



**EKONOMI  
HÖGSKOLAN**

Lunds universitet

Institutionen för handelsrätt  
HAR137 Självständigt arbete  
Kandidatuppsats

HT 2007

# **”Sist in – först ut”**

**Om huvudprincipens effekter för utsatta  
arbetstagargrupper**

*Handledare*  
Reinhold Fahlbeck

*Författare*  
Therese Andersson

## Sammanfattning

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt huvudregeln i 22 § 4 st LAS upprätta en turordningslista efter anställningstid för berörda arbetstagare. På listan ges arbetstagare med lång anställning företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. Detta har påverkat olika grupper av arbetstagare på olika sätt. I uppsatsen behandlas invandrare, kvinnor samt arbetstagare som räknar med att erhålla ett skydd av huvudprincipen.

Den sista gruppen utgörs främst av äldre arbetstagare med lång anställningstid. För dem kan huvudprincipen få effekten att vissa arbetstagare inte vågar byta arbetsplats. Detta beror på att deras anställningstrygghet försämras i och med att de får kortare anställningstid på den nya arbetsplatsen. Resultatet blir ofta att dessa arbetstagare stannar på arbetsplatser där de inte trivs. I förlängningen kan detta leda till ökad ohälsa.

Materialet som behandlas belyser att invandrare sägs upp i högre grad än svenskar. Detta beror till stor del på deras relativt korta anställningstid. En annan orsak är att invandrare ofta arbetar inom områden som drabbas av arbetsbrist. Även kvinnor sägs upp i högre utsträckning än män. Detta beror främst på att de innehar anställningar som anses umbärliga, både avseende sysselsättningsgrad och arbetsuppgifter. Trots detta verkar det som om turordningsprincipen ger både invandrare och kvinnor ett bättre utgångsläge än de skulle ha haft om principen ”sist in – först ut” inte tillämpades.

Nyckelord: turordningsregler, invandrare, kvinnor, inlåsnings effekt, ohälsa

## **Abstract**

According to the 22nd section, 4th paragraph of the Swedish Employment Protection Act, an employer shall make a list of priority before dismissing employees due to redundancy. The list is based on employment time, giving priority to continued employment to employees with longer employment time over employees with shorter employment time. This main principle affects different groups of employees in different ways. The essay concerns immigrants, women and employees counting on the protection provided by the law.

The latter group consists mainly of employees who are old or possess long employment time. The effect for this group might be that some employees do not dare to change employers. The reason for this is that employment protection will deteriorate due to shorter employment time at the new employer. The result is often that these employees remain in an employment that they do not appreciate. In a long term perspective this might result in increased health problems.

The material treated in the essay suggests that immigrants are dismissed to a greater extent than Swedes. One of the reasons for this is their relatively short employment time. Another reason is that immigrants often work within areas affected by redundancy. Likewise, women are dismissed to a greater extent than men. This is mainly due to that women's employments are dispensable, regarding both the degree of occupation and working assignments. In spite of this, the principle of seniority seems to provide these groups with a better protection than they would have possessed otherwise.

Key words: list of priority, immigrant, women, immobility effect, health problems

## Innehåll

Förkortningar	4
1 Inledning	5
1.1 Frågeställning, syfte och avgränsningar	6
1.2 Disposition och metod	7
1.3 Källor och kritik	7
1.4 Begrepp	8
2 Lagens huvudprincip ”sist in- först ut”	9
2.1 Gällande rätt	9
2.2 Från fri uppsägningsrätt till en lag om anställningsskydd	12
2.3 Förarbeten till gällande rätt	14
3 Förhållanden på arbetsmarknaden	17
3.1 Förändringar på arbetsmarknaden	17
3.2 Huvudprincipens roll på arbetsmarknaden	19
3.3 Arbetstagares syn på rörlighet och stabilitet	21
4 Huvudprincipens effekter på olika grupper av arbetstagare	24
4.1 Arbetstagare som upplever att lagregeln ger dem skydd	24
4.1.1 Inlåsningseffekten	24
4.1.2 Inlåsningseffektens hälsoeffekter	25
4.2 Invandrare	29
4.3 Kvinnor	31
5 Diskussion	34
5.1 Arbetstagare som upplever att lagregeln ger dem skydd	34
5.2 Invandrare	36
5.3 Kvinnor	38
5.4 Sammanfattning	40
6 Avslutande kommentarer	42
Referenslista	43

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
FL	Föräldraledighetslag (1995:584)
FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
LAN	Länsarbetsnämnden
LO	Landsorganisationen i Sverige
LAS:	
1974 års LAS	Lag (1974:12) om anställningsskydd
LAS, 1982 års LAS	Lagen (1984:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska Centralbyrån

# 1 Inledning

Reglerna för uppsägning på grund av arbetsbrist har länge reglerats av parterna på arbetsmarknaden. Huvudavtalet mellan SAF och LO utgjorde en stark föregångare för upprättandet av turordningslistor i dessa sammanhang. Här tillskrevs flera olika faktorer, som arbetstagares kompetens och skicklighet, försörjningsbörd, sociala utsatthet samt anställningstid, betydelse.

En heltäckande lag om anställningsskydd instiftades för första gången 1974. Då infördes huvudprincipen att arbetstagare med längre anställningstid skulle ges företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställning. Sedan dess har principen ”sist in – först ut” varit grundstommen i skyddet för bestående anställningar. Vissa modifieringar har skett av förhållanden i nära anslutning till principen, men anställningstid ger fortfarande ett starkt skydd – på pappret.

Anställningsskyddet i arbetsbristsituationer gäller för alla tillsvidareanställda arbetstagare som omfattas av lagen. Den fokus som lagts på lång anställningstid ger en uppenbar nackdel för arbetstagare med kort anställningstid. Men det är antagligt att andra, mindre uppenbara konsekvenser följer av lagprincipen. Lagstiftaren ansåg att äldre arbetstagare, på grund av sin utsatthet på arbetsmarknaden, behövde ett starkare skydd än övriga arbetstagargrupper. Efterföljande lagstiftning som jämställdhetslagen,<sup>1</sup> föräldraledighetslagen<sup>2</sup> och lagen om etnisk diskriminering<sup>3</sup> antyder att vissa grupper, som kvinnor och invandrare, trots allt behövde ett starkare skydd. Det förefaller därför intressant att belysa vilka konsekvenser huvudprincipen får för anställningsskyddet för dessa två oprioriterade grupper av arbetstagare.

Det starka skyddet för arbetstagare med lång anställningstid påverkar också enskilda arbetstagare i deras karriärplanering. Detta leder ibland till att ett arbetsbyte ter sig ofördelaktigt. Resonemanget pekar på att principen ”sist in – först ut” får effekter även för dem som har ett starkt skydd enligt principen. Även dessa arbetstagare har på många sätt en utsatt position som förtjänar att belysas vidare.

---

<sup>1</sup> Jämställdhetslag (1991:433).

