

# Effekter av varsel och uppsägningar

Håkan Sjöberg<sup>27</sup>  
Björn Tegsjö<sup>28</sup>

## Sammanfattning

Variationerna i antal varsel över åren tycks följa konjunktorens växlingar väl.

År 1993 varslades 180 000 personer av arbetsgivare på grund av dålig lönsamhet, nedläggningar av verksamhet eller av andra skäl. Det var det största antalet varsel under den senaste 15-årsperioden. Det lägsta antalet uppmättes år 2000 med ca 30 000 varsel. Antalet personer som slutligen sägs upp i samband med varsel och slutar sin anställning är oftast lägre än det som från början anmäls av arbetsgivarna när varslen offentliggörs.

Sett i ett större sammanhang är andelen uppsägningar föranledda av varsel en mycket blygsam del av den totala rörligheten på arbetsmarknaden. Av samtliga personer som av olika skäl slutade en anställning i början av 2000-talet (bytt jobb eller lämnat arbetsmarknaden), kan endast ca 5–7 procent kopplas direkt till uppsägning i samband med varsel (Andersson, Tegsjö, 2006).

Bland varslade personer som verkligen sägs upp märks en överrepresentation av män liksom av personer inom varuproduktionen. Yngre personer med lägre utbildningsnivå tillhör också dem som löper större risk att bli uppsagda.

---

<sup>27</sup> Författaren är utredare vid enheten för företags- och registerbaserad sysselsättningsstatistik vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress [fornamn.efternamn@scb.se](mailto:fornamn.efternamn@scb.se).

<sup>28</sup> Författaren är utredare vid analysenheten på avdelningen för näringsliv och arbetsmarknad vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress [fornamn.efternamn@scb.se](mailto:fornamn.efternamn@scb.se).

Flertalet personer som sägs upp, närmare bestämt ca 70 procent, får ett nytt jobb redan året efter uppsägningen. Över tio procent blir dock öppet arbetslösa. Bland varslade i den yngsta åldersgruppen börjar mer än tio procent studera. I gruppen 55 år eller äldre är pension, förtidspension eller långtidssjukskrivning de vanligaste "aktiviteterna" åren efter uppsägningen.

De företag och arbetsställen som varslar genomgår en kraftig åderlåtning av personal. I första hand gäller detta av naturliga skäl de arbetsställen som läggs ner och företag som går i konkurs. Personalomsättningen mätt som andel utbytta personer är låg vid arbetsställen som varslat. De som ändå nyanställs vid dessa arbetsställen har en klart högre utbildningsnivå än de som slutar. För företag och arbetsställen som överlever kan varselprocessen innebära bättre förutsättningar för överlevnad på sikt och ingå som ett led i ansträngningarna att nå ökad produktivitet.

## Inledning och syfte

Trots att uppsägningar i samband med varsel står för en relativt liten del av rörligheten på arbetsmarknaden, får nyheter om varsel ofta stort utrymme i medierna. Uppmärksamhet beror många gånger på att varslen inte sällan berör ett större antal personer på ett arbetsställe i en ort.

Jämfört med andra former av rörlighet, innebär uppsägningar vid varsel att man har att göra med en grupp vars gemensamma nämnare är att de tvingats bort från sin anställning ("push-faktorn"). Det finns skäl att anta att personer, som lämnar sin anställning ofrivilligt, har en svagare ställning på arbetsmarknaden än andra grupper. De kan också antas få svårigheter att finna ett nytt jobb. Anledningen till detta är att många av dem som sägs upp får beskedet med relativt kort förvarning, vilket omöjliggör långsiktig planering. De som själva väljer att sluta har ofta bättre jobb på lut och ser jobbytet som ett led i en karriär i arbetslivet. Att studera hur det går för dem som tvingas bort från sin anställning, är ett av syftena med denna rapport. Varslade personer kommer därför att jämföras med dem som lämnar sin anställning av andra skäl. Även regionala skillnader i möjligheterna att finna ett nytt jobb för de uppsagda uppmärksammas.

Slutligen behandlas frågan vad varselprocessen betyder för berörda arbetsställen. Hur påverkas arbetsstyrkan antalsmässigt, kompetensmässigt och åldersmässigt? Innebär processen att man minskar

personalen kraftigt och vad händer med personalomsättningen? Vad gör de personer som inte varslats, stannar de kvar eller söker de sig till en säkrare arbetsplats?

## Statistikkällor

Det statistiska underlaget i rapporten har hämtats dels från AMS:s varselstatistik, dels från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS)<sup>29</sup> vid SCB. Från RAMS har ett särskilt "Jobbytarregister" tagits fram. Från detta register kan rörlighet mellan företag och arbetsställen mellan åren liksom geografisk rörlighet belysas utifrån en mängd aspekter.

Genom bearbetningar av AMS:s varselstatistik kan man se om det går att spåra samband mellan konjunkturläge och företagens möjligheter att fortsätta sin verksamhet med oförändrad personalstorlek och personalstruktur.

Uppgifter om vilka personer som varslats finns tillgängliga i AMS:s databaser fr.o.m. årgång 2002. Uppgifterna behövs både för att karaktärisera de personer som sagts upp och för att kunna följa dem över tiden utifrån information från RAMS. Uppgifter om varsel och uppsägningar avser här årgång 2002 i varselstatistiken och uppföljningarna i RAMS sträcker sig fram till 2004.

## Företagens skäl för att varsla

Enligt "Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder" måste arbetsgivare som i samband med driftsinskränkning önskar säga upp minst fem arbetstagare, skriftligen varsla länsarbetsnämnden om detta i det län där driftsinskränkningen genomförs. Detta gäller också om driftsinskränkningen under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till tjugo. Dessutom måste arbetsgivaren ange skälet till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör samt uppgifter om tidpunkt för driftsinskränkning och uppsägningar.

