

Rapport 2009-112

**Effekter av
lovreguleringer av
stillingsvern og
arbeidstid**

Effekter av lovreguleringer av stillingsvern og arbeidstid

Utarbeidet for
Arbeidsdepartementet

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	5
1.1 Om prosjektet.....	5
1.2 Avgrensninger.....	5
1.2.1 Stillingsvern	5
1.2.2 Arbeidstidsreguleringer	6
1.2.3 Lovregulering og kollektive avtaler.....	6
1.3 Gjennomføring av prosjektet	6
2 HOVEDTREKK I REGULERING AV STILLINGSVERN OG ARBEIDSTID ..	7
2.1 Stillingsvern i Norge og andre land	7
2.2 Trender arbeidstid	14
3 TEORETISKE BETRAKTNINGER	19
3.1 Virkningene av stillingsvern.....	19
3.2 Virkninger av arbeidstidsreguleringer	24
4 FORSKNING OM EFFEKT AV STILLINGSVERN	25
4.1 Innledning	25
4.2 Forskning på makrodata.....	25
4.3 Forskning på mikrodata	26
4.3.1 Internasjonale mikrodata.....	26
4.3.2 Delstater i USA	27
4.3.3 "Naturlige" eksperimenter	27
5 EFFEKTER AV REGULERINGER AV STILLINGSVERN	29
5.1 Redusert gjennomstrømning i arbeidsmarkedet	29
5.2 Sprikende funn om virkningen på samlet sysselsetting	30
5.3 Virkningen av stillingsvern avhenger av andre institusjonelle og strukturelle forhold	32
5.4 Stillingsvernet kan svekke sysselsettingen for utsatte grupper.....	35
5.5 Produktivitet.....	37
5.6 Nesten ingen studier av virkning på lønn	38
5.7 En paradoksal følelse av usikkerhet?.....	39
5.8 Midlertidige stillinger: felle eller inngangsport?	39
5.9 Reguleringer og økonomiens evne til å tilpasse seg sjokk	41
5.10 Hva vet vi?	42
6 EFFEKTER AV REGULERINGER AV ARBEIDSTID	44
6.1 Virkning på antall ansatte	44
6.2 Virkning på produktivitet og lønn	45
6.3 Virkning av regulering av hel-/deltid.....	45
6.4 Oppsummering.....	46
7 SKISSE TIL FORSKNINGSPROSJEKT I NORGE.....	48
7.1 Hvor restriktivt er oppsigelsesvernet i Norge?	48
7.2 Virkning av oppsigelsesvernet i Norden.....	49
LITTERATUR.....	52
VEDLEGG.....	58

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Lovreguleringer av ansettelsesforhold (stillingsvern) og arbeidstid er innført for å beskytte arbeidstakernes interesser, og innebærer begrensninger i arbeidsgivernes handlefrihet. Lovgiver må avveie de gunstige effektene for arbeidstakerne mot de potensielt ugunstige effektene av at reguleringene gjør det dyrere eller mer risikofylt å ha personer ansatt i en bedrift. Denne typen lovreguleringer har vært gjenstand for en relativt betydelig forskningsinnsats i mange land. En gjennomgang av denne forskningen tyder på at sterkere stillingsvern gir mindre gjennomstrømning i arbeidsmarkedet (færre ansettelser og oppsigelser), svakere produktivitetsvekst og lavere sysselsetting blant utsatte grupper, men trolig mindre effekter på samlet sysselsetting.

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven, ferieloven og annet lovverk er med på å fastsette et rammeverk for arbeidslivet. Lovverket er ment å beskytte arbeidstakere ved blant annet å regulere arbeidstid, rettigheter og plikter i ansettelsesforhold, midlertidige ansettelser og oppsigelser. Samtidig som slike og andre lover og avtalefestede bestemmelser bidrar til å trygge den enkelte som har et arbeidsforhold, er det hevdet at et ”strengt” lovverk kan heve terskelen for yrkesdeltakelse blant de som av ulike grunner for kortere eller lengre tid står *utenfor* arbeidsmarkedet.

Problemstilling

Spørsmålet om effektene av arbeidslivsreguleringer har lenge vært gjenstand for forskning, analyser og politisk debatt både i Norge og i andre land. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) ønsker nå en oversikt over forskning og kunnskap om effekter av arbeidslivsreguleringer og forslag til hvordan videre forskning om emnet bør legges opp. Prosjektet er begrenset til reguleringer knyttet til stillingsvern og generelle regler om maksimal arbeidstid.

Konklusjoner og tilrådinger

En omfattende forskningslitteratur synes ikke å ha ledet fram til mange entydige konklusjoner om effektene av lovreguleringer av stillingsvern og arbeidstid. De metodiske utfordringene i å avdekke effekter er store, og virkningene kan dessuten variere med tid, sted og kontekst. Vår oppsummering av litteraturen er likevel at sterkere stillingsvern gir mindre gjennomstrømning i arbeidsmarkedet (færre ansettelser og oppsigelser), svakere produktivitetsvekst og lavere sysselsetting blant utsatte grupper, men trolig mindre effekter på samlet sysselsetting.

Virkninger av stillingsvern

I mange europeiske land har arbeidsledigheten ligget betydelig høyere de siste tiårene enn den gjorde inntil midten av 1970-tallet. I Norge og flere andre land har ledigheten ligget lavt også i lengre perioder de siste tiårene. Forskere har forsøkt å finne årsakene til at ledigheten er blitt liggende høyt i en del land. Reguleringer av arbeidsmarkedet har vært trukket fram som én mulig forklaring. Særlig siden midten av 1990-tallet er det kommet en rekke forskningsarbeider som belyser temaet. OECD har stått sentralt i dette arbeidet både gjennom å sette temaet på dagsorden, ved å etablere data som er egnet til

empirisk forskning og ved å levere mange av forskningsarbeidene. I mye av forskningen er innretningen stillingsvernet representert ved indekser som er konstruert av OECD. Indeksene indikerer hvor restriktivt stillingsvernet er i ulike land.

Mye av forskningen på feltet er basert på makroøkonomiske data på landnivå, OECDs indekser for stillingsvern og ofte flere andre variabler som skal representere politikk og struktur på arbeidsmarkedet.

Mange av de tidlige arbeidene basert på makroøkonomiske data er blitt sterkt kritisert. Bl.a. var de basert på svakt datagrunnlag, og konklusjonene var ofte følsomme for mindre endringer i det metodiske opplegget. Ett problem for forskere var og er at det er få av landene som har gjennomført betydelige reformer i stillingsvernet for ordinære jobber (dvs. ikke tidsbegrensede kontrakter). Dette gjør at det er vanskelig å skille virkninger av stillingsvernet fra andre strukturelle trekk ved landenes arbeidsmarkeder.

OECD har over tid forbedret datagrunnlaget betydelig. I tillegg har senere forskningsarbeider lagt større vekt på å undersøke om konklusjonene i analysene er robuste eller om de er følsomme for mindre endringer i usikre forutsetninger, utvalg av land, m.v. Den mer kritiske holdningen til metodene har bidratt til færre sikre konklusjoner om virkningene av stillingsvernet, men større enighet blant forskerne om de konklusjonene som virker robuste.

Ut fra studiene på makronivå kan man konkludere følgende:

- Sterkere stillingsvern gir mindre gjennomstrømning (færre jobbskifter) i arbeidsmarkedet
- Sterkere stillingsvern skaper økt langtidsledighet og økt ledighet blant unge
- Sterkere vern av faste stillinger svekker produktivitetsveksten

Derimot kan man ikke trekke sikre konklusjoner om virkningene av stillingsvern på bl.a. samlet sysselsetting eller arbeidsledighet. Enkelte forskere mener imidlertid at det er forskningsmessig grunnlag for å konkludere at stillingsvernet ikke påvirker samlet sysselsetting og ledighet.

Det finnes også mye forskning basert på mikrodata. Noen undersøkelser bruker mye av de samme metodene som studiene på makronivå, men de erstatter data for samlet produksjon, sysselsetting, m.v. med data på bransje, selskaps- eller individnivå. På samme måte som i makrostudiene forsøker man å identifisere virkninger av stillingsvernet primært gjennom at ulike land har ulikt stillingsvern. Disse undersøkelsene understøtter konklusjonene i de rene makrobaserte studiene.

En tredje gruppe studier bruker mikrodata fra ett land. Mange av disse studiene utnytter de eksemplene som finnes på reformer i stillingsvernet. Studiene sammenligner situasjonen før og etter reformen. I en del land er det gjennomført reformer som bare gjelder en del av økonomien (for eksempel små versus store selskap i Italia og Spania eller reformer på delstatsnivå i USA). Selv om heller ikke disse studiene er samstemte, gir disse klart inntrykk av at sterkere stillingsvern gir redusert sysselsetting. I tillegg understøtter denne litteraturen konklusjonene fra makrobaserte studier omkring gjennomstrømning og produktivitetsvekst. Det er imidlertid minst to grunner til forsiktighet ved å bruke funnene i de mikrobaserte studiene til å trekke konklusjoner om virkninger av eventuelle reformer i Norge:

- De landene som har gjennomført reformer har reguleringer og andre strukturelle trekk som avviker sterkt fra det vi kjenner i Norge. Det er derfor tvilsomt om forskningsresultatene er overførbare til Norge.

- Studiene av enkeltreformer omfatter relativt korte tidsperioder, og det er tvil om de virkningene man registrer er varige.

Virkninger av arbeidstidsforkortelser

Prosjektet omfatter bare generelle arbeidstidsforkortelser (altså ikke for "særlige grupper" som sjåførere, eller lignende) og ikke avgrensede forsøksordninger (for eksempel forsøk med 6-timersdag).

I OECD-området har faktisk arbeidstid vist en fallende tendens de siste tiårene. Arbeidstidsforkortelser gjennom lov eller forskrift har bidratt lite til dette. I de fleste OECD-land ligger både faktisk arbeidstid og maksimal arbeidstid i de største tariffavtalene langt lavere enn lovens grense for maksimal arbeidstid.

Vi har funnet kun én studie som bruker internasjonale paneldata på makronivå for å anslå betydningen av endringer i arbeidstiden. I studien brukes det faktisk arbeidstid, ikke lovens maksimumsgrense. De andre undersøkelsene ser på de få tilfellene av nedsettelse i maksimal arbeidstid som man har hatt i OECD-området de siste tiårene. De fleste av studiene omhandler virkningene for antall sysselsatte. Dette er naturlig fordi tiltakene har siktet mot å redusere ledigheten. Konklusjonene om virkning for sysselsettingen er ikke entydige.

Forslag til forskning

Vi har sett på grunnlag for forskningsprosjekter som kan belyse virkninger av endringer av stillingsvern eller lovbestemte grenser for arbeidstid.

Vi mener at data fra de skandinaviske og muligens også andre land kan være interessante for å studere virkninger av endringer i stillingsvernet. Både Danmark og Sverige har redusert begrensningene i bruk av midlertidige stillinger kraftig. Norge har gjennomført enkelte mindre endringer i disse reguleringene. Det bør være mulig å studere konsekvensene av disse endringene for bl.a. sysselsettingen blant personer i ulike grupper (for eksempel unge og kanskje enkelte grupper med innvanderbakgrunn). Slike analyser bør kunne belyse spørsmål om midlertidige stillinger kan representere et springbrett til permanente, mer utviklende og høyere betalte jobber for grupper som i utgangspunktet står svakt på arbeidsmarkedet, eller om økt utbredelse av slike kontrakter bare bidrar til en uønsket segmentering og videreføring av eksisterende forskjeller i levekår og inntekt.

Før man ser på virkningene av disse reformene, mener vi det kan være hensiktsmessig å se om OECDs indekser for stillingsvern ser ut til å fungere godt for å beskrive forskjellene mellom disse landene samt å se på i hvilken grad tariffavtaler medfører modifikasjoner i det lovbestemte stillingsvernet.

I størst mulig grad bør bestemmelsene i tariffavtalene hensyntas i studier av virkninger av stillingsvernet, men det vil ikke være mulig å kartlegge alle relevante bestemmelser i alle tariffavtaler og særlig ikke å koble tariffbestemmelsene til den enkelte person eller virksomhet som skal inngå i virkningsanalysene. Trolig kan man ta hensyn til tariffavtalene bare i mer begrensede studier hvor man velger ut enkelte bransjer som er ekstreme enten ved at (1) alle virksomhetene er omfattet av identiske tariffbestemmelser om stillingsvern eller at (2) nesten ingen er omfattet av slike bestemmelser.

Man kan studere virkningene enten gjennom registrert sysselsetting og ledighet, gjennom arbeidskraftundersøkelsene (AKU) eller bedriftsregistre. Valget av kilde vil avhenge av målet med undersøkelsen.

1 Innledning

1.1 Om prosjektet

Arbeidsmiljøloven, ferieloven og annet lovverk er med på å fastsette et rammeverk for arbeidslivet. Lovverket er ment å beskytte arbeidstakere ved blant annet å regulere arbeidstid, rettigheter og plikter i ansettelsesforhold, midlertidige ansettelser og oppsigelser. Samtidig som slike og andre lover og avtalefestede bestemmelser bidrar til å trygge den enkelte som har et arbeidsforhold, er det hevdet at et ”strengt” lovverk kan heve terskelen for yrkesdeltakelse blant de som av ulike grunner for kortere eller lengre tid står *utenfor* arbeidsmarkedet. Det er videre reist spørsmål om slike utestengnings-effekter er særlig sterke i nedgangskonjunkturer.

Spørsmålet om effektene av arbeidslivsreguleringer har lenge vært gjenstand for forskning, analyser og politisk debatt både i Norge og i andre land. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) ønsker nå en oversikt over forskning og kunnskap om effekter av arbeidslivsreguleringer og forslag til hvordan videre forskning om emnet bør legges opp.

Hovedmålet med prosjektet er å øke kunnskapen om hvilke konsekvenser spesielt stillingsvern- og arbeidstidsreglene har mht. det norske arbeidsmarkedets funksjonsmåte.

I konkurransegrunnlaget stilles spørsmålene om:

- det er mulig å skille ut eller vurdere den effekten arbeidslivsreguleringene i seg selv innebærer
- det er mulig å vurdere på hvilken måte arbeidslivsreguleringene eventuelt forsterker eller forhindrer utstøting, og
- hvilken sammenheng det er mellom arbeidslivsreguleringene og andre sentrale faktorer som påvirker utstøting og inkludering

I tråd med utlysningen er prosjektet todelt:

1. For det første er det ønskelig med en *litteratur- og kunnskapsgjennomgang* som redegjør for praktiske erfaringer med dette temaet, og som også redegjør for kunnskapsstatusen knyttet til evt. ulike teorier.
2. For det andre skal prosjektet kunne ut i en *skisse for en evt. senere norsk kartlegging/evaluering* av arbeidslivsreguleringenes konsekvenser og effekter. Skissen trenger ikke være uttømmende mht. design, metoder, datamateriale etc., men må gi en oversikt over hva tilbydere mener vil være sentrale elementer i en evt. senere kartlegging.

1.2 Avgrensninger

1.2.1 Stillingsvern

”Stillingsvern” omfatter både bestemmelser som gir rettigheter til ansatte og bestemmelser som begrenser arbeidsgivernes utforming av arbeidskontrakter for nye arbeidsforhold. Selv om begrepet ”stillingsvern” sikter mot å styrke rettighetene til ansatte, er de dels formulert som begrensninger i arbeidsgivernes handlingsrom.

Stillingsvernet varierer sterkt mellom land, men omfatter typisk følgende forhold:

- Begrensninger i arbeidsgivers rett til å avslutte arbeidskontrakten (krav til grunnlag som må være oppfylt for at kontrakten kan sies opp)
- Krav til varslings og andre prosedyrer knyttet til oppsigelse av arbeidskontrakt
- Krav til lønn ved oppsigelse
- Begrensninger i arbeidsgivers rett til å endre den ansattes arbeidsforhold, lønn, m.v.
- Begrensninger i arbeidsgivers rett til å bruke kortidskontrakter og til å leie inn arbeidskraft

1.2.2 Arbeidstidsreguleringer

Med regulering av arbeidstid mener vi bestemmelser som begrenser partenes valg av maksimal arbeidstid innenfor en periode samt minstekrav til ferie og hviletid.

Videre er eventuelle bestemmelser om at arbeidstakeren har krav på individuelle løsninger (for eksempel rett til deltid eller permisjon) en del av reguleringer av arbeidstid.

1.2.3 Lovregulering og kollektive avtaler

Prosjektet er primært rettet inn mot virkninger av lovregulering av stillingsvern og arbeidstid. Virkninger av lovregulering kan eventuelt gå via virkninger på innholdet i kollektive avtaler. I den grad kollektive avtaler regulerer stillingsvern og arbeidstid, kan erfaringene med slike avtaler i seg selv være relevante fordi erfaringene kan indikere hvordan tilsvarende lovreguleringer vil virke.

1.3 Gjennomføring av prosjektet

For å identifisere litteratur, tok vi dels utgangspunkt i sentrale nye publikasjoner fra OECD og brukte referanselistene i disse for å identifisere litteratur. Dessuten søkte vi på Social Science Research Network (www.ssrn.com). Videre brukte vi databasen "Research Papers in Economics" på <http://ideas.repec.org/>. I denne databasen kan for hver publikasjon se hvilke andre publikasjoner på basen som har brukt førstnevnte publikasjon som kilde. Særlig nytte har vi dessuten hatt av litteraturoversiktene som er utgitt på området. I tillegg har vi gjennomført telefonintervjuer med Andrea Bassanini (Chief Economist, OECD), Danielle Venn (Economist, OECD) og Per Skedinger (dosent, Institutet för Näringslivsforskning i Stockholm). I intervjuene har vi diskutert kunnskapsstatus samt styrker og svakheter ved ulike metoder og datakilder. Videre har vi også drøftet ideer om forskning som kan heve kunnskapsnivået på området. Vi vil takke de tre for at de tok seg tid til å dele sine kunnskaper og synspunkter med oss. Underveis har vi hatt ett møte med oppdragsgiver. På møtet presenterte vi status for arbeidet og vi fikk nyttige innspill om kontaktpersoner samt synspunkter på de ulike spørsmålene i prosjektet.

2 Hovedtrekk i regulering av stillingsvern og arbeidstid

2.1 Stillingsvern i Norge og andre land

Det er mange dimensjoner i stillingsvernet. For eksempel kan stillingsvernet innebære begrensninger på grunnlaget som kan brukes ved lovlig individuell oppsigelse og ved lovlig kollektiv oppsigelse. Videre kan det være bestemmelser om varslings- og oppsigelsestid, om lengden på oppsigelsestiden og om etterlønn. Krav om etterlønn er vanlig i flere land i Europa¹.

Ulike land har valgt ulike virkemidler. I en rekke sammenhenger kan det være ønskelig å kunne lage enkle sammenligninger av stillingsvernet i ulike land eller for utviklingen over tid. Det faktum at det er mange dimensjoner i stillingsvernet i ulike land har valgt ulike virkemidler, gjør det vanskelig å lage enkle oversiktlige framstillinger av regelverket.

På tross av betydelige metodiske problemer har enkelte forskere og institusjoner utviklet indikatorer som er ment å uttrykke hvor restriktivt/liberalt regelverket for stillingsvern er i ulike land. Den mest brukte indikatoren for styrken i stillingsvern er utviklet av OECD. Indikatoren er konstruert ved at man har valgt ut visse dimensjoner i stillingsvernet, registrert hvor sterkt stillingsvernet er langs disse dimensjonene og til slutt laget et vektet gjennomsnitt av styrken i stillingsvernet langs disse dimensjonene. Samleindikatoren er et vektet gjennomsnitt av tre delindikatorer:

- Vern mot individuell oppsigelse fra fast stilling
- Restriksjoner på bruk av midlertidige stillinger og innleid arbeidskraft samt oppsigelsesvern for dem som er utleid eller i midlertidig stilling
- Vern mot kollektiv oppsigelse

Bruk av en samleindeks for styrken i stillingsvernet medfører en rekke metodiske problemer. Vi vil i det følgende omtale enkelte av disse. Ved konstruksjon av en samleindeks for stillingsvern må man bruke vektene for ulike delindekser. For eksempel må man veie sammen varslings- og oppsigelsestid og restriksjoner på grunnlag for oppsigelse. Det finnes ofte ikke noe godt grunnlag for å sammenveie ulike forhold. Videre er det ofte svært krevende å få med alle dimensjoner i det regelverket man skal lage en indeks for. Man vil derfor ved konstruksjon av indekser tilsvarende den OECD har laget for stillingsvern, ofte måtte ty til forenklinger i form av at enkelte dimensjoner i regelverket ikke representeres i indeksen samt at sammenveiningen av de andre forholdene baseres på skjønn. Hvis det er sterk korrelasjon mellom de enkelte lands delindekser, innebærer ikke sammenveiningen noen vesentlig feilkilde. Hvis det derimot er slik at landene bruker vidt forskjellige virkemidler (for eksempel økonomiske i form av etterlønn vs. juridiske i form av forbud) vil sammenveiningen kunne bli avgjørende for rangeringen av styrken i landenes stillingsvern. Selv om det er en viss tendens til at hvis et land har restriktive regler langs én dimensjon, gjelder dette også langs andre dimensjoner, er det slik at for eksempel Norge framstår som meget restriktivt når det gjelder krav til

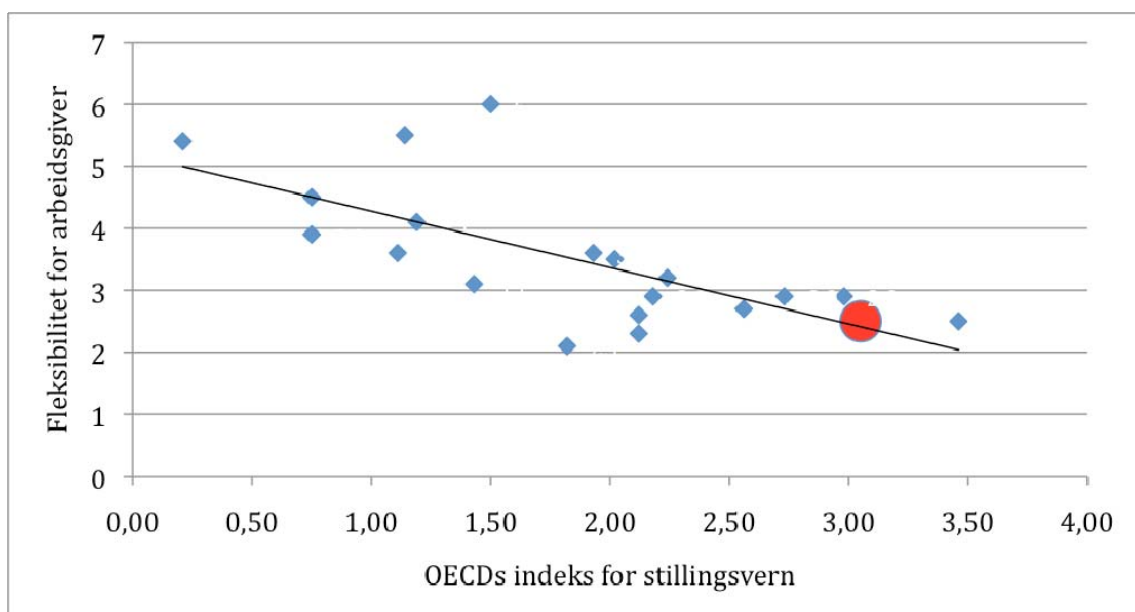
¹ I USA har man det såkalte "experience rating"-systemet, der bedriftenes avgifter til ledighetstrygden avhenger av i hvilken grad man har sagt opp ansatte tidligere. Systemet innebærer således en skatt på oppsigelser. Effekten kan være den samme som krav om etterlønn som er vanlig i Europa. Siden experience rating ikke regnes som noen del av indikatoren for stillingsvern, framstår stillingsvernet i USA som svakere enn det "egentlig" er, bare fordi experience rating ses som en skatt, mens krav om etterlønn ses som en del av stillingsvernet.

varsling ved kollektive oppsigelser, mens vi ikke har krav verken til kompensasjon ved individuell oppsigelse eller til likebehandling av fast ansatte og innleid arbeidskraft ved kollektive oppsigelser. Hvilken vekt bør man tillegge de ulike særtrekkene ved det norske stillingsvernet når man lager en samleindeks? Det finnes visse faglige retningslinjer for å beregne slike vekter, men de er mangelfulle. Blant annet av den grunn har OECD valgt å bruke skjønn ved utforming av vektene.

Boks 2.1 Sammenligning av to mål på arbeidsgivernes handlingsrom

I nesten alle undersøkelsene basert på makroøkonomiske data som vi refererer til i denne rapporten er det OECDs indeks som brukes som indikator på styrken i stillingsvernet. Di Tella og MacCulloch (2005) bruker i stedet resultater fra en spørreundersøkelse blant næringslivsledere som indikator på fleksibilitet. Undersøkelsen ble gjennomført i 1984 og 1990. I 1990 ble respondentene bedt om å rangere landene på en skala fra 0 til 100 etter følgende kriterium: "Flexibility of management to adjust employment levels during difficult periods". En tilsvarende undersøkelse gjennomføres fremdeles i forbindelse med utarbeidelsen av "Global Competitiveness Report" fra organisasjonen World Economic Forum. I rapporten for 2008-2009 inngår en variabel basert på at næringslivsledere har vurdert landene ut fra om ansettelser og oppsigelser er (1 = begrenset av reguleringer, 7 = arbeidsgiver har fleksibilitet)².

Figur 2.1 OECDs indikator for stillingsvern og indikator for arbeidsgivers fleksibilitet til ansettelser og oppsigelser. 2008



Kilde: OECD og World Economic Forum/Global Competitiveness Report 2008-2009.

Note: Norge er markert med sirkel.

Figur 2.1 viser at det er ganske sterkt samsvar mellom rangeringen av landenes stillingsvern ved OECDs indikator og ved indikatoren i World Competitiveness Report. Det tyder isolert sett på at OECDs indeks fanger opp viktige sider ved stillingsvernet, i hvert fall slik det framstår for arbeidsgiverne.

Norge er markert ved et rundt datamerke i figuren. Begge indikatorene tyder på at stillingsvernet er sterkt i Norge.

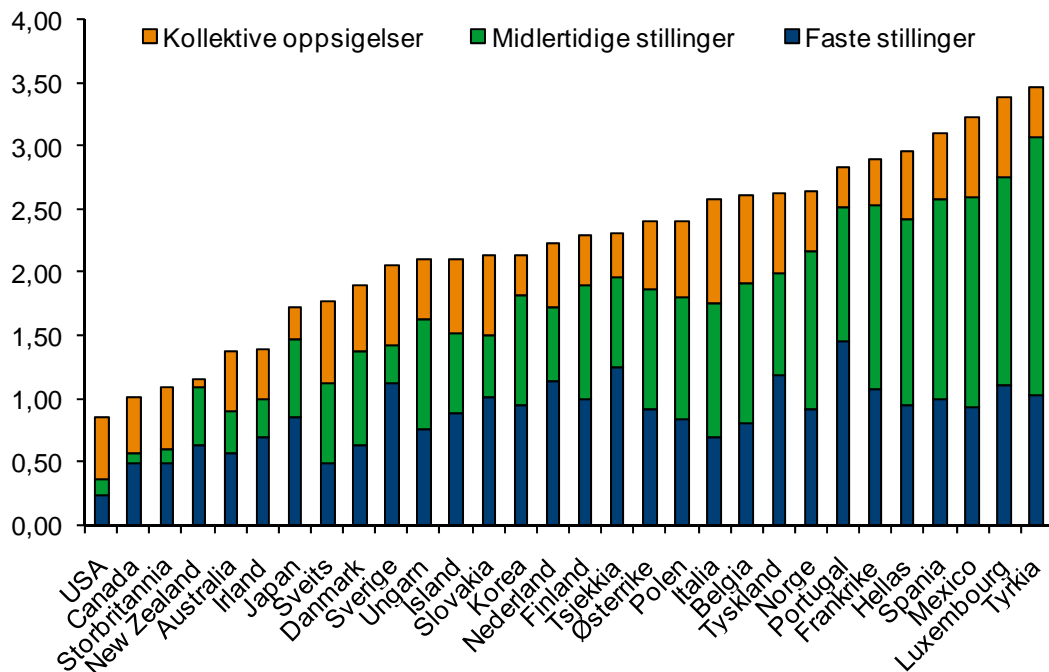
² På engelsk er formuleringen "The hiring and firing of workers is (1 = impeded by regulations, 7 = flexibly determined by employers)"

I OECD (1999), (2004) og (2009) er det beregnet en samleindikator for styrken i stillingsvernet i form av et veid gjennomsnitt av delindikatorer for vern mot individuell oppsigelse (vekt 5/12), vern mot kollektiv oppsigelse (vekt 2/12) og begrensninger i arbeidsgivernes mulighet til å bruke midlertidige stillinger (vekt 5/12). Skalaen for OECDs samleindikator går fra 0 til 6 og øker med styrken i stillingsvernet.