<sup>2</sup> Föräldraledighetslag (1995:584).

<sup>3</sup> Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

## 1.1 Frågeställning, syfte och avgränsningar

Syftet med denna uppsats blir i huvudsak att utreda hur tre grupper av arbetstagare påverkas av skyddet från huvudprincipen. Den ena gruppen utgörs av arbetstagare som upplever att lagens huvudregel ger dem skydd, och således en bättre chans till fortsatt anställning, vid arbetsbristuppsägningar. Dessa utgörs främst av äldre arbetstagare och arbetstagare med hög senioritet. De övriga två grupperna utgörs av invandrare och kvinnor. Det skulle givetvis vara högst relevant att belysa även hur andra grupper påverkas av skyddslagstiftningen. Dock anser jag att de tre utvalda grupperna belyser flera viktiga, mindre uppenbara, effekter av anställningsskyddet.

En klar fokus kommer att ligga på fokusgrupperna, men samtidigt är det omöjligt att belysa frågans komplexitet utan att i viss mån beröra andra perspektiv. Av relevans i detta hänseende är attityder på arbetsmarknaden och individens intresse av trygghet i anställningen. Även gällande rätt, förarbeten och en översikt av huvudprincipens tillämpning på arbetsmarknaden utgör relevanta områden.

Principen ”sist in – först ut” utgör endast en liten del av ett stort och komplext anställningsskydd. Effekterna av principen kan inte utredas fullständigt utan att ta resten av skyddet i beaktning. Jag kommer dock att i möjligaste mån begränsa mig till just detta lilla område som direkt berörs av senioritetsprincipen. Övriga områden kommer endast att beröras kortfattat där detta inte kan frångås, men kommer inte att utredas vidare. Dessa delar utgörs av exempelvis tidsbegränsade anställningar, påföljder, lagens preventionsförmåga, lagens tillämpningsområde, preskriptionsregler, regler om förhandlingsplikt, företräde till återanställning, uppsägningstider och relaterad lagstiftning. Huruvida de effekter lagregeln får strider mot lag eller god sed kommer inte heller att beröras. Detta exkluderar därmed vidare resonemang rörande angränsande lagstiftning som föräldraledighetslagen, jämställdhetslagen och lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet.

Många regler ter sig oskiljaktiga från huvudprincipen. Med hänsyn till uppsatsens begränsade omfattning lämnas dessa ändå utanför uppsatsens fokus. Sådana regler utgörs av turordningskretsens indelning, undantag från turordningen, företräde eller undantag för vissa arbetstagargrupper, avtalsurlistor, tillräckliga kvalifikationer och omplacering, samt beräkning av anställningstid. Dessa ges begränsat utrymme i syfte att belysa vissa aspekter som är relevanta för att få ett sammanhang i analysen.

Vidare kommer så långt det är möjligt endast den privata arbetsmarknaden att behandlas. Bakgrunden till detta är dels det begränsade antal uppsägningar som görs inom offentliga sektor, dels de specialregler som gäller i statlig tjänst. Av utrymmes- tekniska skäl finns ingen möjlighet att ta hänsyn till alla dessa olika förutsättningar.

Med ovan givna avgränsningar utreder uppsatsen hur huvudprincipen i 22 § 4 st LAS påverkar invandrarens och kvinnors chans att behålla arbetet, samt vilka negativa effekter lagregeln kan få för dem som anser sig vara i behov av skyddet.

## **1.2 Disposition och metod**

Texten kommer i huvudsak att delas in i fem kapitel. Det första utgörs av en allmän inledning. Kapitel två ger en kort beskrivning av gällande rätt, bakgrunden till turordningsreglerna, samt dess förarbeten. Syftet är i första hand att orientera läsaren i vissa resonemang som förs i analysen. I kapitel tre sammanställs en överblick över situationen på arbetsmarknaden. Denna innefattar synen på arbetskraft, huvudprincipens tillämpning i praktiken, samt varför anställningsskydd ur individperspektiv är eftersträvansvärt. Syftet med kapitlet är att skapa en insyn för läsaren i de resonemang som förs runt arbetsgivarens och arbetstagares respektive intressen på arbetsmarknaden. Kapitel fyra utgörs av analysen av hur de tre arbetstagargrupperna påverkas av lagstiftningen. Detta är således uppsatsens huvudkapitel i bemärkelsen att den mest relevanta informationen för att besvara frågeställningen presenteras här. I kapitel fem förs en diskussion över de resultat som presenterats i det föregående kapitlet. Dessa resultat knyts till varandra och till andra viktiga aspekter som presenterats i uppsatsen. Kapitel sex innehåller några avslutande kommentarer.

Underlaget till uppsatsen har i huvudsak inhämtats genom textanalys. Källor för detta ändamål har utgjorts främst av forskningsuppsatser, artiklar, rapporter, avhandlingar, lagkommentarer och förarbeten. Litteraturen har ofta utgått från ett arbetsrättsligt eller sociologiskt perspektiv. Metoden är snarast rättssociologisk.

Även statistiska undersökningar har använts som underlag till uppsatsen. Relevanta data och eventuella slutsatser som dragits av dessa har sammanfattats i analysen.

Diskussion och slutsatser har baserats på en analys av detta material.

## **1.3 Källor och kritik**

Litteraturen är vald för att belysa ett helhetsperspektiv. Lars Lunnings ledande kommentarer om anställningsskydd används för att belysa lagregelns tillämpning.

Analysen av förarbeten utgår till stor del från förarbetena till 1974 års lag eftersom bestämmelserna i stort överfördes till 1982 års lag.

Synen på det flexibla arbetslivet hämtas från Ann Numhauser-Henning, vars artikel är ledande inom området. Anne Grönlunds avhandling belyser även vissa aspekter.



Ett antal forskningsuppsatser och artiklar inom arbetsrätt och rättssociologi används som bas för delar av analysen. Dessa representerar aktuell litteratur på områdena, men har nackdelen att inte alltid vara understödda av tillräcklig forskning. Catharina Callemans undersökningar av kvinnor och invandrare är i stort sett de enda omfattande undersökningarna på området. Övrig forskningslitteratur hänvisar ofta till dessa. I synnerhet Callemans avhandling om kvinnor är gammal. Calleman har berört ämnet även senare, men inte i väsentlig grad anfört något nytt. I egenskap av den enda litteraturen på området anses den ändå relevant. Materialet runt uppsatsens fokusgrupper är begränsat. Ett större underlag hade möjliggjort ett vidare perspektiv.

Rothstein & Borängs uppsats om hälsoaspekter är baserad på befintlig statistik, och författarna betonar att empiriska studier behöver göras på området. Även litteraturen om invandrare är delvis bristfällig, då det ofta inte görs skillnad mellan invandrare med olika bakgrund. Detta gör att de slutsatser som kan dras blir osäkra, snarast spekulationer. Situationen för andra generationens invandrare verkar inte heller ägnats någon uppmärksamhet, vilket annars hade varit en mycket intressant aspekt.