---

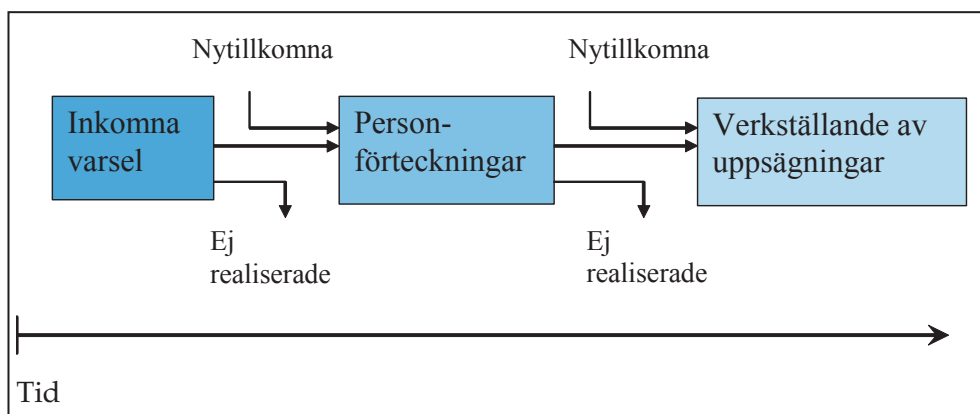
<sup>29</sup> [www.scb.se/rams](http://www.scb.se/rams)

## Varselprocessen

Efter den första anmälan om varsel till länsarbetsnämnden, ska arbetsgivaren enligt lag så snart som möjligt, dock senast en månad före driftsinskränkningen, komplettera varslet med uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägningen samt bidra med relevant information om de förhandlingar som förts. Detta steg innebär upprättande av en personförteckning, som innehåller personnummer på dem som man avser att säga upp.

**Figur 1. Skiss över varselprocessen**

1. Overview of the layoff procedure



Detta är av stor vikt för tillgången av statistisk information om uppsagda personer. Med hjälp av personförteckningarna kan de varslade personerna karaktäriseras och uppföljningar av vad som händer de närmaste åren genomföras.

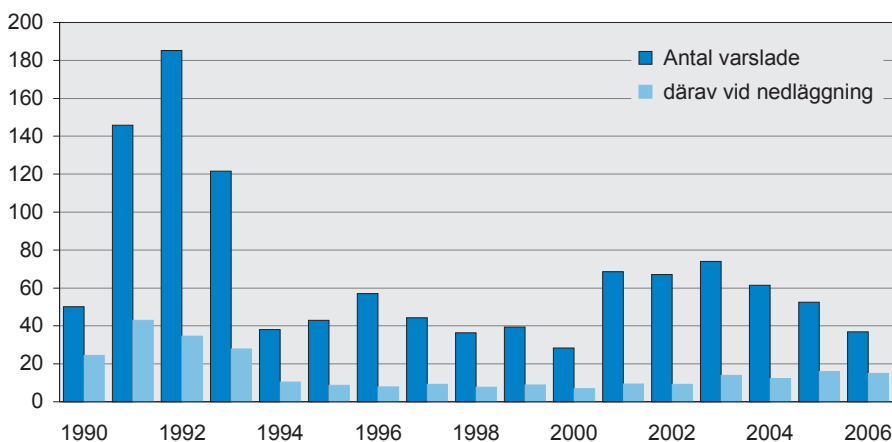
Det sista steget i varselprocessen avser realiserandet av uppsägningarna. Det visar sig vid bearbetningar av statistiken att en del av de personer som rapporterats för uppsägning ändå inte sägs upp, utan finns kvar på samma arbetsställe både året närmast efter och andra året efter uppsägningsdatum.

## Anmälda varsel enligt varselstatistiken

AMS har uppgifter om antalet initialt varslade, dvs. hur många personer som arbetsgivarna varslat i steg 1 i processen, sedan 1990. En tolkning av diagram 21 tyder på en viss ökning av antalet varslade från 1994, dvs. efter krisåren i början på 90-talet. Särskilt den del av varslen som innebär att verksamheten läggs ner helt, t.ex. i samband med konkurs, har ökat under senare år.

### 21. Antal initialt varslade personer, totalt och i samband med nedläggningar 1990–2006. 1 000-tal

21. Number of initial layoffs in total and in connection to completely closed down establishments, 1990–2006. Thousands

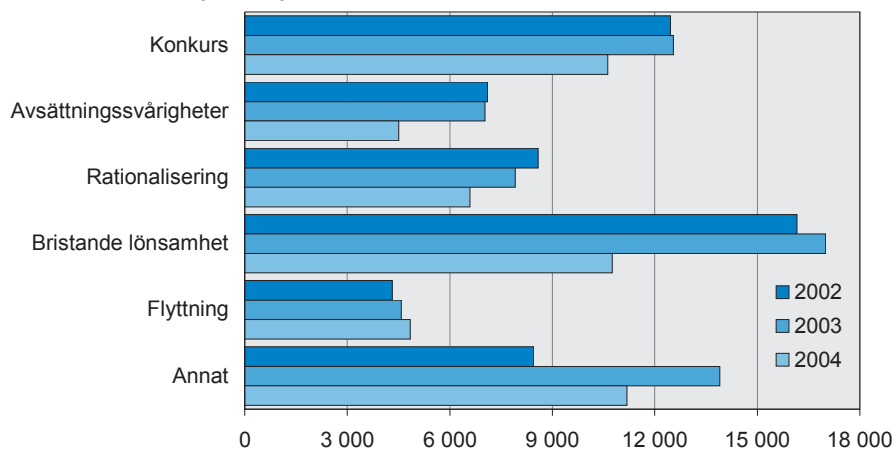


## Orsak till varsel

I de uppgifter om varsel som arbetsgivaren ursprungligen rapporterar, anges även vilken omständighet som förorsakar driftinskränkning och varsel. Av diagram 22 framgår att de vanligaste orsakerna till varsel under perioden 2002–2004 var bristande lönsamhet, men också att många varslat på grund av konkurs, rationalisering eller avsättningssvårigheter.

**22. Antal varsel efter orsak 2002–2004**

22. Number of layoffs by reason, 2002–2004



Samtliga registrerade orsaker tyder på en press från omvärlden att genomföra mer eller mindre drastiska strukturförändringar för att klara konkurrensen.

Även om flyttningar angivits som skäl för varsel i relativt liten omfattning, har en nyligen genomförd SCB-undersökning (Lennartsson, Lindholm, 2006) visat att flyttningar av verksamhet till utlandet direkt påverkat mer än 8 500 personer vid arbetsplatser i Sverige under en treårsperiod (tabell 14).