Dagens situasjon

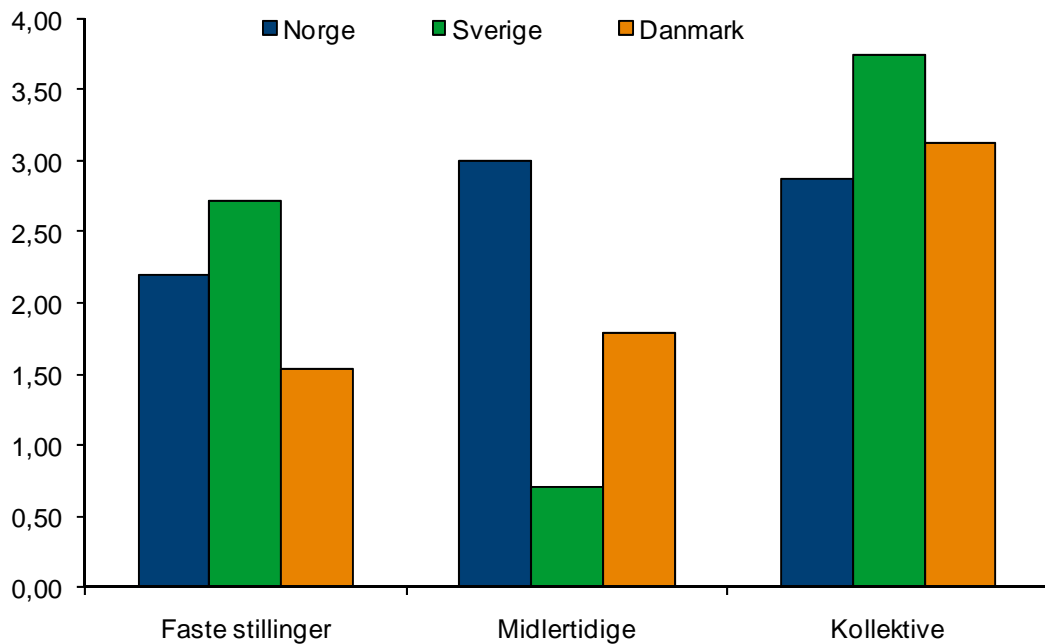
Målt med OECDs aggregerte indikator for stillingsvern (EPL-indeksen for Employment Protection Legislation), har Norge i 2008 et stillingsvern som er noe sterkere enn gjennomsnittet for OECD-landene, jf. Figur 2.2. Rangerer man landene etter styrken i stillingsvernet, hadde Norge det åttende sterkeste stillingsvernet blant de 30 landene. Flere land i det sydlige Europa har stillingsvern som er vesentlig sterkere enn i Norge, mens særlig USA, men også andre "angelsaksiske" land har svakt stillingsvern. Sammenlignet med gjennomsnittet for OECD, har Norge særlig sterkt stillingsvern knyttet til midlertidige stillinger, men stillingsvernet knyttet til faste stillinger er om lag på line med gjennomsnittet for OECD-området. For den delen av stillingsvernet for faste stillinger som gjelder kollektive oppsigelser, er vernet noe svakere i Norge enn for gjennomsnittet av de andre landene.

Figur 2.2 OECDs indikator for stillingsvern. Fordelt på hovedkomponentene. 2008



Norge har klart sterkere stillingsvern enn de andre landene i Skandinavia, jf. Figur 2.3. Sverige har strengest regulering av ordinære jobber (individuell oppsigelse), Danmark svakest, med Norge liggende midt mellom. Det er for midlertidige ansettelse at reguleringene varierer mest mellom de tre landene. Sverige framstår som mest liberal for midlertidige ansettelse, Norge mest restriktiv, mens Danmark her ligger midt mellom.

Figur 2.3 OECDs indeks for stillingsvern fordelt på hovedkomponenter. Norge, Sverige og Danmark. 2008



Tabell 2.1 viser alle faktorene som inngår i beregningen av EPL-indeksen. Norge har høy score (indikerer streng regulering) på adgangen til å bruke midlertidige stillinger og bemanningsbyrå (se faktorene 10,11, 13 og 14), definisjon av lovlig individuell oppsigelse (faktor 5) og krav til varsling ved kollektiv oppsigelse (faktor 19). På den andre siden er det ikke krav til sluttvederlag ved individuell oppsigelse (faktor 4) eller ”andre utgifter” ved kollektive oppsigelser (faktor 21) eller til likebehandling av innleid arbeidskraft og andre ansatte i forbindelse med oppsigelser (faktor 17).

Tabell 2.1 Komponentene i OECDs indikator for stillingsvern. Score for Norge, Sverige, Danmark og OECD i 2008

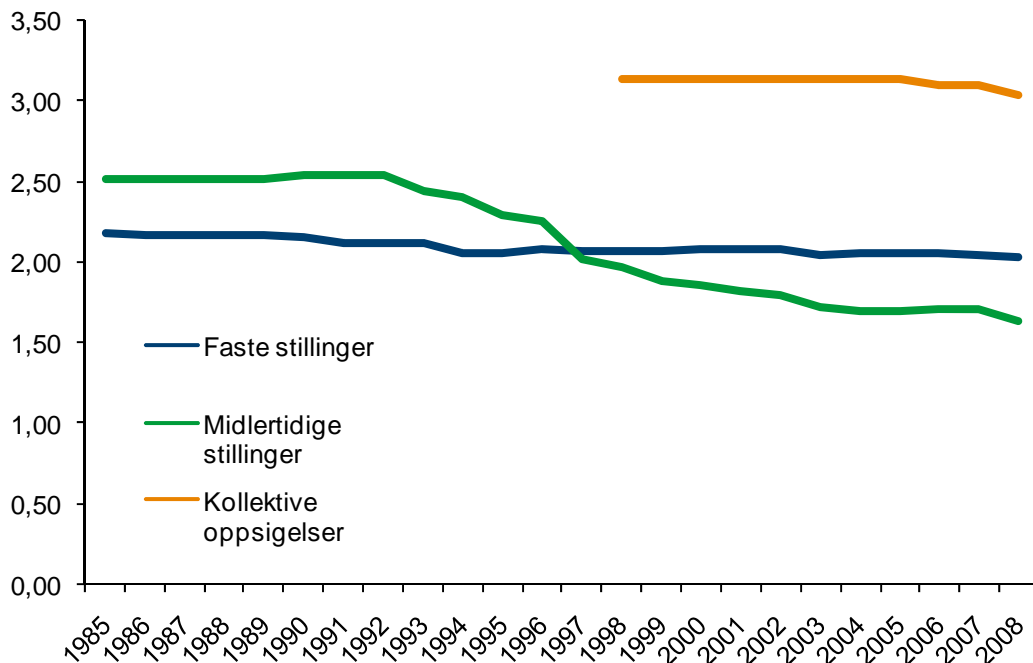
	Beskrivelse	Norge	Sverige	Danmark	OECD
1	Krav til varsling ved oppsigelser	2	4	2	3,0
2	Krav til tid før varsling	2	2	1	1,2
3	Gjennomsnittlig lengde på varslingstiden	2,3	3,7	4,0	2,5
4	Gjennomsnittlig sluttvederlag	0,0	0,0	0,3	1,2
5	Definisjon av hva som kreves for at en oppsigelse skal være lovlig	5	4	0	1,7
6	Lengde på prøvetid	4	4	2	4,1
7	Kompensasjon ved urettmessig oppsigelse	2	6	2	2,1
8	Mulighet til å få tilbake jobben ved urettmessig oppsigelse	4	2	2	2,8
9	Maksimal tid før krav om urettmessig oppsigelse kan framsettes	3	2	0	2,3
10	Når er bruk av midlertidige kontrakter tillatt	4	0	1	1,8
11	Maksimalt antall påfølgende perioder med tidsbegrenset kontrakt	5	0	5	2,2
12	Maksimal sammenhengende varighet av etterfølgende korttidskontrakter	1	3	2	1,3
13	Hvilke typer arbeid der det er tillatt med bemanningsbyrå	3	0	0	1,4
14	Begrensninger på antall fornyelser av kontrakter med bemanningsbyrå	4	2	2	2,9
15	Maksimal samlet varighet for etterfølgende kontrakter med bemanningsbyrå	1	2	0	1,6
16	Krav til autorisasjon og rapportering for bemanningsbyråer	4	0	0	3,3
17	Krav til arbeidsgivers likebehandling av ordinære ansatte og ansatte i bemanningsbyråer	0	0	6	4,3
18	Definisjon av kollektive oppsigelser	4,5	6	4,5	4,4
19	Spesielle varslingsprosedyrer ved kollektive oppsigelser	6	3	3	3,7
20	Ytterligere krav til utsettelse før varsling om kollektive oppsigelser kan gjøres	1	6	2	1,9
21	Andre spesielle kostnader for arbeidsgiver ved kollektive oppsigelser	0	0	3	1,8

Kilde: OECD, http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en_2649_33927_40917154_1_1_1_1,00.html#epl

Endringer i reguleringene

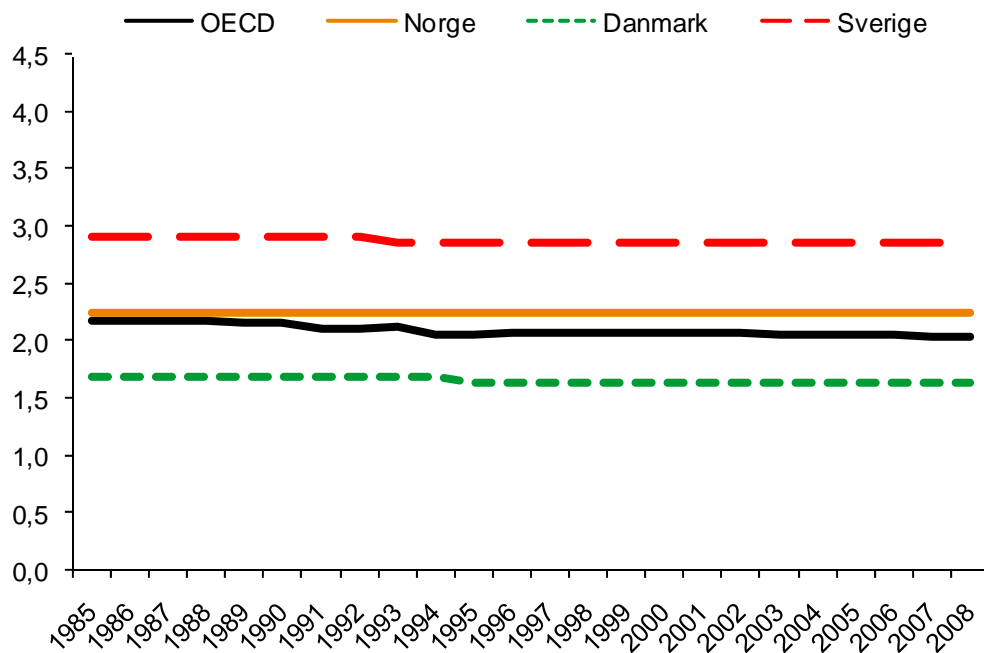
De siste årene har reguleringene av ansettelsesforhold blitt mer liberale i mange OECD-land, jf Figur 2.4. Figuren er basert på de land som har rapportert data i alle årene 1985-2008 og gjennomsnittet er derfor ikke påvirket av at OECD har tatt opp nye medlemmer i perioden. Figuren viser at det har vært en tendens til deregulering av regelverk knyttet til alle hovedkomponentene (faste stillinger, midlertidige stillinger og kollektive oppsigelser), men det er først og fremst regelverket for midlertidige stillinger som er blitt mindre restriktivt.

Figur 2.4 OECDs indikator for stillingsvern – utviklingen for hovedkomponentene. 1985-2008

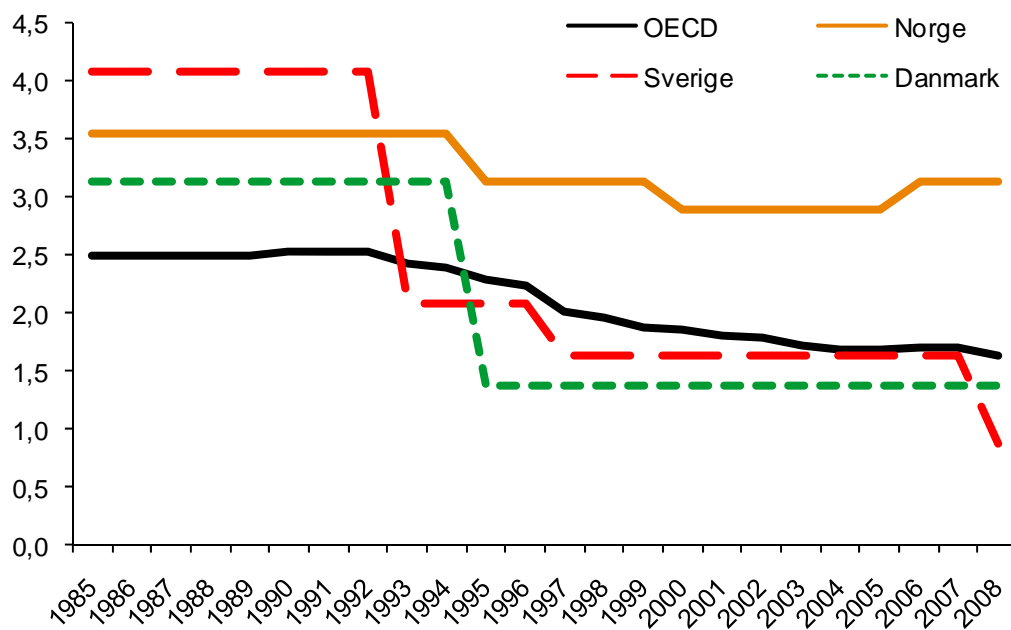


Både Norge og andre nordiske land har liberalisert reguleringene av ansettelsesforhold over tid, men i ulik grad, på ulike måter og på ulike tidspunkter. I likhet med hva som er tilfellet for OECD i gjennomsnitt, har reguleringene av ordinære ansettelsesforhold i Skandinavia ligget fast over tid. Danmark og Sverige liberaliserte bruken av tidsbegrensede kontrakter på 1990-tallet, og Sverige har siden liberalisert ytterligere. De liberaliseringene som Norge har gjort knyttet til bruken av tidsbegrensede kontrakter de siste årene, framstår i internasjonal sammenheng som relativt beskjedne.

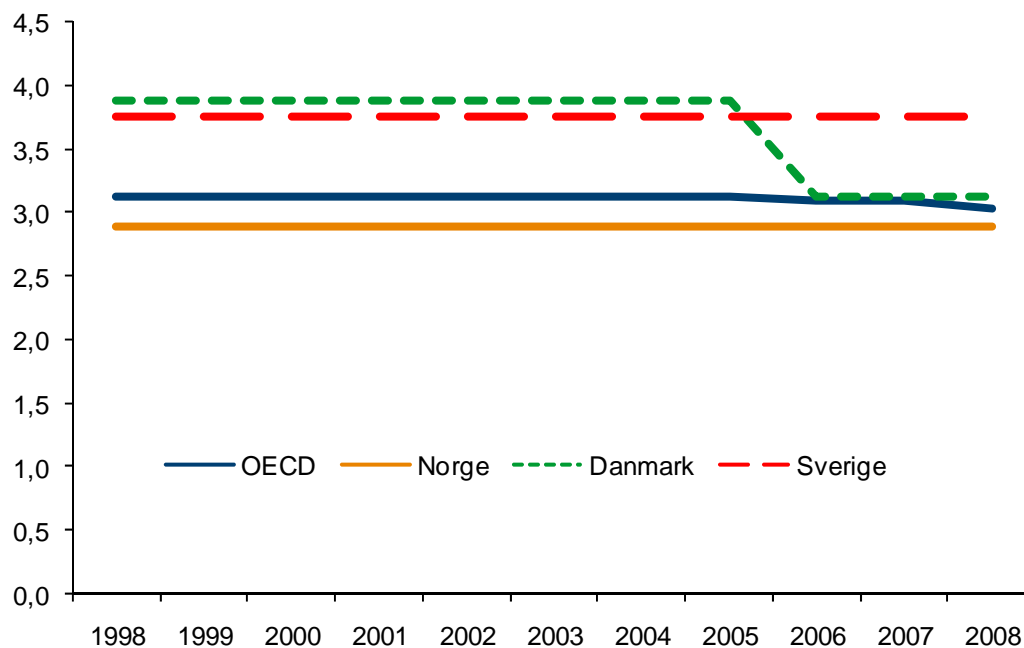
Figur 2.5 *OECDs indeks for stillingsvern for ordinære jobber. Høyere tall indikerer sterkere regulering*



Figur 2.6 *OECDs indeks for stillingsvern for midlertidige jobber. Høyere tall indikerer sterkere regulering*



Figur 2.7 *OECDs indeks for stillingsvern for kollektive oppsigelser. Høyere tall indikerer sterkere regulering. NB: Merk kortere tidsperiode i denne figuren*



Oppsummerende merknader

Indikatorene viser at for faste stillinger har det over tid skjedd få endringer i reguleringene. Det vil si at land som i utgangspunktet har hatt sterkt stillingsvern for ordinære jobber i hovedsak har fortsatt å ha det, og at land med svakt stillingsvern har fortsatt med det. De endringene som er gjennomført, har i overveiende grad vært knyttet til reglene for hvor og når det skal være tillatt å benytte korttidskontrakter og bemanningsbyråer. Fra midten av 1990-tallet falt indikatoren for denne typen reguleringer fra 2,5 til omtrent 1,6. Sterk liberalisering i flere land, også nordiske, ligger bak dette. Politikk anbefalingene fra OECD og EU-kommisjonen har i overveiende grad vært å anbefale mindre sterkt stillingsvern for ordinære kontrakter, men dette har som oftest vist seg umulig på grunn av motstand fra arbeidstakerorganisasjonene. Den liberaliseringen det har vært mulig å få flertall for, har vært å redusere begrensningene for bruk av tidsbegrensede kontrakter, noe vi altså ser har skjedd i flere land.

2.2 Trender arbeidstid

Innledning

Med arbeidstidsreguleringer mener vi alle bestemmelser om maksimal arbeidstid innenfor en periode. Man kan også utforme reglene som krav til hviletid mellom arbeidsperioder. Arbeidstidsbestemmelser kan være generelle for alle typer betalt arbeid, men det er også vanlig med særlige bestemmelser for visse typer arbeid, gjerne knyttet til arbeid som er relatert til risiko for liv og helse.

Vi regner også regler om rett til særlig arbeidstid (f.eks. deltid) som arbeidstidsreguleringer.

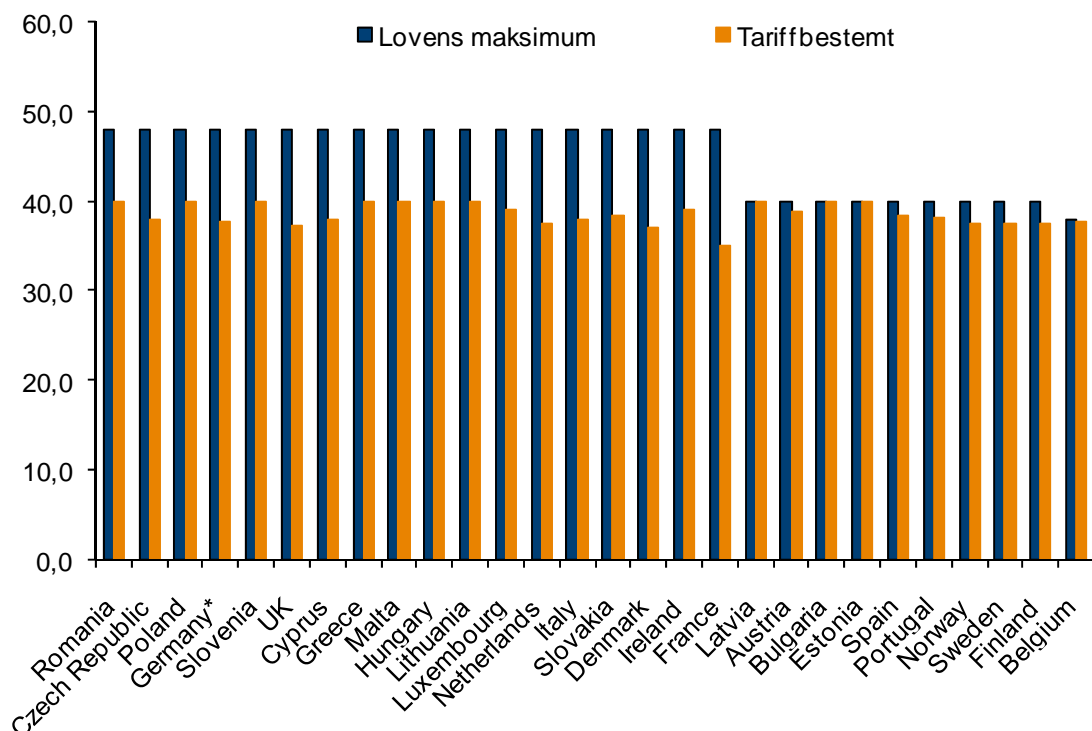
De fleste OECD-land har bestemmelser om maksimal arbeidstid per dag, uke og/eller måned. I tillegg finnes det ofte særlige bestemmelser om nattarbeid og om arbeidstid for arbeid som medfører særlig risiko (flyvere, sjåførere, m.fl.).

Tariffavtaler inneholder ofte bestemmelser om arbeidstid. Både tariffavtaler og individuelle ansettelseskontrakter kan gjøre at lovbestemmelser om maksimal arbeidstid ikke medfører en effektiv begrensning på arbeidstiden i store deler av økonomien. Kapteyn et. al. (2000) refererer derimot til flere studier som tyder på at faktisk arbeidstid i Tyskland og Storbritannia i all hovedsak har fulgt lovens maksimalgrense, men OECDs statistikk for maksimal og faktisk arbeidstid tyder på at i de fleste land er faktisk gjennomsnittlig arbeidstid for heltidsansatte vesentlige lavere enn lovens maksimalgrense.

Figur 2.8 viser at det er en rekke europeiske land hvor lovens grense for ukentlig normalarbeidstid er langt høyere enn det som er vanlig i tariffavtaler i de samme landene. 18 av landene har en grense på 48 timer i loven, men ikke i noen av landene er det vanlig at normalarbeidstiden overgår 40 timer. Alle landene utenom Belgia har enten 48 eller 40 timer som maksimum i loven. Norge er blant landene som har 40 timer. Arbeidsmiljøloven definerer 40 timer som normalarbeidstid per uke for heltidsstillinger. Loven åpner imidlertid for avtaler om inntil 48 timer per uke "for arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter" (Arbeidsmiljøloven § 10-4). Vi har imidlertid valgt å framstille OECDs avgrensning av landenes arbeidstidsbestemmelser.

I Norge og tre andre land er ukentlig arbeidstid satt til 37,5 timer i de vanligste tariffavtalene. Det er bare tre land som har kortere arbeidstid enn dette. Frankrike skiller seg ut ved å ha kort tariffestet arbeidstid (35 timer).

Figur 2.8 *Maksimal ukentlig arbeidstid i utvalgte OECD-land. Lovens grense samt mest brukte grense i tariffavtaler. 2008*



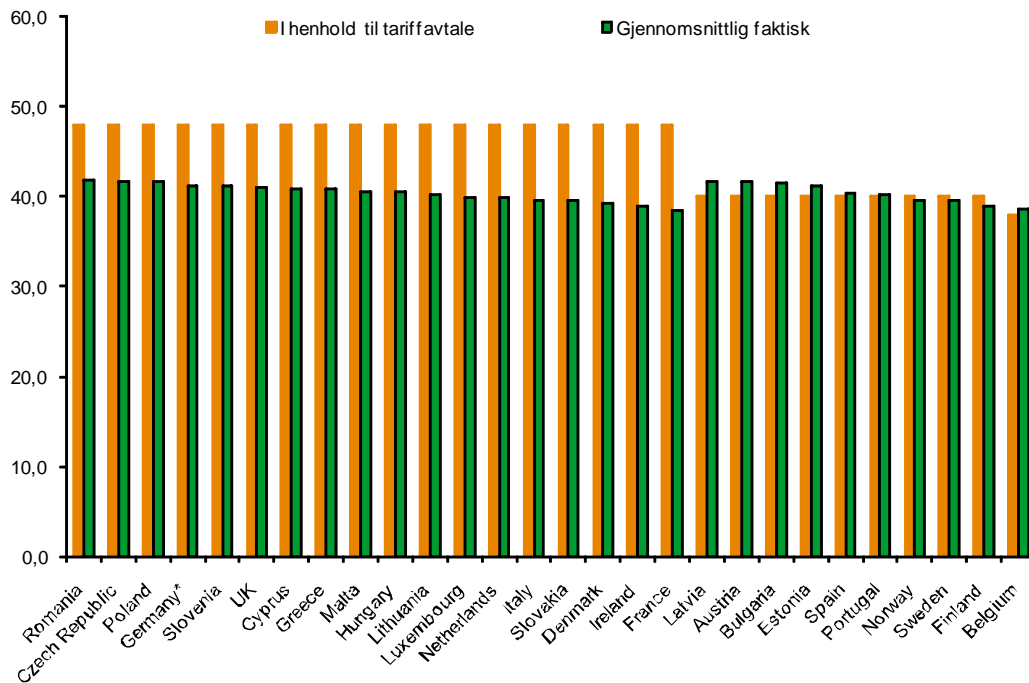
Kilde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009

Det er nesten ingen (6 prosent) korrelasjon mellom lovens maksimale arbeidstid og den som er vanlig i tariffavtaler. I mange av landene kan man senke lovens maksimum mye før de vanligste tariffavtalene må endres. Det er bare tre land (Bulgaria, Estland og

Latvia) hvor tariffavtalene ikke har satt arbeidstiden lavere enn det som følger av lovverket.

Figur 2.9 viser maksimal ukentlig arbeidstid i henhold til tariffavtalene og faktisk gjennomsnittlig arbeidstid per uke for heltidsansatte. Det er nesten ingen (5 prosent) korrelasjon mellom tariffbestemt arbeidstid og faktisk arbeidstid. Våre tall tyder derfor på at arbeidstiden for fulltidsansatte i hovedsak er bestemt av andre forhold enn lovregler og tariffavtaler.

Figur 2.9 *Maksimal ukentlig arbeidstid i henhold til tariffavtalene og gjennomsnittlig faktisk arbeidstid for heltidsansatte i utvalgte OECD-land. 2008*

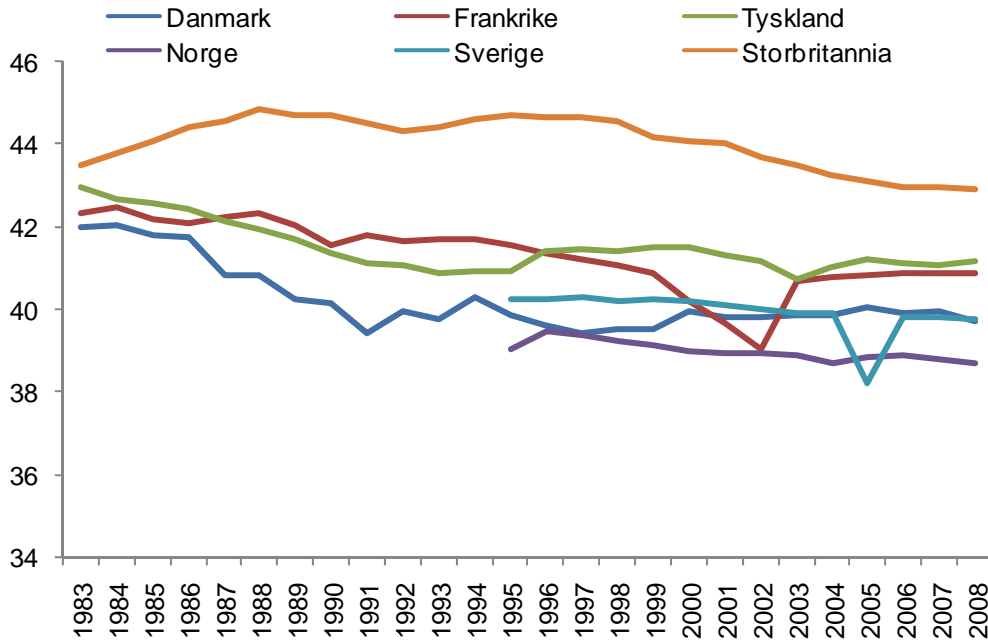


Kilde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009

Trender i samlet arbeidstid

Gjennomsnittlig arbeidstid har falt i høyinntektsland siden begynnelsen av 1970-tallet (European Commission 2007; Leiner-Killinger et al., 2005).

Figur 2.10 Gjennomsnittlig arbeidstid per uke for heltidsansatte. Utvalgte OECD-land. 1983-2009

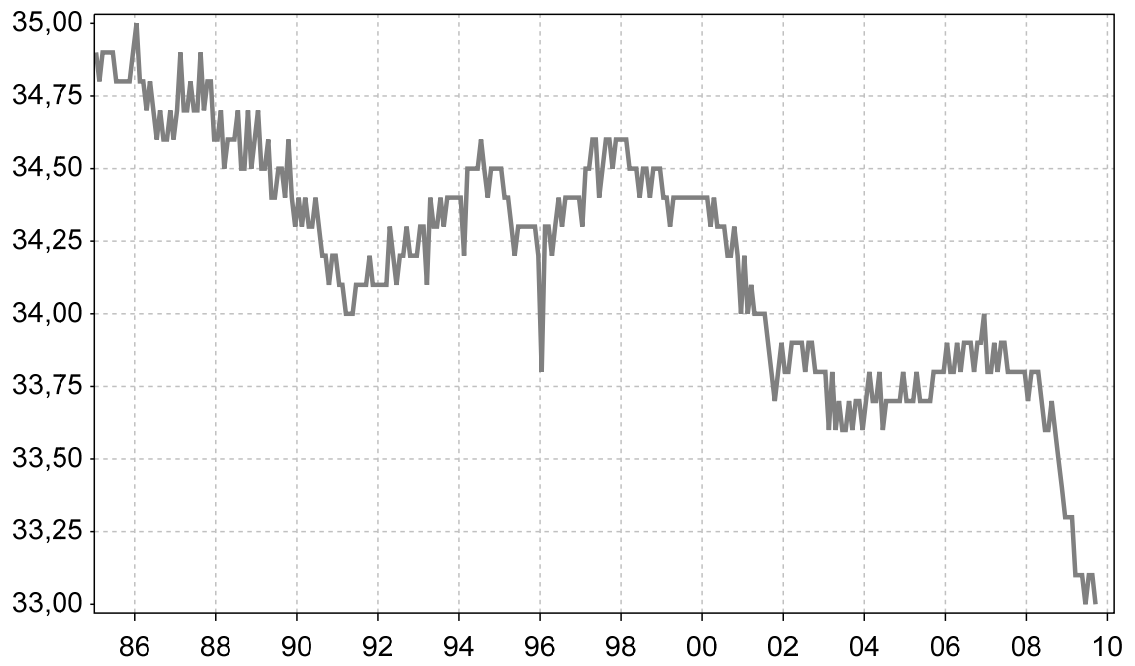


Kilde: OECD

Figur 2.10 viser utviklingen i gjennomsnittlig arbeidstid per uke for heltidsansatte i utvalgte europeiske land. I alle landene har arbeidstiden falt i den perioden data dekker (Norge og Sverige fra 1995, de andre landene fra 1985). Utviklingen i de ulike landene går ikke i takt. I Storbritannia økte arbeidstiden i perioden 1985-97, men har siden falt. I Tyskland og Danmark falt arbeidstiden fram til midten av 1990-tallet, men har så flatet ut. I Frankrike ser man klart virkningen av reduksjonen i normalarbeidstiden, men for perioden 1985-2008 er det bare Storbritannia som har mindre reduksjon i arbeidstiden enn Frankrike.

