situationen på arbetsmarknaden var god och studierna av Jans relaterar till krisåren i början på 1990-talet kommer studierna fram till liknande slutsatser om de uppsagda. Båda studierna visar på högre uppsägningsrisker för yngre och de arbetstagare som varit anställda kortare tid. Detta är också vad som kan

---

<sup>19</sup>Seitchik (1991) och Farber (1993, 1999).

<sup>20</sup>Carrington (1993) och Carrington & Zaman (1994).

<sup>21</sup>Ruhm (1991a, 1991b), de la Rica (1995) och Carrington (1993).

<sup>22</sup>Fallick (1996).

förväntas med hänsyn till de regler som omger uppsägningar på arbetsmarknaden. Enligt turordningsreglerna ska de individer som anställdes sist sägas upp först, och givet att reglerna efterlevs, bör de som blir uppsagda därför vara både yngre och ha varit anställda kortare tid jämfört med de anställda som får behålla sina arbeten.

Av Jans studie framgår även att inte bara yngre utan även äldre (55 år eller mer) löpte högre risk att sägas upp från sin jobb. Detta tyder på att turordningsreglerna hade frångåtts eftersom äldre arbetstagare annars borde ha det starkaste anställningsskyddet. Den högre risken för äldre att förlora jobbet kan bero på att de hade relativt stora möjligheter att beviljas förtidspension under denna tidsperiod. Fram till och med 1991 kunde individer som var arbetslösa och som hade fyllt 60 år beviljas förtidspension till följd av arbetsmarknadsskäl. Arbetsmarknadsskäl var här liktydigt med att bli utförsäkrad från arbetslöshetskassan. Då äldre som blev arbetslösa hade rätt till inkomstrelaterad ersättning i maximalt 450 dagar (vilket motsvarar 1 år och 7 månader) innebar det att arbetstagare som sades upp från sina arbeten och som uppnått en ålder av 58 år och 3 månader kunde få arbetslöshetsersättning fram tills de blev 60 år och därefter beviljas förtidspension till följd av arbetsmarknadsskäl. Detta medförde med stor sannolikhet att såväl äldre arbetstagare som deras fackliga företrädare blev mer villiga att acceptera avsteg från turordningsreglerna. 1991 togs förtidspension till följd av arbetsmarknadsskäl bort. Fram till och med 1997 var det dock möjligt att få förtidspension till följd av medicinska skäl i kombination med arbetsmarknadsskäl. När förtidspension till följd av enbart arbetsmarknadsskäl försvann ökade istället dessa förtidspensioneringar kraftigt. Att avsteg från turordningsreglerna har varit vanligt förekommande för äldre arbetstagare framgår även av Gonäs forskningsöversikt (1991).

Studierna av Eliasson & Storrie och Jans visar även att uppsagda till större del var utrikesfödda, ogifta och att de hade lägre utbildningsnivå och årsinkomster. Av Eliasson & Storrie framgår även att de som förlorade jobbet till följd av företagsnedläggningar hade mer erfarenhet av såväl tidigare arbetslöshet som av ekonomiskt bistånd.



## 4.2 Vad händer när uppsägningarna trätt i kraft?

Studier från USA har visat att uppsagda arbetstagare haft förhållandevis stor risk att bli arbetslösa. Hur länge individerna varit arbetslösa skiljer sig åt för olika grupper av arbetstagare.<sup>23</sup> Sannolikheten att få ett nytt jobb likväl som sannolikheten att bli arbetslös har varit större för män än för kvinnor. Kvinnor har å andra sidan lämnat arbetskraften i större utsträckning än män, vilket tyder på att kvinnor har haft andra alternativ än att bara försöka hitta ett nytt arbete om de har förlorat jobbet.

Äldre arbetstagare, över 55 år, har haft svårare att finna nya jobb. Många av dem som sagts upp i dessa åldrar har gått i förtida pension när så har varit möjligt. För individer yngre än 55 år har dock sannolikheten att finna nytt arbete visat sig vara relativt opåverkad av ålder. Störst problem att få nytt jobb har äldre arbetstagare med lång anställningstid haft.<sup>24</sup> Samtidigt har arbetstagare med kort anställningstid också haft relativt svårt att få nytt jobb. Sammantaget indikerar detta att uppsagda arbetstagare som varit anställda under en relativt kort period kan ha haft ett mindre stabilt yrkesliv med upprepade perioder av arbetslöshet. Äldre arbetstagare som varit anställda under lång tid har varit mer benägna att pensionera sig i förtid när de förlorat sina jobb, till viss del beroende på att de kvalificerat sig för detta genom sin långa anställningstid. Äldre arbetstagare med lång tjänstgöringstid bakom sig kan dessutom antas vara mer benägna att begränsa sitt arbetssökande till den typ av jobb som de just förlorat. Man har också funnit att individer som hade högre inkomster innan de blev uppsagda har tenderat att vara arbetslösa under längre tid.<sup>25</sup> Resultatet har förklarats med att individerna har begränsat sitt arbetssökande till jobb som liknar det som de hade på sin tidigare arbetsplats och att individer med högre lön har haft svårare att hitta ett likvärdigt arbete vilket lett till längre arbetslöshetsperioder.