**14. Antal varslade personer på grund av flyttning utomlands inom industrin efter region och år**

14. Number of layoffs due to international relocation, by region and year

	Antal varslade personer för flyttning utomlands				Totalt
	2002	2003	2004	Genomsnitt	
Inom EU	1 430	2 389	2 458	2 092	6 277
Utom EU	977	946	301	745	2 234
<b>Totalt</b>	<b>2 407</b>	<b>3 335</b>	<b>2 769</b>	<b>2 837</b>	<b>8 511</b>

Källa: Lennartsson, Lindholm, 2006

Noterbart är de största direkta effekterna inte var relaterade till flyttning till traditionella låglöneländer utan till länder inom EU (EU15-länderna).

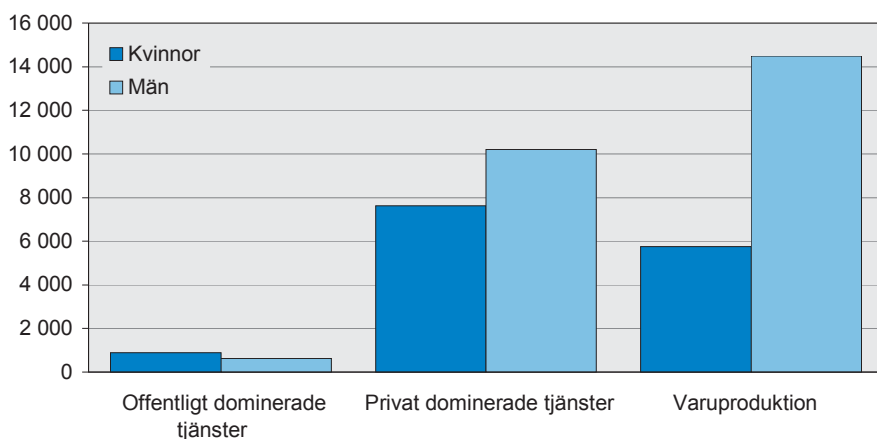
De direkta följderna för sysselsättningen i Sverige av utflyttad verksamhet är således relativt blygsamma. En komplett bild av effekterna av svenska företagens satsningar i utlandet, skulle även behöva omfatta uppgifter om verksamhet som redan från början förläggs till utlandet. Detta kan dock inte fångas upp av tillgänglig statistik.

## Vilka varslas?

Flerparten personer som varslades 2002 var anställda i den privata sfären på arbetsmarknaden, huvudsakligen inom varuproduktionen (diagram 23). Inom offentligt dominerade tjänster var antalet varslade obetydligt. Fler män än kvinnor varslades, vilket till stor del kan förklaras av att varslen drabbade mansdominerade delar av arbetsmarknaden.

### 23. Antalet varslade och uppsagda efter kön och verksamhetsinriktning 2002

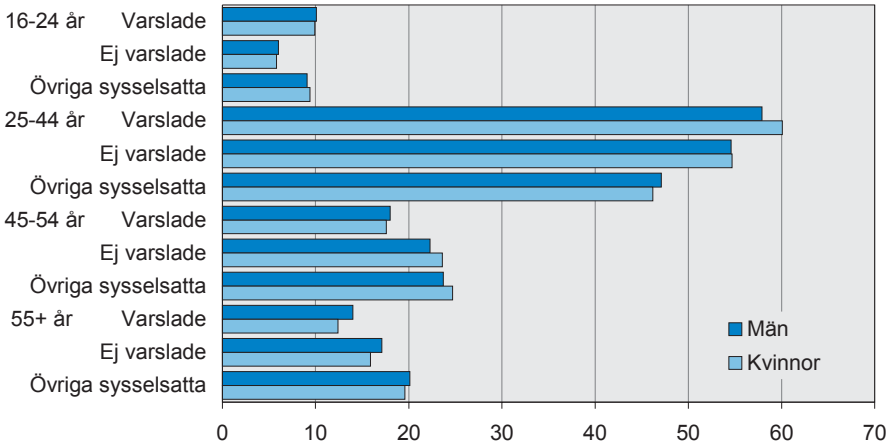
23. Number of dismissals in connection with layoffs, by type of industry and sex. 2002



Om man jämför fördelningen efter ålder och kön för personer som varslats med dem som inte varslats vid samma arbetsställen, framgår att varslade personer är överrepresenterade i åldersgruppen 25–44 år. Denna överrepresentation visar sig vara ännu högre om man jämför med arbetsmarknaden i stort. I åldrarna över 45 år är de varslade underrepresenterade (diagram 24).

## 24. Åldersfördelning bland män och kvinnor för varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt på arbetsmarknaden i stort. Procent

24. Percentage of persons at layoff establishments, by age and sex. Layoffs and non-layoffs compared with the whole labour market



Bland arbetsställen som varslat, är andelen i den yngsta åldersgruppen nästan dubbelt så stor bland dem som varslats jämfört med dem som inte varslats. Det senare tyder på att regeln "sist in först ut" följts. Skillnaderna mellan könen är små.

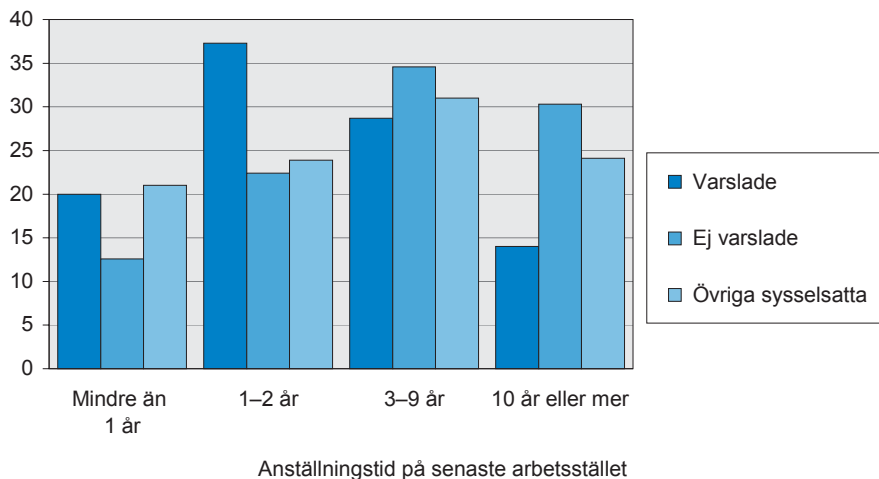
En direkt indikation på vad anställningstidens längd på ett och samma arbetsställe betyder för risken att bli uppsagd, ges i diagram 25 och 26.