USA rapporterer ikke tall som skiller mellom hel- og deltidsansatte. Faktisk arbeidstid for alle ansatte i privat sektor i USA er framstilt i Figur 2.11 Data dekker alle ansatte (også deltidsansatte). Man ser klart utslaget av konjunkturbevegelser i arbeidstiden. 1986 og første halvår 2007 markerte begge slutten på høykonjunkturer i USA. På disse tidspunktene nådde arbeidstiden lokale toppunkt. Figuren viser også at i denne perioden sett under ett har vært en klart fallende trend i arbeidstiden.

Figur 2.11 Gjennomsnittlig arbeidstid per uke i privat sektor i USA. Alle ansatte



Source: Reuters EcoWin

Kilde: Reuters Ecowin, U.S. Bureau of Labor Statistics

3 Teoretiske betraktninger

Vi drøfter her kort mulige virkninger av regulering av oppsigelser (stillingsvern) og arbeidstid.

3.1 Virkningene av stillingsvern

Omtalen nedenfor forutsetter at stillingsvernet innebærer en effektiv begrensning på kontraktene som inngås. I mange tilfeller vil arbeidsgiver og arbeidstaker inngå kontrakter som gir arbeidstakeren et sterkere stillingsvern enn det loven krever.

Med stillingsvern for faste stillinger mener vi begrensninger

- i grunnlaget for
- prosedyrene knyttet til eller
- kompensasjon ved

oppsigelser av ansatte.

Oppsigelsesvernet for midlertidige stillinger medfører begrensninger i bruken av midlertidige stillinger og innleid arbeidskraft (bemanningsbyråer). I tillegg omfatter denne delen av stillingsvernet bestemmelser om oppsigelsesvern for midlertidig ansatte.

Fravær av stillingsvern omtales som "employment at will"³. Dette innebærer full kontraktsfrihet mellom arbeidsgiver og de ansatte. Stillingsvernet medfører at arbeidsgiveren ikke kan si opp hvilken som helst av de ansatte når som helst. Målet med stillingsvernet er å gi de ansatte en trygghet for sin stilling. I tillegg kan enkelte legge vekt på at stillingsvernet også gir de ansatte et vern mot utnyttelse fordi trusselen om oppsigelse på usaklig grunnlag svekkes. Oppsigelser gir dem som sies opp en negativ opplevelse og en risiko for varig utstøting, noe som innebærer en samfunnsmessig kostnad. Deler av denne kostnaden vil normalt ikke hensyntas av partene (den ansatte/arbeidssøkeren og arbeidsgiveren). Dette skyldes at fellesskapet sikrer individet en minimumsinntekt til livsopphold hvis vedkommende ikke har annen inntekt. Samfunnsøkonomiske kostnader utover de som bedriften og den ansatte opplever (ikke-internaliserte samfunnsøkonomiske kostnader ved oppsigelser), er dels utgifter til arbeidsledighetstrygd og andre stønader som ledige får, samt eventuelle helsemessige og sosiale problemer som måtte være en konsekvens av at personen er blitt arbeidsledig. Stillingsvern som innebærer at arbeidsgiveren påføres en utgift ved oppsigelser kan føre til arbeidsgiver også stilles overfor hele eller deler av den samfunnsmessige kostnaden ved å si opp ansatte.

Målet om å gi de yrkesaktive trygghet for at de vil kunne finne arbeid, kan fremmes på flere måter. Noe av frykten for å miste jobben vil være knyttet til frykten for tap av inntekt. Forsikring mot inntektstap kan gis gjennom ledighetstrygd og andre støtteordninger rettet mot dem som mister arbeidet eller har lav inntekt.

Videre kan reglene pålegge prosedyrer som dels medfører kostnader og dels utsetter gjennomføringen og dermed den økonomiske virkningen av oppsigelsen. Dessuten er det i mange land krav om kompensasjon tilsvarende en form for etterlønn ved oppsigelser. Stillingsvernet gjør at arbeidsgivers tap ved en eventuell feilansettelse øker.

³ Betegnelsen brukes ofte om (mangelen på) reguleringer av ansettelsesforhold som har vært (og langt på vei fortsatt er) vanlig i USA.

Dessuten kan tilpasning av arbeidsstokken ved endringer i virksomhetens økonomi bli forsinket eller dyrere enn det ellers ville vært. I sum innebærer dette at stillingsvernet gir økte kostnader for virksomheter som får behov for å si opp ansatte og økt risiko knyttet til feilansettelser og redusert bemanningsbehov for alle virksomheter.

Et sterkt vern for faste stillinger gir arbeidsgiverne incitament til å bruke midlertidige kontrakter og/eller innleid arbeidskraft. Både for å hindre at stillingsvernet for faste stillinger undermineres gjennom økt bruk av midlertidige stillinger og dels for å skape en viss trygghet for dem som har midlertidige stillinger, er det innført stillingsvern også knyttet til midlertidige stillinger og innleid arbeidskraft.

Stillingsvernet øker kostnadene ved å si opp ansatte. Dette leder til færre oppsigelser. Arbeidsgiverne forutser helt eller delvis denne kostnaden. Dermed bidrar stillingsvernet også til å redusere antall nyansettelser. Blant de få entydige teoretiske resultatene i forskningen om virkningene av stillingsvern er at sterkt stillingsvern reduserer gjennomstrømningen av arbeidskraft ("turnover").

Hvis stillingsvernet er innrettet slik at bedriftseierne kan redusere kostnadene ved oppsigelser gjennom å slå selskapet konkurs, kan stillingsvernet øke antall stillinger som forsvinner gjennom konkurser, men redusere oppsigelser utenom konkurser. Nettoeffekten vil uansett bli færre oppsigelser. Sterkt stillingsvern gir dermed også økt lengde på det gjennomsnittlige ansettelsesforhold.

Ettersom et sterkt stillingsvern reduserer både antall ansettelser og antall oppsigelser, kan man på teoretisk grunnlag ikke konkludere om virkningen på antall sysselsatte eller arbeidsledige er positiv eller negativ.

Virkningen på produktivitetsutviklingen er heller ikke entydig. På teoretisk grunnlag kan det utledes tre effekter av sterkt stillingsvern på produktivitetsutviklingen; én positiv, én negativ og en som kan slå begge veier:

- (a) når det blir dyrere å si opp ansatte og gjennomstrømningen av ansatte reduseres, øker den forventede avkastningen på investeringer i kompetansen hos eksisterende ansatte. Dette vil øke slike investeringer og dermed arbeidsproduktiviteten (produksjon per arbeidet time). Også total faktorproduktivitet (TFP)⁴, som måler produksjon i forhold både til hvor mye arbeidskraft og hvor mye kapital som medgår i produksjonen, vil øke som følge av økte investeringer i kompetanse.
- (b) På den andre siden vil redusert gjennomstrømning som følge av strengere reguleringer av oppsigelser føre til at arbeidskraften i samfunnet i mindre grad blir flyttet fra mindre produktive til mer produktive anvendelser. Et sterkt stillingsvern vil føre til at virksomheter som møter økt etterspørsel, kan ekspandere mindre enn hva de ellers ville gjort, mens virksomheter som møter redusert etterspørsel ikke reduserer bemanningen i takt med produksjonsfallet. Det vil kunne redusere samlet produktivitet.
- (c) Når det blir dyrere å tilpasse arbeidsstokken til behovet for arbeidskraft, får arbeidsgiveren incentiver til å erstatte arbeidskraft med kapital, noe som øker arbeidsproduktiviteten. Stillingsvernet innebærer imidlertid også at investorenes risiko øker fordi tilpasning av arbeidsstokken til virksomhetens behov forsinkes

⁴ Total faktorproduktivitet (TFP) defineres som økonomisk vekst som ikke kan forklares med endringer i bruken av arbeidskraft, kapital og innsatsvarer. TFP beregnes som en residual; Først identifiseres produksjonsvekst som kan tilskrives endret bruk av arbeidskraft, kapital og innsatsvarer. Vekst utover dette defineres som endringer i TFP. Overflytting av ressurser, for eksempel arbeidskraft fra mindre effektive til mer effektive bedrifter, antas å være en viktig kilde til vekst i TFP.

og/eller fordyres. Dette svekker investeringsviljen generelt. Virkningen på kapitalmengden bak hver ansatt og dermed også arbeidsproduktiviteten er usikker.

Styrking av stillingsvernet overfører deler av den totale risikoen i en virksomhet fra de ansatte til eierne. Når investorenes risiko øker, reduseres investeringsnivået. For oppstart av nye selskaper eller utvidelse av kapasiteten i eksisterende selskaper, er effekten av sterkere stillingsvern klart negativ. Som nevnt tidligere, kan imidlertid stillingsvernet gi økte arbeidsbesparende investeringer.

Stillingsvernet vil begrense bedriftenes tilpasning av arbeidsstokken mer i bedrifter med store underliggende svingninger i sysselsettingen, enn i bedrifter i mer stabile "omgivelser". Eksempelvis er bygg og anlegg og store deler av norsk eksportindustri sterkt konjunkturutsatt og har større behov for å justere arbeidsstokken enn bedrifter i mer stabile "omgivelser". Stillingsvern vil således representere en større ulempe for bedriftene med store svingninger enn for andre bedrifter.

Stillingsvernet er en kostnadsulempe som også kan påvirke sysselsettingen gjennom effekter på etablering av bedrifter og konkurser. Særlig nyetableringer vil kunne hemmes av stillingsvern, siden slike bedrifter er mindre i stand til å tåle risiko enn allerede etablerte og større bedrifter. Merkostnader ved stillingsvern vil også kunne påvirke bedrifters overlevelse.

Styrken i stillingsvernet vil påvirke hvem som er arbeidsledige. Stillingsvernet reduserer risikoen for at de som har jobb, blir ledige. Samtidig gjør stillingsvernet at det blir vanskeligere for dem som er arbeidsledige å få jobb. Sterkt stillingsvern vil dermed gjøre at blant de arbeidsledige, vil andelen langtidsledige øke. Videre vil personer som i visse faser av livet står utenfor arbeidsmarkedet oppleve at sterkt stillingsvern øker risikoen for at de ikke kommer i arbeid. Unge som kommer fra utdanning vil kunne utgjøre en slik gruppe. I mange land er det også vanlig at kvinner er hjemmeværende i forbindelse med at de får barn uten å ha en avtale om å vende tilbake til en tidligere stilling. Også i slike tilfeller vil et sterkt stillingsvern kunne øke barrieren for å komme i arbeid.

I de fleste OECD-land er det sterke begrensninger på bruken av tidsbegrensede arbeidskontrakter (korttidskontrakter). Liberalisering av stillingsvernet kan skje både ved å lempe på restriksjonene på oppsigelser av ordinært ansatte, eller ved å lempe på begrensningene ved å inngå tidsbegrensede kontrakter. Større muligheter til bruk av tidsbegrensede kontrakter vil kunne gi økt fleksibilitet for bedriften ved at arbeidsstokken kan tilpasses svingninger (sesongmessige og andre svingninger) i behovet for arbeidskraft. Dette kan representere en kostnadsfordel og således tenkes å øke sysselsettingen. På den andre siden vil kortsiktigheten i slike kontrakter gjøre både ansatte og bedrift mindre interessert i å gjøre investeringer i kompetanse. Store muligheter til å bruke tidsbegrensede kontrakter kan derfor ha negative effekter på produktivitetsutviklingen. For de som ansettes på korttidskontrakter kan slike former for ansettelse tenkes å representere et springbrett inn i arbeidslivet. En annen mulighet er at siden tidsbegrensede kontrakter i liten grad gir insentiver til generell kompetanseutvikling, vil personer som ansettes på slike kontrakter kunne havne i en ond sirkel med korte ansettelsesforhold uten særlige utsikter til kompetanseheving, opprykk, høyere lønn og stabile ansettelsesforhold over tid.

Man kan også tenke seg at den usikkerhet som ansatte på midlertidige kontrakter kan føle, kan bidra til at de yter ekstra, har lavere sykefravær enn dem på faste stillinger, m.v. Dette kan i teorien gi positive utslag i lønn. Motsatt, kan økt usikkerhet og hyppigere ledighetsperioder som midlertidig ansatt, medføre økte helseproblemer og økt sykefravær.

Hvis man strammer inn på bruken av korttidskontrakter, vil dette dels øke andelen som får fast stilling og dels ha de samme virkningene som en generell innstramning i stillingsvernet slik dette er beskrevet over. Tilsvarende gjelder at hvis man styrker beskyttelsen av fast ansatte, vil dette øke bruken av midlertidige stillinger.

Isolert sett innebærer stillingsvernet et gode for arbeidstakerne ved at de opplever sitt ansettelsesforhold som mer forutsigbart. Dette bør – alt annet likt – øke tilbudet av arbeidskraft, og over tid også sysselsetting og verdiskaping.

Indirekte virkninger og likevekt

Figur 3.1 er en skjematisk illustrasjon av hva som kan skje hvis man legger restriksjoner på bruken av arbeidskraft gjennom stillingsvernet. Restriksjonen kan sidestilles med at arbeidskraften blir mindre attraktiv (for eksempel fordi risikoen knyttet til bruk av arbeidskraft øker), eller sidestilles med en skatt på bruk av arbeidskraft.

I figuren er mengden arbeidskraft (X) målt langs X-aksen og lønnsnivået (W) målt langs Y-aksen. I utgangspunktet (før en styrking av stillingsvernet) kan tilbudet av arbeidskraft beskrives ved linjen T (tilbudet av arbeidskraft stiger med stigende lønn). Etterspørselen etter arbeidskraft kan beskrives ved linjen E1. Etterspørselen etter arbeidskraft synker med stigende lønnsnivå. Lønnsnivået er i utgangspunktet lik W1, dvs. der hvor linje T og E1 krysser hverandre, noe som innebærer at tilbud av arbeidskraft er lik etterspørselen, og det er dermed ingen arbeidsledighet.

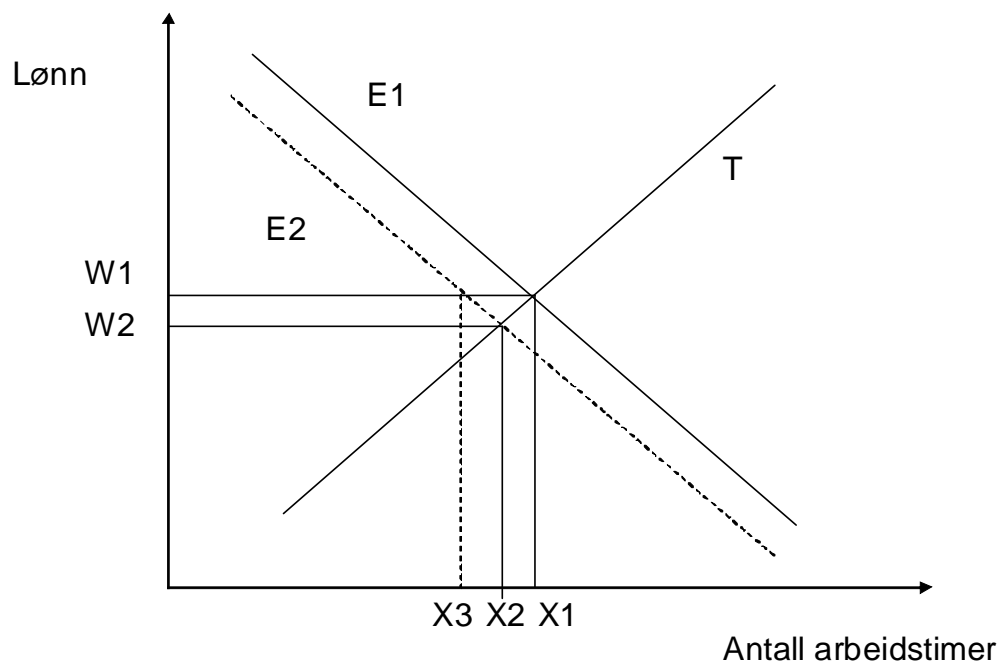
Styrking av stillingsvernet innebærer økte kostnader for bedriftene ved å ha ansatte, slik at for gitt lønnsnivå ønsker bedriftene nå færre ansatte. Det innebærer i figuren at etterspørselen etter arbeidskraft reduseres (etterspørselskurven flytter seg fra E1 til den stiplede linjen E2). Vi forutsetter at tilbudet av arbeidskraft ikke påvirkes av endringen i stillingsvernet.

Hvis lønnsdannelsen er slik at arbeidsmarkedet klareres⁵, vil lønnsnivået falle fra W1 til W2 mens bruken av arbeidskraft reduseres fra X1 til X2. I dette tilfellet vil innføringen av stillingsvern ha ført til redusert sysselsetting og redusert lønnsnivå, men ikke til arbeidsledighet.

Hvis lønnsdannelsen isteden er slik at de som er i jobb klarer å forhandle seg til uendret lønn, vil ikke arbeidsmarkedet klareres. Lønnsnivået er fortsatt lik W1, men bruken av arbeidskraft faller til X3. Tilbudet av arbeidskraft til denne lønnen er upåvirket og fortsatt lik X1. Det oppstår dermed en arbeidsledighet tilsvarende fallet i sysselsettingen (X1 minus X3).

⁵ Med "klarering" menes at lønnsnivået endres slik at mengden arbeidskraft som tilbys blir lik mengden som etterspørres. Dette skjer der tilbudskurven T og etterspørselskurven E2 krysser hverandre.

Figur 3.1 *Illustrasjon av virkning av restriksjoner på bruk av arbeidskraft*



Hvis arbeidstilbudet er lite følsomt for endringer i lønnsnivået (dvs. at T er bratt) og lønnsdannelsen er slik at arbeidsmarkedet klareres, vil utslaget i sysselsetting ved å styrke stillingsvernet bli lite, mens utslaget i lønnsnivå bli stort. Andre tiltak, for eksempel mer aktiv arbeidsmarkedspolitikk, kan selvsagt settes i verk for å motvirke lavere sysselsetting, og således sikte mot å opprettholde samlet sysselsetting. Slike tiltak vil ha både fordeler og ulemper.

Mye av forskningen omkring virkningen av arbeidsmarkedsreguleringer analyserer om reguleringene kan bidra til å forklare utviklingen i sysselsettingen og arbeidsledigheten i ulike land. Ut fra drøftingen over er det grunn til å vente følgende resultater:

- Hvis lønnsdannelsen er fleksibel overfor økonomiske forhold, slik at arbeidsmarkedet klareres på sikt, er det ikke grunn til å forvente at reguleringer skal gi økt ledighet, men sysselsettingen vil kunne falle.
- Hvis arbeidstilbudet i tillegg er lite følsomt for endringer i lønnsnivå (kurven T er bratt), er det heller ikke grunn til å forvente at strengere reguleringer skal gi sterke utslag i sysselsettingen.
- Hvis lønnsdannelsen gir markedsklarering (eller i hvert fall ikke er sterkt preget av reallønnsrigiditet⁶), er det imidlertid grunn til å forvente at strengere reguleringer skal gi redusert lønnsnivå.
- Hvis lønnsnivået reagerer lite på endringer i etterspørselen etter arbeidskraft, vil styrking av stillingsvernet kunne gi arbeidsledighet, men lønnsnivået blir lite påvirket.

⁶ Reallønnsrigiditet innebærer at reallønnen ikke påvirkes av ubalanser i arbeidsmarkedet (ledigheten). Ved sterk reallønnsrigiditet bidrar reallønningene i liten grad til å skape balanse i arbeidsmarkedet slik at tilbud blir lik etterspørsel etter arbeidskraft. Man får isteden arbeidsledighet eller mangel på arbeidskraft.

3.2 Virkninger av arbeidstidsreguleringer

Reguleringer av arbeidstid innebærer dels maksimalkrav til normal arbeidstid i en periode (for eksempel per uke), maksimal tillatt overtid og minimumskrav til ferie og hviletid, samt begrensninger i mulighet for og omfang av arbeid utenfor ”vanlig arbeidstid” (kveld, natt, helg og helligdager).

Restriksjoner på arbeidstid fjerner fleksibilitet for partene i arbeidslivet. Reguleringer av arbeidstid er vanligvis forankret i en tanke om at arbeidstakeren er den svake parten. Grenser for maksimal arbeidstid beskytter arbeidstakeren mot utnyttelse. I tillegg er arbeidstidsforkortelser i noen land blitt presentert som et virkemiddel mot arbeidsledighet.

For arbeidsgiver vil restriksjonen kunne fordyre bruken av arbeidskraft. Det er faste kostnader knyttet til ansettelse, opplæring, m.v. Hvis reguleringen gir lavere arbeidstid enn man ellers ville hatt, vil gjennomsnittlig timekostnad øke som følge av reguleringen. For å opprettholde antall timeverk, står arbeidsgiveren overfor et valg mellom flere ansatte eller øke bruken av overtid. Avveiningen mellom økte faste kostnader og økt overtidsbetaling vil avgjøre dette valget. Teoretiske studier kan ikke besvare hvilken tilpasning som vil velges.

Forkorting av arbeidstiden vil kunne øke timeproduktiviteten til arbeidstakerne og vil dessuten kunne ha positive helsemessige virkninger. I teoretiske studier av generelle arbeidstidsforkortelser, forutsettes det vanligvis at produktivitetsveksten ikke vil være tilstrekkelig sterk til å kompensere for nedgangen i arbeidstid. Produksjonen per ansatt vil dermed falle som følge av arbeidstidsreduksjoner.

Virkningen av arbeidstidsreduksjoner på total sysselsetting vil avhenge hvordan lønnsnivået tilpasser seg. Etersom lønnsfastsettelsen antas å variere mellom land og ulike deler av økonomien, er lønnstilpasningen typisk en parameter hvor det brukes flere ulike forutsetninger i teoretiske studier. De vanligste forutsetningene er enten ”full lønnskompensasjon” eller ”ingen lønnskompensasjon”. Full lønnskompensasjon tolkes da vanligvis som de ansatte får en ekstra vekst i timelønnen slik at årslønnen forblir uendret selv om arbeidstiden er redusert. Ingen lønnskompensasjon kan tolkes som at timelønnen ikke endres i forbindelse med reduksjonen i arbeidstid. Alternativt kan man forutsette at timelønnen endres i takt med timeproduktiviteten.

Hvis det gis full lønnskompensasjon og produksjonen per ansatt faller, vil arbeidsgiverne redusere bruken av arbeidskraft. Dette kan de gjøre gjennom å erstatte arbeidskraft med kapital eller andre innsatsfaktorer og/eller redusere produksjonen. Man kan dermed på teoretisk grunnlag konkludere med at antall arbeidstimer vil falle hvis arbeidstiden reduseres og det gis full lønnskompensasjon. Man kan imidlertid ut fra teoretiske analyser ikke konkludere om også antall *ansatte* vil falle.

Virkningene av arbeidstidsreguleringer på arbeidstilbudet er ikke entydig; Det kan være at i fravær av reguleringen ville det vært enkelte personer som ville ha arbeidet mer enn det loven tillater. På den andre siden kan man også tenke seg at den forutsigbarhet som ligger i arbeidstidsreguleringer gjør at flere ønsker å tilby sin arbeidskraft.

Ett tema som er aktuelt bl.a. i Norge er virkningene av at enkelte eller alle arbeidstakere får rett til redusert arbeidstid, dvs. deltid. Eldre arbeidstakere har fått en slik rett i Norge. Dette vil kunne øke antall i de aktuelle gruppene som tilbyr sin arbeidskraft, men det kan også bety at en del som ville jobbet heltid, isteden går ned til deltid. Virkning på arbeidstilbudet er derfor usikker.

4 Forskning om effekt av stillingsvern

4.1 Innledning

Ulike forskningsstrategier har vært fulgt for å studere effekter av stillingsvern. Vi redegjør i det følgende for hovedtrekkene i disse. I neste kapittel redegjør vi for hva vi anser er de sentrale forskningsbaserte konklusjonene i litteraturen.

4.2 Forskning på makrodata

Med ”makrodata” mener vi data for land. ”Mikrodata” bruker vi om data for næringer, enkeltstående eller personer.

Studier av OECD-land

Mye av forskningen på virkninger av stillingsvern har tatt utgangspunkt i nasjonale tall for sysselsetting, ledighet, m.v. samt indekser som skal uttrykke hvor restriktivt stillingsvernet er. Denne forskningen er blitt stimulert av de store nasjonale forskjellene i utvikling i sysselsetting og arbeidsledighet mellom OECD-land helt siden 1970-tallet. Det var en omfattende faglig debatt om forklaringer på forskjellene i ledighetsutvikling mellom landene, men det var først på 90-tallet at reguleringen av arbeidsmarkedet fikk en framtrødende plass i debatten.

I 1994 kom OECD med sin ”Jobs Study”. Denne omtalte stillingsvern og andre reguleringer på arbeidsmarkedet som mulige årsaker til den høye ledigheten i en del EU-land. I årene etter fikk man en sterk vekst i forskning på dette feltet. OECD trakk tidlig på 1990-tallet relativt klare politikk-konklusjoner på grunnlag av analyser som senere har blitt sterkt kritisert. Over tid har nye og bedre indikatorer blitt utviklet, og de statistiske metodene er blitt mer sofistikerte. OECD har dessuten styrket datagrunnlaget både når det gjelder stillingsvernet, annen relevant politikk, sysselsetting og andre mål på utviklingen i arbeidsmarkedet. I forbindelse med OECD (2006) kom det en betydelig forbedring av datagrunnlaget, herunder utfylling av en del hull i tidsseriene bakover i tid. Mens de tidlige analysene var basert på tverrsnittsdata, har OECD utviklet årlige indekser for stillingsvern og andre variabler som har muliggjort økonometriske analyser av nasjonale paneldata tilbake til 1980-tallet.

Bruken av indikatorer for arbeidsmarkedsreguleringer medfører betydelige metodeproblemer. Ett problem er at disiplinen i implementeringen av lovverket ikke fanges opp av indikatorene. Det gjør heller ikke eventuelle restriksjoner som er innbakt i kollektive avtaler og som innebærer at lovbestemmelsene ikke er representative for handlingsrommet til arbeidsgiverne. I tillegg kommer at tallfestingen av reguleringer krever betydelig skjønnsutøvelse (jf. drøfting i avsnitt 7.1). Et tilleggsproblem er at det er liten variasjon i stillingsvernets innretning over tid. Dette gjør det vanskelig å skille mellom virkninger av stillingsvernet og andre (ikke observerbare) landspesifikke forhold.

Resultatene av undersøkelsene basert på paneldata har sprikt betydelig. Det er blitt stadig klarere at metodene som er brukt i mange av studiene er lite robuste; små endringer i spesifikasjonene av modellene har kunnet gi store utslag i resultater.

Det kan se ut til at nyere studier basert på paneldata for institusjonelle forhold på arbeidsmarkedet i større grad enn mange eldre studier sjekker robusthet i resultatene. I kombinasjon med forbedringer i datagrunnlaget, imøtekommer disse studiene dermed

mye av kritikken mot de tidligste studiene. Den mer kritiske vinklingen man ser i de nyere studiene gjør at forskerne i mindre grad kommer fram til sikre konklusjoner om hvordan ulike reformer i reguleringer og annen arbeidsmarkedspolitik påvirker målvariable som sysselsetting og arbeidsledighet. Beskrivelse av utviklingen innenfor denne forskningen finnes bl.a. i Blanchard (2005), Eichhorst et. al. (2008), Howell et. al. (2007) og Kugler (2007). Den mest omfattende gjennomgangen av litteraturen finnes i Skedinger (2008), men denne er ikke kronologisk.

Studier av andre land

I tillegg til at europeiske land inngår i disse forskernes datasett, har de analysert land utenfor OECD, blant annet land i Latin-Amerika, med data på nasjonsnivå. Disse datasettene har større variasjoner i politikk mellom land og over tid, noe som er en stor fordel fra et forskningsmessig synspunkt.

Heckman & Pagés (2003) har konstruert sin egen indeks for stillingsvern. Den er konstruert som en anslått merkostnad på bruk av arbeidskraft som følge av reguleringene. Denne indeksen samvarierer selvsagt sterkt med OECD sin indeks, men en del av elementene i OECDs indeks faller utenfor fordi de ikke kan kostnadsberegnes. Dessuten blir sammenveiningen av elementer annerledes enn hos OECD.

Heckman & Pagés (2000) oppsummerer forskning fra Latin-Amerika omkring virkning av stillingsvern for bl.a. arbeidsledighet og sysselsetting. Det meste av forskningen de refererer til bruker paneldata, enten i form av makrodata (tilsvarende forskningen vi refererer til i avsnitt 3.2), eller data på bedriftsnivå.

4.3 Forskning på mikrodata

Med mikrodata mener vi data for næringer, enkeltsekskap eller personer. Denne forskningen kan videre deles inn i forskning på internasjonale paneldata og forskning basert endringer i regelverket i ett land. De analysene vi vil omtale som er basert på data fra bare ett land er utformet som "naturlige eksperimenter".

4.3.1 Internasjonale mikrodata

Disse undersøkelsene er i de fleste tilfeller av praktiske grunner begrenset til relativt få land og korte tidsperioder.

Ettersom man bruker mikrodata, kan man korrigere for forskjeller i næringsstruktur og bedriftsstørrelser.

Disse studiene bruker stort sett OECDs indeks for styrken i stillingsvernet. Dermed vil de på samme måte som studiene basert på makrodata lide under svakhetene ved konstruksjonen av disse indeksene. Videre møter også de mikrobaserte studiene problemene knyttet til liten variasjon i stillingsvernet i det enkelte land over tid. Derfor bygger mange av studiene på bruk av kontrollgrupper. Flere av forskerne bygger på at stillingsvern har sterkest effekt i næringer med sterk variasjon i produksjon og sysselsetting. Analysene setter søkelys på forskjellene mellom stabile og volatile selskaper i land med henholdsvis sterkt og svakt stillingsvern. Det er også eksempler på at utviklingen i USA brukes som "kontrollgruppe" fordi USA har et meget svakt stillingsvern og derfor kan ses som eksempel på hvordan økonomien ville oppført seg uten stillingsvern.

Studiene av internasjonale mikrodata har for en stor del fokusert på virkninger av stillingsvernet på gjennomstrømningen av selskaper samt på produktiviteten. De utnytter i denne sammenheng at gjennomstrømning og produktivitet avhenger av

bedriftsstørrelse og bransje og at stillingsvernet antas å ha størst effekt i bransjer med sterk gjennomstrømming. Dette danner grunnlag for å bruke virksomheter i andre land som kontrollgruppe i analysene.