Högre utbildade har gått direkt vidare till nya jobb i större utsträckning än individer med lägre utbildning. Högre utbildning minskar därmed inte

---

<sup>23</sup>För en översikt av litteraturen se Fallick (1996) och Farber (1993, 1999, 2005).

<sup>24</sup>Ruhm (1991a).

<sup>25</sup>Addison & Portugal (1989).

bara individernas risk att bli uppsagda utan även risken för arbetslöshet för de individer som blir uppsagda. Andra faktorer som har visat sig vara viktiga för i vilken utsträckning uppsagda har blivit arbetslösa är konjunktorens utveckling och situationen på den lokala arbetsmarknaden. Högre arbetslöshetsnivåer, nationellt eller lokalt, har lett till en ökad risk för arbetslöshet i samband med uppsägningar.<sup>26</sup>

En annan faktor som visat sig vara av betydelse är om individerna förlostat jobbet på grund av personalminskningar eller på grund av att företaget har lagts ned.<sup>27</sup> Gibbons & Katz (1991) visar med hjälp av en teoretisk modell och med antagande om assymetrisk information att arbetsgivare som har möjlighet att själva bestämma vilka anställda som skall sägas upp kommer att säga upp dem som har lägst produktivitet. På en marknad med imperfekt information kommer individer som har blivit uppsagda därför att signalera att de har lägre produktivitet eller prestationsförmåga. Den information eller signal som själva uppsägningen ger upphov till minskar individernas möjligheter att hitta nya anställningar, vilket i sin tur ökar tiden i arbetslöshet och resulterar i lägre inkomster när individerna väl får ett arbete. Vid företagsnedläggningar drabbas samtliga anställda oavsett hur produktiva de är. Därför bör dessa uppsägningar inte resultera i samma negativa konsekvenser som uppsägningar till följd av personminskningar. Författarna testar modellen empiriskt och finner också att uppsägningar är förenade med negativa signaleffekter. Medan uppsägningar till följd av personalminskningar både minskade individernas möjligheter till ny sysselsättning och resulterade i en sämre inkomstutveckling återfanns små eller inga negativa effekter av uppsägningar till följd av företagsnedläggningar.

### 4.3 Risken för arbetslöshet

Om kunskapen är liten om hur vanligt förekommande uppsägningar är och har varit på den svenska arbetsmarknaden och i vilken grad uppsagda har egenskaper som skiljer dem från den övriga arbetskraften så finns det desto

---

<sup>26</sup>Se t.ex. Howland & Peterson (1988), Kruse (1988), Addison & Portugal (1989) och Swaim & Podgursky (1990).

<sup>27</sup>Fallick (1996).

fler studier som har kartlagt vad som har hänt med uppsagda efter att deras uppsägningar trätt i kraft. Flera av resultaten för den svenska arbetsmarknaden pekar i samma riktning som de resultat som man har funnit för USA och Kanada, och nu på senare tid även för flera länder i Europa.

Svenska studier av företagsnedläggningar på 1960-talet visar att individernas egenskaper hade betydelse för deras möjligheter att få ny sysselsättning. Män gick vidare till ny sysselsättning i högre grad än kvinnor, medan kvinnor har lämnade arbetskraften i större utsträckning än män. Arbetsstagare i övre medelåldern med lång anställningstid och låg utbildningsnivå hade svårare att få nytt jobb.<sup>28</sup> Sannolikheten att få ett nytt jobb har berott av när och hur individerna sökte efter nytt arbete samt av deras vilja att flytta för att få arbete. Konjunkturutvecklingen och läget på de lokala arbetsmarknaderna är andra faktorer som har visat sig vara av stor vikt för konsekvenserna av uppsägningar. Till skillnad från vad man funnit i USA och för Kanada har personalminskningar och företagsnedläggningar på den svenska arbetsmarknaden ofta inneburit att äldre har blivit uppsagda från sina jobb och av dem som har närmast sig 60 år har det varit få som gått vidare till nya jobb.<sup>29</sup>

Med ett stort datamaterial som omfattar drygt 200 företag analyserade Edin (1989) konsekvenserna av uppsägningar för de närmare 22 000 anställda som blev uppsagda under tidsperioden 1965-1985. Edin finner att andelen uppsagda individer som gick vidare till nya jobb minskade under den observerade tidsperioden. Kvinnor, äldre arbetstagare och arbetare hade i jämförelse med män, yngre arbetstagare och tjänstemän svårare att komma tillbaka efter att de förlorat sina jobb. Hur stor andel som fick nya jobb berodde dels på var individerna var bosatta, dels på hur lång tid det hade gått sedan individerna hade blivit uppsagda. Av studien framgår att de individer som blivit uppsagda till följd av personalminskningar hade svårare att få nytt jobb jämfört med de individer som sagts upp på grund av företagsnedläggningar. Resultaten indikerar att uppsägningarna hade skett selektivt och att selektionen inte hade gynnat dem som blivit uppsagda utan

---

<sup>28</sup>Se Gonäs (1991) för en översikt av forskningen.

<sup>29</sup>Gonäs (1991).

snarare hindrat dem från att få ett nytt jobb.