Vissa studier har även begränsningar som gör att materialet inte är helt jämförbart. Detta gäller särskilt jämförelser mellan statistik och litteratur. De flesta undersökningar har genomförts under en period då angränsande rättsregler löd annorlunda. Jag tänker särskilt på undantagsregeln för nyckelarbetstagare samt reglerna om extra anställningstid för äldre. Dessutom baseras Callemans undersökningar på varsel som lämnats till länsarbetsnämnden (LAN). Företag vars uppsägningar omfattar endast ett fåtal arbetstagare är således underrepresenterade i dessa studier.

#### **1.4 Begrepp**

I uppsatsen kommer jag synonymt att använda termerna arbetstagare, anställd och personal. De eventuella begränsningar eller skillnader som tillskrivs dessa termer i annan litteratur kommer att lämnas utan beaktande. På samma sätt kommer termerna arbetsgivare och företag också att användas synonymt.

Synonymt med lagens *huvudprincip* används även begreppet *senioritetsprincipen* eller *principen "sist in – först ut"*. Dessa betecknar den lagregel som 22 § 4 st LAS ger uttryck för, nämligen att arbetstagare med längre sammanlagd anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid.

Termen *uppsägning* syftar alltid på uppsägningar med anledning av arbetsbrist.

*Invandrare* innefattar samtliga arbetstagare som inte är födda i Sverige, om inte annat framgår av sammanhanget.

## 2 Lagens huvudprincip ”sist in- först ut”

### 2.1 Gällande rätt

Begreppet arbetsbrist är ett samlingsnamn för uppsägningar som inte härrör sig till arbetstagare personligen. Således innefattas alla situationer där arbetsgivaren med hänsyn till driften vill minska arbetsstyrkan. Arbetsbrist kan bero på faktisk brist på arbete för hela eller delar av verksamheten. Även omstruktureringar och rationaliseringar kan göra att vissa arbetsuppgifter försvinner, förändras, slås ihop eller ersätts av t ex ny teknologi.<sup>4</sup> Även arbetsgivarens ovilja att driva verksamheten vidare i samma omfattning eller inriktning som tidigare, betecknas som arbetsbrist.<sup>5</sup> Arbetsbrist omfattar vidare situationer då arbetsgivaren beslutar att ta hjälp av bemanningsföretag, lägga ut arbetsuppgifter på entreprenad, minska antalet anställningar med begränsad sysselsättningsgrad eller på andra sätt ändra förutsättningarna för anställningen. Många av dessa situationer innebär snarare brist på de arbetsuppgifter som anställningen avser, än brist på faktiska arbetsuppgifter.<sup>6</sup> Det är arbetsgivaren som bestämmer både att arbetsbrist föreligger, dess omfattning samt var i verksamheten den finns.<sup>7</sup>

Arbetsbrist utgör generellt saklig grund för uppsägning i enlighet med 7 § LAS. Uppsägningen kan dock ifrågasättas om den egentligen hänför sig till arbetstagare personligen, s k fingerad arbetsbrist.<sup>8</sup>

Anställningsskyddet vid arbetsbrist består inte av regler som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp personal. Istället anger reglerna vilka arbetstagare som får sägas upp, eller mer specifikt i vilken ordning de får sägas upp. Turordningsreglerna kan således tillämpas endast när det finns arbete kvar att utföra hos arbetsgivaren.<sup>9</sup> I princip gäller lagen alla arbetstagare i privat sektor, med vissa undantag.<sup>10</sup>

<sup>4</sup> Lunning, Lars, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 2006, s 449 f. Se även t ex AD 1977 nr 215, s 1354 f.

<sup>5</sup> Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 2006, s 134.

<sup>6</sup> Lunning, 2006, s 449. Se även följande AD-domar: AD 1989 nr 47, s 388-389, där anlåtande av expertkonsulter inte anses vara ett kringgående av skyddet, och AD 1995 nr 149, s 1049-1051, där en arbetsgivare av företagsekonomiska skäl tilläts hyra in en konsult och säga upp fastanställd personal.

<sup>7</sup> Lunning, 2006, s 452 f.

<sup>8</sup> Se vidare Lunning, 2006, s 459-462. Se även AD 1995 nr 149, s 1049-1051, där en bedömning görs av arbetsgivarens skäl med anledning av att fingerad arbetsbrist är misstänkt.

<sup>9</sup> Lunning, 2006, s 595.

<sup>10</sup> Enligt 1 § LAS omfattas inte arbetstagare med företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, eller arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Se även Lunning, 2006, s 17-40, samt s 55-64 angående lagens tillämpningsområde.

Huvudprincipen, senioritetsprincipen, återfinns i 22 § 4 st LAS:

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Arbetsgivarens förläggning av arbetsbristen gör att vissa enheter kan påverkas utan att andra gör det. För den enskilde arbetstagaren är det avgörande inom vilket område arbetsbristen förläggs, hur turordningskretsarna indelas samt arbetsbristens omfattning. Det är nämligen bara arbetstagare inom det aktuella området och den aktuella turordningskretsen som är berörda av arbetsbristen. Inom turordningskretsen upprättas en turordningslista, en *lagturlista*, för varje kollektivavtalsområde.<sup>11</sup> Detta innebär att tjänstemän och arbetare ofta hamnar på olika turordningslistor. Om någon arbetstagargrupp inte omfattas av befintliga kollektivavtalsområden, innebär det oftast att dessa utgör en egen turordningskrets.<sup>12</sup>

Arbetstagarens plats på turordningslistan bestäms efter sammanlagd anställningstid. Vid lika anställningstid ges företräde åt arbetstagare med högre ålder. Denna senioritetsprincip ger arbetstagare, vars arbetsuppgifter försvinner, viss rätt att omplaceras till andra arbetsuppgifter inom turordningskretsen. Rättigheten inträder när arbetstagaren har högre senioritet än någon annan vars arbetsuppgifter finns kvar, om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.<sup>13</sup> För att undvika

---

<sup>11</sup> Lunning, 2006, s 595 ff. Arbetsgivaren har enligt 29 § LAS förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL gentemot arbetstagarorganisationen innan beslut om uppsägning eller omorganisation tas.

<sup>12</sup> Lunning, 2006, s 600 samt 610. Se även AD 1993 nr 179, s 1217 f rörande arbetstagare vars arbetsuppgifter inte omfattas av kollektivavtal.