Hovedinntrykket er at internasjonale studier basert på mikrodata oftere enn dem som er basert på makrodata leder til signifikante funn, dvs. at stillingsvern reduserer sysselsettingen. Men det er også flere av undersøkelsene som ikke finner noen virkning av stillingsvernet for produktivitet eller sysselsetting.

4.3.2 Delstater i USA

USA har langt svakere stillingsvern enn det man finner i Europa. Enkelte delstater har imidlertid etablert et visst vern mot oppsigelser. Disse endringene av reguleringene egner seg godt for forskning. Grunnen er at endringene er kommet i den ene delstaten etter den andre over en lang periode. Trolig er det mindre forskjeller i arbeidsmarkedets funksjonsmåte for øvrig mellom disse delstatene enn det er mellom arbeidsmarkedene i europeiske land. Effektene av endringene bør derfor bli relativt lik i alle delstatene. Dermed får man gjentatte observasjoner av ganske like politikkendringer i ganske like arbeidsmarkeder. Dette gir et godt grunnlag for å identifisere virkningene. De delstatene som ikke har forandret sine regler fungerer som en kontrollgruppe i den statistiske analysen.

Autor og medforfattere samt Bird & Knopf har gjennomført analyser av paneldata for å undersøke om innføring stillingsvern i en del delstater i USA har gitt effekter på sysselsettingen. Både makrodata for sysselsetting og ledighet, samt mikrodata (bedriftsdata) og turnover-rater har vært variabler som har vært analysert. Vår framstilling er basert på noen av de siste undersøkelsene vi har funnet; Autor et. al. (2006) og (2007) samt Bird & Knopf (2009). Autor (2006) inneholder også en kritikk av tidligere undersøkelser⁷ og alternative metoder. Autor bruker bl.a. dels et datasett de selv har etablert for koding av for regelverket og dels data som er brukt i tidligere undersøkelser. Dermed får de fram kildene til sprik mellom tidligere undersøkelser.

4.3.3 ”Naturlige” eksperimenter

I en del land er stillingsvernet ikke universelt, men differensiert mellom bransjer, bedriftsstørrelser eller de ansattes kjønn og alder. Når stillingsvernet endres for en del av arbeidsmarkedet, kan dette tolkes som et såkalt ”naturlig eksperiment”. Med dette menes at man i disse tilfellene får en kontrollgruppe; man kan sammenligne utviklingen mellom de delene av økonomien som er blitt reformert med de delene som ikke er blitt det. Nedenfor nevnes enkelte slike naturlige eksperimenter.

I Italia må arbeidsgiver betale ”etterlønn” ved oppsigelse av ansatte. Inntil 1990 var minstenivået på etterlønn lavere for små bedrifter (inntil 15 ansatte) enn for større. I 1990 ble regelverket reformert slik at forskjellen i etterlønn mellom små og store bedrifter ble redusert. Denne reformen fungerte som et naturlig eksperiment fordi regelverket ble endret bare for noen og ikke alle bedrifter. De store bedriftene kunne dermed brukes som en kontrollgruppe i den statistiske analysen. Kugler & Pica (2005) har analysert 1990-reformen som et naturlig eksperiment.

I 1984 reduserte Spania restriksjonene på bruk av midlertidige stillinger. Dette førte til en meget sterk vekst i bruk av slike stillinger. Reformen var kontroversiell. Blant annet

⁷ Det er to tidligere undersøkelser som kritiseres. Den ene fant langt sterkere negativ virkning av stillingsvernet på sysselsettingen enn det Autor et.al. finner. Den andre undersøkelsen fant svakere effekter enn det Autor finner.

mente mange at man burde sette inn til tak for å fremme bruken av faste stillinger. I 1997 innførte man to tiltak for øke bruken av faste stillinger

- Svekkelse av oppsigelsesvernet for faste stillinger
- Reduksjon i arbeidsgiveravgiften for faste stillinger

Reformen gjaldt ikke alle faste kontrakter, men bare for unge, ”eldre” (alle over 45 år), langtidsledige og kvinner i mannsdominerte yrker.

Kugler et. al. (2002) analyserer virkningen av reformen i 1997. Ettersom reformen ikke gjaldt alle, fungerte den som et naturlig eksperiment. Yrkesaktive som ikke ble omfattet av reformen kunne brukes som en kontrollgruppe i den statistiske analysen. Reformen omfattet imidlertid ikke bare endringer i stillingsvernet, og Kugler et. al. forsøker ikke å isolere effekten av endringene i stillingsvernet.

Også Aguirregabiria og Alonso-Borrego (2009) inneholder en analyse av denne reformen og flere andre reformer i reguleringen av arbeidsmarkedet i Spania. De bruker data for enkeltstående selskaper for perioden 1982-93 til å beregne en dynamisk modell for arbeidsmarkedet.

Vi mener å se en ganske klar tendens til at studiene av mikrodata, og da særlig naturlige eksperimenter, oftere finner signifikante virkninger av stillingsvernet enn det man finner i undersøkelser basert på paneldata på makronivå. Mange av de metodeproblemene man har ved analyser av paneldata unngås ved analyser av naturlige eksperimenter. Et hovedproblem med de aktuelle analysene av paneldata er at materialet omfatter relativt få og små endringer i stillingsvern og annen arbeidsmarkedspolitik innenfor det enkelte land, men betydelige forskjeller mellom landene. I tillegg er det store forskjeller mellom landene i andre forhold som påvirker sysselsetting og ledighet. Når man kontrollerer for disse forholdene, legger man til nye variabler. Når antall variabler øker, reduseres antall frihetsgrader og det blir vanskeligere å identifisere virkningen av den enkelte variabel. Når man skal kontrollere for samspilleffekter, legger man til ytterligere variable. Dette kan forklare hvorfor mange av analysene basert på paneldata på landnivå resulterer i få eller ingen statistisk signifikante koeffisienter.

De nevnte problemene med paneldata på nasjonalt nivå slipper man ved naturlige eksperimenter. Det vil imidlertid hefte minst to innsigelser mot å bruke analyser av naturlige eksperimenter som grunnlag for å konkludere om virkningene av å endre stillingsvernet i Norge.

- Naturlige eksperimenter måler i hovedsak en korttidsvirkning. Virkningene kan bli annerledes på lengre sikt etter at tilpasningen gjennom hele økonomien er fullført.
- Det er tvil om funnene er representative eller om de kun gjelder den aktuelle situasjonen (det aktuelle landet, på det aktuelle tidspunktet, m.v.). Sagt på en annen måte, er det tvil om resultatene av analysene av ett ”naturlig eksperiment” er overførbare til tilsvarende reformer i andre land og på andre tidspunkter. Analysene av paneldata på nasjonalt nivå har nettopp sannsynliggjort at virkningene av stillingsvernet avhenger av arbeidsmarkedets funksjonsmåte for øvrig. Dermed må man være forsiktig med å generalisere på bakgrunn av studier av ett land på ett tidspunkt.

Omtalen over dekker hovedtrekkene i analyser av stillingsvernets virkning på sysselsetting og arbeidsledighet. Det finnes også en rekke studier som ser på virkninger for produktivitet, investeringer, ”særskilte grupper”, m.v. Disse studiene vil bli dekket i kapittel 5.

5 Effekter av reguleringer av stillingsvern

Nedenfor har vi oppsummert resultatene av forskning på en del enkeltspørsmål. I denne gjennomgangen har vi i hovedsak ikke gruppert de ulike analysene etter metodisk tilnærming eller hva slags datakilder som er brukt, men etter tema som analyseres.

5.1 Redusert gjennomstrømning i arbeidsmarkedet

Blant de få entydige teoretiske resultatene om virkning av stillingsvernet er at det reduserer antall nye og avsluttede arbeidsforhold. Sagt på en annen måte, gjennomsnittlig lengde på hvert arbeidsforhold øker.

Stillingsvernet påvirker både gjennomstrømningen av ansatte mellom eksisterende bedrifter og ansettelse og opphør av arbeidsforhold som følge av etablering og nedleggelse av bedrifter. Styrking av stillingsvernet vil øke eiers risiko fordi det blir dyrere å tilpasse arbeidsstokken i nedgangstider. Investorene vil for en stor del se og ta hensyn til denne risikoen allerede når etableringer vurderes. Man får dermed høyere krav til kapitalavkastning, noe som taler for at man får færre etableringer.

En rekke empiriske arbeider støtter opp under dette teoretiske resultatet. Salvanes (1997) presenterer en analyse av hvordan stillingsvern, subsidier og graden av sentralisering av lønnsdannelsen påvirker gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet. Som ventet finner man at sterkt stillingsvern reduserer gjennomstrømningen. Også sentralisering av lønnsdannelsen reduserer gjennomstrømningen. Når man kontrollerer for bedriftsstørrelse, er gjennomstrømningen i USAs arbeidsmarked 40 prosent høyere enn i det norske markedet.

En del av de øvrige eldre empiriske analysene av sammenhengen ga imidlertid ikke klare resultater (jf. Kugler (2007)). Dette kan trolig delvis tilskrives dårlig datakvalitet.

I OECD Employment Outlook 2004 er det en analyse hvor det kontrolleres for en del andre forhold som påvirker gjennomstrømningen. Da kommer virkningene av stillingsvernet på gjennomstrømningen ("turnover") klart fram.

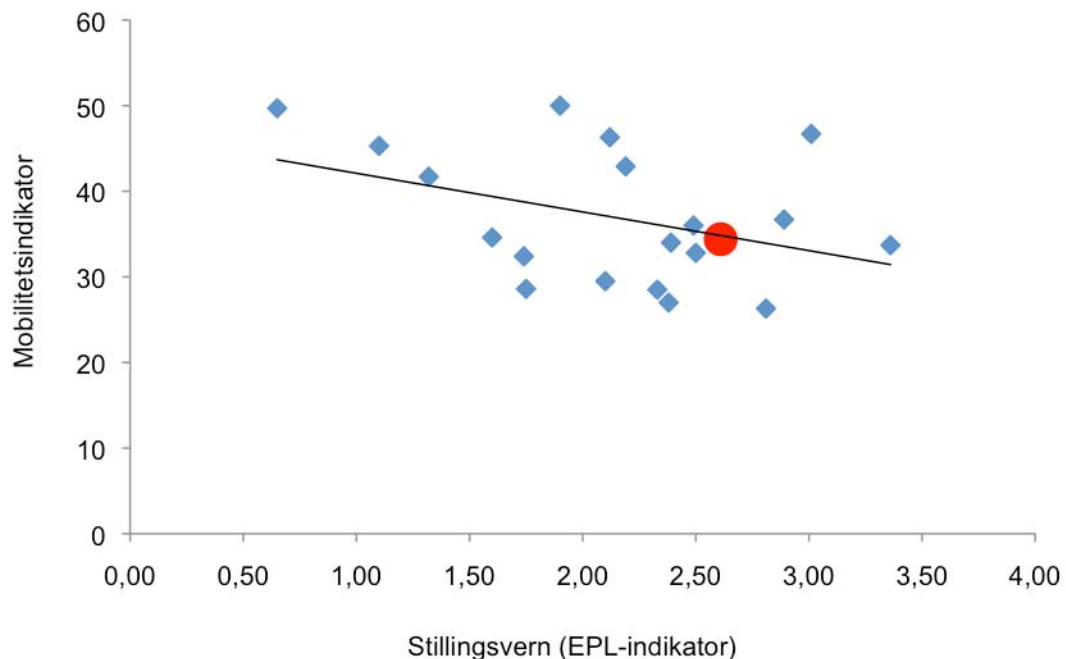
Gómez-Salvador (2004) er en studie av reguleringers betydning for gjennomstrømning av arbeidstakere i 13 europeiske land på 1990-tallet. Etter å ha kontrollert for en rekke egenskaper ved den enkelte bedrift (størrelse, bransje, alder, mv), finner man betydelige nasjonale forskjeller. Disse nasjonale forskjellene ser ut til å kunne forklare av bl.a. styrken i stillingsvern og graden av sentralisering av lønnsdannelsen. Sterkt stillingsvern og sterk sentralisering gir lav gjennomstrømning.

Haltiwanger et. al. (2008) og Micco & Pagés (2006) finner at effekten av sterkere stillingsvern kommer både gjennom lavere gjennomstrømning av arbeidskraft mellom eksisterende bedrifter og gjennom færre bedriftsetableringer og -nedleggelse. Haltiwanger et. al. finner at effekten via bedriftsetableringer og nedleggelse er sterkere enn effekten via endret gjennomstrømning av ansatte i eksisterende selskaper. Messina, J. & G. Vallanti (2006) finner at sterkere stillingsvern svekker samvariasjonen mellom sysselsettingen og konjunktorene.

Bassanini & Marianna (2009) analyserer sammenhengen mellom stillingsvern og mobilitet. De bruker data for 22 OECD-land for perioden 2000-2005. Det er kjent at gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet er sterkere for små selskap enn for store og sterkere i enkelte næringer enn i andre. I studien kontrollerer man for forskjeller mellom landenes nærings sammensetning og bedriftsstørrelse. De lager en indikator for

gjennomstrømning som er korrigert for forskjeller i næringssammensetning og bedriftsstørrelse. Vi har sammenstilt indikatoren for gjennomstrømning i arbeidsmarkedet med OECDs indikator for styrken i stillingsvernet (jf. Figur 5.1). I figuren er merket som representerer Norge markert med et rundt datapunkt. Norge framstår som et land med relativt sterkt stillingsvern og ganske lav gjennomstrømning og ligger nær trenden i figuren.

Figur 5.1 *Stillingsvern (OECDs samleindeks 2005) og gjennomstrømning i arbeidsmarkedet i 22 OECD-land. Perioden 2000-2005*



Kilde: Bassanini & Marianna (2009) og OECD Labor Market statistics. Note: Norge er markert med sirkel.

5.2 Sprikende funn om virkningen på samlet sysselsetting

Som omtalt kapittel 4 tyder analyser på paneldata på nasjonalt nivå ikke på at stillingsvern har klare effekter på samlet ledighet eller samlet sysselsetting. En del av de tidlige makrobaserte studiene fant imidlertid signifikante negative virkninger av stillingsvernet på samlet sysselsetting (se f.eks. Garibaldi & Mauro (1999) og undersøkelser referert til i Heckman & Pagés (2000)). Det er imidlertid også nyere undersøkelser som finner sterkere stillingsvern gir lavere sysselsetting (se for eksempel Di Tella et. al. (2005)).

De fleste nyere forskningsarbeidene på makronivå konkluderer imidlertid med at den partielle virkningen av stillingsvernet på nivået på arbeidsledigheten er svak og fortegnet på virkningen er usikker (jf. for eksempel OECD (2004), (2006c) og (2006d), Amable et. al. (2007), Baccaro og Lei (2006) samt Bassanini og Duval (2006)).

Bassanini og Duval (2006) kan synes å representere en form for konsensus av "OECD-forskerne" og deres kritikere, og danner det faglige utgangspunkt for OECDs Employment Outlook 2006. I denne analysen analyseres dels hvilke faktorer som bestemmer (den strukturelle) arbeidsledigheten⁸ i OECD-landene, og dels hvilke

⁸ I forskning om arbeidsledighet skilles gjerne mellom "strukturell" og "konjunkturdrevet" arbeidsledighet. Den konjunkturdrevne er et ganske kortvarig fenomen (for eksempel 2-3 år) og ustabil, mens den strukturelle er langvarig og stabil. Det finnes metoder for å dekomponere den samlede ledigheten i disse to typene ledighet.

faktorer som bestemmer sysselsettingen i ulike hovedgrupper. Hele den metodiske tilnærmingen innebærer at det man estimerer er betydningen av ulike forhold i "det gjennomsnittlige" OECD-landet, ved hjelp av de nasjonale paneldataene. Bassanini og Duval (2006) bruker mye ressurser på følsomhetstester for å finne ut hvilke konklusjoner som er robuste overfor alternative modellspesifikasjoner eller mindre endringer i datagrunnlaget (dvs. om enkeltland tas ut av/inn i datasettet).

Disse analysene tyder på at stillingsvernet ikke påvirker arbeidsledigheten på sikt. Analysene tyder imidlertid på at følgende variabler er sentrale for å forklare endringer over tid og forskjeller mellom land i arbeidsledigheten:

- Høy og langvarig arbeidsledighetstrygd,
- høye skattekiller og
- konkurransebegrensninger i produktmarkedene.

Disse faktorene gir høyere strukturell ledighet.

I gjennomsnitt tilsier resultatene at en reduksjon i skattekillen (sum av arbeidsgiveravgift, inntektsskatt og indirekte skatt) med 10 prosentpoeng, 10 prosentpoengs reduksjon i nivået på ledighetstrygden samt en reduksjon i indeksen for produktmarkedsregulering med 2 standardavvik, gir en nedgang i ledighetsraten med henholdsvis 2,8, 1,2 og 0,7 prosentpoeng.

Studien til Bassanini og Duval konkluderer dessuten med at også følgende faktorer er viktige:

- Sterkt sentralisert og/eller koordinert lønnsfastsettelse
- Omfattende bruk av arbeidsmarkedstiltak

Disse to faktorene gir lavere arbeidsledighet. Konklusjonene synes å holde selv etter omfattende følsomhetsanalyser og tester for robusthet.

Heller ikke forskning basert på mikrodata gir et helt entydig inntrykk når det gjelder virkningen av stillingsvern på sysselsetting, men et flertall av studiene tyder på at sterkere stillingsvern reduserer sysselsettingen. Denne forskningen er basert på reformer i så forskjellige økonomier som USA, Colombia, Spania og Italia. Både Aguirregabiria, & Alonso-Borrego (2009), Autor (2006), Heckman & Pagés (2000), Kugler & Pica (2005), Micco & Pagés (2006) og Schivardi og Torrini (2005) konkluderer med at styrking av stillingsvernet reduserer sysselsettingen. Selv om det også finnes en tilsvarende undersøkelse (Heckman & Pagés (2003)) som ikke finner noen signifikant virkning av stillingsvernet på sysselsettingen, mener vi det er grunnlag for å si at hovedtendensen i dette materialet er at stillingsvernet påvirker sysselsettingen.

Autor et. al. (2006) konkluderer med at innføring av det de kaller "implisitt kontrakt" (les: moderat stillingsvern) over tid gir en reduksjon i sysselsettingen på mellom 0,8 og 1,6 prosent. En implisitt kontrakt innebærer at arbeidsgiveren må være i "god tro" ved oppsigelse av en ansatt. Med "god tro" menes at arbeidsgiveren gjennom oppsigelsen ikke skal frata de ansatte opparbeidede rettigheter som bonus⁹.

Kugler (2000) analyserer en svekkelse av stillingsvernet i Colombia i 1990. Hun finner en signifikant positiv effekt på sysselsetting (og negativ effekt på arbeidsledigheten) av

⁹ For eksempel er det vanlig at bonus utbetales kun én gang er år (for eksempel i midten av mars) og at bare de som er ansatt på et bestemt tidspunkt (for eksempel 1. mars). Arbeidsgiveren er ikke i "god tro" hvis arbeidsgiver sier opp ansatte like før 1. mars for å spare bonusutgifter.

en svekkelse av stillingsvernet. I denne studien brukes sysselsetting i uformell ("uregulert") sektor som kontrollgruppe. Også i flere av analysene basert på paneldata fra Latin-Amerika som Heckman & Pagés (2000) refererer til finner at sterkere stillingsvern gir redusert sysselsetting.

I Kugler & Pica (2005) analyseres virkningen en italiensk reform i 1990 som innebar økt minstenivå i etterlønn ved oppsigelser fra små selskaper (store selskaper var allerede regulert). Det skilles mellom sysselsettsendringer i eksisterende selskaper og endringer gjennom antall selskaper:

- Både brutto nyansettelser og avgang falt med om lag 10 prosent i eksisterende små bedrifter. Effekten var særlig sterk i bransjer med stor volatilitet i sysselsetting og produksjon.
- Netto vekst i antall små selskaper ble sterkt påvirket gjennom at etableringer av slike selskaper falt med 10 prosent mens avgangen av små selskaper økte med 18 prosent.

I rapporten legges det lite vekt på drøfting av varigheten av endringene. Man kan ikke i all framtid ha en situasjon hvor avgangen av selskaper er større enn tilgangen. Virkningen på etablering og avvikling av små selskaper kan derfor tolkes som et nivåskift i antall selskaper.

Kugler et. al. (2002) analyserer reformene i Spania i 1997. Stillingsvernet ble svekket og arbeidsgiveravgiften ble redusert for visse grupper av faste stillinger. Analysen tyder på at reformen ga økt sysselsetting, men det er bare effekten på unge arbeidstakere som er statistisk signifikant. Videre ga reformen som ventet økt bruk av faste stillinger.

Aguirregabiria & Alonso-Borrego (2009) konkluderer bl.a. med at fjerningen av krav om etterlønn ved oppsigelse fra midlertidige stillinger i Spania økte sysselsettingen med 3,5 prosent over tid. De simulerte også effekter av å redusere stillingsvernet for ordinære stillinger, og fikk mer positive effekter enn ved å liberalisere midlertidige jobber.

5.3 Virkningen av stillingsvern avhenger av andre institusjonelle og strukturelle forhold

Den teoretiske drøftingen i kapittel 3 konkluderte bl.a. med at lønnsdannelsen vil være avgjørende for virkningen av stillingsvernet på sysselsetting og arbeidsledighet. Tilsvarende tenkning har ligget til grunn for empiriske studier i hvert fall tilbake til Nickell (1997). Nickells arbeid regnes som et pionerarbeid i analyse av betydningen av reguleringer av arbeidsmarkedet for sysselsetting og arbeidsledighet, men Nickell finner faktisk ikke grunnlag for å trekke konklusjoner om reguleringenes virkning på for eksempel sysselsetting og ledighet. Derimot trekker han konklusjoner om virkningene av organisering og lønnsdannelse, ledighetstrygd og arbeidsmarkedstiltak samt utdanningsnivå.

Forskerne har for en stor del akseptert at stillingsvernet og andre institusjonelle forhold inngår i kompliserte samspill med hverandre og virkningen av politikken avhenger dessuten av andre strukturelle forhold i økonomien. Forskerne har bl.a. satt søkelys på samspillet mellom stillingsvernet på den ene siden og regulering av produktmarkeder, lønnsdannelsen, ledighetstrygd og aktive arbeidsmarkedstiltak på den andre siden. Til forskjell fra mange av de tidligste studiene, legger nyere studier vekt på samspill mellom enkelte av variablene, mens man kontrollerer for virkningen av andre.

Innenfor denne forskningstradisjonen har man vært opptatt av om det er ulike former for samspill mellom de ulike formene for institusjoner. Slikt samspill kan være at (den antatt positive) effekten av redusert stillingsvern på sysselsettingen vil være større desto sterkere myndighetene bruker aktiv arbeidsmarkedspolitikk. I en statistisk regresjonsmodell er det naturlig å modellere dette ved å inkludere variabler som er konstruert ved å ta produktet av to variabler (for eksempel graden av aktiv arbeidsmarkedspolitikk – målt som utgiftene til slike tiltak - multiplisert med indeksen for stillingsvern). Med så mange politikkvariabler blir det alt for mange potensielle samspillsvariabler til at det er mulig å inkludere dem samtidig i modellen. Så langt vi har kunnet se, er det relativt store variasjoner i hvilke konklusjoner litteraturen har kommet med når det gjelder slike samspill.

Det er en rekke eksempler på studier som identifiserer samspillseffekter mellom stillingsvernet og ulike institusjonelle og andre strukturelle forhold. Samspillseffekter innebærer at virkningen av stillingsvernet avhenger disse andre forholdene.

- Belot, M. & van Ours (2001): Sterkt stillingsvern har ikke betydning for arbeidsledigheten i situasjoner med sentraliserte lønnsforhandlinger. Med desentralisert lønnsdannelse, gir sterkt stillingsvern høyere ledighet.
- Berger & Danninger (2006) finner sterke samspillseffekter mellom regulering av henholdsvis arbeidsmarkedet og produktmarkedet. Deregulering av arbeidsmarkedet gir vekst i sysselsettingen, særlig hvis også produktmarkedet dereguleres samtidig.
- Boeri et. al. (2000) analyserer virkning av reguleringer på sysselsettingen og konkluderer med at sterkt stillingsvern reduserer sysselsettingen og at det er en positiv samspillseffekt med produktmarksregulering.
- Cingano et. al. (2009) analyserer samspillet mellom stillingsvern, bedriftenes finansielle stilling og finansmarkedets funksjonsmåte. De bruker data for enkelt-selskaper og nasjonale data for stillingsvern og finansmarkedet. De finner at sterkere stillingsvern gir lavere investeringer og produktivitet. Virkningene er sterkest for selskaper som står overfor imperfeksjoner i finansmarkedet og som har svak finansiell stilling.
- Fiori et. al. (2007) studerer samspillet mellom stillingsvern og produktmarksregulering. Blant konklusjonene er at stillingsvernet reduserer sysselsettingen. I enkelte regresjoner er effekten ikke signifikant, men kombinasjonen av de to typene regulering i én variabel viser alltid signifikant effekt.
- Hall & Gingerich (2004) studerer samspillet mellom institusjonelle og strukturelle forhold, herunder stillingsvernet. Hovedkonklusjonen er at både et styringssystem basert på sterk koordinering (herunder sterkt stillingsvern) og et system basert på deregulering og lite koordinering kan fungere godt. Effekten av partielle endringer (for eksempel svekkelse av stillingsvernet hvis resten av styringssystemet innebærer sterk koordinering) er svak eller fraværende.
- Bassanini & Ernst (2002) finner at en klar tendens til at produktmarksregulering reduserer innovasjoner, men at det ikke er noen enkel sammenheng mellom stillingsvern og innovasjon. Snarere tyder deres studie på at det er et komplisert samspill mellom organisasjonsgrad og karakteristika ved den enkelte næring (betydning av bedriftsintern kunnskap) som avgjør hvilken virkning stillingsvern har på innovasjonshyppighet.

Felles for flere av studiene over er at de finner at produkt- og arbeidsmarkedsreguleringer er komplementære virkemidler. Deregulering på det ene området har liten effekt uten deregulering på det andre området.

Flere forskere har vært inne på at det kanskje ikke finnes én optimal reguleringsløsning, men at det viktige er at strukturelle forhold og de ulike politiske tiltakene harmonerer med hverandre. Hall & Gingerich (2004) er én av flere eksempler på denne typen tenking. Bruno Amable har også arbeidet med tilsvarende analyser i flere av sine arbeider. Også OECD arbeider med slike problemstillinger. I OECD (2006)¹⁰ er det en analyse som konkluderer med at det er to ulike ”pakker” av arbeidsmarkedsstruktur og -politikk som kan gi lav ledighet: Enten en liberalistisk modell (jf. anglosaksiske land) eller en modell med sterk koordinering. Koordineringsmodellen ligner mest på det man finner i Skandinavia og Nederland. I enkelte av disse landene (særlig Norge) har man relativt sterkt stillingsvern. Samtidig har man sterk koordinering av lønnsdannelsen, høy ledighetstrygd og omfattende aktive arbeidsmarkedstiltak. Når disse tiltakene og strukturelle særtrekkene er tilpasset hverandre, kan man få lav ledighet. På den andre siden kan også den anglosaksiske modellen (desentralisert lønnsdannelse, svakt stillingsvern, lav ledighetstrygd og lavt omfang på arbeidsmarkedstiltak) gi lav ledighet.

I flere EU-land har debatten om den optimale innretningen av ulike reguleringer og tiltak i arbeidsmarkedet ofte benyttet begrepet ”flexicurity”, se egen boks.

Boks 5.1 Flexicurity

Forskere og politikere har drøftet implikasjonene for denne forskningen for politikken. Debatten har gått på hvordan ulike regimer vektlegger fleksibilitet for arbeidsgiverne i forhold til arbeidstakernes behov for sikkerhet. Studiene av institusjonene i arbeidsmarkedet og deres betydning for sysselsetting og ledighet har gitt opphav til diskusjon om ulike kombinasjoner av reguleringer/institusjoner kan gi opphav til gode resultater. Den gunstige ledighetsutviklingen i Danmark siden tidlig på 1990-tallet, kombinert med de danske reguleringene med sosialt sikkerhetsnett (ledighetstrygd) kombinert med et moderat ansettelsesvern, har gitt opphav til begrepet flexicurity.

Flexicurity kan ses dels som en beskrivelse av en politisk strategi¹¹, og dels som en beskrivelse av en innretning av institusjonene på arbeidsmarkedet. I tillegg til å referere til den danske situasjonen, er flexicurity også brukt om situasjonen i Nederland, som fra 1999 startet reformer med å redusere stillingsvernet for ordinær sysselsetting, og å innskrenke mulighetene for midlertidige jobber, og dessuten å bruke aktive arbeidsmarkedsprogrammer i økende grad. I Danmark ble fleksibiliteten i form av svakt stillingsvern i hovedsak fastlagt for mer enn ett hundre år siden. Det nye som er kommet til de siste 10-15 årene større vekt på aktive arbeidsmarkedstiltak: Videre ser det ut til at lønnsdannelsen har endret seg. Det er ikke enighet om hva som ligger bak endringer i lønnsdannelsen.

Det er særlig i Danmark og Nederland man kan sies å føre en politikk som samsvarer med flexicurity. Disse landene har sterkt koordinert lønnsdannelse og betydelig tradisjon for samarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten. Viktige argumenter mot innføring av flexicurity i andre land er at i land med svakere koordinering i lønns-

¹⁰ Jf. også Bassanini og Duvall (2006). Dette arbeidet danner mye av grunnlaget for omtalen av temaet i OECD (2006)

¹¹ Bredgaard et. al. (2005) hevder at flexicurity i Danmark ikke er et resultat av en systematisk strategi. Elementene er kommet til hver for seg. Først i ettertid ser man at resultatet samsvarer med begrepet flexicurity slik dette ble definert i Nederland på 1990-tallet.

dannelsen er det ikke sikkert at en slik politikk gir lavere ledighet. Dessuten innebærer den høye kompensasjonsgraden i ledighetstrygden og den aktive arbeidsmarkedspolitikken en betydelig byrde for offentlige finanser. Et spørsmål er om andre land kan velge koordinert lønnsdannelse. Hvis ikke, er det bare noen få land som kan velge flexicurity slik dette fungerer i Danmark og Nederland.