Att allt färre av dem som blivit uppsagda fick nya jobb trots att det i mitten av 1970-talet infördes nya arbetsrättsliga lagar som LAS och Främjandelagen utgjorde startpunkten för strukturomvandlingsprojektet STOP (Structural change project).<sup>30</sup> Projektets syfte var att undersöka strukturomvandlingen inom industrin utifrån individernas synvinkel, bland annat genom att kartlägga individernas väg från uppsägning till nytt jobb. För detta ändamål insamlades ett datamaterial som omfattade närmare 3 000 individer som varslats om uppsägning under lågkonjunkturen i början av 1980-talet. Individernas status på arbetsmarknaden undersöktes två år efter att uppsägningarna hade verkställts. Av resultaten från projektet framgår att turordningsreglerna i LAS hade frångåtts i samtliga fall där personalminskningar varit aktuella. Särskilda avtal som inkluderade förtidspension hade träffats för nästintill samtliga äldre anställda.

Av STOP-projektet framgick, i likhet med vad som hade observerats i tidigare studier, att män i jämförelse med kvinnor i högre utsträckning gick vidare till nya jobb eller att de i högre grad återanställdes hos sina tidigare arbetsgivare. Bland dem som hade fått ett nytt jobb skilde sig betydelsen av tidigare yrkeslivserfarenhet åt för kvinnor och män. Medan kvinnors tidigare yrkeserfarenhet saknade betydelse för deras möjligheter att få ett nytt jobb, var detta en viktig faktor för männen. Det var långt mycket svårare för kvinnor än för män som saknade utbildning att få ett nytt jobb och många kvinnor hade ingen alternativ arbetsmarknad att vända sig till. Endast en mindre andel hade fått nytt jobb. Andelen som gått vidare till jobb med lägre krav var högre än andelen som gått vidare till jobb med högre krav. På de arbetsplatser där personalminskningar hade genomförts utgjorde kvinnor mindre än en tredjedel av samtliga anställda. Trots det utgjordes mer än hälften av de uppsagda av kvinnor. STOP-projektet visade i enlighet med vad Edin (1989) tidigare funnit att uppsägningar sker selektivt och därmed på vikten av att skilja mellan företagsnedläggningar och personalminskningar som två helt olika processer.

Edins studie (1989) av SCA:s nedläggning av massafabriken i Kramfors

---

<sup>30</sup>Gonäs (1991).

1977 visar att cirka 50 procent av dem som förlorat sina jobb registrerades som öppet arbetslösa direkt efter att deras uppsägningar hade trätt i kraft. Andelen som gick direkt vidare till nya jobb var därmed relativt liten, mellan 15 till 20 procent. Både andelen sysselsatta och arbetslösa uppvisade dock stor variation beroende på när i tiden efter nedläggningen som uppföljningen skedde. Redan fyra månader efter nedläggningen hade andelen sysselsatta ökat till närmare 40 procent samtidigt som andelen arbetslösa hade minskat till cirka 20 procent. Yngre, män, gifta, högutbildade och individer som saknade hälsoproblem hade fått nya jobb i högre utsträckning och hade således varit arbetslösa under kortare tid.

Vid nedläggningen av Uddevallavarvet 1986 satsades stora ekonomiska resurser för att milda effekterna för de individer som drabbades av nedläggningen. Som framgår av Storrie (1993) var det bara ett fåtal av de knappt 2 200 arbetstagare som berördes av nedläggningen som blev öppet arbetslösa. Under de 2 och  $\frac{1}{2}$  år som uppföljningen pågick var det som mest 2 procent av de uppsagda som blev arbetslösa medan i princip samtliga arbetstagare över 57 år lämnade arbetskraften. Av Jans (2002) studie framgår att drygt 30 procent av dem som varslades om uppsägning i början av 1990-talet gick direkt vidare till nya jobb, 60 procent registrerades som arbetslösa medan resterande lämnade arbetskraften (studier, förtidspension eller andra skäl), se figur 8. Män gick vidare till nya jobb eller registrerades som arbetssökande i högre utsträckning än kvinnor. Kvinnor registrerades å andra sidan till större del som deltidsarbetssökande samt lämnade arbetskraften i högre grad. Studien visar även att individer som förlorat jobbet till följd av personalminskningar hade svårare att få ett nytt jobb än dem som sagts upp till följd av företagsnedläggningar. Risken för arbetslöshet i samband med uppsägning var högre för yngre och äldre, kvinnor, utrikesfödda (i synnerhet för de födda utanför Norden), individer med lägre utbildning, ogifta samt för dem med lägre inkomster. Resultaten i Jans studie bekräftar därmed till stor del vad man tidigare funnit i STOP-projektet.