Drygt hälften av både varslade män och kvinnor hade varit högst 2 år på samma arbetsställe.



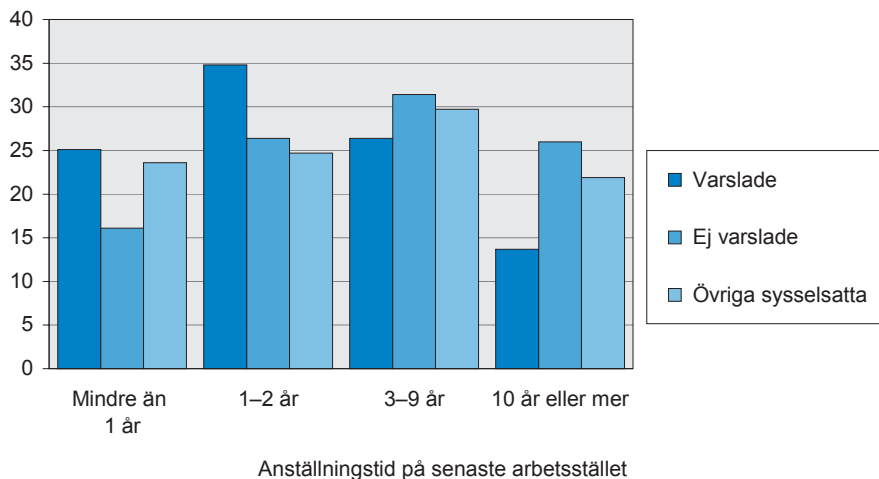
## 25. Procentuell fördelning av sysselsatta män efter anställningstidens längd för varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt på arbetsmarknaden i stort

25. Percentage of men at layoff establishments, by period of employment. Layoffs and non-layoffs compared with the whole labour market



## 26. Procentuell fördelning av sysselsatta kvinnor efter anställningstidens längd för varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt för hela arbetsmarknaden

26. Percentage of women at layoff establishments, by period of employment. Layoffs and non-layoffs compared with the whole labour market

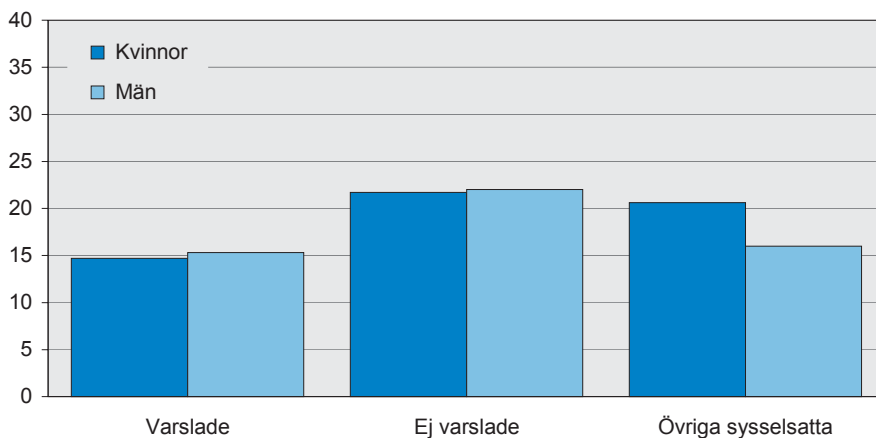


Av de hittills redovisade resultaten finns inget som tyder på att arbetsgivaren haft för avsikt att föryngra personalen eller förändra könsfördelningen i samband med varsel. Frågan är om man kan se något mönster som tyder på att varselprocessen har lett till förändringar i kompetensen bland de anställda.

Av diagram 27 framgår att på arbetsställen som varslat är andelen med högskoleutbildning betydligt lägre bland dem som varslats än bland övriga. Detta kan tyda på att arbetsgivarna mer eller mindre medvetet utnyttjat varselprocessen för att höja utbildningsnivån på arbetsstället.

### 27. Andel personer med högskoleutbildning bland varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt på arbetsmarknaden i stort efter kön, 2002. Procent

27. Percentage of persons with high education at layoff establishments, by sex. Layoffs and non-layoffs compared with the whole labour market. 2002



### Vad händer dem som varslats?

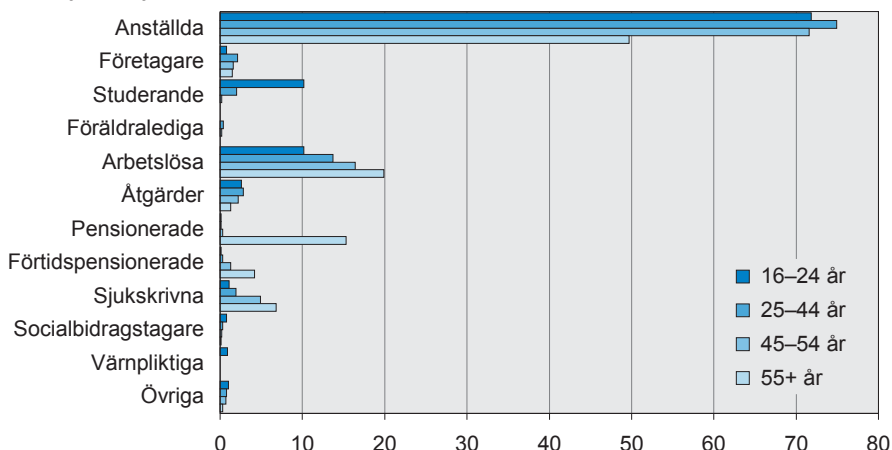
Bland de 42 000 personer som varslades för uppsägning 2002, visade det sig att närmare 10 000 personer trots detta var kvar på samma arbetsställe året efter uppsägningen. Ytterligare ett år framåt var fortfarande ca 5 000 av dessa personer kvar på arbetsstället. Det rör sig således om sent genomförda uppsägningar eller uppsägningar som inte blev av. De ca 10 000 personerna som blev kvar på sitt arbetsställe 2003, är inte med i uppföljningen av de varslade i denna studie. Orsaken till uteslutandet är att de skulle ge en skev bild av sysselsättningssituationen åren efter den officiella uppsägningstidpunkten.