En kritikk av tidligere analyser har vært at de statistiske samvariasjonene mellom for eksempel nivået på ledighetstrygden og arbeidsledigheten eller strengheten i stillingsvernet og arbeidsledigheten ikke representerer noen årsakssammenheng fra ledighetstrygd/stillingsvern til arbeidsledighet, men at den like gjerne kan ses på som en politikkrespons på økt ledighet. Denne hypotesen er for eksempel basert på at når ledigheten av en eller annen grunn (for eksempel et oljeprissjokk eller en finanskriser) øker, så har myndighetene etter hvert økt nivå og varighet på ledighetstrygden. Bassanini og Duval (2009) gjennomfører en rekke statistiske tester for å undersøke i hvilken retning årsakssammenhengene mellom disse variablene egentlig går. De finner støtte for at årsakssammenhengene faktisk går fra disse institusjonelle variablene og til ledigheten.

Bassanini & Duval (2009) kritiserer tidligere studier av samspillseffekter. De mener at istedenfor å ta spesifikke samspill (kombinasjoner av to og to faktorer) bør man se på hovedinnretningen av arbeidsmarkedspolitikken og -institusjonene. De mener at begrensningene i det relevante datamaterialet gjør det svært vanskelig å finne signifikante effekter av institusjonelle forhold hvis man ser på parvise samspill.

Bassanini og Duval (2009) finner i en systematisk analyse av denne typen samspill få effekter av at reformer på ulike felt gjensidig forsterker hverandre. De avviser imidlertid ikke slikt samspill uten videre, dels fordi antall observasjoner tross alt er lite, noe som alltid gjør det vanskelig å oppnå presise estimat. Et annet moment er at denne metodiske tilnærmingen kan være for snevert fokusert på spesifikke typer samspill (interaksjon), med bakgrunn i at enkelte teoretiske studier peker i retning av at hvert politikkområde samspiller med den overordnede politikken (systemisk interaksjon). De finner støtte for dette ved å konstruere samspillsledd mellom hvert politikkområde og en indikator for sysselsettingsvennligheten til den overordnede politikken. I modellen der det åpnes for slikt samspill får koeffisienten for indikatoren for stillingsvern signifikant effekt, men effekten på ledigheten er relativt svak.

Ifølge denne analysen ser gevinsten av å gjennomføre flere reformer samtidig ut til å være større enn summen av gevinstene ved å gjennomføre de samme reformene i isolasjon, men forskjellen er ikke svært stor, for "det gjennomsnittlige" OECD-landet. Ifølge disse analysene er ekstragevinstene ved å gjøre flere reformer samtidig på mellom 12 og 19 prosent sammenlignet med effektene av å gjøre disse reformene hver for seg. Resultatene gir altså en viss støtte til at overgripende reform gir bedre resultater enn gradvis reform.

5.4 Stillingsvernet kan svekke sysselsettingen for utsatte grupper

Det er ganske sterke og samstemte tegn på at sterkere stillingsvern reduserer sysselsettingen for grupper som vanligvis har lav sysselsetting. Dette gjelder ungdom, kvinner¹² og langtidsledige. Lazear (1990) og Nickell and Layard (1999) fant en negativ korrelasjon mellom stillingsvern og sysselsettingsrater. Dette var i hovedsak knyttet til

¹² I Norge er ledighetsraten lavere for kvinner enn for menn. I de fleste OECD-land er det omvendt

lavere yrkesdeltaking blant kvinner i land med sterkt oppsigelsesvern. Tilsvarende viser OECD (2004) og (2006d) en negativ effekt av stillingsvern på sysselsetting blant ungdom. Algan og Cahuc (2004) argumenterer for at stillingsvernet favoriserer "innsidere" (dvs. de som har jobb). Denne gruppen er dominert av middelaldrende¹³ menn.

Autor et. al. (2006) finner en negativ, men moderat, virkning på sysselsettingen av styrkingen av stillingsvernet. Virkningen er, i hvert fall på kort sikt, sterkere for kvinner, unge og lavt utdannede personer.

Daniel et. al. (2004) bruker data for selskaper i fem ulike land for å estimere en modell som er egnet til å studere etterspørselen for ulike typer arbeidskraft for ulike alternativer for stillingsvernet. Estimering tyder på at sterkere stillingsvern reduserer etterspørselen er de yngste og de eldste arbeidstakerne.

Kugler et. al. (2002) analyserer svekkelsen av stillingsvernet og reduksjon i arbeidsgiveravgiften for faste stillinger i Spania i 1997. Deres konklusjon er at reformen ser ut til å stimulere sysselsettingen blant unge, men de finner ingen virkning på sysselsettingen for andre grupper.

Amable (2007) er et unntak; I denne studien finner forskerne at sterkere stillingsvern gir både økt sysselsetting generelt og dessuten økt sysselsetting for de eldste og de yngste i arbeidsstyrken. Dette funnet er ganske enestående¹⁴.

Bassanini & Duval (2006) bruker makrobaserte paneldata, men skiller mellom ulike aldersgrupper i arbeidsmarkedet. De finner at sterkt stillingsvern svekker sysselsettingen blant unge og styrker sysselsettingen blant eldre arbeidstakere. Ungdom er nykommere på arbeidsmarkedet, og det at økt stillingsvern demper arbeidsgivernes ønsker om nyansettelser, er den teoretiske forklaringen på dette resultatet. At stillingsvernet gjør det vanskelig å si opp arbeidstakere er selvsagt grunnen til den positive sammenhengen mellom stillingsvern og sysselsetting i eldre aldersgrupper. For kvinner finner Bassanini og Duval ingen effekt på samlet sysselsetting. De finner imidlertid at styrket stillingsvern fører til mer deltid og mindre heltid blant sysselsatte kvinner. Det kan forklares med at når det blir vanskeligere å si opp ansatte sikrer bedriftene seg fleksibilitet knyttet til tilpasning av arbeidskraften, ved å øke andelen deltidsansatte. For menn under 55 år finner de ingen effekt av stillingsvernet på sysselsettingen. Effektene av stillingsvern på sysselsettingen blant unge og eldre er ikke ubetydelige. For "det gjennomsnittlige" OECD-landet finner de at en økning av indeksen for gjennomsnittlig stillingsvern med 2 standardavvik, gir en reduksjon i andelen av ungdommen som er sysselsatt med 4 prosentpoeng. En slik endring i stillingsvernet gir på den andre siden en økning i sysselsettingsandelen for eldre (over 55 år) med knapt 3 prosentpoeng.

Både teori og empiri tyder klart på at sterkere stillingsvern øker gjennomsnittslengden på tilfeller av arbeidsledighet. Hvis man antar at nivået på ledigheten ikke påvirkes av styrken i stillingsvernet, men at bruttostrømmene i arbeidsmarkedet reduseres, vil hver arbeidsledig ha færre stillinger å søke på.

¹³ Her i vid forstand: Det er relativt små aldersgrupper blant de helt unge yrkesaktive og de som nærmer seg pensjonsalderen som ikke er å regne som middelaldrende i denne sammenhengen.

¹⁴ Denne studien skiller seg ut ved å ha produktivitet som en forklaringsvariabel sammen med blant annet omfang av finansmarkedet og sentralbankens stilling. Vi mener at denne metoden må innebære stor risiko for manglende uavhengighet mellom forklaringsvariablene. I tillegg er den basert på en egenprodusert indeks for stillingsvern. Metoden bak denne indeksen er kritisert av bl.a. Eichhorst (2008)

5.5 Produktivitet

I avsnitt 3.1 er det en kort gjennomgang av hva teorien sier om stillingsvernets virkning på produktiviteten. Hovedkonklusjonene i teoretiske studier gir ikke grunnlag for å si om den samlede virkningen vil være positiv eller negativ. Stillingsvernet vil bl.a. kunne gi følgende virkninger på produktiviteten:

1. Redusert overflytting av arbeidskraft vil kunne gi redusert vekst i total faktorproduktivitet
2. Redusert overflytting av arbeidskraft vil gjøre det mer lønnsomt å investere i de ansattes kompetanse, noe som bidrar til økt produktivitet
3. Stillingsvernet øker arbeidsgivers kostnad og risiko ved bruk av arbeidskraft. Dette svekker investeringsviljen generelt, men gir incentiver til økte investeringer i arbeidsbesparende kapital. Den samlede virkningen på arbeidskraftens produktivitet er usikker.

Ut fra økonomisk teori, er det uklart om sterkt stillingsvern vil ha positive eller negative virkninger arbeidsproduktiviteten. Sterkt stillingsvern gir bedriftene incitamenter til å erstatte arbeidskraft med kapital. Mer kapital bak hver ansatt vil gi økt arbeidsproduktivitet. Videre vil sterkt stillingsvern også gi incitamenter til å investere i kompetanse hos de ansatte. Grunnen er at stillingsvernet reduserer risikoen for at de ansatte slutter (Auer et. al. (2005); Nickell og Layard (1999)). Dessuten er det studier som tyder på at langvarige ansettelsesforhold fremmer samarbeid og personlig initiativ på arbeidsplassen, noe som fremmer produktivitet (Levine og Tyson (1990), Ichniowski et. al. (1995)). På den andre siden vil sterkt stillingsvern føre til dårlige tilpasninger av kapasiteten. Dette er negativt for produktiviteten i nedgangstider. Videre vil sterkt stillingsvern påføre eieren økt risiko, noe som virker negativt på investeringsviljen og dermed på produktiviteten.

Den empiriske forskningen på feltet viser blandede resultater. En del analyser bygger på internasjonale paneldata på makronivå. Enkelte empiriske studier inneholder analyser av stillingsvernet på total faktorproduktivitet. Nickell & Layard (1999) fant at sterkere stillingsvern økte total faktorproduktivitet. Det samme fant Autor et. al. 2007, men i denne studien advares det mot bruk av resultatene ettersom enkelte av dem strider mot teoretiske resultater.

Aguirregabiria og Alonso-Borrego (2009) studerer virkningene av arbeidsmarkedsreformen i Spania som innebar fjerning av begrensninger på bruk av midlertidige stillinger og svekket oppsigelsesvernet for slike stillinger. Analysen er basert på en dynamisk likevektsmodell. Konklusjonen er at reformen bidro til sterk økning i gjennomstrømning i arbeidsmarkedet samt til økt sysselsetting. De finner ingen virkning på produktiviteten. De bruker også modellen til å simulere virkningene av en alternativ reform med reduksjon i stillingsvernet for både faste og midlertidige stillinger. Konklusjonen er at den alternative reformen ville gitt om lag samme vekst i sysselsettingen, men også betydelig vekst i produktiviteten. Dette underbygger at midlertidige stillinger gir svakere incentiv til investeringer i kompetanse og dermed svakere produktivitetsvekst.

Autor et. al. (2007) studerer virkningene av stillingsvern på bl.a. produktivitet. Undersøkelsen er basert på mikrodata for en rekke selskaper. Empirien indikerer at sterkere stillingsvern gir høyere investering per ansatt, både i form av humankapital og annen produksjonskapital, men lavere total faktorproduktivitet. Som tidligere nevnt, advarer forfatterne selv mot å bruke de empiriske resultatene fra undersøkelsen. Dette

skyldes at deler av de empiriske resultatene ikke samsvarer med teoretiske analyser og andre empiriske undersøkelser.

Boeri & Garibaldi (2007) utvikler en dynamisk modell for virkningene av å åpne for økt bruk av midlertidige stillinger. Den teoretiske analysen tilsier at en slik reform vil gi en økning i sysselsettingen, men et fall i produktiviteten. De sammenholder modellen med mikrodata for Italia og finner godt samsvar mellom modell og data.

Cingano et. al. (2009) studerer virkningene av stillingsvern på selskapers tilpasning. De kombinerer OECDs indikatorer for stillingsvern med mikrodata for selskaper i 14 land for perioden 1997-2003. De finner at stillingsvernet reduserer både investert kapital per ansatt og produktiviteten. Virkningene er sterkest for selskaper med små finansielle ressurser og i bransjer hvor aktiviteten varierer mest over tid.

Dolado et. al. (2001) bygger på en teoretisk modell hvor ansatte på midlertidige kontrakter ser muligheten for fast stilling som et incentiv til å øke sin arbeidsinnsats. De finner at virksomheter med en høy andel ansatte på midlertidige kontrakter har lavere produktivitet enn andre virksomheter. De tolker det som støtte for sin modell. Vi mener denne tolkningen er tvilsum: De har ikke data som viser overgangsrater fra midlertidige til faste kontrakter i den enkelte virksomhet og eller ikke data for omfanget og fordeling av kompetanseoppbygging. Den negative sammenhengen mellom omfanget av midlertidige kontrakter og produktiviteten kan derfor alternativt tolkes som et utslag av at det bygges opp mindre kompetanse hos midlertidige ansatte.

Bassanini et. al. (2008) inneholder en analyse av drivkreftene bak total faktorproduktivitet. De bruker OECDs data for stillingsvern og bransjevise tall for total faktorproduktivitet. Bassanini bruker næringsspesifikke data og utnytter (antatt) forskjell i behov for fleksibilitet mellom ulike næringer. Stillingsvern for henholdsvis faste og midlertidige kontrakter analyseres hver for seg.

De finner at

- Sterkt stillingsvern for faste stillinger gir redusert vekst i total faktorproduktivitet. Effektene er betydelige (0,3-0,4 prosent per år hvis man endrer indeksverdien for stillingsvernet tilsvarende halvparten av forskjellen mellom OECD-snittet og USA)
- Effektene kommer ikke av endret sammensetning av arbeidskraften, men gjennom endringer i produksjonsteknologi.

Effektene kan tilskrives stillingsvern for fast ansatte; mer liberal adgang til midlertidige kontrakter synes heller å dempe TFP-veksten enn å øke den.

Ulike følsomhetstester gjøres, uten at hovedresultatene påvirkes. De tester spesielt for mulig endogenitet av endret stillingsvern, men finner ikke at det er slike effekter.

Skedinger (2008) trekker også fram flere studier som tyder på at styrking av stillingsvernet gir økt sykefravær. Hvis man ikke korrigerer arbeidstiden for sykefravær, vil økt fravær normalt slå ut i lavere registrert produktivitet (målt ved produksjon per ansatt, per normalårsverk, eller lignende).

5.6 Nesten ingen studier av virkning på lønn

Det ser ut til å være svært få studier av virkning av stillingsvernet på lønn. Hvis lønningene (eventuelt med et tidsetterslep) tilpasses slik at arbeidsmarkedet klareres, vil lønnsutviklingen være nært knyttet til produktivetsutviklingen samt inflasjonen. Man kan derfor til en viss grad forutsette at studiene av virkning på produktivitet også

indikerer noe om virkningene på lønn. Det er imidlertid bred enighet om at i mange land fungerer ikke lønnsfastsettelsen slik at arbeidsmarkedet klareres. Stillingsvernet påvirker både arbeidsgivers og den ansattes risiko og partenes forhandlingsstyrke. Det er derfor grunn til å forvente effekt på lønn, men teorien peker på muligheter for både positive og negative virkninger av stillingsvernet på lønn.

I Italia ble stillingsvernet for små selskaper styrket slik at de kom på linje med større selskaper. Leonardi og Pica (2007) studerer hvordan dette påvirket lønningene i de små selskapene. De konkluderer at lønnsnivået falt sammenlignet med større selskap. Martins (2007) studerer en reform i Portugal 1986 hvor småselskap ble unntatt fra visse deler av stillingsvernet. Denne studien tyder på at lønningene falt der stillingsvernet ble svekket. Imidlertid fikk man samtidig en betydelig forbedring i disse selskapenes resultater. Dette tyder på at der stillingsvernet ble svekket, ble samtidig de ansattes forhandlingsstyrke svekket. Bird & Knopf (2009) studerer virkningene av innføring av stillingsvern i en del delstater i USA. Deres undersøkelse er basert på selskapers regnskaper over en periode på ni år. Det er over 300 000 observasjoner i datamaterialet. Også de finner at styrking av stillingsvernet gir høyere lønninger og svakere resultater i selskapene.

Vi vil peke på at de nevnte studiene er gjort på arbeidsmarkeder som er sterkt forskjellig fra de norske på en rekke områder. Dette gjør at overførbarheten av resultatene er tvilsom.

5.7 En paradoksal følelse av usikkerhet?

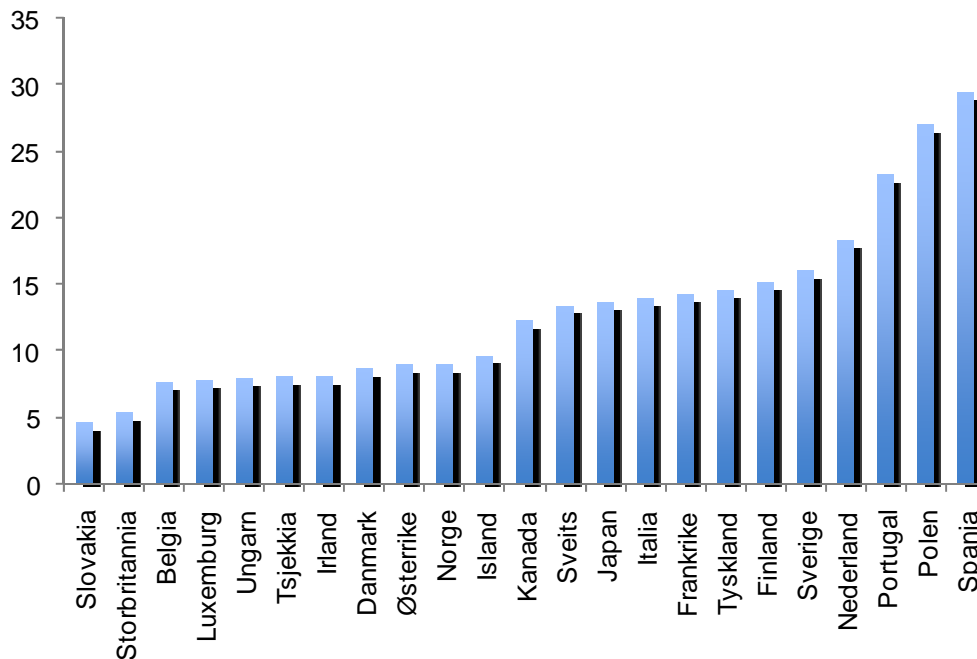
I avsnitt 5.1 ble det fastslått at sterkt stillingsvern reduserer gjennomstrømmingen i arbeidsmarkedet, men at styrken i denne effekten er usikker. Målet med sterkt stillingsvern er bl.a. å gi de ansatte en viss trygghet. Det er imidlertid ikke opplagt at sterkt stillingsvern faktisk gir de ansatte en trygghetsfølelse. Clark & Postel-Vinay (2004) viser resultater av en spørreundersøkelse om hvor trygge ansatte i ulike land og næringer føler at jobbene deres er. Som ventet viser undersøkelsen at ansatte i offentlig sektor føler trygghet for sine jobber. Dette gjelder i alle landene. Svarene varierer mer mellom de ansatte i privat sektor. Selv om de kontrollerer for en del karakteristika ved stillingene og for utviklingen i de ulike arbeidsmarkeder, finner de at jo sterkere stillingsvernet er, desto *svakere* er de ansattes følelse av trygghet for sin stilling. Denne tendensen kan virke paradoksal. Forskerne skriver at funnet må tolkes med en viss forsiktighet, bl.a. fordi det ikke alltid ser ut til å være samsvar mellom reglene for stillingsvern og hvor sterkt stillingsvernet er i praksis. Videre finner forskerne at trygghetsfølelsen øker med kompensasjonsgraden i ledighetstrygden.

Denne paradoksale tendensen i følt utrygghet er drøftet av flere forskere som f.eks. Auer og Cazes (2003), Auer et. al. (2005) og Auer (2005). De kommer med en rekke forslag til forklaringer på denne tendensen. Bl.a. foreslår de at følelsen av utrygghet kan være mer preget av publisitet og strid rundt nedbemanninger enn av omfanget av nedbemanninger. Postel-Vinay og Saint Martin (2004) viser til at sterkt stillingsvern har to motstridende effekter knyttet til å skape trygghet; stillingsvernet reduserer risikoen for å miste jobben, men reduserer også sjansen for å komme tilbake i jobb hvis man først er blitt ledig. De foreslår som forklaring på paradokset at de ansatte legger stor vekt på den siste av disse to effektene.

5.8 Midlertidige stillinger: felle eller inngangsport?

Midlertidige stillinger utgjør en betydelig, men svært ulik, andel av sysselsettingen i ulike land. Figur 5.2 viser andelen midlertidige stillinger i ulike OECD-land i 2008.

Figur 5.2 Midlertidige i stillinger i prosent av total antall sysselsatte. Prosent. 2008



Kilde: OECD Labor statistics (www.oecd.org)

Figuren viser at det er betydelige forskjeller i bruken av midlertidige ansettelse i Europa. Det er interessant å merke seg at omfanget av midlertidige ansettelse er klart høyere i Finland og Sverige enn i Danmark og Norge. Flere land har redusert restriksjonene på bruk av midlertidige stillinger de senere årene.

Selv om den empiriske forskningen om effektene av liberal adgang til å ansette personer på tidsbegrensede kontrakter ikke har vært svært omfangsrik, foreligger det en del studier av spørsmålet om midlertidige jobber representerer et springbrett til videre yrkesdeltakelse, eller om slike jobber isteden fører til innelåsing i lavt betalte og lite utviklende jobber.

I en undersøkelse av det nederlandske arbeidsmarkedet finner Zijl m. fl. (2004) at arbeidsledige i Nederland som får et midlertidig arbeid, går betydelig raskere over til fast arbeid enn dem som fortsetter å være arbeidsledige. Det gjelder for alle grupper, også de som har en relativt svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Booth m. fl. (2002) finner i en undersøkelse på britiske data en viss støtte til at arbeid i bemanningsbyrå kan bidra til fast arbeid. En undersøkelse fra det spanske arbeidsmarkedet får som resultat at de som er ansatt i bemanningsbyrå får fast arbeid oftere enn de som har annet tilfeldig arbeid (Amuedo-Dorantes m. fl., 2004). I denne analysen pekes det på at ansettelse i et bemanningsbyrå kan fungere som en form for uformell prøveansettelse.

En studie fra det tyske arbeidsmarkedet gir på den andre siden som resultat at arbeidsledige som begynner i et bemanningsbyrå etter 12 måneders arbeidsledighet, *ikke* har større sannsynlighet for fremtidig ordinær jobb eller for arbeidsledighet, sammenlignet med andre arbeidsledige som ikke begynte i en bemanningsbedrift (Kvasnicka, 2005).

Aguirregabiria & Alonso-Borrego (2009) analyserer effektene av den økte adgangen til å benytte midlertidige stillinger i Spania i 1984. De estimerer en dynamisk etterspørselsfunksjon for arbeidskraft for faste og midlertidige stillinger. Konklusjonen

er at i perioden 1984-92 bidro svakere stillingsvern for midlertidig ansatte til en økning i samlet sysselsetting på 3,5 prosent. De finner dessuten en sterk økning i gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet som følge av reformen. Reformen medførte samtidig en overgang fra faste til midlertidige stillinger.

Blanchard and Landier (2001) analyserer en fransk reform som ga økt adgang for bruk av midlertidige stillinger. Deres hovedkonklusjon er overgangen fra ledighet til midlertidige stillinger økte som følge av reformen, men overgangen fra midlertidige til faste stillinger sank. De finner ingen signifikant effekt på samlet sysselsetting. Kugler (2007) peker på at analysen ikke er basert på bruk av en kontrollgruppe, noe som gjør resultatene mer usikre.

Dolado et. al. (2001) finner at den spanske arbeidsmarkedspolitikken med relativt liberale regler for midlertidige stillinger og relativt restriktive regler for faste stillinger, har bidratt til den høye andelen midlertidige stillinger i Spania. Dette har økt gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet og dermed redusert langtidsledigheten. Virkningen på samlet ledighet er usikker, men reduksjonen i likevektsledighet/strukturell ledighet man observerte i flere år kunne tas til inntekt for at åpningen for midlertidige stillinger har bidratt til lavere generell ledighet. Denne konklusjonen er imidlertid ikke belyst gjennom empirisk forskning. Boeri og Garibaldi (2007) har estimert en dynamisk etterspørselsfunksjon for arbeidskraft i Italia for å analysere dynamikken som utløses av økt adgang til bruk av midlertidige stillinger. De fant at en slik reform gir økt sysselsetting og svakere produktivitetsutvikling i en overgangsfase. Etter hvert vil fallende grenseproduktivitet av nye ansatte sette en stopp for økt arbeidskraftintensitet. Beskrivelsen passer på utviklingen i flere europeiske land i dette tiåret. Modellen er estimert på mikrodata for italienske selskaper for perioden 1995-2000.

Blant andre Blanchard and Landier (2001) finner at ansatte på midlertidige kontrakter i Frankrike tjener vesentlig mindre (10-20 prosent) enn fast ansatte selv når man kontrollerer for ulike egenskaper ved stillingene. Ifølge lovverket skal lønnen være uavhengig av kontraktslengde. Andre forskere finner ingen tilsvarende forskjell eller sågar at ansatte med midlertidige kontrakter er best betalt. Young (2003) oppsummerer en del av denne forskningen.

Oppsummeringsvis synes forskningen om effekter av midlertidige kontrakter på spørsmålet om slike kontrakter er en blindgate eller et springbrett, ikke entydig. En ting er at omfanget av denne forskningen er liten sammenlignet med omfanget av forskningen om stillingsvern generelt. En annen forklaring kan være at effektene av liberalisering av midlertidige kontrakter kan være avhengig av helheten i arbeidsmarkedspolitikken, herunder reguleringene av faste stillinger, ledighetstrygden, bruken av arbeidsmarkedstiltak med videre.

5.9 Reguleringer og økonomiens evne til å tilpasse seg sjokk

Enkelte forskere har vist at sterkt stillingsvern bidrar til at virkningene av økonomiske sjokk på sysselsettingen dempes (jf. for eksempel Bassanini og Duval (2006)), men effekten av stillingsvernet framstilles her som kortvarig.

Blanchard og Wolfers (2000) tar utgangspunkt i at stillingsvernet og ulike økonomiske sjokk (for eksempel oljeprissjokkene på 1970-tallet) har vært brukt som forklaringer på økningen i ledighet i Europa. De kommenterer dette på følgende måte:

- I en del land i Europa økte ledigheten sterkt i perioden 1970-2000. I denne perioden var det nesten ingen vesentlige endringer i stillingsvernet. Dermed kan ikke endringer i stillingsvernet forklare utviklingen.
- Landenes økonomier blir stadig mer integrerte. Dermed vil sjokk i internasjonal økonomi spre seg til alle landene. I enkelte land har ledigheten økt sterkt, mens i andre har ledigheten falt tilbake mot nivåene man så på begynnelsen av 1970-årene. Denne utviklingen kan ikke forklares av felles sjokk.

Forskerne tester i stedet en hypotese om at ulik utvikling i ledighet skyldes at forskjeller i reguleringer gir ulik respons på sjokk. De definerer tre felles sjokk

- Utvikling i realrenten,
- endringer i etterspørselen etter arbeidskraft (målt ved arbeidskraftens andel av faktorinntekten)
- fall i total faktorproduktivitet (gjelder Europa)

Utviklingen i ledighet i de enkelte land kan for en stor del forklares ved utviklingen i de nevnte sjokkene og av styrken i stillingsvernet i de ulike landene, ifølge denne analysen.

Nickell et. al. (2005) gjør en beslektet analyse, men finner ikke støtte for at det er samspill mellom stillingsvern og makroøkonomiske sjokk som kan forklare ulik utvikling i ledigheten.

5.10 Hva vet vi?

Hovedspørsmålet i mange av studiene av virkning av stillingsvern er hvordan det påvirker sysselsettingen og arbeidsledigheten. Inntrykket er at de siste og grundigste undersøkelsene på makronivå stort sett ikke finner signifikante virkninger på samlet ledighet og sysselsetting. Dette står delvis i kontrast til studier basert på mikrodata; de fleste av disse finner at styrking av stillingsvernet svekker sysselsettingen.

Mye av den makrobaserte forskningen på land-data har vært sterkt teoridrevet, og politikk anbefalinger har ikke alltid hatt full støtte i de analysene som har vært gjort. Forskningsfeltet har vært drevet framover av kritikk som har foranlediget bedre data, bedre metoder og bedre gjennomføring av analysene.

Paneldatastudiene, både OECDs og de amerikanske, aggregerer stillingsvernet til én indeks, der man lager et gjennomsnitt av stillingsvernet for ordinære jobber og begrensningene knyttet til å ha tidsbegrensede arbeidskontrakter. Det kan være problematisk, idet teorien peker på at mer liberalt stillingsvern for ordinære jobber kan ha andre effekter enn mer liberale regler for muligheten til å ha midlertidige jobber.

Analysene av OECD-området har gyldighet for "det gjennomsnittlige" OECD-landet. Det reiser spørsmålet om anvendeligheten av resultatene på enkeltland, som kan ha arbeidsmarkedsinstitusjoner (stillingsvern, systemer for ledighetstrygd, skattekiler og lønnsforhandlingsystemer) som avviker mye fra "gjennomsnittet".

Mye av litteraturen om naturlige eksperimenter synes å gi mer entydige konklusjoner i overensstemmelse med teorien.

Hovedkonklusjonen er at styrking av stillingsvernet

- reduserer gjennomstrømmingen i arbeidsmarkedet,
- svekker veksten i total faktorproduktivitet
- leder til økt ledighet blant unge

- leder til økt langtidsledighet

De analysene vi har funnet av naturlige eksperimenter i Europa gjelder endringer av reguleringer av midlertidige stillinger. Det er usikkert om funnene i disse undersøkelsene har relevans for reformer i vernet av faste stillinger. I tillegg er det tvilsomt om funnene i de naturlige eksperimentene kan overføres til Norge. Etter vår mening, finnes det dermed ikke sikker forskningsbasert kunnskap om endringer i stillingsvernet i Norge vil endre total sysselsetting.

6 Effekter av reguleringer av arbeidstid

Det finnes en rekke studier av mer eller mindre eksperimentpregede arbeidstidsforkortelser i enkeltstående virksomheter eller mindre de av økonomien. Studier av slike tiltak er ikke inkludert i dette prosjektet. Det finnes også en del eksempler på arbeidstidsforkortelser som har påvirket hele eller store deler av et lands økonomi. Det er studier av virkninger av lovreguleringer av arbeidstid som gjennomgås nedenfor.

Normalarbeidstiden er forskjellig i ulike land. I prinsippet kunne man tenkt seg at man kunne målt effektene av dette gjennom tverrsnittsdata mellom land. Vi har ikke funnet noen slike undersøkelser. Forklaringen er sannsynligvis at det er umulig å skille ut virkningen av arbeidstiden fra de mange andre forskjellene som finnes mellom ulike land. Alle studiene vi har funnet bruker derfor tidsserier for de land som har endret arbeidstiden. I visse tilfeller er store deler, men ikke hele, økonomien påvirket av endringen i arbeidstid. Dette gjør det mulig å bruke andre deler av økonomien som kontrollgruppe, noe som kan bidra til mer robuste konklusjoner.