Även Harkmans studie (2008) av krisen i telekombranschen i början av 2000-talet visar på liknande resultat. I studien kartläggs dels individernas status på arbetsmarknaden cirka 2 år efter att uppsägningarna verkstälts,

Figur 8: Destinationer efter uppsägning, uppsagda 1992–1993 i Östergötlands och Södermanlands län



Källa: Jans(2002).

dels utvärderas de extra stödåtgärder som riktades till drabbade individer inom telekombranschen. Vid uppföljningstillfället hade cirka 60 procent av de uppsagda funnit nytt arbete, 25 procent var arbetslösa, resterande var sjukskrivna eller hade lämnat arbetskraften. Av resultaten framgår att individer som blivit uppsagda vid nedläggningar var sysselsatta i högre grad jämförte med de som förlorade jobbet till följd av personalminskningar. Längre uppsägningstider ökade chanserna för individerna att få ett nytt jobb eller att individerna började studera. Äldre, utrikesfödda, lågutbildade och ogifta var arbetslösa i högre grad medan individer som tidigare hade hög inkomst till större del hade fått nytt arbete.

#### 4.4 Arbetslöshetens varaktighet

Av senare studier framgår att uppsagda som har blivit arbetslösa tenderar att vara det under längre tid än övriga arbetslösa<sup>31</sup> och att de löper större risk att åter bli arbetslösa om de väl lyckas få ett nytt jobb.<sup>32</sup> Att uppsagda tenderar att vara arbetslösa under längre perioder än övriga individer som registrerats som arbetslösa förklaras till stor del av deras individkaraktäristika. Uppsagda som har blivit arbetslösa har i förhållande till övriga arbetslösa varit äldre, haft lägre utbildning, till större del varit födda utanför Sverige och/eller ofta arbetat på en och samma arbetsplats (företag) under lång tid. Av resultaten framgår även att uppsagda har deltagit i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i högre grad än övriga arbetslösa, i synnerhet män, yngre, lågutbildade och de som saknat inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning.<sup>33</sup> Att uppsagda har deltagit i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i högre grad än övriga arbetslösa beror förmodligen på att Arbetsförmedlingen under en längre tid har haft vetskap om vilka individer som har varslats om uppsägning och när dessa uppsägningar kommer att träda i kraft.

Ser man enbart till dem som blivit uppsagda och vilka faktorer som har påverkat arbetslöshetens varaktighet framgår att kvinnor, ogifta, äldre, uppsagda med lägre utbildning, utan inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning och med lång anställningstid har varit arbetslösa under längre tid. En annan faktor som har visat sig vara av betydelse för arbetslöshetens varaktighet är konjunkturens utveckling. Ökar arbetslösheten, blir det svårare att få ett nytt jobb och arbetslöshetstiderna ökar.<sup>34</sup> Längre uppsägningstider likväl som längre varselperioder har som tidigare nämnts varit förknippade med ökad sannolikhet för uppsagda att undvika arbetslöshet. Men om individerna väl har blivit arbetslösa tycks både uppsägnings- och varseltider sakna betydelse för hur långvarig arbetslösheten blir. Liknande resultat har framkommit i ett flertal internationella studier.<sup>35</sup> Detta har ofta förklarats med

---

<sup>31</sup>Jans (2002).

<sup>32</sup>Eliason & Storrie (2005).

<sup>33</sup>Jans (2002).

<sup>34</sup>Edin (1989), Storrie (1993) och Jans (2002).

<sup>35</sup>Se t.ex. Addison & Portugal (1987) och Ehrenberg & Jakubson (1989).

att de individer som har haft störst möjligheter att finna nytt arbete gör det under uppsägnings- respektive varseltiden och att de som blir arbetslösa är de individer som har svårare att få ett nytt jobb. Uppsägningstiden och/eller varseltiden gör därför varken till eller ifrån för individernas möjligheter att hitta ett nytt arbete om de väl blir arbetslösa. Flera studier visar också att arbetsgivare tenderar att ge de arbetstagare som har sämre möjligheter på arbetsmarknaden längre uppsägningstider. Följaktligen korrelerar därför uppsägningstiderna med egenskaper som inte kan observeras men som är förknippade med en lägre sannolikhet att hitta nytt arbete.

#### **4.5 Hur påverkas den framtida inkomstutvecklingen av uppsägningar?**

Det finns en omfattande internationell litteratur om hur individers inkomstutveckling påverkas av uppsägningar.<sup>36</sup> Studierna har visat att uppsägningar är förknippade med både stora och långvariga inkomstförsämringar. De kostnader som uppsägningar ger upphov till på kort sikt förklaras ofta med att uppsagda förlorar det företags- och/eller industrispecifika humankapital som de har byggt upp under den tid de varit anställda hos sin arbetsgivare.<sup>37</sup> Humankapitalet är värdefullt för arbetsgivaren och belönas ofta med en lönepremie för att individerna inte ska lämna företaget. Humankapitalet är dock specifikt för företaget/branschen/yrket och saknar därför värde utanför företaget eller inom andra branscher och yrken. Om individen blir uppsagd går detta värde förlorat. Flera studier har visat att uppsagda som lyckats få nytt jobb inom samma bransch eller inom samma yrke som de tidigare var sysselsatta inom har fått en bättre inkomstutveckling jämfört med dem som fått nytt jobb i andra branscher eller andra yrken.<sup>38</sup>

Förklaringar till vad det är som genererar kostnaderna av uppsägningar på lång sikt är däremot mer vaga och pekar på en kombination av olika faktorer. Enligt Gibbons & Katz (1991) är en förklaring att uppsägningar signalerar att individerna har en lägre produktivitet vilket medför att nya

---

<sup>36</sup>Se Fallick (1996) för en översikt.