<sup>13</sup> Lunning, 2006, s 596 f. Se även AD 1978 nr 84, s 654 f om att turordningen får frångås endast om arbetstagaren med högre senioritet inte har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning. Vad

uppsägning har arbetsgivaren en vid-sträckt omplaceringsskyldighet inom hela verksamheten till lediga befattningar.<sup>14</sup>

Enligt 4 § 2 st LAS upphör tidsbegränsade anställningar vid anställningens utgång. Därför omfattar turordningslistan endast tillsvidareanställda. Ingen skillnad görs mellan olika tillsvidareanställda arbetstagare.<sup>15</sup> Beräkningen av arbetstagares anställningstid sker enligt regler som finns upptagna i 3 § LAS:

3 § Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Arbetstagare får i princip tillgodoräkna sig all anställningstid hos arbetsgivaren, dag för dag, fram till den tidpunkt då åtgärden vidtas. Det påverkas inte av anställningens art, sysselsättningsgrad, eller vilka verksamheter eller avtalsområden arbetstagaren varit sysselsatt i. Även tid då arbetstagare varit sjuk, föräldra- eller studieledig räknas in. Den sammanlagda arbetstiden utgörs även av anställningsperioder som inte varit sammanhängande. Anställningstid från tidigare arbetsgivare får också tillgodoräknas i vissa situationer som närmare anges i 3 § LAS.<sup>16</sup>

Vissa arbetstagare kan undantas från turordningslistan. De får då företräde till fortsatt anställning. Små arbetsgivare får undanta upp till två arbetstagare, om arbetsgivaren anser att de är nyckelpersoner för fortsatt drift.<sup>17</sup> Även arbetstagare

---

som ska anses utgöra tillräckliga kvalifikationer har behandlats i flera fall, se t ex AD 1983 nr 51, s 332-337 angående att kraven inte får sättas högre än vad som skulle gjorts vid en nyanställning, samt AD 1996 nr 42, s 332 f angående rimlig upplärningstid. Se även Lunning, 2006, s 605-608.

<sup>14</sup> 7 § 2 st LAS. Se även Lunning, 2006, s. 464 f, samt Öman, 2006, s.135 f. I AD 1994 nr 1, s 43 ff förs ett resonemang runt relationen mellan omplacering enligt 22 och 7 §§ LAS.

<sup>15</sup> Öman, 2006, s 347. Se även AD 1996 nr 48, s 376 f, om att tjänstlediga arbetstagare ska behandlas på samma sätt som om de vore i tjänst.

<sup>16</sup> Lunning, 2006, s 610-613. Se även AD 1994 nr 113 s 792-797, om vilken anställningstid som får tillgodoräknas.

<sup>17</sup> 22 § 2 st LAS. Se även Lunning, 2006, s 597 ff, samt AD 2005 nr 32, s 266-272 om att bestämmelsen inte får utnyttjas i diskriminerande syfte.

som beretts särskild sysselsättning har rätt till fortsatt arbete om det inte innebär särskilda oangelägenheter för arbetsgivaren.<sup>18</sup> Fackliga förtroendemän kan också få företräde i vissa fall.<sup>19</sup> En arbetstagare som fyller 67 år förlorar helt sin rätt att stå kvar i anställningen, och hamnar ofta sist på listan.<sup>20</sup> I princip kan en uppsägning som angrips endast för att den inte följer turordningsregler inte ogiltigförklaras.<sup>21</sup> Däremot kan skadestånd utdömas.<sup>22</sup>

Reglerna i 22 § LAS är dispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal på central nivå. Avtal kan även tecknas på lokal nivå om det normalt finns ett centralt kollektivavtal i andra frågor. Avtalet gäller för alla arbetstagare inom kollektivavtalsområdet, även dem som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen.<sup>23</sup>

Ett sådant kollektivavtal kan innehålla egna kriterier för hur listan ska fastställas. Avtalet kan även ge befogenhet för lokala parter att avtala om *avtalsturlistor* för varje enskild situation.<sup>24</sup> Hänsyn kan tas till t ex samarbetsvilja, kvalifikationer, personlig lämplighet eller sociala faktorer, allt efter vad parterna kommer överens om. Även faktorer, som att arbetsgivaren tror att arbetstagaren inte vill stanna kvar, kan användas. Parterna får således en stor frihet vid utformandet av listan. Normalt kan avtalsturlistan inte överklagas.<sup>25</sup>

De regler som tidigare gav arbetstagare över 45 år rätt att tillgodoräkna sig en viss extra anställningstid har avskaffats från och med den 1 juli 2007.<sup>26</sup>

## 2.2 Från fri uppsägningsrätt till en lag om anställningsskydd

Uppfattning på arbetsmarknaden var länge att arbetsgivaren hade fri rätt att, efter eget tycke, säga upp tillsvidareanställd arbetskraft. Synsättet fick en stark position

---

<sup>18</sup> 23 § LAS, se även Lunning, 2006, s 621 f.

<sup>19</sup> 8 § 1 st FML, se även Lunning, 2006, s 618.

<sup>20</sup> 33 § 3 st LAS, se även Lunning, 2006, s 679 f.

<sup>21</sup> 34 § LAS, se även Lunning, 2006, s 617 f. Detta gäller dock inte om den angrips på andra grunder, t.ex. då det rör sig om diskriminering eller fingerad arbetsbrist. Se t ex AD 1977 nr 215, s 1353-1357 angående föreningsrättskränkning.

<sup>22</sup> 38 § LAS.

<sup>23</sup> 2 § 3 resp. 6 st LAS. Se även t.ex. AD 1998 nr 73, s 458 samt 463.

<sup>24</sup> Lunning, 2006, s 595.

<sup>25</sup> Öman, 2006, s 360. Se även AD 1983 nr 112, s 739-741 angående avtalsturlistans stora möjligheter, och resonemanget runt god sed, samt att avtalsturlistan kan angripas rättsligt av enskilda arbetstagare om den är diskriminerande, lagstridig på annat sätt eller har tagit hänsyn till faktorer som är ovidkommande eller gör listan stötande.

<sup>26</sup> SFS 2007:389.

genom t ex ”decemberkompromissen” 1906,<sup>27</sup> och fastslogs även av AD-domen 1932:100.

Samtidigt växte uppfattningen hos arbetsmarknadens parter att en uppsägning skulle ha giltiga skäl.<sup>28</sup> Arbetstagarorganisationernas ambition att begränsa den fria uppsägningsrätten i arbetsbristsituationer resulterade i turordningsklausuler som togs in i kollektivavtal. Dessa turordningsregler angav vilka hänsyn som skulle tas när beslut togs om vilka arbetstagare som skulle sägas upp. Den fria uppsägningsrätten inskränktes också så småningom gällande vissa arbetstagargrupper. Även domar angav att uppsägningar måste följa god sed på arbetsmarknaden.<sup>29</sup> Arbetsbrist ansågs generellt inte strida mot god sed.<sup>30</sup>

Huvudavtalet som slöts mellan SAF och LO 1938<sup>31</sup> var den första begränsningen som gjordes. Avtalet angav att uppsägning på grund av arbetsbrist skulle ske efter en turordningslista. Arbetstagarens skicklighet och duglighet skulle vara avgörande för dennes plats på turordningslistan. Bättre arbetstagare hade företräde till fortsatt anställning framför sämre. Om flera arbetstagare bedömdes lika skulle hänsyn tas även till anställningstid och särskilt stor försörjningsbörda. En tvist kunde hänvisas till Arbetsmarknadsnämnden, men bedömningen hade ingen tvingande verkan. Turordningsklausuler i enlighet med Huvudavtalet spreds och utgjorde snart normen på arbetsmarknaden, både på arbetar- och tjänstemannasidan.