Arbeidstidsforkortelser ses av enkelte som et mulig tiltak for å redusere arbeidsledigheten. De fleste studiene omfatter derfor virkninger på antall sysselsatte. I Norge har også arbeidstidsforkortelser blitt foreslått som et tiltak for å redusere sykefravær og for å øke den generelle velferden. Vi har inntrykk av at en del av studiene basert på enkeltstående forsøkspregede arbeidstidsforkortelser omfatter virkninger på sykefravær og ulike mål på trivsel. De studiene vi har funnet på makronivå inkluderer i all hovedsak ikke slike forhold.

6.1 Virkning på antall ansatte

I 1982 ble normalarbeidstiden i Frankrike redusert fra 40 til 39 timer. Reformen kom gjennom lovendring. Crepon & Kramarz (2002) studerer virkningene av denne reformen. De sammenligner antall oppsigelser i bedrifter som måtte redusere arbeidstiden med antall oppsigelser i bedrifter som hadde arbeidstid på 39 timer eller kortere allerede før reformen. Konklusjonen er at antall oppsigelser var betydelig høyere i bedrifter som måtte redusere arbeidstiden. Virkningene var sterkest for ansatte med minstelønn.

Kapteyn et. al. (2000) er ett av få eksempler på bruk av internasjonale paneldata for å beregne virkningene av arbeidstidens lengde. De estimerer en likevektsmodell hvor bl.a. arbeidstid, antall ansatte, produksjon og lønn inngår. Det er imidlertid ikke lovens maksimumsgrense for arbeidstid som brukes, men faktisk gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Én av deres konklusjoner er at en arbeidstidsforkortelse på 1 prosent vil gi lede til en tilsvarende økning i timelønnen og 0,3 prosent færre sysselsatte.

Estevao & Sa (2006) gjengir en analyse av arbeidstidsforkortelsen som ble vedtatt i Frankrike i 1998. Forkortelsen ble gjennomført i store selskaper fra 2000 og små fra 2002. Analysen finner at reformen førte til en flytting av arbeidstakere fra store til små selskaper og til at flere valgte å ha bijobber. De mener at metoden de bruker ikke er godt egnet til å anslå virkninger på samlet sysselsetting, men antyder at virkningene trolig var moderate. I rapporten framheves også svar på spørsmål i arbeidskraftsundersøkelsene om tilfredshet med egen arbeidstid. Arbeidstidsforkortelsen så i hovedsak ikke ut til å ha gitt noen signifikant endring i de ansattes tilfredshet med egen arbeidstid.

I sin oppsummering av forskning på de franske arbeidstidsreformene konkluderer Askenazy (2008) med at 1998-reformen ser ut til å ha gitt en betydelig vekst i antall ansatte. Det er imidlertid ikke enighet mellom forskerne om bidraget fra henholdsvis redusert normalarbeidstid, økt fleksibilitet i definisjonen av faktisk ukentlig arbeidstid og finansielle incitament til å øke antall ansatte. Reformen i 2000 ga tilsynelatende en moderat økning i antall sysselsatte, men det er usikkert om dette kan tilskrives redusert normalarbeidstid eller økt fleksibilitet.

Andrews et. al. (2005) inneholder en analyse av arbeidstidsforkortelser i Tyskland i perioden 1993-99. De bruker paneldata for 17 000 bedrifter. Det defineres ulike segmenter (vare-/tjenesteproduksjon og (tidligere) Øst-/Vest-Tyskland). De finner i hovedsak at arbeidstidsforkortelser ikke leder til flere sysselsatte. Unntaket er i vareproduksjon i tidligere Øst-Tyskland. Dette segmentet utgjør syv prosent av økonomien.

Skuterud (2007) omtaler virkningene av arbeidstidsforkortelser i Quebec i perioden 1997-2000. Reformen påvirket bare en mindre del av arbeidsmarkedet og tilsvarte en arbeidstidsreduksjon på bare om lag 1 prosent når man tar hensyn til at de fleste ikke ble påvirket. Skuterud fant ingen signifikante virkninger på antall sysselsatte.

Raposo & van Ours (2008) og (2009) inneholder analyser av arbeidstidsforkortelsen i Portugal i 1996. Maksimal ukentlig normalarbeidstid ble redusert fra 44 til 40 timer, men det ble samtidig åpnet for økt fleksibilitet ved at faktisk arbeidstid kunne beregnes som et gjennomsnitt over en lengre periode (fire måneder). Raposo finner at reformen initielt for en stor del ledet til økt overtidsbruk, men at man også fikk en reduksjon i antall oppsigelser. Dette bidro til økt sysselsetting.

6.2 Virkning på produktivitet og lønn

Askenazy (2008) oppsummerer forskning på virkningene av arbeidsreformene i Frankrike, vedtatt henholdsvis i 1998 og 2000. Reformen i 1998 omfattet en betydelig reduksjon i arbeidstiden, men omfattet også finansielle incentiver til å øke antall ansatte. Reformen i 2000 medførte mer beskjeden nedgang i arbeidstiden. Dessuten økte den fleksibiliteten i arbeidstidsbestemmelsene. Reformene ser ut til å ha gitt økt produktivitet, men det er uklart hvor mye som skyldes selve arbeidstidsforkortelsen og hvor som kan tilskrives økt fleksibilitet.

Skuterud (2007) analyserer virkningene av arbeidstidsforkortelse i Quebec. Han finner ingen virkning på lønnsnivået til dem som ble direkte berørt.

Raposo & van Ours (2008) finner at arbeidstidsforkortelsen i Portugal i 1996 utløste lønnsvekst som gjorde at de som ble berørt fikk nesten full lønnskompensasjon. Det samme finner Estevao & Sa (2006) i forbindelse med arbeidstidsforkortelsen i Frankrike i 1998.

6.3 Virkning av regulering av hel-/deltid

Gielen (2007) studerer om det britiske arbeidsmarkedet legger til rette for individuell tilpasning av arbeidstiden for eldre. Utgangspunktet er en antagelse om at eldre arbeidstakere kan ønske å redusere sin yrkesaktivitet gradvis fram mot full pensjonering. Gielen bruker spørreundersøkelser om ønsket versus faktisk arbeidstid for å identifisere endret adferd ved en eventuell økt åpning for redusert arbeidstid for eldre. Hennes data viser at menns ukentlige arbeidstid i gjennomsnitt reduseres med fem timer i årene fram mot pensjonering, mens kvinners arbeidstid reduseres med to timer. Hovedkonklusjonen er at arbeidsmarkedet i Storbritannia allerede gir menn tilstrekkelig

fleksibilitet og at økt mulighet til å redusere arbeidstiden ikke ville ført til forlengelse av menns yrkeskarrierer. For kvinner er ikke fleksibiliteten tilstrekkelig, og en del kvinner ville forlenget sine karrierer hvis de hadde kunnet forkorte arbeidstiden. Dette gjelder primært kvinner som har heltidsstillinger. Responsen i form av utsettelse av pensjonering ville ikke vært tilstrekkelig til å kompensere for reduksjonen i arbeidstid for dem som hadde utnyttet den økte fleksibiliteten. Samlet arbeidstilbud ville dermed gått ned som følge av økt fleksibilitet.

Vi vil peke på at erfaring fra Norge tyder på at det ofte ser ut til å være inkonsistens mellom folks uttalte preferanser og faktiske adferd når det gjelder arbeidstid¹⁵. Dette taler for at Giелens resultater er usikre.

6.4 Oppsummering

Det finnes ganske få studier av virkninger av arbeidstidsforkortelser på nasjonalt nivå. Dette har trolig sammenheng med at det er vanskelig å identifisere slike virkninger. Det er primært de få eksemplene man har i moderne tid på vesentlige endringer i arbeidstiden som kan brukes til å studere virkningene. Helst bør man dessuten se på tilfeller der endringene gjelder mange, men ikke alle virksomheter, slik at man kan bruke de virksomhetene som ikke berøres som kontrollgrupper. Det finnes noen slike eksempler, men for forskerne er det et problem at disse reformene er gjennomført samtidig med andre arbeidsmarkedsreformer slik at det blir vanskelig å skille ut virkningene av de enkelte elementene i reformpakkene.

¹⁵ Dette bygger bl.a. på erfaringer fra Kristiansand kommune hvor alle deltidsansatte i kommunens omsorgssektor ble tilbudt heltidsstillinger. Spørreundersøkelser tydet på at mange ønsket å gå over til hel stilling, men få valgte det.

7 Skisse til forskningsprosjekt i Norge

Som en del av utredningen skal det foreslås nye forskningsprosjekter som kan styrke kunnskapen om virkningene av stillingsvernet eller generelle endringer i arbeidstiden. Vi har foreslått prosjekter knyttet til virkninger av stillingsvernet. Grunnen til at vi ikke har foreslått prosjekter knyttet til endring i normalarbeidstiden er at vi ikke kjenner til data som vi mener kan brukes til å lage rimelig pålitelige anslag på virkninger av endringer i arbeidstiden.

I det følgende skisserer vi noen prosjekter knyttet til stillingsvernet som vi mener ville kunne styrke kunnskapen i Norge på dette området.

7.1 Hvor restriktivt er oppsigelsesvernet i Norge?

Mye av forskningen på virkninger av stillingsvernet er basert utelukkende på en vurdering av selve lovverket på området. I de fleste analysene av internasjonale paneldata er lovverket representert gjennom indeksene som OECD har konstruert. Det kan være flere grunner til at indeksene ikke fullt ut reflekterer hvor godt beskyttet de ansatte er mot oppsigelse eller hvor sterke restriksjoner arbeidsgiverne står overfor når de ønsker å si opp ansatte.

Et delprosjekt kan innebære å undersøke hvor godt OECDs indekser uttrykker den faktiske styrken i det stillingsvernet som lover og forskrifter gir. Dessuten er det aktuelt å undersøke hvorvidt stillingsvernet kunne være påvirket av bestemmelser i tariffavtaler som går lenger enn lovverket, og i hvilken grad rettspraksis medfører utvidelser eller modifikasjoner i stillingsvernet utover det lovverket i seg selv indikerer.

Lovverket

For det første innebærer indeksene en seleksjon av dimensjoner i regelverket og en sammenveining av disse dimensjonene. Visse sider ved regelverket blir ikke representert. Sammenveiningen er ikke basert på måling av hvor viktige de ulike dimensjonene er, men på skjønnsutøvelse.

Det kan være nyttig å få en drøfting av dimensjoner i lovverket som eventuelt ikke er representert i OECDs indeks, samt en drøfting av om skjønnsutøvelsen i sammenveiningen av enkeltelementer resulterer i et representativt uttrykk for hvor sterkt oppsigelsesvernet er i Norge sammenlignet med andre land. Landenes indeksverdi beregnes på grunnlag av informasjon fra embetsverket i de ulike land til OECD. OECD utformer spørsmål og en veiledning til respondentene, men det er ingen "kalibrering" av skjønnsutøvelsen ved at en og samme person sjekker regelverket og skjønnsutøvelsen i flere land. På dette området er det naturlig å sammenligne Norge med andre skandinaviske og eventuelt andre land. De nordiske land regnes å ha en egen rettstradisjon. Sammenligning av regelverk mellom land i ulike rettstradisjoner er vanskeligere.

Tariffavtaler

I tariffavtaler er det ofte bestemmelser knyttet til bruk av oppsigelser og midlertidige stillinger. Avtalene kan ha bestemmelser som går lenger enn lovens minstekrav langs ulike dimensjoner. I Norden er dessuten ikke uvanlig at tariffavtaler er dispositive, dvs. at enkelte bestemmelser i kollektive avtaler kan tilsidesette lovens hovedregler på de samme områdene.

I Norden er det en stor del av arbeidstakerne og arbeidsgiverne som er berørt av kollektive avtaler. Dette kan innebære at oppsigelsesvernet på en stor del av arbeidsplassene i realiteten avviker fra lovens hovedregler. Man kan kartlegge dette ved å gå gjennom et utvalg tariffavtaler og registrere eventuelle bestemmelser om oppsigelsesvern.

Arbeidskonflikter

Oppsigelser kan lede til konflikter som behandles i rettsapparatet og/eller til arbeidskonflikter form av streiker eller andre konfliktformer. Konflikter kan dels ha en direkte kostnad i form av medgått tid og betalinger for juridisk hjelp og behandling i rettsinstanser og dels i form av negative virkninger for samarbeidsklima, renommé, m.v.

Forventede konfliktkostnader kan lede til at arbeidsgivere lar være å gjennomføre oppsigelser de ellers ville gjennomført eller at arbeidstakere lar være å kreve det de mener er sin rett i en oppsigelsessak.

I enkelte land er det en stor andel av oppsigelsessaker som bringes fram for rettsapparatet, men vi kjenner ikke til om det er utarbeidet statistikk som kan brukes til internasjonale sammenligninger på dette området. På dette området er kanskje ikke store forskjeller mellom de nordiske landene. Trolig er det større forskjeller mellom Norden og land med annen grad av organisering, annen type regelverk og andre tradisjoner for samarbeid/konflikt mellom partene i arbeidslivet.

På dette området kan man tenke seg flere ulike kilder til informasjon:

- Statistikk fra rettsvesenet om antall saker knyttet til de aktuelle rettsregler
- Statistikk over antall arbeidskonflikter, helst med tilhørende informasjon om grunnlaget for konflikten
- Spørreundersøkelser blant arbeidslivets parter om konfliktnivået knyttet til oppsigelser og hvilken vekt partene tillegger disse konfliktene

7.2 Virkning av oppsigelsesvernet i Norden

De fleste analysene av virkningene av oppsigelsesvern basert på internasjonale paneldata på makronivå møter en rekke problemer knyttet til datamaterialet:

1. Det er liten variasjon i oppsigelsesvernet over tid; det er relativt stabile forskjeller i oppsigelsesvernet mellom land
2. De indeksene som brukes for å fange opp oppsigelsesvernet kan være preget av svakhetene omtalt i avsnitt 7.1.
3. Forskjeller i rettstradisjoner, tradisjoner for konflikt/samhandling i arbeidslivet, næringsstruktur og en rekke andre forskjeller mellom landene kan - i tillegg til reglene for oppsigelser – bidra til å forklare forskjeller i landenes sysselsetting, produktivitet, m.v. Man vet ikke hvilke av disse forholdene som er viktigst og kan ikke ta hensyn til alle i de statistiske analysene.

Kombinasjonen av 1 og 3 innebærer at det ikke blir mulig å skille mellom uobserverte strukturelle trekk ved landenes arbeidsmarkeder og økonomier på den ene siden og oppsigelsesvernet på den andre siden. Problemene 1-3 kan trolig for en stor del overkommes ved en studie av de skandinaviske eller nordiske landene, siden forskjellene mellom dem er langt mindre enn forskjellene mellom OECD-landene. Trolig innebærer fellestrekk i politisk tradisjon, innretning av økonomisk politikk, rettstradisjon, m.v. at problemene med uobserverte strukturelle forskjeller vil være

mindre i Norden enn hvis man inkluderer land utenfor Norden. En studie bør imidlertid kontrollere for forskjeller i næringsstruktur, bedriftsstørrelse og konjunktursituasjon.

Både i Danmark og i Sverige har det vært gjennomført betydelige endringer (liberaliseringer) i regelverket for midlertidige stillinger. I Norge har det vært noen mindre endringer, både i retning av mer liberalisering og en viss reversering de senere år. Det er reguleringene av mulighetene til å ha ansatte på tidsbegrensede kontrakter som varierer mest mellom de skandinaviske landene, og det er dessuten disse reguleringene som er endret mest de senere årene. Vi tror at endringer i reguleringene av tidsbegrensede kontrakter også er politisk relevante, og det vil være nyttig med mer informasjon om effektene av slike kontrakter. Den internasjonale forskningen på paneldata har ofte vært så makropreget at man ikke har analysert reguleringer av tidsbegrensede kontrakter separat.

Temaer som denne typen forskning kan undersøke er om reguleringene av eller forekomsten av slike kontrakter påvirker mulighetene til å inkludere marginale grupper i arbeidsmarkedet. Som tidligere nevnt er en mulighet at tidsbegrensede kontrakter kan tjene som et springbrett inn i mer stabile arbeidsforhold for personer som har problemer med å etablere seg i arbeidsmarkedet. En konkurrerende hypotese er at dersom arbeidsgiverne har mulighet til å dekke en stor del av sitt sysselsettingsbehov gjennom tidsbegrensede kontrakter, vil dette bidra til et todelt og polarisert arbeidsmarked der de lavt kvalifiserte ansettes på tidsbegrenset kontrakt, der det gis lite opplæring og med få utsikter til varig arbeid og høyere lønn. De med høye kvalifikasjoner og kompetanse får derimot arbeid på ordinære vilkår, og i jobber som gir mulighet til økende inntekter og utviklingsmuligheter over tid.

Vi tror at bruk av ulike former for mikrodata vil kunne kaste lys over disse hypotesene. Mikrodata foreligger i form av registerdata for sysselsetting, trygdestatus, lønn og andre kjennetegn på ulike tidspunkt. Slike registerdata inneholder imidlertid ikke informasjon om den sysselsatte har en tidsbegrenset kontrakt eller en ordinær (permanent) kontrakt. Arbeidskraftundersøkelsene er et annet individbasert datasett basert på et utvalg av befolkningen som observeres over tid (men ufullstendig ved at arbeidskraftundersøkelsene er roterende paneler). Undersøkelsene er standardiserte mellom land og vil kunne være et utgangspunkt for empiriske analyser av reguleringene av midlertidige kontrakter.

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) har spørsmål om intervjuobjektene er i fast eller midlertidig stilling. I Norge ble spørsmål om dette tatt inn i undersøkelsen først i 1996, og spørsmålet stilles kun i én av de kvartalsvise undersøkelsene hvert år. I Sverige har spørsmål om fast eller midlertidig stiling vært med i undersøkelsen siden 1987. Vi vet at tilsvarende gjelder i Danmark i hvert fall tilbake til 1998, men det kan finnes data lenger tilbake.

Ulike forskningsdesign kan tenkes. Vi vil ikke legge sterke føringer på hvordan forskerne bør benytte data og hvilke mer detaljerte hypoteser som kan undersøkes med ulike forskningsdesign og data. En tilnærming kan være å undersøke tidsforløpet av sysselsetting/ledighet for en gruppe mennesker over tid, og sammenligne forløpene mellom land. Er det interessante forskjeller mellom landene som kan relateres til forskjeller i reguleringene av midlertidige kontrakter? Hvilke kontrollvariabler må inkluderes for å rense for forskjeller i forløp som ikke har med reguleringene å gjøre?

En annen tilnærming er å studere endringer rundt de tidspunktene da reguleringene ble endret. Som nevnt liberaliserte man i Sverige reguleringene 2 ganger på 1990-tallet og igjen i 2008. Danmark foretok en kraftig liberalisering midt på 1990-tallet, mens altså

Norge har gjort mindre endringer, og dessuten delvis reversert liberaliseringer som ble foretatt på 1990-tallet.

Kan man for eksempel finne endringer i sannsynligheten for at arbeidsledige kommer i jobb rundt liberaliseringene, kontrollert for konjunkturer og andre faktorer? Er det forskjeller mellom ulike grupper ansatte?

Et spørsmål er om også arbeidsgivere bør være studieobjekt. Et annet spørsmål er bruken av alternative data spesialinnsamlet for prosjektet, for eksempel gjennom spørreundersøkelser mot personer eller bedrifter.

Man kan tenke seg studier av hele arbeidsmarkedet, utvalgte bransjer eller bare virksomheter som er representert i flere av landene. Studiene kan dels fokusere på yrkesdeltaking/utstøting og dels på produktivitet og dynamikk (gjennomstrømning av virksomheter, stillinger og personer). Videre kan man se på virkninger av oppsigelsesvernet ikke bare for sysselsetting og inntekt, men også for variabler som sykefravær, omfanget av deltid og andre forhold.

Litteratur

- Aguirregabiria, V. & C. Alonso-Borrego (2009): *Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain. Working Paper 346*. Department of Economics. University of Toronto.
- Algan, Y. og Cahuc, P. (2004): *Job Protection: The Macho Hypothesis. IZA Discussion Paper no. 1192*
- Amable, B., Lilas Demmou & Donatella Gatti (2007): *Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question. IZA Discussion Paper No. 2731*
- Amuedo-Dorantes, Malo og Muñoz-Bullòn (2004) "The Role of Temporary Help Agencies on Workers' Career Advancement", working paper, Dept. Economía e Historia Económica, Universidad de Salamanca
- Andrews, M. J., T. Schank & R. Simmons (2005): "Does worksharing work? Some empirical evidence from the iab-establishment panel". I: *Scottish Journal of Political Economy*. Vol. 52, No. 2, May 2005
- Arpaia, A. og G. Mourre (2005): "Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature". *Economic Papers 235*. European Commission: Directorate-General for Economic and Financial affairs.
- Askenazy (2008): A Primer on the 35-Hour in France, 1997–2007. IZA DP No. 3402
- Auer, P., J. Berg and I. Coulibaly (2005), Is a stable workforce good for productivity?, *International Labour Review*, 144 (3), 319-343.
- Auer, P. & S. Cazes (2003): Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries. International Labour Office. Employment Strategy Dept
- Autor, D., John J. Donahue & Stewart J. Schwab (2006): "The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or None at All?" I: *Review of Economics and Statistics*. Vol 88(2)
- Autor, David, William Kerr and Adriana Kugler. (2007): "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US. States". *Economic Journal* 117.
- Baccaro, L & Diego Rei (2006): "Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: Does the Deregulatory View Hold Water?" *International Organization (2007)*. 61: 527-569 Cambridge University Press
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell & J. Schmitt (2002): *Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence. CEPA Working Paper 2002-17*
- Bassanini A. & P. Marianna (2009): *Looking Inside the Perpetual-Motion Machine. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 95*
- Bassanini A. & R. Duval (2009): "Unemployment, institutions and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries". I: *Oxford Review of Economic Policy*. 25, 1
- Bassanini, A & E. Ernst (2002): *Labour market institutions, product market regulation, and innovation: cross-country evidence. Economics department working papers no. 316, OECD*

- Bassanini, A. and R. Duval (2006): *Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions. Economics department working papers no. 486, OECD*
- Bassanini, A., L. Nunziata & D. Venn (2008): *Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. IZA Discussion Paper No. 3555.*
- Belot, M. & Jan C. van Ours (2001): "Unemployment and labour market institutions; an empirical analysis". Discussion Paper No. 2001-50. *CentER*. University of Tilburg
- Berger, H. & S. Danninger (2006): *The employment effects of labour and product markets deregulation and their implications for structural reform. Cesifo working paper no. 1709*
- Bird, R. & Knopf J. D. (2009): "Do Wrongful Discharge Laws Impair Firm Performance?" I: *Journal of Law & Economics*. May 2009
- Blanchard, O. & A. Landier (2001): *The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France. NBER Working Papers 8219*
- Blanchard, O. & Justin Wolfers (2000): *The Role of Shocks and Institutions in the Rise in European Unemployment: The Aggregate Evidence. Economic Journal 110*
- Blanchard, O. (2000): *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas. Working Paper 05-24. Massachusetts Institute of Technology: Department of Economics*
- Boeri, T. & Pietro Garibaldi (2007): *Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? Collegio Carlo Alberto Working Paper No. 37*
- Boeri, T., Giuseppe Nicoletti & Stefano Scarpetta (2000): *Regulation and labour market performance. Working Paper 158. IGIER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research): Bocconi University*
- Booth, Francesco, Frank (2002): "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead ends?", *Economic Journal*, Vol. 112, s F189-F213.
- Cingano, F. et. al. (2009): *The Effect of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries*
- Clark, A. & Fabien Postel-Vinay (2005): *Job Security and Job Protection. IZA DP No. 1489*
- Crépon, B. & F. Kramarz (2002): *Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. IZA Discussion Paper No. 416*
- D'Addio, A.C, og Rosholm, M. (2005): "Determinants and characteristics of temporary employment in Europe". I: *Brussels Economic Review*. Vol. 48(1-2), pages 13-41.
- D'Addio, A.C, og Rosholm, M. (2005): "Exits from temporary jobs in Europe: A competing risk analysis". I: *Labour Economics, Elsevier*. Vol. 12(4), pages 449-468.
- Daniel, K. & W. Stanley Siebert (2004) *Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labor? IZA discussion Paper No. 1290*
- Di Tella, R. & Robert MacCulloch (2005): "The consequences of labour market flexibility: Panel evidence based on survey data". I: *European Economic review*. 49 (2005) 1225-1259

- Dolado, J. J. & R. Stucchi (2008): *Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*. IZA DP No. 3832
- Dolado, J. J., C. Garcia-Serrano and J. F. Jimeno-Serrano (2001). "Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain". I: *Economic Journal*. Vol. 112, pp. F270-F295.
- ECON Pöyry (2009): *Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle. Rapport 2009-083*
- Eichhorst W., M. Feil & C. Braun (2008): *What have we learned? Assessing labour market institutions and indicators*. IAB Discussion Paper 22/2008
- Estevao, M. & Filipa Sa (2006): *Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? IMF Working Paper 06/251*
- EU-kommisjonen (2004a): "Key determinants of labour market performance". I: *Employment in Europe 2004*. Chap. 2.
- EU-kommisjonen (2004b): "Labour market transitions and advancement: temporary employment and low-pay in Europe". I: *Employment in Europe 2004*. Chap. 4.
- EU-kommisjonen (2006): "Flexibility and security in the EU labour markets". I: *Employment in Europe 2006*. Chap. 2.
- EU-kommisjonen (2007a): "Active ageing and labour market trends for older workers". I: *Employment in Europe 2007*. Chap. 2.
- EU-kommisjonen (2007b): "Working time, work organisation and internal flexibility: flexibility models in the EU". I: *Employment in Europe 2007*. Chap. 3.
- EU-kommisjonen (2008): "Measuring the quality of employment". I: *Employment in Europe 2008*. Chap. 4.
- Eurociett – European Confederation of Private Employment Agencies (2009): *Agency work industry in the world – 2009 edition*.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): *Working time developments 2008*.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): *Flexicurity and industrial relations*.
- European Employment Taskforce (2003): *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*. Report of the High-level group chaired by Wim Kok to the European Commission.
- Europeiske råd (2008): "Implementation of common principles of flexicurity within the framework of the 2008-2010 round of the Lisbon Strategy – report by the "flexicurity mission". Council Secretariat note 17047/1/08 of 12 December 2008.
- Eurostat – European Statistical Office. *EU Labour Force Survey*.
- Fernández-Kranz, D. & A. Lacuesta (2009): *Mothers' quest for job protection: building the nest or breaking the glass ceiling?* Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1330386>

- Fiori, G., Giuseppe Nicoletti, Stefano Scarpetta, Fabio Schiantarelli (2007): *Employment Outcomes and the Interaction Between Product and Labor Market Deregulation: Are They Substitutes or Complements? IZA Discussion Paper 2770*
- Garibaldi, P. & P. Mauro (1999): *Deconstructing Job Creation. IMF Working Paper 99/109*
- Gielen, A. C. (2007): Working Hours Flexibility and Older Workers' Labor Supply. IZA Discussion Paper No. 2946
- Gómez-Salvador, R, J. Messina, G. Vallanti (2004): "Gross job flows and institutions in Europe". *ECB Working Paper Series*. No. 318
- Hall, P. A. & Daniel W. Gingerich (2004): "Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis". *MPIfG Discussion Paper*. 04/5. Max Planck Institute for the Study of Societies Köln
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta & H. Schweiger (2008): *Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. NBER Working Paper No. 13920*
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta og H. Schweiger (2008): *Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size and regulations. NBER working paper 13920*. National Bureau of economic research.
- Heckman, James J. & Carmen Pagés (2000): *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labour Markets. NBER Working Paper 7773*.
- Heckman, James J. & Carmen Pagés (2003): *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. NBER Working Paper 10129*
- Heckman, James J. (2007): Comments on "Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence by David Howell, Dean Baker, Andrew Glyn, and John Schmitt. *Capitalism and Society*, Volume 2, Issue 1, Oxford"
- Howell, David R., Dean Baker, Andrew Glyn & John Schmitt (2007): "Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence". *Capitalism and Society*. Volume 2, Issue 1, Oxford
- Ichniowski, B., K. Shaw & G. Prennushi (1995): *The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity. NBER Working Paper No. 5333*
- Kahn, L. (2007): *Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary reforms in Europe: 1995-2001*
- Kapteyn, A., A. S. Kalwij & A. Zaidi (2000): *The Myth of Worksharing. IZA Discussion Paper 188*
- Kugler A. & G. Pica (2005): *Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform. IZA Discussion Paper No. 1743*
- Kugler, A, J. F. Jimeno & Virginia Hernanz (2002): *Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms. IZA Discussion Paper No. 657*
- Kvasnicka, M: "Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?" SFB 649 Discussion Paper 2005-031

- Layard, Richard, Stephen Nickell and Richard Jackman. (1991): *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press
- Leonardi, M. & G. Pica (2007): "Employment protection legislation and wages". *ECB working paper series*. No 778
- Levine D. I. and L. D'Andrea Tyson. "Participation, Productivity, and the Firm's Environment." *In Alan S. Blinder (ed.) Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1990. Pp. 183-241
- Lommerud, K. E. & O.R. Straume (2008): *Employment Protection versus Flexicurity: On Technology Adoption in Unionised Firms*. *CESIFO working paper no. 2472*
- Martins, P. (2007): *Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make*. *IZA Discussion Paper No. 3112*
- Messina, J. & G. Vallanti (2006): *Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe*. *IZA Discussion Paper No. 2045*
- Micco, A. & Carmen Pagés (2006): *The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data*. *IZA Discussion Paper No. 2433*
- Micco, A. og C. Pagés (2006): *The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data*. *IZA discussion paper no 2433*. Institute for the study of labour (IZA), Bonn.
- Nickell, S. and R. (1999): "Labor market institutions and economic performance". *Handbook of Labor Economics*. Volume 3, Part 3, 1999
- Nickell, S., Nunziata og Fichel (2005): Unemployment in the OECD SINCE THE 1960s, what do we know? *Economic Journal*, 115, 1-27.
- Nickell, Stephen (1997): "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America". *The Journal of Economic Perspectives*. Volume 11, No. 3
- Nickell, Stephen. (1997): "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America". I: *Journal of Economic Perspectives*. Summer, Vol.11, No. 3, pp. 55-74.
- OECD (1994): *OECD Jobs Study*
- OECD (2004a): "Employment Protection Regulation and Labour Market Performance". *OECD Employment Outlook 2004*. Chap. 2.
- OECD (2004b): "Employment Protection: the Costs and Benefits of Greater Job Security". *Policy Brief, Sept. 2004*.
- OECD (2006): *Employment Outlook 2006*
- OECD (2006): *Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions, Social, Employment and Migration Working Paper no. 35*. By Andrea Bassanini and Romain Duval, June 2006.
- OECD (2007): *Assessing the impact of labour market policies on productivity: a difference-in-differences approach*", *Social, Employment and Migration Working Paper no. 54*. By Andrea Bassanini and Danielle Venn, June 2007.
- OECD (2008a): *Economic Survey of Norway*.
- OECD (2008b): *Activation policies in Norway*.
- OECD (2008c): *Jobs for youth - Norway*.