<sup>37</sup>Hamermesh (1987).

<sup>38</sup>Kletzer (1991, 1998), Carrington (1993), Neal (1995), Jans (2002), Harkman (2008).



arbetsgivare endast är villiga att rekrytera om detta kan ske till en lägre lönekostnad. Arbetslöshet i samband med uppsägning kan leda till att inkomstutvecklingen försämras än mer. Litteraturen om de negativa konsekvenser som kan uppstå av arbetslöshet pekar på att de orsakas av en kombination av flera faktorer som förlusten av företagsspecifikt humankapital, förlusten av generellt humankapital samt att nya potentiella arbetsgivare kan bli restriktiva till att anställa individer som varit arbetslösa under en längre period.<sup>39</sup> Andra förklaringar relaterar till att en uppsägning kan komma att följas av flera och att den försämrade inkomstutvecklingen således beror på att individerna har svårt att åter få fotfäste på arbetsmarknaden.<sup>40</sup>

Även svenska studier har visat att uppsägningar kan vara förenade med stora inkomstförsämringar såväl på kort som på lång sikt. Edins studie (1989) av SCA:s nedläggning av massafabriken i Kramfors 1977 visar att nedläggningen resulterade i inkomstförluster på närmare 14 procent. Individerna hämtade inte igen vad de hade förlorat. Relativt övriga industriarbetare (som inte drabbades av uppsägningar) kvarstod denna inkomstskillnad under de fyra år som följde på individernas uppsägning. Av studien framgår att individernas inkomstutveckling påverkades negativt av om de varit arbetslösa efter att deras uppsägningar trätt i kraft. Inkomsten minskade med cirka en procentenhet för varje månad som individerna varit arbetslösa.

Även Jans (2002) finner att inkomsterna för dem som blev uppsagda i början av 1990-talet var lägre än för övriga sysselsatta, två till fyra år efter att uppsägningarna hade verkställts. Inkomstförlusterna var i samma storleksordning som de som Edin tidigare funnit, närmare 14 procent och de var högre för lågutbildade, ogifta och för de individer som inte hade lyckats finna nytt jobb inom den bransch som de tidigare arbetade inom. Även av denna studie framgår att arbetslöshet i samband med uppsägning påverkar inkomsten negativt. Enligt studien minskade inkomsten med drygt en halv procentenhet för varje månad som individerna varit arbetslösa efter att uppsägningarna hade trätt i kraft.

Att uppsägningar även kan ge upphov till stora inkomstförsämringar på

---

<sup>39</sup>Ellywood (1982), Arulampalam mfl. (2001) och Böheim & Taylor (2002).

<sup>40</sup>Hall (1995) och Stevens (1997).

lång sikt framgår av Eliason & Storrie (2006). De undersöker hur inkomsterna påverkades och förändrades för de individer som blev uppsagda till följd av företagsnedläggningar i slutet av 1980-talet. Individerna och deras status på arbetsmarknaden undersöktes under de 12 år som följde på att individerna blivit uppsagda. Av resultaten framgår att uppsägningarna ledde till både betydande och bestående inkomstförsämringar.

Harkman (2008) studerar inkomstutvecklingen för dem som drabbades av uppsägningar i början av 2000-talet. Studien visar att inkomstutvecklingen var bättre för individer med högre utbildning och för dem som lyckats få ett nytt arbete inom samma yrke som tidigare. I likhet med Edin och Jans finner också Harkman att arbetslöshet i samband med uppsägning påverkar inkomsterna negativt. Inkomstförsämringen till följd av arbetslöshet är av samma storleksordning som Edin tidigare funnit, dvs. att inkomsten minskade med cirka en procentenhet för varje månad som individen varit arbetslös.

I Boman (2008) visas att det kan vara både kostsamt och lönsamt att flytta i samband med att förlora jobbet till följd av uppsägning. Med samma datamaterial som Eliason & Storrie (2005, 2006) tidigare använt visar Boman att de individer som flyttat i samband med att de blivit uppsagda till en början förlorade på detta. Av de som flyttat var färre sysselsatta och inkomsterna lägre jämfört med de individer som valt att stanna kvar. Fem år efter uppsägningen hade dock de män som hade flyttat en klart bättre inkomstutveckling än de män som hade valt att stanna kvar. Men samtidigt var andelen var sysselsatta fortfarande lägre bland dem som hade flyttat än bland dem som hade stannat kvar. För kvinnor återfanns inga positiva effekter av att flytta. Jämfört med de kvinnor som hade stannat kvar var färre av dem sysselsatta och deras inkomstutveckling sämre.

#### **4.6 Effekter av stödinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder**

Flera av de studier som publicerades på 1970- och 1980-talet fokuserade på att utvärdera effekterna av de extra insatser och stödåtgärder som rikta-

des till uppsagda i samband med olika kriser.<sup>41</sup> Studierna visar på mycket små effekter av de insatser som sattes in för att mildra konsekvenserna på arbetsmarknaden av stora personalminskningar eller nedläggningsbeslut.