I vissa fall modifierades turordningsklausulen något och gav t ex ett starkare skydd för äldre arbetstagare. Utgångspunkten kunde också läggas vid kriterier som anställningstid och ålder.<sup>32</sup> Då togs även hänsyn till sådan undermålig duglighet hos arbetstagare som skulle utgöra en ”påtaglig olägenhet” för arbetsgivaren. I undantagsfall kunde särskilt stor försörjningsbörda få företräde framför något längre anställningstid.<sup>33</sup>

Bestämmelser om olika turordningsregler reglerades länge enbart genom kollektivavtal. De kollektivavtal som inte innehöll regler om turordning upprätthöll arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.<sup>34</sup> Ingen skyldighet fanns alltså att upprätta turordningslistan efter anställningstid. I de fall en uppsägning ansågs strida mot god

---

<sup>27</sup> SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsfrämjande åtgärder*, s 78 f. Decemberkompromissen innebar att bland annat arbetsgivarens fria uppsägningsrätt togs in i kollektivavtalet mellan SAF och LO. Avtalet hade föregåtts av att SAF tog in § 23-befogenheterna i sina stadgar. Dessa stadgade att arbetsgivarens fria uppsägningsrätt skulle vara upptagen i alla kollektivavtal som tecknades med SAF:s medlemmar.

<sup>28</sup> SOU 1973:7, s 79.

<sup>29</sup> Prop 1973:129 *Kungl. Maj:t proposition till lag om anställningsskydd m.m.*, s 28 f.

<sup>30</sup> Prop 1973:129, s 31.

<sup>31</sup> Prop 1973:129, s 118.

<sup>32</sup> Prop 1973:129, s 29.

<sup>33</sup> Prop 1973:129, s 46.

<sup>34</sup> SOU 1973:7, s 79.

sed gjordes dock prövningen utifrån just anställningstid, och goda skäl skulle visas för att frånga senioritet.<sup>35</sup>

1969 tillsattes en utredning med uppdrag att utreda förbättringar av anställningstryggheten i bestående anställningar. Särskild fokus lades på att äldre arbetstagare ansågs vara i en särskilt utsatt position.<sup>36</sup> En preliminär lag<sup>37</sup> med visst skydd för dem stiftades innan utredningen var klar.<sup>38</sup> Kollektivavtalens turordningsregler, som till stor del begränsas av att viss ålder eller anställningstid ska ha uppnåtts, reglerade dock skyddet för majoriteten av arbetstagare.<sup>39</sup>

1974 års LAS är den första lagen rörande turordning vid arbetsbristsituationer.<sup>40</sup>

### 2.3 Förarbeten till gällande rätt

Inför 1974 års LAS relaterades 30-40 % av arbetslösheten till driftsinskränkningar eller nedläggningar. Äldre arbetstagare drabbades hårdare än andra av denna typ av arbetslöshet eftersom de hade svårt att få nya anställningar. Gruppen var starkt etablerad i sitt yrke och på sin boendeort. Detta försvårar omställningar, som yrkesbyte och flytt, som kan krävas för att få ett nytt arbete. Därför ansågs äldre arbetstagare riskera att hamna utanför den primära arbetsmarknaden. Utredningen klargjorde att dessa faktorer berättigade äldre ett starkare skydd än andra arbetstagare vid arbetsbrist.<sup>41</sup> Andra grupper som drabbades hårt, men inte ansågs ha samma starka behov av skydd var t ex ungdomar, kvinnor, lågutbildade och vissa grupper med nedsatt arbetsförmåga.<sup>42</sup>

Utredningen fastslog vidare att en stor del av anställningsskyddet vid arbetsbrist-uppsägningar ligger i regler för turordningslistans upprättande.<sup>43</sup> Utredningens diskussion runt vilka faktorer som skulle läggas till grund för turordningslista utgick från tre alternativ: att huvudavtalets regler om skicklighet och lämplighet sattes i fokus, att sociala faktorer får en avgörande roll eller att anställningstid och ålder bestämmer turordningen. Utredningen ansåg dessutom att arbetstagare som inte gynnas av reglerna ändå ska förstå dem samt att objektiva kriterier för urvalet skulle

---

<sup>35</sup> SOU 1973:7, s 120 ff.

<sup>36</sup> SOU 1973:7, s 9.

<sup>37</sup> Lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Här stadgades t ex om viss rätt till återanställning för arbetstagare över 45 år.

<sup>38</sup> Prop 1973:129, s 18.

<sup>39</sup> Prop 1973:129, s 26.

<sup>40</sup> Prop. 1973:129, s 43.

<sup>41</sup> SOU 1973:7, s 42 ff.

<sup>42</sup> Prop 1973:129, s 58.

<sup>43</sup> Prop 1973:12, s 69.

eftersträvas. Utgångspunkten var att de arbetstagare som bäst behövde skydd ska få mest skydd.<sup>44</sup>

Arbetsgivarsidan ville till stor del att lämplighet och duglighet skulle utgöra utgångspunkten, som i huvudavtalet. En sådan huvudprincip ansågs dock åsidosätta olika individers sociala situation och förbise det verkliga behovet av anställningstrygghet. Utredningen ansåg inte att det var ändamålsenligt att en grupp som inte hade det största behovet skulle få störst anställningstrygghet.<sup>45</sup>

Utredningen fastslår vidare att sociala hänsyn, som stor försörjningsbörda eller familjeförhållanden, inte heller är en bra utgångspunkt för huvudprincipen.

Med hänsyn till att kriterierna bör vara objektiva ansåg utredningen att anställningstid och ålder var två sådana mätbara kriterier. Dessa kriterier skiljde sig således från faktorer som skicklighet och socialt behov, och fick utredningen att fokusera på anställningstid och ålder för upprättandet av lagens huvudprincip. Anställningstid bedömdes som lämpligast, eftersom det ansågs vara en allmänt accepterad och starkt rotad princip för upprättanden av turordningslistor på arbetsmarknaden. För det mesta borde en utgångspunkt i anställningstid även tillgodose önskemålet om skydd för äldre arbetstagare, eftersom längre anställningstid ofta medför högre ålder.<sup>46</sup>

Med hänsyn till olika arbetsgivares specifika situationer samt den orättvisa som kan uppstå på grund av att lagen inte skulle komma att ge utrymme för sociala hänsyn, gjordes bestämmelserna dispositiva. Det eftersträvade skyddet för äldre ansågs då fortfarande vara tillfredsställande.<sup>47</sup>

I remissuttalanden om 1974 års lag var arbetstagersidan generellt positiv till att huvudprincipen baseras på anställningstid.<sup>48</sup> Arbetsgivarsidan var delvis negativ på grund av de följderna för kompetensförsörjningen, samt att möjligheten att avtala bort huvudprincipen var ett för svagt undantag. Andra instanser ansåg att undantagsmöjligheten är fullt tillräcklig för att kunna lösa de situationer där regelverket uppfattas som orättvist eller absurt, eller där företaget har en unik

---

<sup>44</sup> SOU 1973:7, s 157 f.