Av diagrammen 28 och 29 framgår vilka som var de huvudsakliga aktiviteterna bland män och kvinnor året efter uppsägningen. I åldersgrupperna under 55 år hade en relativt stor andel fått ett nytt jobb redan året efter uppsägningen. Både bland män och kvinnor var andelen som antingen var anställda eller egna företagare hög, närmare bestämt drygt 70 procent bland männen och nästan 70 procent bland kvinnorna.

I den äldsta åldersgruppen hade omkring 50 procent fått ny sysselsättning, medan mellan 15-20 procent blivit pensionärer eller förtidspensionärer. Även öppen arbetslöshet var vanligare bland dem över 55 år. I den yngsta åldersgruppen hade ca 10 procent av männen och nästan 20 procent av kvinnorna övergått till studier som sin viktigaste aktivitet.

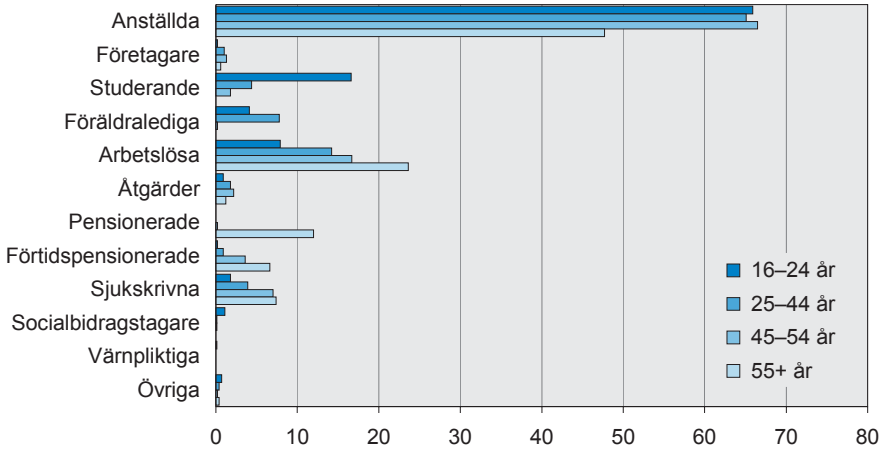
## 28. Procentuell fördelning av aktiviteter efter ålder bland män som sagts upp i samband med varsel året efter uppsägningen 2002

28. Percentage of men dismissed in connection with layoffs, by age. Main activity one year after the dismissal in 2002



### 29. Procentuell fördelning av aktiviteter efter ålder bland kvinnor som sagts upp i samband med varsel året efter uppsägningen 2002

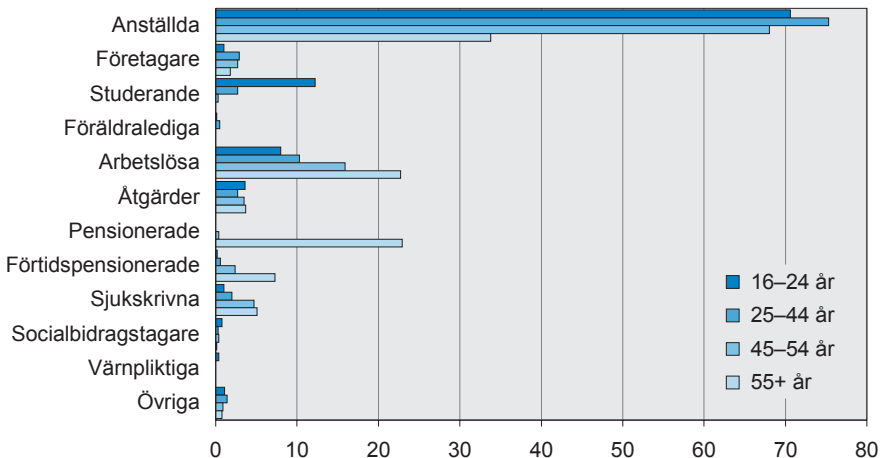
29. Percentage of women dismissed in connection with layoffs, by age. Main activity one year after the dismissal in 2002



Två år efter uppsägningen (diagrammen 30 och 31) låg sysselsättningen fortfarande på samma relativt höga nivå med undantag för den äldsta åldersgruppen, där sysselsättningen hade sjunkit ytterligare.

### 30. Procentuell fördelning av aktiviteter efter ålder bland män som sagts upp i samband med varsel två år efter uppsägningen 2002

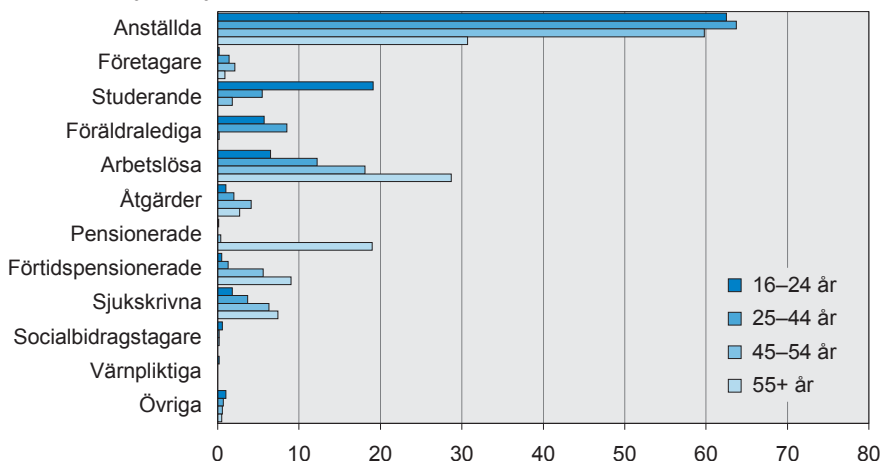
30. Percentage of men dismissed in connection with layoffs, by age. Main activity two years after the dismissal in 2002



### 31. Procentuell fördelning av aktiviteter efter ålder bland kvinnor som sagts upp i samband med varsel två år efter uppsägningen 2002