- OECD (2009): *Economic Policy Reforms: Going for Growth 2009 – Norway Country Note*.
- OECD (forthcoming): *Employment Outlook 2009*. To be published during the OECD Employment and Labour Ministerial meeting on 28-29 September 2009.
- OECD Employment Database.
- Raposo, P. S & J. C. van Ours (2008): *How working time reduction affects employment and earnings*. *CentER Discussion Paper No. 2008–81*
- Raposo, P. S. & van Ours, J.C. (2009): *How working time reduction affects employment dynamics*. *Discussion Paper No 2009–50, Center for Economic Research (CentER), Tilburg University*
- Salvanes, K.G. (1997), “Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison”. *Scandinavian Journal of Economics*. 99: 315-333.
- Schivardi, F. og R. Torrini (2005):”Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation”. *Labour Economics*. Volume 15, pp. 482–511, 2008
- Skedinger, P. (2008): *Effekter av anställningsskydd - vad säger forskningen?* SNS Förlag, Stockholm.
- Skuterud, M. (2007): “Identifying the Potential of Work-Sharing As a Job-Creation Strategy”. *Journal of Labor Economics*. 25(2): 265-87, April 2007.
- Venn, D. (2009): *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers no 89*.
- Young, D (2003): Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform. Economic Papers No 186. European Commission
- Zijl, M., van den Berg, G. og Heyman, A. (2004),”Stepping-stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until regular work”, SEO Discussion paper no. 30.

Vedlegg

1. Forskningsarbeider om effekter av reguleringer av stillingsvern: Enkeltstående analyser

Referanse	Tema og hovedfunn
Aguirregabiria, V. & C. Alonso-Borrego (2009): Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain. Working Paper 346, Department of Economics. University of Toronto.	En studie av virkningene på sysselsetting og produktivitet av fjerning av begrensninger på bruk av midlertidige stillinger og svekket oppsigelsesvern for slike stillinger. Disse reformene ble innført i Spania i 1984. Analysene er basert på estimering av en dynamisk likevektsmodell ved hjelp av paneldata for vel 2300 spanske industribedrifter for perioden 1982-93. For å identifisere virkningen av reformen, estimerer de etterspørselen etter både midlertidige og fast ansatte både før og etter reformen. Konklusjonen er at reformen bidro til sterk økning i gjennomstrømning i arbeidsmarkedet samt til økt sysselsetting. De finner svært liten virkning på produktiviteten. De simulerer også virkningene av en alternativ reform med noe svekket stillingsvern for både faste og midlertidige stillinger. De finner at den alternative reformen ville gitt like sterk vekst i sysselsettingen, men langt sterkere vekst i produktiviteten.
Amable, B., Lilas Demmou & Donatella Gatti (2007): Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question. IZA Discussion Paper No. 2731	En analyse av hva som kan forklare utviklingen i arbeidsledighet og yrkesaktivitet i ulike land. Det brukes internasjonale paneldata på makronivå. Data omfatter 18 land og perioden 1980-2004. Både stillingsvern, annen arbeidsmarkedspolitikk, produktmarksregulering samt strukturelle trekk ved lønnsdannelse, organisering av arbeidslivets parter og tilstanden i kapitalmarkedet er representert. Også produktivitetsveksten brukes som forklaringsvariabel. Studien bruker ikke de nye og forbedrede OECD-data for EPL som ble presentert i 2008, men lager sin egen indikator basert på OECDs gamle indikator (omfatter bare tre 3 år) og FRDB Social Reforms Database. De bruker landspesifikke dummy-variable som en del av en metode for å estimere effekten av variabler som endrer seg lite (gjelder bl.a. EPL, fagorganisering, sentralisering av lønnsdannelse, m.v.). De finner at sterkere stillingsvern øker yrkesaktiviteten, men har ingen signifikant virkning på arbeidsledigheten. I motsetning til de fleste andre studier finner Amable et. al. en negativ samspillseffekt mellom produktmarksregulering og stillingsvern, dvs. at styrking av stillingsvernet har sterkest effekt når produktmarkedet er minst regulert. Et annet funn som strider mot de fleste andre undersøkelser, er at styrking av stillingsvernet øker sysselsettingen blant unge.
Autor, D., John J. Donahue & Stewart J. Schwab (2006): The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or	Denne artikkelen er primært en metodedrøfting. Forfatterne gjentar i hovedsak tidligere effektanalyser av innføringen av stillingsvern i delstater i USA, men de endrer dels estimeringsmetoden og dels definisjonen av stillingsvernet for å korrigere det de mener er svakheter i tidligere studier. Data omfatter alle 50 delstater. Tidsperioden varierer med hvilke studier de sammenligner med. Studien viser at resultatene er svært følsomme både for valg av estimeringsmetode og definisjonen av variabelen for stillingsvernet. Når de bruker den metoden de mener er best, finner de at innføring av stillingsvern reduserer sysselsettingen med om lag 1 prosent.

None at All? Review of Economics and Statistics, vol 88(2)	
Autor, David, William Kerr and Adriana Kugler. (2007): "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US. States," Economic Journal 117.	Dette er en studie av virkning av innføring av stillingsvern i en del delstater i USA i perioden 1970-99. Analysen omfatter virkninger på sysselsetting, investeringer og produktivitet. De bruker selskapsdata. I gjennomsnitt omfatter data vel 5000 selskaper per år. Stillingsvernet reduserer fluktasjoner i sysselsettingen og antall selskaper som etableres og legges ned. De finner signifikante effekter bare for enkelte typer stillingsvern. Innføringen av stillingsvern bidrar også til økte investeringer både i form av kompetanseoppbygging og produksjonskapital. Arbeidsproduktiviteten øker, mens total faktorproduktivitet faller etter innføringen av stillingsvern. Forfatterne advarer om at de ser at stillingsvernet ser ut til å bli innført rett etter et kraftig fall i investeringene. Det kan dermed se ut til at det finnes former for toveis kausalitet som estimeringsopplegget ikke er egnet til å ta hensyn til. Resultatene tyder også på at stillingsvernet gir en sterk økning i sysselsettingen, noe forfatterne mener ikke virker rimelig.
Baccaro, L & Diego Rei (2006): Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: Does the Deregulatory View Hold Water? International Organization (2007), 61 : 527-569 Cambridge University Press	Dette er en økonometrisk analyse av sammenhengen mellom arbeidsledighet på den ene siden og regulering av arbeidsmarkedet, enkelte andre strukturelle og institusjonelle forhold og makroøkonomiske forhold på den andre siden. Data omfatter OECD-landene og perioden 1960-98. De bruker landspesifikke faste effekter og ingen samspill effekter. Flere estimeringsopplegg testes, men ingen framstår som helt tilfredsstillende. Forfatterne mener at den spesifikasjonen som fungerer best er når regresjonen gjøres på gjennomsnitt for femårsperioder. De finner ingen signifikante virkninger av stillingsvernet på arbeidsledigheten.
Baker, D., A. Glyn, D. Howell & J. Schmitt (2002): Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence. CEPA Working Paper 2002-17	Dette er primært en kritikk av tidligere studier og av OECD og andre som målbærer deregulering av arbeidsmarkedet som virkemiddel mot arbeidsledighet. Baker et. al. mener at det ikke er forskningsmessig grunnlag for å hevde at deregulering reduserer ledighet. Dels spriker forskningsresultatene og dels er resultatene svært følsomme for mindre modifikasjoner i data og estimeringsopplegg. Baker et. al. lager også egne estimater for effekten av stillingsvern og en rekke andre variable for arbeidsledighet. De bruker i hovedsak de samme paneldata på makronivå som mange andre forskere på dette feltet. Konklusjonen er at stillingsvernet ikke ser ut til å ha vesentlig effekt på ledigheten. Det er primært graden av koordinering i lønnsdannelsen som kan forklare forskjellene i ledighet.
Bassanini, A. and R. Duval (2006): Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of	En studie av hvordan en rekke ulike politikk-instrumenter og strukturelle trekk påvirker yrkesdeltagelse og arbeidsledighet. Det er også en analyse av yrkesdeltagelse for ulike grupper i yrkesaktiv alder. Data dekker 20 OECD-land for perioden 1982-2003. Analysen bygger på OECDs paneldata for stillingsvern og andre institusjonelle forhold. Det er høy og langvarig ledighetstrygd, høy skatt på arbeidskraft og lite koordinert lønnsdannelse som bidrar til høy ledighet. Regresjonsanalysene viser ingen signifikant virkning av stillingsvern på arbeidsledighet. Det ser imidlertid ut til at sterkt stillingsvern har negativ virkning på unges yrkesdeltagelse. Stillingsvernet ser ut til å påvirke hvordan arbeidsmarkedet

<p>Policies and Institutions. Economics department Working Papers No. 486, OECD</p>	<p>reagerer på sjokk: Korttidseffekten av sjokk dempes, men varigheten av effekten forlenges.</p>
<p>Bassanini, A & E. Ernst (2002): Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross-country Evidence. Economics Department Working Papers No. 316, OECD</p>	<p>Dette er en studie av om innovasjonstakten i en økonomi påvirkes av styrken i stillingsvernet og av en rekke andre forhold. De bruker gjennomsnittstall for perioden 1993-97 for 18 bransjer i 18 OECD-land. Hovedkonklusjonen er at sterk beskyttelse av immaterielle rettigheter og svake produktmarksreguleringer fremmer innovasjonsvirksomhet. I den enkleste spesifikasjonen er det ingen signifikant virkning av stillingsvernet. Når de tar hensyn til samspillet mellom stillingsvernet og organiseringen av partene i arbeidslivet, finner de signifikante virkninger av stillingsvernet. Men fortegnet varierer med organiseringen av arbeidslivet forøvrig og av teknologiintensiteten i næringene. I land med svak koordinering (lavt reguleringsnivå, lav organisering og med desentralisert lønnsdannelse) har styrking av stillingsvernet en signifikant negativ virkning på innovasjonstakten i alle næringer.</p>
<p>Bassanini, A., L. Nunziata & D. Venn (2008): Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. IZA Discussion Paper No. 3555. Bonn, Germany</p>	<p>En analyse av drivkrefter bak total faktorproduktivitet. Data omfatter 16 land over en periode opptil 25 år. De bruker OECDs data for stillingsvern (EPL) og bransjevisse tall for total faktorproduktivitet. Det benyttes næringsspesifikke data og utnytter (antatt) forskjell i behov for fleksibilitet mellom ulike næringer. Hovedkonklusjonen er at sterkt stillingsvern svekker produktivitetsveksten. Grunnlaget for analysen er at EPL er mer bindende i visse industrier enn i andre, derfor vil effekten av EPL på produktivitet være sterkere i i slike næringer. Jo høyere den underliggende avgangsraten (hvis det ikke var reguleringer), desto sterkere begrensninger legger EPL (for ordinære kontrakter) på bedriftenes oppsigelsesbeslutninger. EPL legger sterkere begrensninger her enn i næringer hvor interne arbeidsmarkeder er viktigere, eller der sysselsettingen ikke trenger å variere så mye (som følge av mindre variasjoner i markedsforhold eller teknologi). De bruker avgangsraten på næringsnivå i USA som benchmark, dvs. som indikator for hva avgangsraten ville vært uten reguleringer. Den variabelen som man undersøker effekten på, er total faktorproduktivitet (TFP) (nivå eller vekst).</p> <p>De ser på effektene av stillingsvern for regulære jobber (EPLR) og reguleringer av midlertidige kontrakter (EPLT) separat, idet de antar at det er EPLR som er viktigst for investering i human kapital, som i sin tur er viktig for TFP-vekst. De finner at strengere reguleringer av ordinære kontrakter svekker TFP-veksten i næringer med mange oppsigelser. Effektene er betydelige. En enhets reduksjon i indeksen for stillingsvern (EPLR) (som er omtrent halvparten av differansen mellom OECD-snittet og USA), tilsvarer en økt TFP-vekst på 0,3 til 0,4 prosent per år i aktuelle næringer der stillingsvernet er mest bindende. Resultatene gir ikke grunnlag for å tallfeste effekten av økt stillingsvern på samlet TFP-vekst, men forfatterne anser det bevist at det er en slik effekt.</p> <p>Midlertidige kontrakter analyseres spesielt. Utgangspunktet for analysen er teoretiske resultat som tyder på at økt adgang til å bruke midlertidige ansettelser kan ha andre effekter enn mindre strengt stillingsvern for ordinære kontrakter. Fra et teoretisk synspunkt gir midlertidige jobber svakere incentiv for ansatte og arbeidsgivere til å investere i slik opplæring, noe som kan ramme produktivitetsveksten. De innfører indeksen for EPLT (for restriksjoner på bruk av midlertidige stillinger) som ytterligere forklaringsvariabel, og finner at den ikke har signifikant effekt på TFP-veksten. Forfatterne tolker det som at delvis reform, der bare reglene om midlertidige ansettelser liberaliseres, ikke synes særlig lovende for å øke produktiviteten.</p> <p>Ulike følsomhetstester gjøres, uten at hovedresultatene påvirkes. De tester spesielt for mulig endogenitet av endret EPL, men finner ikke at det er slike effekter.</p>

<p>Bassanini A. & P. Marianna (2009): Looking Inside the Perpetual-Motion Machine. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 95</p>	<p>En studie av mobiliteten i arbeidsmarkedet. De studerer både opprettelse og avskaffelse av stillinger og bevegelser av personer inn og ut av virksomheter. Studien er basert på data for 11 land og 24 bransjer for perioden 1997-2004. Etter å ha kontrollert for en rekke forskjeller mellom landene (næringsstruktur, alder, bedriftsstørrelse, m.v.) og mellom personene (alder, utdanning og yrke), gjenstår det store forskjeller mellom landene. De anglosaksiske landene, som har svakt stillingsvern, utmerker seg ved høy mobilitet også etter at man har kontrollert for de nevnte variablene.</p>
<p>Bassanini A. & R. Duval (2009): Unemployment, Institutions and Reform Complementarities: Re-assessing the Aggregate Evidence for OECD Countries. Oxford Review of Economic Policy 25, 1</p>	<p>En studie av virkninger av stillingsvern, ledighetstrygd og annen arbeidsmarkedspolitikk på arbeidsledighet. Analysen er basert på internasjonale paneldata på makronivå. Data omfatter 20 OECD-land for perioden 1982-2003.</p> <p>De estimerer først en modell uten samspill effekter. Resultatet er bl.a. at stillingsvern ikke har noen signifikant effekt. Robusthet sjekkes og det konkluderes med at resultatene er representative for det gjennomsnittlige OECD-land.</p> <p>De kritiserer tidligere studier som har inkludert samspill effekter. De mener at istedenfor å ta spesifikke samspill (kombinasjoner av to og to faktorer) bør man se på hovedinnretningen av arbeidsmarkedspolitikken og -institusjonene. De mener at begrensningene i det relevante data-materialet gjør det svært vanskelig å finne signifikante effekter av institusjonelle forhold hvis man ser på parvise samspill.</p> <p>Det konstrueres én variabel som skal representere korporatisme. Når de lager estimerer med korporatisme, finner de at sterkt stillingsvern bidrar til økt ledighet. Videre finner de en signifikant, men moderat samspill effekt som tilsier at det er fordel med brede reformer langs flere dimensjoner enn reformer som begrenses til ett virkemiddel eller politikkområde.</p>
<p>Belot, M. & Jan C. van Ours (2001): Unemployment and Labor Market Institutions; an Empirical Analysis. Discussion Paper No. 2001-50, CentER, University of Tilburg</p>	<p>En studie av hvordan stillingsvern, ledighetstrygd, skatt og omfanget av fagorganisering påvirker arbeidsledigheten. Studien er basert på paneldata på landnivå for 18 OECD-land for perioden 1960-94. De årlige data omgjøres til gjennomsnitt over tidsperioder på 5 år. Regresjonene gjøres på disse gjennomsnittsverdiene.</p> <p>Studien tyder på at samspillet mellom de uavhengige variablene er av stor betydning. Resultatet tyder på at sterkt stillingsvern ikke har betydning for arbeidsledigheten i situasjoner med sentraliserte lønnsforhandlinger. Med desentralisert lønnsdannelse gir sterkt stillingsvern høyere ledighet.</p>
<p>Berger, H. & S. Danninger (2006): The Employment Effects of Labor and Product Markets Deregulation and their Implications For Structural Reform.</p>	<p>Dette er en analyse av virkningene av stillingsvern og produktmarksreguleringer på sysselsettingen. Studien er basert på data for 28 OECD-land for tre år (gjelder reguleringsdata) eller tre perioder (gjelder sysselsettingsdata). Hovedkonklusjonen er at deregulering av enten produktmarkeder eller arbeidsmarkeder i de fleste land gir moderate positive virkninger på sysselsettingen. Samspill effekter gjør at man får sterke effekter først ved deregulering på begge områder.</p> <p>De gjør også regresjoner basert på delindekser for regulering av faste stillinger, midlertidige stillinger og kollektive oppsigelser. Regulering av</p>

<p>CESIFO Working Paper No. 1709</p>	<p>midlertidige stillinger har klart mindre negative virkninger for sysselsettingen enn det de andre delindeksene har.</p> <p>De simulerer virkningene av ulike tenkte reformer. Partielle reformer av henholdsvis arbeidsmarkedet eller produktmarkedet gir ekstra sysselsettingsvekst på omlag 0,5 prosent per år. Koordinert reform på begge politikkområdene øker effekten til omlag 1,3 prosent. Det sies ikke hvor langvarige en slik effekt på veksten i sysselsettingen kan tenkes å bli.</p> <p>Rapporten inneholder også en omfattende analyse av implikasjonene for hvordan man kan få gjennomslag for reformer.</p>
<p>Bird, R. & Knopf J. D. (2009): Do Wrongful Discharge Laws Impair Firm Performance? Journal of Law & Economics, May 2009</p>	<p>Dette er en analyse av virkningene innføring av stillingsvern i USA. De analyserer data for omlag 18 000 banker i perioden 1977-1999. Styrken i stillingsvernet måles ved dummyvariable etablert i forbindelse med Autor et. al. (2006). Hovedkonklusjonen er at innføring av stillingsvern øker arbeidskraftkostnadene i bankene og reduserer bankenes overskudd og antall ansatte. Det kontrolleres for forskjeller i regulering av banksektoren og økonomisk utvikling i ulike delstater.</p>
<p>Blanchard, O. & A. Landier (2001): The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France. NBER Working Papers 8219</p>	<p>Dette er en teoretisk analyse av virkningene av å deregulere midlertidige stillinger, men bevare relativt streng regulering av faste stillinger. I modellen som etableres, vil en slik politikk gi et stadig økende segment av personer og stillinger med korte kontrakter. Mange arbeidstakere vil aldri komme over i faste stillinger. Virkningene for samlet arbeidsledighet er usikre. Forfatterne mener at en slik politikk kan lede til høyere ledighet.</p>
<p>Blanchard, O. & Justin Wolfers (2000): The Role of Shocks and Institutions in the Rise in European Unemployment: The Aggregate Evidence. Economic Journal 110</p>	<p>En analyse om hvordan samspillet mellom arbeidsmarkedsinstitusjoner (herunder stillingsvern, omfanget av fagorganisering og samordning av lønnsdannelse, utformingen av og nivået på ledighetstrygden, m.v.) og økonomiske sjokk kan forklare utviklingen i arbeidsledighet i OECD-landene. Studien omfatter 3 ulike sjokk (utvikling i realrenten, endringer i etterspørselen etter arbeidskraft - målt ved arbeidskraftens andel av faktorinntekten - og fall i total faktorproduktivitet (gjelder Europa)). Data er hentet fra 15 OECD-land for en periode opptil 40 år. Utviklingen i ledighet i de enkelte land kan for en stor del forklares ved utviklingen i de nevnte sjokkene og av arbeidsmarkedsinstitusjonene. I rapporten testes robusthet ved å bruke ulike variable, kilder og modellspesifikasjoner. I enkelte varianter finner man at stillingsvernet bidrar til økt ledighet ved å endre økonomiens reaksjoner på sjokk. I andre varianter er det ingen signifikant virkning av stillingsvernet.</p>
<p>Blanchard, O. (2000): European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas. Working Paper 05-24, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics</p>	<p>Rapporten inneholder ikke nye forskningsbidrag, men en drøfting av kunnskapsstatus. Blanchard konkluderer med at det er bred enighet om at økningen i ledighet på 70-tallet i hovedsak kan tilskrives felles sjokk. Reaksjonene på sjokk varierte med institusjonelle forhold (herunder sentralbankens og fagbevegelsens rolle). Mange land reagerte med å styrke reguleringer av arbeidsmarkedet og øke ledighetstrygden. Siden tidlig på 80-tallet har mange land reversert deler av denne politikken, dels som følge av svake statsfinanser og dels ut fra en tro på at dette vil redusere ledigheten. Blanchard mener at det er grunnlag for å konkludere at man kan fremme produktivitetsvekst gjennom å beskytte de arbeidsledige, men ikke jobbene. Han tar til orde for at arbeidsgiver skal pålegges å betale høy kompensasjon til ansatte som sies opp, men at man ikke skal legge andre sterke restriksjoner på bruk av oppsigelser. Han konkluderer med at det er mye vi fremdeles ikke vet, ikke minst om hvordan ulike reformer vil virke i ulike land.</p>

<p>Boeri, T., Giuseppe Nicoletti & Stefano Scarpetta (2000): Regulation And Labour Market Performance. Working Paper 158, IGIER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research), Bocconi University</p>	<p>Dette er en studie av hvordan reguleringer i produkt- og arbeidsmarkedet samt skattepolitikk, offentlig sysselsetting, m.v. påvirker privat sysselsetting. De bruker internasjonale paneldata på makronivå. Data omfatter 15 OECD-land over en periode på 14 år. Det brukes faste landdummier. Det er ikke tester av alternative spesifikasjoner av modellen.</p> <p>Konklusjonen er at EPL har en negativ virkning på sysselsetting utenfor landbruket. Noe av virkningen kommer gjennom flere selvstendig næringsdrivende. Videre konkluderes det med at virkningen av deregulering på ett område øker effekten av deregulering på andre områder.</p>
<p>Boeri, T. & Pietro Garibaldi (2007): Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? Collegio Carlo Alberto Working Paper No. 37</p>	<p>Rapporten gjengir en analyse av dynamikken som utløses av økt adgang til bruk av korttidskontrakter. Studien gjelder økt åpning for bruk av midlertidige kontrakter i Italia i 1997. I tillegg studeres virkningene av finansielle incentiver for konvertering av midlertidige kontrakter til faste stillinger. Denne reformen kom i 2001. Analysen er basert på en årlig survey for 4500 selskaper. De finner at reduserte restriksjoner på bruk av midlertidige stillinger utløste økt dynamikk og sysselsetting. I tillegg falt arbeidskraftsproduktiviteten. De ser også tegn til at virkningene på sysselsetting og produktivitet avtok etter hvert ("The honeymoon effect").</p>
<p>Cingano, F. et. al. (2009): The Effect of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries</p>	<p>Studien analyserer samspillet mellom stillingsvern og imperfeksjoner i finansmarkedet. Undersøkelsen er basert på selskapsdata fra 14 europeiske land i perioden 1997-2003. Materialet inneholder over 1,5 millioner observasjoner. Hovedkonklusjonen er at stillingsvernet reduserer kapitalintensiteten og arbeidsproduktiviteten. Effektene er sterkest i selskap som har dårlig tilgang på ekstern finansiering og små interne finansielle ressurser. Funnene kan forklares med at stillingsvernet bidrar til å øke eiers risiko og at fravær av finansielt handlingsrom forsterker risikoen.</p>
<p>Clark, A. & Fabien Postel-Vinay (2005): Job Security and Job Protection. IZA DP No. 1489</p>	<p>Dette er en studie av virkningene av ledighetstrygd og stillingsvern på ansattes opplevelse av egen jobbsikkerhet. Studien er basert på spørreundersøkelser i 12 europeiske land. I alle land opplever fast ansatte i offentlig sektor høy grad av sikkerhet for sin stilling. Det er større variasjon mellom landene når det gjelder følt jobbsikkerhet i privat sektor. Høy ledighetstrygd ser ut til å øke følelse av jobbsikkerhet, mens sterkt stillingsvern ser ut til å ha motsatt effekt.</p>
<p>Daniel, K. & W. Stanley Siebert (2004) Does Employment Protection Reduce the Demand for</p>	<p>I rapporten presenteres en modell for virkning av sterkere stillingsvern på etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft. Modellen predikerer at sterkere stillingsvern vil redusere etterspørselen etter lavt utdannet arbeidskraft samt etter de yngste og de eldste i arbeidsmarkedet. Modellen testes på data for virksomheten i fire multinasjonale selskaper i fem land over en periode på 15-20 år. De empiriske resultatene samsvarer med de</p>

Unskilled Labor? IZA discussion Paper No. 1290	teoretiske.
Di Tella, R. & Robert MacCulloch (2005): The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data. European Economic review 49 (2005) 1225-1259	Dette er en studie av virkningene av regulering av arbeidsmarkedet på arbeidsledighet. Studien er basert på en spørreundersøkelse blant næringslivsledere om hvor fleksible/rigide de oppfatter reglene for oppsigelser/lønn. Data fra spørreundersøkelsen brukes sammen med data for bl.a. nivå på ledighetstrygd for å forklare bl.a. yrkesdeltagelse og arbeidsledighet. Datasettet dekker 21 OECD-land over perioden 1984-90. Det brukes dummyvariable for vært år for å luke ut felles sjokk og trender. Robusthet sjekkes gjennom tester med ulike varianter av beregningsopplegget. Konklusjonen er at fleksibilitet gir høyere yrkesdeltagelse og lavere arbeidsledighet. For eksempel beregner de at yrkesdeltagelsen i Frankrike ville øke med 1,6 prosent hvis stillingsvernet ble reformert til samme styrkegrad som i USA. I tillegg ville ledigheten falle slik at sysselsettingen ville øke med 2,8 prosent.
Dolado, J. J. & R. Stucchi (2008): Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms. IZA DP No. 3832	Denne analysen setter søkelyset på vikningene for total faktorproduktivitet av bruk av midlertidige stillinger. Gjennom en teoretisk drøfting utvikles en hypotese om at høy sannsynlighet for å oppnå en fast stilling gjør at ansatte på midlertidige kontrakter vil anstrenge seg mer og dermed bidra til økt total faktorproduktivitet. Hypotesen testes gjennom data fra årlige spørreundersøkelser blant spanske selskaper i perioden 1991-2005. De mangler data for faktisk overgang fra midlertidige til faste kontrakter, men bruker andel av ansatte på midlertidige kontrakter som proxy (høy andel midlertidige indikerer lav overgang til faste stillinger). De finner støtte for hypotesen om at høy overgang til faste stillinger gir økt total faktorproduktivitet. Dette impliserer også at svakere vern for faste stillinger vil gi økt vekst i total faktorproduktivitet.
ECON Pöyry (2009): Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og Rolle. Rapport 2009-083	En studie av arbeidsgivernes bruk av innleid arbeidskraft samt av motivasjonen, trivselen, karrieren m.v. til dem som blir innleid gjennom bemanningsbyråer. Arbeidsgiverne bruker i hovedsak innleid arbeidskraft i forbindelse med uforutsett fravær blant egne ansatte. De fleste vikarene ønsker et fastere og mer forutsigbart arbeidsforhold, men de trives stort sett godt og vikariater fungerer ofte som springbrett til fast ansettelse. Problemet er den økonomiske usikkerheten. Utleiebyråene definerer gjerne vikarene som ansatt i prosjekt. Mange har ikke garantert lønn.
Fernández-Kranz, D. & A. Lacuesta (2009): Mothers' Quest For Job Protection: Building The Nest Or Breaking The Glass Ceiling? Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=1330386	En studie av kvinners valg av faste versus midlertidige stillinger og deres lønnsutvikling. Analysen ser på valg og utfall i forhold til om og når kvinnene får barn. En hovedkonklusjon er at kvinner søker seg til faste stillinger før fødsler og at dette valget medfører en langt svakere lønnsutvikling (16 prosent lavere lønn) enn om de hadde fortsatt i midlertidige stillinger. Studien er basert på paneldata for 4 prosent av den voksne spanske befolkningen for perioden 1980-2006. Det kontrolleres for ulike andre kjennetegn ved kvinnene, som for eksempel alder og utdannelse.
Fiori, G., Giuseppe Nicoletti, Stefano	Studien omhandler i hovedsak samspillet mellom regulering av produktmarkeder og arbeidsmarkedet. Det brukes paneldata på landnivå for 20 OECD-land for perioden 1980-2002. Dels analyseres virkningene av produktmarksreguleringer på sysselsetting og vekst under ulike alternativer