<sup>45</sup> Prop 1973:129, s 154 f.

<sup>46</sup> SOU 1973:7, s 157 f. Regeln erbjöd dock inget direkt skydd i situationer där äldre arbetstagare bytt arbete, och på så sätt fått ett sämre skydd i och med att de hamnat sist på listan. För att komma runt problemet fick äldre arbetstagare tillgodoräkna sig en viss extra anställningstid. 1974 års lag gav anställda en extra månads anställningstid per påbörjad anställningsmånad efter 45 år, med ett övre tak på max 5 års extratid. Även om samtliga grupper som byter arbete råkar ut för samma degradering av anställningsskyddet anses det drabba äldre värre pga svårigheter att anpassa sig till rådande arbetsmarknad. Se vidare SOU 1973:7, s 157 f, samt prop 1973:129, bilaga 2, s 350 ff. Bestämmelsen avskaffades i och med lag (2007:391) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>47</sup> Prop 1973:129, s 160 samt SOU 1973:7, s 158

<sup>48</sup> Prop 1973:129, s 155.



belägenhet. Många ansåg att huvudprincipen borde utgöras av kollektivavtal, och att anställningstid skulle vara ett sista alternativ om parterna inte blir eniga. Senioritetsprincipen kritiserades också utifrån arbetsstyrkans sammansättning med avseende på ålder. Ett annat problem som adresserades var att arbetsbrist täcker in flera olika situationer, där det är svårt att genomgående tillämpa en princip.<sup>49</sup>

I förarbeten till 1982 års LAS betonas att reglerna för arbetsbristuppsägningar knappt har ändrats sedan de instiftades i samband med 1974 års LAS.<sup>50</sup> Vidare anförs att reglerna vuxit sig starka både hos arbetsmarknadens parter och hos allmänheten. Generellt ansågs stor enighet råda om äldres behov av starkare skydd.<sup>51</sup> Senioritetsprincipen anses i propositionen bygga på så pass viktiga grundstenar, att en ändring av principen inte ”kommer i fråga”.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Prop 1973:129, bilaga 2, s 350-353

<sup>50</sup> Prop. 1981/82:71. Om ny anställningsskyddslag m.m. s 28.

<sup>51</sup> Prop. 1981/82:71, s 33.

<sup>52</sup> Prop. 1981/82:71, s 59.

## 3 Förhållanden på arbetsmarknaden

### 3.1 Förändringar på arbetsmarknaden

Sedan 1970-talet har ett ökat behov för företags anpassning till en svängande marknad påtalats. Behovet har ökat i takt med ökad internationalisering, konkurrens och ny teknik. En utveckling har skett från industrisamhälle till tjänstesamhälle. Detta har lett till ett behov av en mer flexibel arbetsmarknad.<sup>53</sup> Två typer av flexibilitet – *kvalitativ* och *kvantitativ* – kan illustrera denna utveckling.<sup>54</sup> Ann Numhauser-Henning redogör för vad dessa innebär.

Den *kvalitativa flexibiliteten* karaktäriseras av hushållning med befintlig personal. Variation och anpassning i anställningen är två viktiga element i denna flexibilitet. Kvalitativ flexibilitet förknippas ofta med kompetensutveckling och medför breddade arbetsuppgifter och delegering av makt till den enskilde arbetstagaren. I och med att arbetsuppgifterna breddas sammanförs arbetstagare i färre men bredare kategorier av arbetsuppgifter. Ofta tillgodoser den ordinarie personalen, eller vissa kärngrupper av denna, behovet av kvalitativ flexibilitet. Rörligheten i anställningen kan snarast ses som en långsiktig investering för arbetsgivaren i en föränderlig organisation.<sup>55</sup>

Den *kvantitativa flexibiliteten* innefattar istället den rörlighet som blir möjlig tack vare anställningsavtalets form och längd, samt sysselsättningsgrad och förläggning av arbetstid. Detta har lett till en ökad betydelse för så kallade atypiska arbetsformer,<sup>56</sup> som inhyrning av personal, tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete.<sup>57</sup> Anne Grönlund anför i ett resonemang runt extern flexibilitet, som snarast är en annan term för kvantitativ flexibilitet, att även uppsägningar av tillsvidareanställd personal bidrar till flexibiliteten.<sup>58</sup> Denna aspekt torde kunna inkorporeras även i Numhauser-Hennings resonemang, då hon anför att anställningens varaktighet möjliggör kvantitativ flexibilitet. Detta innebär att uppsägning på grund av arbetsbrist utgör en del av den kvantitativa flexibiliteten. Samtidigt kan den kvantitativa flexibiliteten

<sup>53</sup> Numhauser-Henning, ”Arbetets flexibilisering”, 1993, s 258.

<sup>54</sup> Se även t ex Fahlbeck, Reinhold, *Flexibilisation of Working Life. Potentials and Challenges for Labour Law. An international Analysis*, 1998, s 71.

<sup>55</sup> Numhauser-Henning, 1993, s 266-270.

<sup>56</sup> Begreppet atypiska arbetsformer sammanfattar alla arbetsformer som inte utgörs av den traditionella visstidsanställningen, där arbetstagaren är anställd och arbetar hos en och samma arbetstagare på dennes arbetsställe. För traditionella arbetsformer bestäms generellt arbetsvillkoren på ett kollektivt plan, utifrån vissa rättsliga ramar. Se vidare Numhauser-Henning, 1993, s 255 f.

<sup>57</sup> Numhauser-Henning, 1993, s

<sup>58</sup> Grönlund, Anne, 2004, *Flexibilitetens gränser*, s 28.

även vara ett svar på arbetstagares önskan om särskilda anställningsförhållande. Nämnvärt i sammanhanget är t ex kvinnors strävan efter deltidsanställningar.<sup>59</sup>

Numhauser-Henning menar att kvantitativ och kvalitativ flexibilitet pågår parallellt. Regelverket i varje land påverkar vilken av dessa som tillåts störst utrymme. I länder som Sverige begränsar stark anställningstrygghet den kvantitativa flexibiliteten. Därför tenderar kvalitativ flexibilitet att få större utrymme.<sup>60</sup> Anställningsskyddets fokus på lång anställningstid är enligt Grönlund ytterligare en faktor som främjar flexibilitet inom den bestående anställningen.<sup>61</sup> Undersökningar visar dessutom att den svenska arbetsmarknaden inte har genomgått någon generell förflyttning från långa anställningar till kortvariga. Snarast har den genomsnittliga anställningstiden inom samma anställning ökat, eller åtminstone hållits konstant, sedan slutet av 1970-talet.<sup>62</sup> Dessa resultat stödjer de resonemang som Numhauser-Henning och Grönlund förespråkar om att kvalitativ flexibilitet tillåts större utrymme i Sverige.