31. Percentage of women dismissed in connection with layoffs, by age.

Main activity two years after the dismissal in 2002



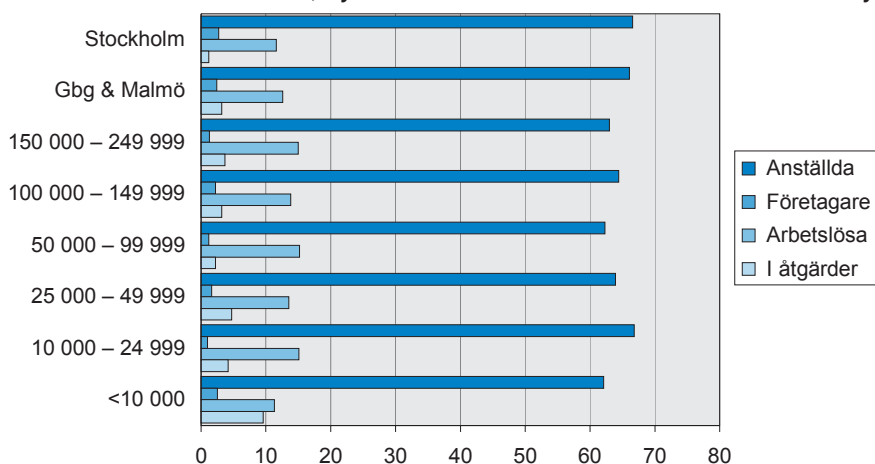
I diagram 32 redovisas den regionala fördelningen på sysselsatta och arbetsökande två år efter uppsägning med fokus på regionernas befolkningsstorlek. För detta ändamål utnyttjas SCB:s indelning i lokala arbetsmarknader (LA)<sup>30</sup>. De 87 LA som fanns 2003 har delats upp i åtta storleksklasser för att se vad befolkningsstorleken kan ha för betydelse för möjligheterna att få ett nytt jobb eller hamna som arbetsökande.

Resultatet stödjer inte hypotesen att det skulle vara svårare att få ett nytt jobb för dem som sagts upp och som arbetar i lokala arbetsmarknader med ett litet utbud på arbetstillfällen. I stället blir slutsatsen att storleken på LA verkar vara relativt betydelselös. Detta kan i sin tur bero på att personer som sägs upp börjar pendla eller flyttar för att få jobb eller på satsningar från stat och kommun med målsättningen att reducera de negativa verkningarna i mindre, ofta sårbara LA.

<sup>30</sup> Indelningen i lokala arbetsmarknader (LA) är en funktionell indelning av landet utifrån arbetsmarknadsaspekter. Indelningen har skapats med hjälp av statistik över pendlingsströmmarna mellan kommuner. Strömmarnas storlek och riktning avgör vilka kommuner som hör ihop och som ingår i samma LA. Kommunen är således den minsta byggstenen. Syftet med indelningen är att avgränsa områden som mellan sig fungerar som relativt oberoende delarbetsmarknader. Här tillämpas indelningen från 2003 med 87 LA.

### 32. Andel sysselsatta och arbetslösa efter två år bland dem som sagts upp efter varsel 2002 efter storleken på arbetsställets lokala arbetsmarknad. Procent

32. Percentage of persons dismissed in connection with layoffs two years after the dismissal in 2002, by size of labour market area and main activity



### Vad händer med arbetsställen där man varslat?

Skälet till att arbetsgivare varslar är enligt lagstiftarens uppfattning att man tvingas genomföra driftsinskränkningar av olika orsaker såsom konkurs, dålig lönsamhet, flyttning av verksamhet etc. Även om något eller några av dessa skäl nästan alltid stämmer, behöver resultatet inte alltid innebära att man drar ner på verksamheten, åtminstone inte på litet längre sikt.

Bättre lönsamhet kan åstadkommas genom ökad produktivitet. Detta kan ta sig uttryck i en krympande personalstyrka anpassad för att ge effektivare produktion. Med andra ord kan ett lagt varsel vara ett sätt att genomföra en kompetensväxling för att uppnå högre produktivitet eller effektivitet. För att pröva om detta skulle kunna vara fallet, kan man dels undersöka om personalens utbildningsstruktur förändrats märkbart efter en genomförd varselprocess, dels mäta hur arbetsstyrkans storlek eller arbetsställets personalomsättning påverkats. I den fortsatta analysen har arbetsställen, där varslen lett till nedläggning av arbetsställen, uteslutits.

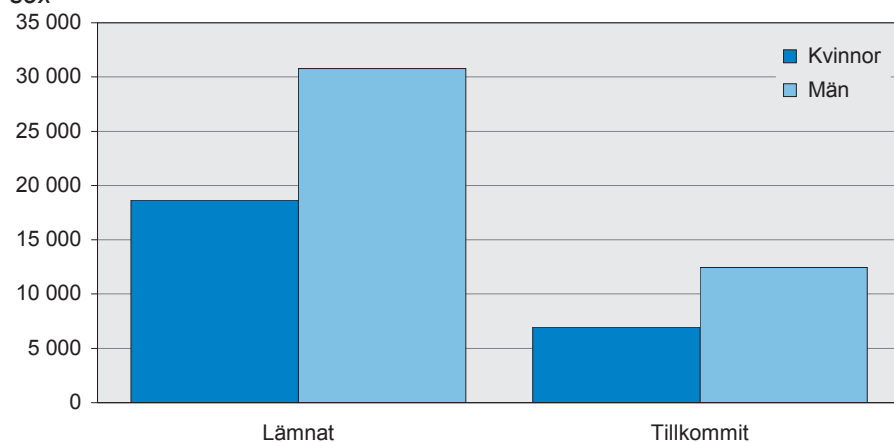
Av diagram 33 och 34 framgår att personalminskningen under lågkonjunkturåret 2003 var relativt sett betydligt större bland arbets-

ställen som varslat än bland arbetsställen i allmänhet<sup>31</sup>, trots att nedlagda arbetsställen inte ingår i statistiken.