<p>Scarpetta, Fabio Schiantarelli (2007): Employment Outcomes and the Interaction Between Product and Labor Market Deregulation: Are They Substitutes or Complements? IZA Discussion Paper 2770</p>	<p>for reguleringer av arbeidsmarkedet og dels studeres om reguleringsendringer på ett område påvirker reguleringsregimet på andre områder. Både stillingsvern, ledighetstrygd og organiseringsgrad inngår i modellen. I noen varianter av modellen inngår stillingsvernet og ledighetstrygd hver for seg, og i andre samles de i én variabel for arbeidsmarkedsregulering. De bruker landdummier. De finner at virkningene av produktmarkedsregulering på sysselsetting er sterkest når arbeidsmarkedet er sterkt regulert. Dette funnet står i strid med det mange andre studier finner. Videre finner de at deregulering av produktmarkedet stimulerer deregulering av arbeidsmarkedet, men finner ikke noen virkning fra arbeidsmarkeds- til produktmarkedsregulering. Funnene samsvarer med prediksjoner fra klassiske forhandlingsmodeller hvor reguleringer styrker forhandlingsposisjonen til innsidere.</p>
<p>Garibaldi, P. & P. Mauro (1999): Deconstructing Job Creation. IMF Working Paper 99/109</p>	<p>En studie av forskjeller i sysselsettingsvekst mellom europeiske land. Studien omfatter 21 OECD land i perioden 1980-97. Det analyseres hva som kan forklare forskjeller i veksten i sysselsettingen. Det kontrolleres for nærings sammensetning og samlet vekst. Blant forklaringsvariablene er skattetrykket, nivået på ledighetstrygd, andel fagorganiserte og styrken i stillingsvernet (basert på OECD Jobs Study 1994). Forskjeller i næringsstruktur kan i liten grad forklare forskjellene. Derimot finner de at lave skatter og svakt stillingsvern stimulerer sysselsettingen. De finner også at i Europa er det særlig forskjellene i veksten i deltidsstillinger som utgjør forskjellene mellom landenes samlede sysselsettingsvekst.</p>
<p>Gómez-Salvador, R. J. Messina, G. Vallanti (2004): Gross Job Flows And Institutions In Europe. ECB Working Paper Series no. 318</p>	<p>En studie av regulerings betydning for gjennomstrømming av arbeidstakere i 13 europeiske land på 1990-tallet. Studien er basert på selskapsdata over en tiårsperiode. Om lag 250 000 selskaper inngår hvert år. Etter å ha kontrollert for en rekke egenskaper ved det enkelte selskap (størrelse, bransje, alder, mv), finner man betydelige nasjonale forskjeller. Disse nasjonale forskjellene ser ut til å kunne forklares av bl.a. styrken i stillingsvern og graden av sentralisering av lønnsdannelsen. Sterkt stillingsvern og sterk sentralisering gir lav gjennomstrømming.</p>
<p>Griffith, R., R. Harrison & G. Macartney (2006): Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment. The Institute for Fiscal Studies, WP06/06</p>	<p>Studien omhandler i hovedsak samspillet mellom produkt- og arbeidsmarkedsregulering og hvordan reguleringer på disse områdene påvirker sysselsetting og reallønn. Studien er basert på data på landnivå for 14 OECD-land for perioden 1986-2000. De bruker dels de indikatorene OECD har utviklet for reguleringer på disse områdene og dels data fra andre kilder. De bruker profittandel (driftsoverskudd/relativt til BNP generert i næringslivet) som indikator for konkurranse/produktmarkedsregulering. De bruker landdummier. Hovedkonklusjonen er at økt konkurranse reduserer ledigheten og at virkningen er sterkest i land med regulerte arbeidsmarkeder. Også reallønningene øker når konkurransen øker.</p>
<p>Hall, P. A. & Daniel W. Gingerich (2004): Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An</p>	<p>Studien omhandler i hovedsak samspillet mellom politikken på ulike områder og strukturelle trekk ved økonomiene. Videre analyseres graden av systematikk/konsistens langs en akse i dimensjonen markedsbasert og ukoordinert på den ene siden og korporativt og koordinert på den andre siden. De ser på en rekke ulike politikkvariabler og strukturelle trekk for 20 OECD-land over en periode på 6 år (1990-95). De tester robusthet gjennom å lage ulike varianter av regresjonsanalysene. Hovedkonklusjonen er at det er ytterpunktene rent markedsbasert/ukordinert og sterkt koordinert/korporativt som gir høyest økonomisk vekst. Videre tilsier resultatene at de er komplementaritet mellom reguleringer på ulike områder. Partielle reformer av en økonomi vil i beste fall ha liten positiv effekt. For eksempel vil ikke liberalisering av arbeidsmarkedet gi høyere vekst hvis</p>

<p>Empirical Analysis. MPIfG Discussion Paper 04/5. Max Planck Institute for the Study of Societies Köln</p>	<p>ikke finansmarkedet fungerer slik at eierinnflytelsen er sterk (relativ til daglig ledelse) og spredt på mange eiere. På den andre siden vil reformer som gir sterk og spredt eierinnflytelse ikke ha vesentlig effekt hvis ikke arbeidsmarkedet er deregulert og lønnsdannelsen desentralisert.</p>
<p>Haltiwanger, J., S. Scarpetta & H. Schweiger (2008): Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. NBER Working Paper No. 13920</p>	<p>Dette er en analyse av strømmer i arbeidsmarkedet i 16 land på 1990-tallet. Studien er basert på data på bransjenivå. Sammenligninger av bruttostrømmer på arbeidsmarkedet tar ofte ikke hensyn til at industristruktur og bedriftsstørrelse spiller en selvstendig rolle for disse strømmene. Tidligere empiriske analyser har ofte ikke gitt klare sammenhenger mellom EPL og bruttostrømmene i arbeidsmarkedet. Tidligere er det observert at land med forskjellig EPL har ganske like bruttostrømmer. Et generelt problem med tverrsnittsdata for land, er at det kan være landspesifikke effekter som ikke er inkludert i analysen, dvs. mulige utelatte variabler. I data forklarer bedriftsstørrelse halvparten av forskjellene i bruttostrømmer mellom land. Forskjeller i næringsstruktur forklarer 5 prosent. Det er klart at bedriftsetableringer og konkurser spiller en viktig rolle for bruttostrømmene i arbeidsmarkedet. Etablering og avgang av bedrifter forklarer omtrent halvparten av bruttostrømmene i arbeidsmarkedet (snitt av ratene for avganger og nyansettelser) i OECD-området.</p> <p>Studien benytter en spesiell teknikk for å identifisere effekter av reguleringer. Ideen er at sektorer med sterkt svingende etterspørsel vil ha større variasjoner i bruttostrømmene enn sektorer med mindre svingninger. Reguleringer må antas å begrense svingningene mest i sektorer med mye svingninger. For å unngå mulig endogenitet og utelatte variable problemer, brukes en "difference in difference"-estimator. USA brukes som referanse for situasjonen med svak EPL. Testen går ut på å undersøke om forskjellen i bruttostrømmer mellom volatile og stabile næringer i et land er korrelert med en indeks for EPL. Dette er en annen indikator enn OECD sin, men den er ment å fange opp de samme forholdene. Korrelasjonen med OECDs indikator er 0,85.</p> <p>Konklusjoner: EPL reduserer turnover, særlig for bedriftsstørrelser (små bedrifter) og i næringer med volatil etterspørsel (det er i disse næringene oppsigelsesvern oftest begrenser bedriftens handlinger). EPL virker i hovedsak via etablering og avgang av bedrifter og derigjennom nyansettelser og oppsigelser ved nedleggelse.</p>
<p>Heckman, James J. & Carmen Pagés (2003): Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean. NBER Working Paper 10129</p>	<p>Rapporten er et kapittel i en bok, og inneholder både en selvstendig økonometrisk analyse og en oppsummering av resten av boken.</p> <p>Den økonometriske analysen gjelder virkningen av stillingsvern på sysselsetting og arbeidsledighet. Studien omfatter alle OECD-land og 1980-tallet. Det anvendes en metode som avviker fra andre studier vi har gjennomgått. Heckman og Pagés tar utgangspunkt i en likevektsmodell og lar stillingsvernet representeres ved tillegg i lønnskostnadene. De finner ingen signifikant virkning (verken positiv eller negativ) av stillingsvernet på ledighet og sysselsetting.</p> <p>I oppsummeringen av resten av boken slås det fast at de mikroøkonomiske studiene, herunder studier av tidsserier fra enkeltland, indikerer at sterkt stillingsvern reduserer sysselsettingen og gir høyere arbeidsledighet.</p>
<p>Heckman, James J. (2007): Comments on Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A</p>	<p>Som tittelen viser, er dette en kommentar til Howell et. al. (HBGS). Heckman (hvis arbeider kritiseres av Howell) støtter i hovedsak HBGS i kritikken av tidligere studier og konklusjonen om at det ikke er faglig grunnlag for å konkludere om hvordan reguleringer av arbeidsmarkedet påvirker arbeidsledighet, m.v. Heckman mener imidlertid at det finnes metoder som kan anvendes. Han viser til Heckman (2003) for en vei videre.</p>

<p>Critical Review of the Evidence by David Howell, Dean Baker, Andrew Glyn, and John Schmitt. Capitalism and Society, Volume 2, Issue 1, Oxford</p>	
<p>Howell, David R., Dean Baker, Andrew Glyn & John Schmitt (2007): Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. Capitalism and Society, Volume 2, Issue 1, Oxford</p>	<p>Dette er primært en gjennomgang og kritikk av tidligere studier, men artikkelen presenterer også enkelte revisjoner av andres estimeringer. Artikkelen kritiserer tidligere studier for å bruke tallgrunnlag med klare svakheter. Videre viser de at ulike studier som bruker nærmest identiske datagrunnlag og med sterkt beslektede problemstillinger kommer til ulike konklusjoner. Dette er et tegn på manglende robusthet overfor små endringer i tallgrunnlag og metoder. Baker & et. al. kritiserer at det ofte trekkes klare konklusjoner og gis anbefalinger om politikk på et grunnlag som framstår som lite robust. Baker et. al. mener at eksisterende empiriske studier ikke gir grunnlag for å trekke noen som helst konklusjoner om virkninger av stillingsvern, fagorganisering, ledighetstrygd, m.v. på arbeidsledighet. Baker et. al. mener at internasjonale organisasjoner selv har presentert empiriske analyser som konkluderer med at virkningene av politikken på området på ledigheten er usikker, men at organisasjonene likevel gir politikkanbefalinger som begrunnes i at virkningene av politikken er klare.</p>
<p>Kahn, L. (2007): Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary reforms in Europe: 1995-2001</p>	<p>Dette er en analyse av regulering av og forekomsten av midlertidige jobber, basert på europeisk arbeidskraftundersøkelse. Data omfatter ni europeiske land og årene 1996-2001. Som ventet viser regresjonene at mindre streng regulering av midlertidige kontrakter gir en økning i midlertidige stillinger. Han finner ingen tegn til at slike reformer gir økt sysselsetting, snarere redusert sysselsetting i noen land. I regresjoner uten landspesifikke trender finner Kahn at deregulering av faste stillinger gir økt sysselsetting. Han mener imidlertid at dette skyldes at landene liberaliserer regulering av permanente jobber når sysselsettingen stiger. Tas det hensyn til dette, finner han at redusert EPLR ikke gir økt sysselsetting. Han mener at sistnevnte resultat kun reflekterer kortsiktige effekter av reformer og at langtidsvirkningene kan bli annerledes.</p>
<p>Kugler, A., J. F. Jimeno & Virginia Hernanz (2002): Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms. IZA Discussion Paper No. 657</p>	<p>I 1997 ble oppsigelsesvernet for faste stillinger redusert i Spania. Samtidig ble arbeidsgiveravgiften redusert. Reformen gjaldt ikke alle arbeidstakere i faste stillinger. Rapporten omtaler en analyse av virkningen på sysselsettingen. Studien er basert på arbeidskraftundersøkelser for perioden 1987-2000. Konklusjonen er at reformen ga en signifikant vekst i faste stillinger. Veksten var signifikant for unge, men ikke for eldre. Videre finner Kugler et. al. økt overgang fra ledighet til midlertidige stillinger og videre til faste stillinger som følge av reformene.</p>
<p>Kugler A. & G. Saint-Paul (2004): How Do Firing Costs Affect</p>	<p>Dette er en studie av sammenhengen mellom oppsigelseskostnader, seleksjon og utstøting på arbeidsmarkedet. Det presenteres en teoretisk analyse som indikerer at sterkere stillingsvern gjør at arbeidsgiverne i sterkere grad foretrekker å ansette personer som allerede er i jobb. Dette gir økt</p>

<p>Worker Flows in a World with Adverse Selection? Journal of Labor Economics, 2004, vol. 22, no. 3</p>	<p>varig utstøting blant dem som er ledige.</p> <p>Modellen testes på data for vel 6000 personer som deltok i spørreundersøkelser knyttet til arbeidsmarkedstilpasning i USA i perioden 1976-84 og 1996. I USA er stillingsvernet blitt gradvis styrket i en del delstater. Innføring av stillingsvern er representert ved dummyvariable. Det kontrolleres for nivået på ledighetstrygd i ulike delstater.</p> <p>Data gir støtte til at sterkere stillingsvern øker utstøting på arbeidsmarkedet.</p>
<p>Kugler A. & G. Pica (2005): Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform. IZA Discussion Paper No. 1743</p>	<p>Rapporten presenterer en studie av en reform i stillingsvernet i Italia. I 1990 ble stillingsvernet styrket for bedrifter med inntil 15 ansatte. Data er hentet fra et utvalg på 1,1 prosent av alle innmeldte i "arbeidstakerregisteret" i Italia for hvert av årene 1986-95. Utformingen av reformen gjør at man kan bruke en "difference in difference"-metode ved at man kan se om forskjellene i adferd mellom selskaper med mer enn og færre enn 15 arbeidstakere ble påvirket av reformen. Reformen reduserte gjennomstrømmingen i selskapene med færre enn 15 ansatte. Videre økte antall konkurser. Dette bidro til færre sysselsatte.</p>
<p>Lafontaine, F. & J. Sivadasan (2009): Do Labor Market Rigidities Have Microeconomic Effects? Evidence from Within the Firm. American Economic Journal: Applied Economics 2009</p>	<p>Denne analysen er basert på data fra ett multinasjonalt konsern innenfor hurtigmat. Data er fra selskapets virksomhet i 43 ulike land over en periode på 4 år. I tillegg brukes data for regulering av arbeidsmarkedet fra Global Competitiveness Report.</p> <p>Regresjonsanalysen viser at sterkere regulering av arbeidsmarkedet medfører at sammenhengen mellom svingninger i henholdsvis inntektene og arbeidskostnadene svekkes betydelig.</p>
<p>Leonardi, M. & G. Pica (2007): Employment Protection Legislation And Wages. ECB Working Paper Series No 778</p>	<p>Rapporten presenterer en studie av en reform i stillingsvernet i Italia. I 1990 ble stillingsvernet styrket for bedrifter med inntil 15 ansatte. Studien ser på virkningen på lønnsnivået. Utformingen av reformen gjør at de kan bruke en "difference in difference"-metode. De sammenligner lønnsforskjeller mellom store og små selskaper (dvs. med flere eller færre enn 15 ansatte) før og etter reformen. Data er hentet fra registre over alle selskaper og alle sysselsatte i et mindre område i perioden 1986-94. Utvalgsstørrelsen varierer fra år til år, men ligger på rundt 2 500 selskaper per år. i Italia. De finner støtte for hypotesen om at lønningene tilpasses slik at de ansatte indirekte betaler økte kostnader knyttet til oppsigelser gjennom at lønnsnivået senkes.</p>
<p>Lommerud, K. E. & O.R. Straume (2008): Employment Protection versus Flexicurity: On Technology Adoption in</p>	<p>Dette er en teoretisk studie av hvordan stillingsvern påvirker innføring av ny teknologi i selskap hvor den ansatte er fagorganisert. Analysen omhandler hvordan henholdsvis sterkt stillingsvern og flexicurity påvirker selskapets tilbøyelighet til å innføre arbeidsbesparende teknologi og de ansattes incitament til å arbeide mot endringen av teknologi. Konklusjonen er at flexicurity, dvs. svakt stillingsvern kombinert med høy alternativ inntekt, klart øker selskapets tilbøyelighet til å innføre ny teknologi.</p>

<p>Unionised Firms. CESIFO Working Paper No. 2472</p>	
<p>Martins, P. (2007): Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. IZA Discussion Paper No. 3112</p>	<p>I 1986 svekket Portugal stillingsvernet for faste stillinger. Svekkelsen var særlig sterk for selskaper med færre enn 20 ansatte. Rapporten omtaler en analyse av virkningene av denne reformen for gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet og for lønnsutviklingen. Analysen er basert på data for omlag 7 500 selskaper med omlag 120 000 ansatte over en periode på ni år. Det brukes en “difference i difference”-metode ved at man sammenligner om forskjellene mellom store og små selskaper endret seg som følge av reformen. I motsetning til de fleste andre, både teoretiske og empiriske, studier, finner Martins ingen signifikant på gjennomstrømningen i arbeidsmarkedet. Martins finner videre at omsetning og overskudd økte i de selskapene som fikk sterkest lettelse i stillingsvernet, men at lønningene falt sammenlignet med andre selskap. Dette tolkes som at svekkelsen av stillingsvernet svekker de ansattes forhandlingsstyrke, men øker deres innsatsvilje.</p>
<p>Messina, J. & G. Vallanti (2006): Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe. IZA Discussion Paper No. 2045</p>	<p>Dette er en studie av hvordan stillingsvernet påvirker dynamikken i arbeidsmarkedet. Det skiller mellom virkninger på henholdsvis vekstnæringer og næringer i tilbakegang. Studien er basert på data for 1 million selskap i 14 OECD-land i perioden 1991-99. Studien finner, som ventet, at stillingsvernet demper virkningen av konjunkturbevegelser på sysselsettingen. Virkningene er sterkere for næringer i tilbakegang enn for næringer i vekst.</p>
<p>Micco, A. & Carmen Pagés (2006): The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry- Level Data. IZA Discussion Paper No. 2433</p>	<p>Rapporten presenterer en studie av virkningene av stillingsvern på vekst og sysselsetting. De bruker en såkalt ”difference in difference”-test, basert på en forutsetning om at stillingsvernet er mer bindende i sektorer utsatt for større svingninger i etterspørselen eller på tilbudssiden. Studien konkluderer med at stillingsvern reduserer gjennomstrømning, sysselsetting og produksjon gjennom å redusere omfanget av næringer med store svingninger i etterspørsel og priser. Mesteparten av virkningene på produksjon og sysselsetting kommer gjennom lavere antall bedrifter. Antall ansatte per bedrift blir ikke vesentlig påvirket. De kontrollerer for reguleringer av entry og exit (oppstartskostnader, konkurslov), og finner at konklusjonene over likevel holder.</p> <p>Videre finner rapporten at administrative kostnader påvirker mer negativt enn direkte utgifter. En forklaring forfatterne foreslår er at økte direkte utgifter (for eksempel i form av sluttvederlag) kan bli overveltet bakover i form av at arbeidstakerne da aksepterer noe lavere lønn, slik at samlede lønnskostnader ikke endres og at sysselsettingen ikke reduseres som følge av høyere kostnader ved å bruke arbeidskraft.</p>
<p>Nickell, Stephen (1997): Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America. The Journal of Economic Perspectives,</p>	<p>Studien forsøker å identifisere institusjonelle forhold som kan forklare forskjeller i arbeidsledighet mellom land. Analysen er basert på makrodata for perioden 1983-94. Konklusjonen er at</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ledighetstrygd som ikke er tidsbegrenset kombinert med lite aktive arbeidsmarkedstiltak, (2) høy organisasjonsgrad uten nasjonal koordinering av lønnsdannelsen,

Volume 11, No. 3	<p>(3) høy skatt på arbeidskraft og</p> <p>(4) eksistensen av en stor befolkningsgruppe med lav utdanning</p> <p>gir høy ledighet. Han finner ikke at sterkt stillingsvern eller andre reguleringer av arbeidsmarkedet påvirker ledigheten.</p>
<p>Salvanes, K.G. (1997), “Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison”, Scandinavian Journal of Economics, 99: 315-333.</p>	<p>En analyse av hvordan stillingsvern, subsidier og graden av sentralisering av lønnsdannelsen påvirker gjennomstrømmingen i arbeidsmarkedet. Som ventet finner man at sterkt stillingsvern reduserer gjennomstrømmingen. Også sentralisering av lønnsdannelsen reduserer gjennomstrømmingen. Når man kontrollerer for bedriftsstørrelse, er gjennomstrømmingen i USAAs arbeidsmarked 40 prosent høyere enn i det norske markedet.</p>
<p>Schivardi, F. og R. Torrini (2005): Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation. Labour Economics, Volume 15, pp. 482–511, 2008</p>	<p>I Italia er stillingsvernet sterkere for bedrifter med mer enn 15 ansatte. I denne studie analyseres forskjeller mellom bedrifter like over og like under terskelverdien. Metoden er at de studerer forskjeller i sannsynligheten for vekst for selskap like over og like under terskelverdien og bruker disse sannsynlighetene til å modellere omfanget av bedriftene hvis stillingsvernet hadde vært likt for alle selskap. Studien er basert på et selskapsregister og omfatter perioden 1986-98. Utvalget som brukes i regresjonene inneholder mer enn 3 millioner observasjoner. Hovedkonklusjonen er at sterkere stillingsvern har en moderat, men signifikant, negativ virkning på sysselsettingen.</p>

2. Forskningsarbeider om effekter av reguleringer av stillingsvern: Litteraturoversikter

Referanse	Fokus og hovedfunn
<p>Arpaia, A. og G. Mourre (2005): "Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature". <i>Economic Papers</i> 235. European Commission, Directorate-General for economic and financial affairs.</p>	<p>Dette er primært en gjennomgang av tidligere forskning på feltet. De mener at det er enighet om at stillingsvern er viktig for arbeidsmarkedets funksjonsmåte, men ikke hvilke virkningene stillingsvernet gir. De gjennomgår også en del av forskningen om hvordan økonomiens struktur og utvikling påvirker arbeidsmarkedspolitikken og hvordan man kan få gjennomslag for bedre regulering.</p>
<p>Blanchard, O. (2000): <i>European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas</i>. Working Paper 05-24, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics</p>	<p>Rapporten inneholder ikke nye forskningsbidrag, men en drøfting av kunnskapsstatus. Blanchard konkluderer med at det er bred enighet om at økningen i ledighet på 70-tallet i hovedsak kan tilskrives felles sjokk. Reaksjonene på sjokk varierte med institusjonelle forhold (herunder sentralbankens og fagbevegelsens rolle). Mange land reagerte med å styrke reguleringer av arbeidsmarkedet og øke ledighetstrygden. Siden tidlig på 80-tallet har mange land reversert deler av denne politikken, dels som følge av svake statsfinanser og dels ut fra en tro på at dette vil redusere ledigheten. Blanchard mener at det er grunnlag for å konkludere at man kan fremme produktivitetsvekst gjennom å beskytte de arbeidsledige, men ikke jobbene. Han tar til orde for at arbeidsgiver skal pålegges å betale høy kompensasjon til ansatte som sies opp, men at man ikke skal legge andre sterke restriksjoner på bruk av oppsigelser. Han konkluderer med at det er mye vi fremdeles ikke vet, ikke minst om hvordan ulike reformer vil virke i ulike land.</p>
<p>Eichhorst W., M. Feil & C. Braun (2008): <i>What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators</i>. IAB Discussion Paper 22/2008</p>	<p>En beskrivelse av den empiriske forskningen omkring betydningen av EPL og annen arbeidsmarkedspolitikk. Det er nesten utelukkende bruk av paneldata med utgangspunkt i OECDs indikatorer for arbeidsmarkedspolitikken som dekkes. Også kritikken av denne forskningen omtales. Videre inneholder rapporten forslag til ytterligere forskning.</p>
<p>Heckman, James J. & Carmen Pagés (2000): <i>The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labour Markets</i>. NBER Working Paper 7773.</p>	<p>Primært en oppsummering av andres studier. Studiene er i hovedsak landspesifikke studier av "naturlige eksperimenter" i Latin-Amerika. Studiene finner enten negativ eller ingen signifikant effekt av sterkere stillingsvern på sysselsetting.</p>
<p>Kugler, A. (2007) <i>The Effects of Employment Protection in Europe and</i></p>	<p>En gjennomgang av kunnskapsstatus om virkninger av stillingsvern</p>

the USA. El Opuscles del Crei 18, Universitat de Barcelona	
Skedinger, p. (2008): Effekter av anställningsskydd - vad säger forskningen? SNS Förlag, Stockholm.	En gjennomgang av forskning om virkningene av stillingsvern.

3. Forskningsarbeider om effekter av reguleringer av arbeidstid

Referanse	Fokus og hovedfunn
<p>Andrews, M. J., T. Schank & R. Simmons (2005): Does Worksharing Work? Some Empirical Evidence From The Iab-Establishment Panel. Scottish Journal of Political Economy, Vol. 52, No. 2, May 2005</p>	<p>I Tyskland ble det på 1990-tallet innført 35 timers arbeidsuke i en del selskap. Rapporten presenter en analyse av arbeidstidsreduksjonene på sysselsettingen. Det kontrolleres for bruk av overtid. Arbeidstidsforkortelsene er dels blitt forhandlet lokalt, slik at man kan definere et naturlig eksperiment ved å sammenligne bedrifter med ulik arbeidstid. Analysen bygger på data for omlag 5 000 selskaper over en periode på seks år på 1990-tallet. De finner ingen signifikant virkning på antall sysselsatte.</p>
<p>Askenazy, P. (2008): A Primer on the 35-Hour in France, 1997–2007. IZA DP No. 3402</p>	<p>Dette er en oversikt over reformene i Frankrike samt over forskning omkring virkningene.</p>
<p>Crépon, B. & F. Kramarz (2002): Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. IZA Discussion Paper No. 416</p>	<p>En analyse av forkortelse av arbeidstiden i Frankrike fra 40 til 39 timer i 1982. I denne analysen utnyttet det faktum at mange bedrifter allerede før reformen hadde arbeidstid på 39 timer eller mindre og derfor ikke ble direkte påvirket av reformen. Utviklingen i disse bedriftene blir sammenlignet med dem som måtte redusere arbeidstiden. Studien er basert på individdata fra Arbeidskraftundersøkelsene for perioden 1977-87. Konklusjonen er at ansatte i bedrifter som måtte redusere arbeidstiden hadde større sannsynlighet enn andre for å gå konkurs eller si opp ansatte etter reformen.</p>
<p>Estevao, M. & Filipa Sa (2006): Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? IMF Working Paper 06/251</p>	<p>Denne rapporten inneholder analyser av virkningene av arbeidstidsforkortelsen i Frankrike fra juni 1998. I første omgang omfattet reformen kun store selskaper. Forskjeller i når reformen trådte i kraft for ulike deler av økonomien utnyttet her til å definere et eksperiment hvor man sammenligner forskjeller i utvikling i henholdsvis små og store selskaper gjennom reformperioden. Studien er basert på arbeidskraftundersøkelsene i perioden 1993-2000 samt bedriftsregisteret. Videre brukes data fra arbeidskraftundersøkelsene til å studere responsen hos arbeidstakerne.</p> <p>Timelønningene økte i store selskaper slik at månedslønningene i hovedsak ikke ble påvirket. Man fikk sterk vekst i antall personer som hadde bijobber. Antall som skiftet jobb fra store til små selskaper økte. Antall sysselsatte i store og små selskaper utviklet seg i takt etter reformen, noe som tyder på at reformen ikke påvirket antall sysselsatte.</p>

<p>Gielen A. C. (2007): Working Hours Flexibility and Older Workers' Labor Supply. IZA Discussion Paper No. 2946</p>	<p>Dette er en studie av effektene av å tilby redusert arbeidstid for eldre arbeidstakere for å få dem til å utsette pensjonering. Virkningene av en slik reform simuleres. Analysen er basert på spørreundersøkelsene om ønsket arbeidstid. Konklusjonen er at en slik reform vil redusere arbeidstilbudet. Dette skyldes at mange som i fraværet av reform ville jobbet full stilling, vil ta imot tilbudet om redusert arbeidstid. Selv om reformen også vil gi en positiv effekt gjennom at enkelte vil utsette pensjonstidspunktet, vil nettovirkningen være negativ.</p>
<p>Kapteyn, A., A. S. Kalwij & A. Zaidi (2000): The Myth of Worksharing. IZA Discussion Paper 188</p>	<p>Rapporten gjennomgår både teoretiske og empiriske studier av virkninger av arbeidstidsforkortelser, inkludert tidligpensjonering og deltidsarbeid. I tillegg bruker de internasjonale paneldata på makronivå til å estimere en likevektsmodell som er egnet til å anslå virkninger av arbeidstidsforkortelser. Deres konklusjon er at en arbeidstidsforkortelse med 1 prosent vil gi et fall i antall sysselsatte med 0,3 prosent.</p>
<p>Raposo, P. S. & van Ours, J.C. (2009): How Working Time Reduction Affects Employment Dynamics, Center for Economic Research (CentER), Tilburg University.</p>	<p>Denne studien bruker det samme datamaterialet som Raposo & van Ours (2008). Målet med denne studien er å få fram virkningen på total sysselsetting ved å ta hensyn til virkningene på etablering og nedleggelse av selskaper og ikke bare sysselsettingsendringer i eksisterende selskaper. De finner at sysselsettingen økte som følge av denne portugisiske reformen, men de kan ikke konkludere om sysselsettingsveksten skyldes økt fleksibilitet eller kortere normalarbeidstid.</p>
<p>Raposo, P. S & J. C. van Ours (2008): How Working Time Reduction Affects Employment And Earnings. CentER Discussion Paper No. 2008-81</p>	<p>I desember 1996 ble det vedtatt gradvis å redusere maksimal ukentlig arbeidstid i Portugal fra 44 til 40 timer. Samtidig ble det introdusert økt fleksibilitet i bruk av overtid. Denne studien analyserer virkningene av dette vedtaket på brutto- og nettostrømmene i arbeidsmarkedet. Analysen er basert på selskapsdata, men regresjonene gjøres på 84 segmenter definert ved geografi og bransje. Data dekker fem år. Virkningene identifiseres ved å sammenligne utviklingen i selskaper som allerede hadde kort arbeidstid før reformen med selskaper som måtte redusere arbeidstiden. Studien konkluderer med at sysselsettingen økte i selskapene som reduserte arbeidstiden på tross av at timelønningene økte tilstrekkelig til å kompensere for fallet i arbeidstid.</p>
<p>Skuterud, M. (2007): Identifying the Potential of Work-Sharing As a Job-Creation Strategy. Journal of Labor Economics, 25(2):265-287</p>	<p>I Quebec ble arbeidstiden for timelønnede uorganiserte arbeidere gradvis redusert fra 44 til 40 timer over perioden 1997-2000. Denne studien ser på virkningene av dette for antall ansatte. Studien baserer seg på arbeidskraftundersøkelser for perioden 1996-2002 for Quebec og Ontario. Utviklingen i arbeidstid og sysselsetting for samme segment av arbeidsmarkedet i Ontario blir brukt som kontrollgruppe. Det ser ut til at det i praksis bare var menns arbeidstid som ble påvirket. Studien finner ingen effekt verken på lønnsnivået hos dem som ble direkte berørt eller på antall sysselsatte.</p>