Av relevans för denna uppsats är att kvantitativ flexibilitet utifrån ovanstående resonemang kan sägas vara den faktor som styr huruvida arbetsbrist föreligger. Kvalitativ flexibilitet styr istället arbetsförhållandet inom anställningen för befintlig personal inom den ordinarie personalen.

Grönlund anför vidare att företagens strävan efter flexibilitet kan leda till en uppdelning av arbetskraften i två grupper. Den ena utgörs av långsiktig kärnarbetskraft. De har ofta informationsbaserade, komplexa och specificerade arbetsuppgifter. Arbetet för ofta med sig stort ansvar, specialiserade kunskaper och ökat självbestämmande. Arbetstagarna belönas med anställningstrygghet och karriärmöjligheter. Tjänstemän på mellan- eller hög nivå är särskilt vanliga i denna grupp. Den andra gruppen utgörs istället av utbytbara arbetstagare. Arbetsuppgifterna kan utföras av nästan vem som helst, och personalen utgör en resurs vid ökad arbetsbröda. Tjänsterna innehas ofta av arbetare utan fackutbildning, eller lägre tjänstemän.<sup>63</sup>

Det förefaller som om dessa två typer av arbetskraft har stora likheter med de två typer av flexibilitet som beskrivits ovan. Detta bekräftas också till stora delar av annan litteratur på området.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Numhauser-Henning, 1993, s 279 f.

<sup>60</sup> Numhauser-Henning, 1993, s. 269 ff.

<sup>61</sup> Grönlund, 2004, s 144.

<sup>62</sup> Däremot anses atypiska anställningar ökat. Detta är ett samlingsnamn för tidsbegränsade anställningar, hyrarbetskraft, deltidsarbete och egenföretagande, och mäter således inte längden på anställningen utan andra faktorer. En stor del av ökningen inom denna grupp beror på egenföretagande och deltidsanställningar. Se Grönlund, 2004, s 29.

<sup>63</sup> Grönlund, 2004, s 35.

<sup>64</sup> Se t ex Fahlbeck, 1998, s 44-52.

### 3.2 Huvudprincipens roll på arbetsmarknaden

Termen arbetsbrist inrymmer en mängd olika scenarion. Såväl rationaliseringar och omstruktureringar som nedläggning av verksamheter och företag omfattas.<sup>65</sup> Catharina Calleman kommer fram till att lagens huvudprincip i turordningssammanhang tillämpas i störst utsträckning i verksamheter där kvalifikationskrav är relativt låga. Arbetstagarna där har liknande eller samma arbetsuppgifter. Personalen har därmed ofta tillräckliga kvalifikationer för de olika arbetsuppgifterna i sin turordningskrets. Dessa företag utgjorde nästan en tredjedel av de undersökta företagen, var ofta små, och var framförallt verksamma inom LO-området. Övriga företag i undersökningen gjorde på ett eller annat sätt undantag från huvudprincipen om ”sist in – först ut”, i syfte att i större utsträckning kunna behålla den arbetskraft de ville.<sup>66</sup>

Verksamheter med stora grupper av arbetstagare som var relativt specialiserade, där arbetsuppgifterna ofta krävde yrkesutbildning, delades istället in i turordningskretsar som bestämdes genom kollektivavtal. Turordningskretsar utgjordes av en yrkesgrupp eller en arbetsuppgift inom kollektivavtalsområdet. Senioritetsprincipen var sedan huvudprincipen inom denna snävare turordningskrets.<sup>67</sup>

Hos arbetsgivare där personalen hade olika, mer individualiserade arbetsuppgifter, gjordes bemanningsplaner för de tjänster som skulle finnas efter omstruktureringen. Detta tillämpades främst inom tjänstemannasektorn. Bemanningsplanerna föreskrev särskilda arbetsuppgifter och därtill hörande krav på kvalifikationer.<sup>68</sup> Alla arbetstagares kvalifikationer prövades mot de nya arbetsuppgifterna. Senioritetsprincipen tillämpades därefter bland dem som uppfyllde kraven. Arbetsgivarna ansåg sig i stor utsträckning kunna påverka vilken personal som fick vara kvar utifrån hur arbetsbeskrivningarna för respektive tjänst utformades. Detta innebär att ”samma principer för turordning visade sig råda [...] som de som gällde på den kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden före tillkomsten av anställningsskyddslagen, nämligen företrädesrätt till fortsatt anställning åt den arbetstagare som vid lika skicklighet och lämplighet kunde åberopa den längsta anställningstiden.”<sup>69</sup>

Utöver dessa taktiker använde sig företag även av upprättandet av rena avtals-turlistor<sup>70</sup> samt undantaget för två nyckelpersoner.<sup>71</sup>

---

<sup>65</sup> Öman, 2006, s 134.

<sup>66</sup> Calleman, Catharina, ”Turordningsreglerna och flexibiliteten”, 1999-2000, s 811.

<sup>67</sup> Calleman, 1999-2000, s 817.

<sup>68</sup> Calleman, 1999-2000, s 812 f.

<sup>69</sup> Calleman, 1999-2000, s 817.

<sup>70</sup> Calleman, 1999-2000, s 811.

<sup>71</sup> Calleman, 1999-2000, s 821.

Grönlund kommer i sin avhandling fram till att de flesta arbetsgivare upplever att de har ett behov av att anpassa arbetsstyrkan efter verksamhetens behov. Anpassningar genomförs också, men inte i den utsträckning som egentligen behövs. Enligt Grönlund upplevde mellan 25 och 40 % av arbetsgivare att arbetsrättslagar och kollektivavtal utgjorde ett hinder för att anpassa personalstorleken. Detta var mer påtagligt inom verkstadsindustrin än inom finans- och vårdsektorn.<sup>72</sup> Fackliga förhandlingar och kostnader för detta utgjorde ett större problem än de faktiska reglerna om anställningsskydd.

Generellt ansåg stora företag att lagarna utgjorde ett större problem, och ju större förändring som krävdes, desto större hinder utgjorde arbetsrätten. Grönlund föreslår att det kan härledas till arbetstagarorganisationernas styrka på stora arbetsplatser, som gör att de kan hålla hårdare på reglerna. På mindre företag har dessa ofta företagets bästa för ögonen i mycket större utsträckning.<sup>73</sup>

Många forskare<sup>74</sup> anser att arbetsgivare har stort utrymme att påverka vilken personal som ska behållas efter uppsägningarna, särskilt för småföretag. Efter förhandlingar kan arbetsgivaren besluta om arbetsbrist samt vilka turordningskretsar som berörs. Innebörden av tillräckliga kvalifikationer bestäms utifrån vilka arbetsuppgifter arbetsgivaren vill ha kvar och vilka allmänna krav som ställs på dessa. Hänsyn kan även tas till grundläggande personlig lämplighet. Dessutom finns möjlighet till rena avtalsurlistor efter förhandling och undantag av nyckelpersoner för småföretag.<sup>75</sup>

Enligt en undersökning blir majoriteten av arbetstagare med upp till två års senioritet varslade vid arbetsbrist. Efter tre års anställningstid vänder trenden och majoriteten får stanna. Enligt undersökningen visar detta att senioritetsprincipen följs.<sup>76</sup> Av de uppsagda har ungefär 70 % av personerna under 55 år fått arbete inom ett år. En mindre del, ungefär hälften av personerna över 55 år har nya anställningar då.<sup>77</sup>

---

<sup>72</sup> Grönlund, 2004, s 57-60.