### 33. Antal personer som slutat eller nyanställts 2003 på arbetsställen som varslat 2002 efter kön

33. Number of resigned/retired or newly employed persons in 2003 at establishments, which had been the subject of layoffs in 2002, by sex

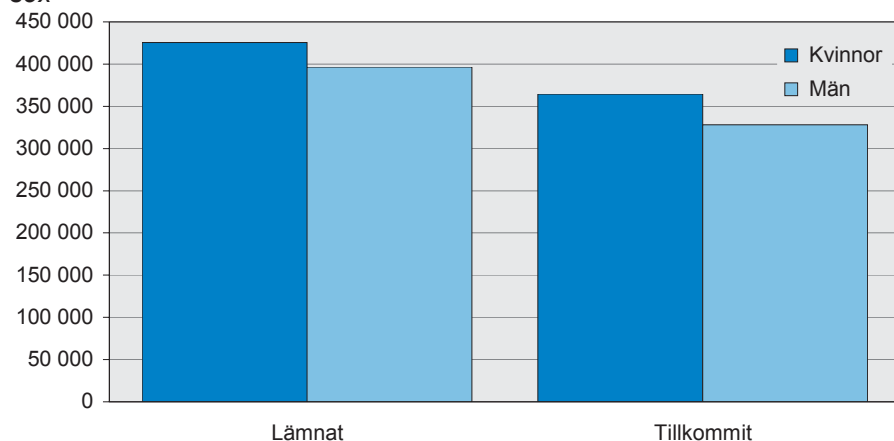
sex



### 34. Antal personer som slutat eller nyanställts 2003 på arbetsställen som inte varslat 2002 efter kön

34. Number of resigned/retired or newly employed persons in 2003 at establishments, which had not been the subject of layoffs in 2002, by sex

sex

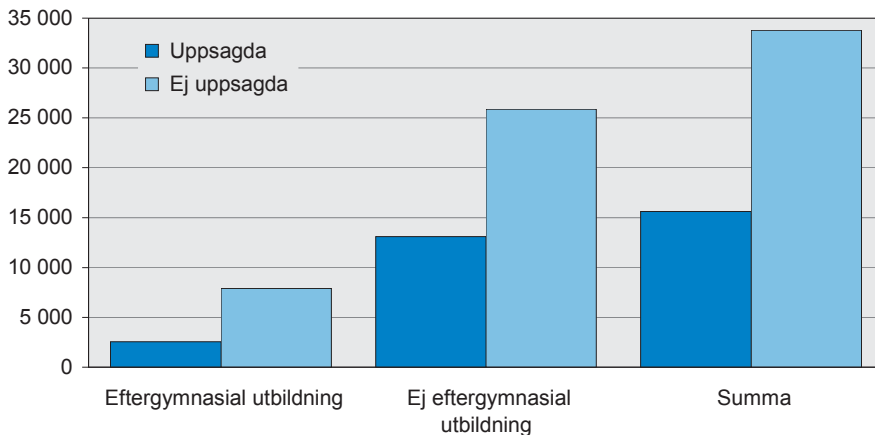


<sup>31</sup> Under 2003 (november 2002 – november 2003) sjönk sysselsättningen i Sverige enligt RAMS med totalt 52 000.

Bland dem som slutade vid arbetsställen som varslat, utgjordes en anmärkningsvärt hög andel av personer som inte sagts upp i samband med varslat (diagram 35). Cirka två tredjedelar av dem som slutat hade således med all sannolikhet slutat frivilligt.

### 35. Antal personer som slutat sin anställning 2003 på arbetsställen som varslat 2002 med uppdelning på uppsagda och ej uppsagda personer samt efter utbildningsnivå

35. Number of dismissed or resigned persons in 2003 at establishments, which had been the subject of layoffs 2002, by educational level



En orsak till detta kan vara den osäkerhet inför framtiden som ett varsel innebär. Man kan förmoda att många självmant väljer att lämna ett företaget som varslat för att satsa på en mer stabil arbetsgivare. Det tycks även vara vanligt att arbetsgivare i samband med varslat försöker få så många som möjligt att sluta frivilligt genom att erbjuda olika former av kompensation.

Av diagram 35 framgår också att relativt få av dem som slutade hade eftergymnasial utbildning och att de som slutat utan att ha blivit uppsagda dominerade gruppen.

En annan företeelse som kan iakttas i samband med varsel är personalomsättningen på de drabbade arbetsställena. Personalomsättningen mätt som andel personer som byts ut under en mätperiod i förhållande till hur många som totalt kan bytas ut, är ett mått som kan användas som ett komplement till personalstyrkans nettoförändring. Syftet är att få en mer komplett bild av vad som hänt på personalsidan. Detta förutsätter att båda måtten redovisas.

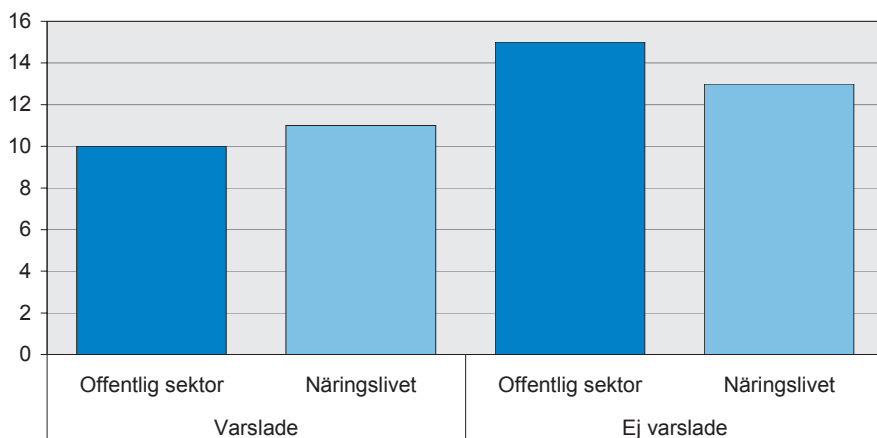


Det tillämpade måttet på personalomsättning innebär att om alla byts ut på ett arbetsställe blir personalomsättningen 100 procent och om ingen byts ut så blir den 0 procent, vare sig sysselsättningen ökat eller minskat netto under perioden. Ett arbetsställe med 80 anställda vid periodens början och 50 personer vid periodens slut och där 60 personer slutat och 30 börjat, får en personalomsättning på 60 procent. Totalt har således 30 personer bytts ut av de 50 som var möjliga att bytas ut efter minskningen av arbetsstyrkan till 50 personer.

Måttet används i diagram 36 för att illustrera vad som hänt vid de varslade arbetsställena jämfört med övriga arbetsställen i landet. Den relativt låga återbesättningen i de arbetsställen som varslat, innebär att de fått en låg personalomsättning.