Av de studier som undersöker effekterna av de åtgärder som sattes in i samband med LKAB:s stora personalminskningar i Malmfälten i början av 1980-talet framgår att utbildningsinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte hade någon påverkan på vare sig sysselsättning, arbetslöshets-tider eller inkomstutveckling. Inte heller har det gått att påvisa att den intensifierade verksamhet som Arbetsförmedlingen bedrev för att underlätta för uppsagda att finna ny sysselsättning resulterade i att fler fick jobb eller att tiden i arbetslöshet minskade för de uppsagda som blev arbetslösa.<sup>42</sup>

Krisen inom telekombranschen år 2000 ledde till stora neddragningar och omfattande uppsägningar under de närmast påföljande åren. I samband med krisen sattes särskilda stödinsatser in för att underlätta för uppsagda inom telekom att finna nya jobb. Vid en utvärdering av dessa insatser, 1,5–2 år efter att uppsägningarna hade trätt i kraft, framgår att av de särskilda stödprogram som riktats till uppsagda så var det endast jobbsökaraktiviteter på arbetstid som gav en tydlig positiv effekt på andelen individer i arbete. För övriga stödprogram gick det inte att finna några positiva effekter.<sup>43</sup>

Ohlsson & Storrie (2007) undersöker om det finns några långsiktiga effekter på sysselsättning och inkomstutveckling av de massiva insatser och stödåtgärder som sattes in vid LKAB:s personalminskningar i Malmfälten 1983 och vid nedläggningen av Uddevallavarvet 1986. Jämförelsegrupperna består dels av de individer som inte drabbades av uppsägningar till följd av företagsnedläggningar 1987, dels av inflödet till arbetslöshet i norra Sverige i början av 1980-talet. Samtliga individer följs under tidsperioden 1986 till 1999, en i detta sammanhang mycket lång undersökningsperiod. Resultaten visar på positiva effekter av stödåtgärderna, men först fem till sju år efter att uppsägningarna hade trätt i kraft. Efter denna period uppvisade både

---

<sup>41</sup>Gonäs (1974), Gonäs m.fl. (1979), Löfström (1983), Ohlsson & Westerlund (1987), Ohlsson (1988), Engström m.fl. (1988) och Engström & Löfström (1989).

<sup>42</sup>Löfström (1983), Ohlsson & Westerlund (1987), Ohlsson (1988), Engström m.fl. (1988) och Engström & Löfström (1989).

<sup>43</sup>Harkman (2008).

de individer som förlorat jobbet till följd av LKAB:s personalminskningar och nedläggningen av Uddevalla varvet högre sysselsättningsgrad och högre inkomster än de individer som inte hade berörts av dessa uppsägningar och som inte fått ta del av de stödåtgärder som sattes in. En förklaring till de positiva effekterna kan enligt författarna vara att de extra åtgärder som sattes in vid dessa uppsägningar medförde att de som blev uppsagda fick ta del av en mycket bredare och generösare arbetsmarknadspolitik än vad som vanligen erbjuds. Bland annat inkluderade åtgärderna stöd för uppsagda att utbilda sig inom det reguljära utbildningssystemet. Tack vare dessa insatser ökade den formella utbildningsnivån kraftigt vilket delvis skulle kunna förklara de positiva resultaten och varför dessa erhöles först efter flera år. Frånvaron av kortsiktiga effekter indikerar att snabba korta utbildningsinsatser inte är tillräckligt för att kompensera individers förlust av företagsspecifikt humankapital i samband med uppsägningar.

#### **4.7 Andra effekter av uppsägningar**

Uppsägningar kan även få konsekvenser för familjelivet och hälsan. Eliason & Storrie (2005) visar att de män som förlorade jobbet till följd av företagsnedläggningar 1987 fick förhöjda dödsrisker. Riskerna bestod framförallt av ökade risker för dödsfall till följd av hjärt- och kärlsjukdomar och självmord. Några ökade dödsrisker för uppsagda kvinnor kunde däremot inte påvisas. Med samma datamaterial finner Mikkonen (2009) att uppsägningar även leder en förhöjd risk för psykisk ohälsa och en ökad risk för olycksfall, diabetes och alkoholrelaterade sjukdomar. Resultaten tyder därmed på att uppsägningar ökar risken för stressrelaterade sjukdomar och missbruksrelaterade problem. Browning m.fl. (2006) finner å andra sidan inget som tyder på att uppsägningar i Danmark leder till en ökad risk för hospitalisering till följd av stressrelaterade sjukdomstillstånd.

Av Eliason (2005) framgår att uppsägningar kan leda till ökade påfrestningarna i familjelivet och att uppsägningar ökar risken för skilsmässa. Den högre risken för skilsmässa var oberoende av om det var makan eller maken som blivit uppsagd från jobbet.

## 5 Diskussion och kommentarer

Många anställda på den svenska arbetsmarknaden berörs eller kommer att beröras på ett eller annat sätt av de varsel om som drabbat svensk ekonomi sedan hösten 2008. Tidigare uppföljningar av de varsel som kommit in till Arbetsförmedlingen visar dock att långt ifrån alla varsel resulterar i uppsägningar. Antalet uppsägningar minskar, både beroende på att förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer resulterar i färre uppsägningar och beroende på att en del av dem som varslats om uppsägning erbjuds att jobba kvar. Uppgifter för de senaste åren tyder på att mindre än 50 procent av de varsel som inkommit till Arbetsförmedlingen har resulterat i uppsägningar. Andelen realiserade uppsägningar varierar med konjunkturen genom att, fler varsel realiserar i låg- än i högkonjunktur, därför är det rimligt att förvänta sig att fler uppsägningar kommer att realiserar i den nuvarande lågkonjunkturen.

Forskningen har visat, såväl internationellt som nationellt, att de som blir uppsagda ofta får betala ett högt pris i form av arbetslöshet och försämrade inkomstutveckling. Hur många som blir arbetslösa av dem som varslas beror på flera faktorer som konjunkturens utveckling, situationen på den lokala arbetsmarknaden och inte minst av individernas egenskaper. Och även om andelen som blir arbetslösa är betydligt högre i lågkonjunktur än i högkonjunktur så är det långt ifrån alla av dem som sägs upp i lågkonjunkturer som blir arbetslösa. Även i dåliga tider finns det individer som går direkt vidare till nya jobb utan en mellanliggande period av arbetslöshet. Att uppsagda relativt övriga individer i arbetskraften till större del är födda utanför Norden, lågutbildade och ofta har arbetat länge hos en och samma arbetsgivare eller har större erfarenhet av tidigare arbetslöshet och bidragsberoende innebär dock att de får det tuffare om de väl blir arbetslösa och att de har svårare att konkurrera om de lediga jobb som finns.

Varslade utgör normalt endast en mindre del av inflödet till arbetslöshet. Den övervägande majoriteten som blir arbetslösa blir det av andra orsaker som t.ex. att de avslutat ett tidsbegränsat arbete, avslutat sina studier eller återvänt till arbetsmarknaden efter en kortare eller längre period av sjuk-

dom. Under perioden 1985–2008 utgjorde uppsagda i genomsnitt knappt 15 procent av det totala inflödet till arbetslöshet. Under motsvarande period utgjorde uppsagda en större del av samtliga arbetslösa (stocken) cirka 22 procent. Skälet till det är att uppsagda som tenderar att vara arbetslösa under längre perioder än övriga arbetslösa. Uppsagda bygger därför på stocken i en helt annan omfattning än de som blivit arbetslösa av andra skäl. Även om varslade utgör en mindre del av inflödet till arbetslöshet finns det därmed skäl att i den mån det är möjligt underlätta och förstärka konkurrensförmågan hos dessa individer på arbetsmarknaden. Risken är annars stor att många av dessa individer förblir arbetslösa eller lämnar arbetskraften.

## Referenser

- Arulampalam, W. (2001) Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages, *Economic Journal*. vol.111, nr.475, s.585–606.
- Addison, J.T., & P. Portugal (1987) The effect of advance notification of plant closings on unemployment, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, nr.1, s.3–16.
- Addison, J.T., & P. Portugal (1989) Job displacement, relative wage change and the duration of unemployment, *Journal of Labor Economics*, vol. 7, nr.3, s. 281–302.
- Addison, J.T. (1991) Job displacement. Consequences and implications for policy. Wayne State University Press, Detroit.
- Bender, S., Dustmann, C., Margolis, D. & C. Meghir (2002) Worker displacement in France and Germany, I Losing work, moving on: international perspectives on worker displacement, editerad av P.Kuhn. Upjohn Institute for Employment Research.
- Boman, A. (2008) Geographic labour mobility – causes and consequences, doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs Universitet, Göteborg.
- Browning, M., Dano A.M. & E. Heinesen (2006) Job displacement and stressrelated health outcomes, *Health Economics*, vol.15, nr.10, s.1061–1075.
- Böheim, R. & M.T. Taylor (2002) The search for success: do the unemployed find stable employment? *Labour Economics*, vol. 9, nr. 6, s. 717–735.
- Carrington, W. (1993) Wage losses for displaced workers: is it really the firm that matter? *Journal of Human Resources*, vol. 28, nr. 3, s.435–462.
- Carrington, W. & A. Zaman (1994) Interindustry variation in the costs of displacement, *Journal of Labor Economics*, vol. 12, nr. 2, s. 243–276.
- De la Rica, S. (1995) Evidence of preseparation earnings losses in the displaced workers survey, *Journal of Human Resources*, vo. 30, nr. 3, s. 610–621.

- Edin, P-A. (1989) Individual consequences of plant closures, doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet, Uppsala.
- Eliason, M. (2005) Lost jobs, broken marriage? I Individual and family consequences of involuntary job loss, Avhandling, Göteborgs Universitet, Göteborg.
- Eliason, M. & D. Storrie (2005) Does job shorten life? I Individual and family consequences of involuntary job loss, Avhandling av K. Eliason, Göteborgs Universitet, Göteborg.
- Eliason, M. & D. Storrie (2006) Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement, *Journal of Labor Economics*, vol. 24, nr.4.
- Ellywood, D. (1982) Teenage unemployment: Permanent scars or temporary blemishes? I *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences*, editerad av R.B. Freeman & D.A. Wise, Chicago: University of Chicago Press.
- Engström, L. Löfgren, K-G. & O. Westerlund (1988) Intensified employment services, unemployment durations, and unemployment risks. Working Paper 47, FIEF Fackföreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning, Stockholm.
- Engström, L. & K-G. Löfgren (1989) The duration of unemployment: Theory and empirical evidence. I *Trade unions, employment and unemployment duration*, FIEF studies in Labour Markets and Economic Policy, Oxford University Press, Oxford.
- Ehrenberg, R. G. & G. H. Jakubson (1989) Advance notification of plant closing: Does it matter?, *Industrial relations*, vol. 8, nr. 1, s.60–71.
- Farber, H. S. (1993) The incidence and costs of job loss: 1982–91. *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, vol. 1, s.73–119.
- Farber, H. S. (1999) Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets, I *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, editerad av O. A. Ashenfelter & D. Cards, Amsterdam, North Holland Publishing Company, s. 2439–2484.