### 36. Personalomsättning 2003 bland varslade arbetsställen 2002 jämfört med övriga arbetsställen efter sektor. Procent

36. Labour turnover in 2003, measured as percentage of replaced persons, by sector. Establishments, which had and had not been the subject of layoffs in 2002



Till sist tas frågan upp om de varslade företagen genomgått en kompetensväxling eller inte. Ett sätt att belysa detta är att helt enkelt jämföra kompetensnivån hos den personal som slutat med nyanställd personal under samma tidsperiod.

I diagram 37 jämförs andelen med högskoleutbildning i varslade företag mellan dem som slutat sin anställning och de som nyrekryteras. Skillnaden är påtaglig och mest framträdande bland kvinnorna.

Jämfört med övriga arbetsställen i landet, kan man också se att i de arbetsställen som varslat är utbildningsnivån högre både bland dem som lämnat arbetsstället och bland de nyrekryterade.

**37. Andel personer med högskoleutbildning som slutat eller nyanställts 2003 bland varslade och ej varslade arbetsställen 2002 efter kön. Procent**

37. Percentage of persons with high education among resigned/retired and newly employed persons in 2003, by sex. Establishments, which had and had not been the subject of layoffs in 2002

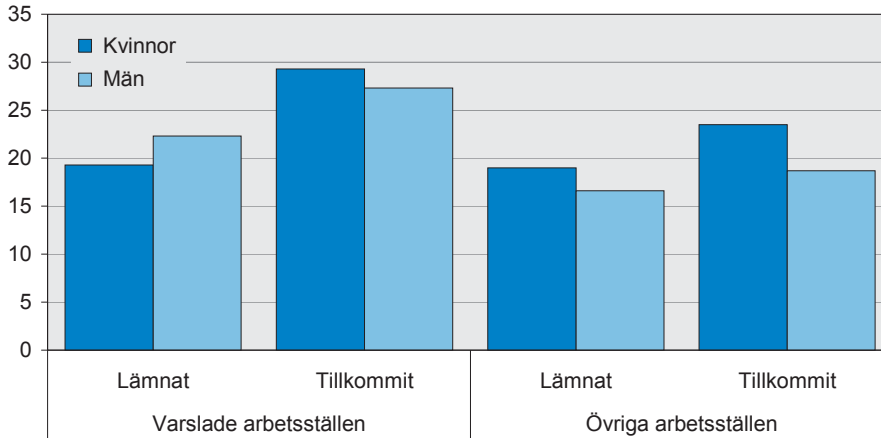
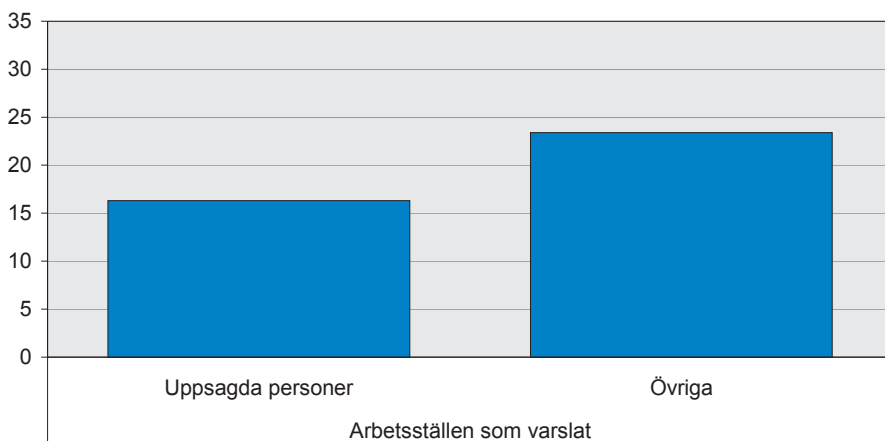


Diagram 38 visar att andelen högutbildade som väljer att söka sig bort från varslade arbetsställen är mycket hög och faktiskt nästan lika hög som hos dem som de varslade arbetsställena nyrekryterar. Detta ger belegg för att företag som varslar samtidigt löper en stor risk att tappa en del av den kompetens som de troligen helst skulle vilja behålla. De som väljer att sluta på grund av erbjudanden såsom avgångsvederlag eller andra former av kompensationer, har större möjligheter att få nytt jobb om de tillhör gruppen med högre utbildning.

### 38. Andel personer med högskoleutbildning som slutat 2003 på arbetsställen som varslat 2002 med uppdelning på personer som sagts upp och personer som slutat frivilligt. Procent

38. Percentage of persons with university education among dismissed or resigned persons in 2003. Establishments, which had been the subject of layoffs in 2002



## Slutsatser

Arbetsgivarna tycks i allmänhet följa de regler som gäller vid varsel. Unga personer och de som varit kortast tid på sin senaste anställning är överrepresenterade bland dem som varslats. Samtidigt löper de med lägre utbildning större risk att sägas upp vid varsel.

Relativt många av dem som sägs upp i samband med varsel får snabbt ett nytt jobb. Storleken på den lokala arbetsmarknaden verkar inte ha någon avgörande betydelse för vilken försörjningssituation man hamnar i åren efter varslet.

Många företag som varslat verkar vid en ytlig betraktelse gå stärkta ur varselprocessen. Några av de primära förutsättningarna för produktivförbättringar i form av mindre personalstyrka och högre utbildningsnivå har oftast uppfyllts efter varselprocessen. Den förbättrade kompetensnivån som varslens ofta innebär, kan vara en indikation på att varsel genomförs för att åstadkomma snabba kompetensväxlingar.

Att så många som två tredjedelar av dem som slutar vid varslade arbetsställen inte tillhör dem som sagts upp behöver förklaras vidare. Är det en följd av en allmän flykt eller en medveten strategi från arbetsgivarna?

För att kunna uttala sig säkrare om konsekvenserna av varsel för företag och samhälle, måste man gå djupare i analysen. I första hand behöver man följa företag och arbetsställen under längre tidsperioder. Särskilt de ekonomiska verkningarna för företag och arbetsställen behöver kartläggas och analyseras. Slutligen ligger det nära till hands att studera de regionala konsekvenserna av den sjunkande arbetskraftsefterfrågan som varsel innebär, särskilt för små och sårbara regioner.