- Farber, H. S. (2005) What do we know about job loss in the United States? Evidence from the displaced workers survey, 1984–2004, *Economic Perspectives*, 2Q, s.13–28.
- Fallick, B. C. (1996) A review of the recent empirical literature on displaced workers, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50. nr. 1, s. 5–16.
- Gibbons, R. & L.F. Katz (1991) Layoffs and lemons, *Journal of Labor Economics*, vol. 9. nr. 4, s.351–380.
- Gonäs, L. (1974) Företagsnedläggning och arbetsmarknadspolitik. En studie av kriserna vid Oskarshamns Varv. Avhandling, Geografiska Regionstudier nr. 10. Uppsala Universitet, Uppsala.
- Gonäs, L. Levinson, K., Haraldsson, K., Mossfeldt, P., Hellbom, L. & Svanljung, N. (1979) Emmaboda-rapporten: en studie om inflytande i strukturomvandling, *Forskningsrapport nr. 62*, Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Gonäs, L. (1991) *Industriomvandling i välfärdsstaten. Forskningsrapport 62*, Arbetslivscentrum.
- Gartell, M., Jans, A-C. & H. Persson (2007) The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002. Working paper 2007: 14. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala.
- Hall, R.E. (1995) Lost jobs, *Brookings Papers on Economic Activity*, vol.1, nr. 1, s. 221–256.
- Hamermesh, D.S. (1987) The costs of worker displacement. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 102, nr.1, s.51–75.
- Harkman, A. (2008) Stödinsatser vid varsel – omfattning och effekter, Working paper series 2008:4, Arbetsförmedlingen.
- Jans, A-C. (1997) Varselstatistiken, *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, vol. 3, nr. 1, s.53–62.
- Jans, A-C. (2002) Notifications and job losses on the Swedish labour market, doktorsavhandling, Institutet för social forskning (SOFI). Stockholms Universitet, Stockholm.

- Kletzer, L. G. (1991) Earnings after job displacement: job tenure, industry and occupation, I Job displacement: consequences and implications for policy editerad av J.T. Addison, Wayne State University Press, Detroit, s. 107–135.
- Kletzer, L. (1998) Job displacement. *Journal of Economic Perspectives*, vol.12, nr.1, s. 115–136.
- Kuhn, P. (2002) Introduktion till boken: Losing work: moving on. International perspectives on worker displacement, editerad av P.Kuhn. Upjohn Institute for Employment Research.
- Mikkonen, M. (2009) Health effects of displacement on immigrants and natives – do they differ?, kommande doktorsavhandling, Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO), Växjö Universitet.
- Neal, D. (1995) Industry-specific human capital: evidence from displaced workers, *Journal of Labor Economics*, vol. 13, nr.4, s. 653–677.
- Ohlsson, H. & O. Westerlund (1987) Effekterna av malmfältsdelegationens arbete, doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Umeå Universitet.
- Ohlsson, H. (1988) Cost-benefit analysis of labor market programs – Applied to a temporary program in northern Sweden, Avhandling, Umeå Universitet, Umeå.
- Ohlsson, H. & Storrie, D. (2007) Long term effects of public policy for displaced in Sweden–shipyard workers in the West and miners in the North. Working Paper 2007:19, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universtitet.
- Persson, H. (1999) Essays on labour demand and career mobility, doktorsavhandling, Institutet för social forskning (SOFI). Stockholms Universitet, Stockholm.
- Ruhm, C.J. (1991a) Are workers permanently scarred by job displacements? *American Economic Review*, vol. 81, nr. 1, s. 319–324.
- Ruhm, C.J. (1991b) The time profile of displacement: induced changes in unemployment and earnings, I Job displacement: consequences and implications for policy editerad av J-T. Addison, Wayne State University Press, Detroit, s. 162–183.

- Seitchik, A. (1991) Who are displaced workers? I Job displacement: consequences and implications for policy editerad av J-T. Addison, Wayne State University Press, Detroit, s. 51–82.
- Stevens, A. H. (1997) Persistence effects of job displacement: the importance of multiple job losses. *Journal of Labor Economics*, vol. 15, nr. 1, s.165–188.
- Storrie, D.W. (1993) The anatomy of a large Swedish plant closure, Avhandling, Göteborgs Universitet, Göteborg.
- Sjöberg, H. & B. Tegsjö. (2007) Effekter av varsel och uppsägningar. Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2006, Statistiska centralbyrån.