<sup>73</sup> Grönlund, 2004, s 72 f.

<sup>74</sup> Se nästa not.

<sup>75</sup> Se t.ex. Ahlberg, Kerstin – Bruun, Niklas – Malmberg, Jonas, ”Anställningsskydd, småföretag och tillväxt”, 2006, s. 132 samt Calleman, 1999-2000, s 811.

<sup>76</sup> SCB, *Fokus på arbetsmarknad och näringsliv hösten 2006*, 2007, s 76 f. Undersökningen baseras på de varsel som kommit in till LAN under 2002. Det innebär dels att mindre varselomgångar oftast inte tas med, och dels att det inte är de faktiska siffrorna för arbetsbristuppsägningar utan endast varsel därom. Siffrorna innefattar även konkurser och total nedläggelse av verksamhet, där det alltså inte blir aktuellt att upprätta en turordningslista.

<sup>77</sup> SCB, 2007, s 79.

### 3.3 Arbetstagares syn på rörlighet och stabilitet

Individens rörlighet på arbetsmarknaden kan delas in i två kategorier. Den ena utgörs av faktisk rörlighet, där arbetstagare verkligen byter arbete eller yrke. Den andra utgörs av benägenheten eller förmågan att röra sig. Denna kategori betecknar istället huruvida arbetstagare överväger ett byte eller om de anser att bytet är möjligt att genomföra. Båda dessa typer av rörlighet kan ske internt hos den nuvarande arbetsgivaren. Rörligheten kan också ske externt, genom byte mellan olika arbetsgivare och arbeten, eller övergång mellan olika arbetsmarknadspositioner, t ex anställd, arbetslös eller studerande. Begreppet rörlighet innefattar också rent geografisk förflyttning.

Rörligheten sker ibland på individens initiativ, men kan i andra fall vara påtvingad från arbetsgivarsidan. Den ofrivilliga rörligheten, som delvis orsakas av arbetsbrist-uppsägningar, uppfattas ofta som ett negativt fenomen ur arbetstagarperspektiv. Anställningstrygghet, och den stabilitet som detta ger upphov till, värderas högt av svenska arbetstagare. Mer än 90 % anser att anställningstrygghet är viktigt eller mycket viktigt.<sup>78</sup> Cirka 83 % av anställningarna på den svenska arbetsmarknaden utgörs av tillsvidareanställningar.<sup>79</sup> Det finns en stark uppfattning om att ofrivillig rörlighet drabbar vissa grupper på arbetsmarknaden, t.ex. kvinnor, ungdomar och lågutbildade, hårdare.<sup>80</sup>

En tillsvidareanställning ger trygghet på olika plan för olika individer. På många sätt blir anställningen och arbetsplatsen den är förknippad med en social trygghet. Den utgör en stark social knutpunkt och en grund för arbetstagarens sociala liv och ställning. Det är även på arbetsplatsen som många individer möter utmaningar och fokuserar på problemlösande. Anställningsskyddet utgör således ett skydd både mot att ställas utanför social gemenskap och att gå miste om den personliga utveckling som arbetet kan medföra.<sup>81</sup>

I motsats till anställningstrygghetens fördelar, kan uppsägningar ofta leda till nackdelar som försämrad ekonomi, dåligt självförtroende och förlorad social kontakt med arbetskamraterna. Den känsla uppsagda arbetstagare kan få av att dennes kunskap inte duger på arbetsmarknaden kan vara ett hårt slag mot självbilden.

---

<sup>78</sup> Furåker, Bengt, ”Mellan rörlighet och stabilitet. Om anställda och arbetsplatser i ett dynamiskt arbetsliv”, 2004, s 8 ff.

<sup>79</sup> SCB, *Sysselsatta (AKU) efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön och ålder. År 2005-2006*. Resultatet baseras på egna beräkningar baserade på män och kvinnor, ålder 16-64 år, fast anställda och tidsbegränsat anställda, för år 2006= 3 251 900 fast anställda/ 3 907 500 total antal anställda= 83,2 % av anställningarna är fasta under 2006. Se även Furåker, 2004, s 15, där siffror för 2002 anges vara 85 %.

<sup>80</sup> Grönlund, 2004, s 34.

<sup>81</sup> Ahlberg – Bruun – Malmberg, 2006, s 135.

Önskan, eller det självupplevda behovet, av anställningstrygghet verkar vara oberoende av ålder. Trots detta är yngre arbetstagare mer positiva till, och utgör en större del av, rörligheten på arbetsmarknaden.<sup>82</sup> Detta anses bero på att de ofta är mindre bundna av civilstånd och hemmavarande barn.

Geografisk stabilitet verkar vara eftersträvansvärt för de flesta arbetstagare. Endast en minoritet av arbetstagare är beredda att flytta för att behålla eller få en tillsvidareanställning. Kvinnor verkar generellt mindre benägna att flytta än män, och äldre är mindre benägna än yngre. Faktorer som påverkar viljan att flytta negativt är en ökad grad av bundenhet i civilståndet och förekomsten av hemmavarande barn.<sup>83</sup> Högre tjänstemän visar generellt en högre flyttbenägenhet än andra arbetstagargrupper.<sup>84</sup>

Ofta utgör en stabil inkomst en trygghet och en förutsättning för de planer människor sätter upp för framtiden. Detta kan röra såväl planer på att bilda familj, ta lån, köpa hus eller göra andra större investeringar.<sup>85</sup> Samtidigt är fast anställda arbetstagare i större utsträckning än visstidsanställda beredda att acceptera vissa försämringar, som löneminskningar, för att kunna behålla den fasta anställningen. Bengt Furåker tolkar detta som att engagemanget till den fasta anställningen som sådan är stark, i viss mån starkare än den ekonomiska tryggheten. Tillfälliga anställningar verkar inte ge samma trygghet.<sup>86</sup> Benägenheten att acceptera försämringar inom den fasta anställningen var större för män än för kvinnor, men inga mönster kunde utläsas mellan olika ålders- eller tjänstegrupper.<sup>87</sup>

De mönster som finns avseende arbetstagares önskan om fast anställning, oviljan att flytta samt benägenhet att acceptera t ex sämre lön tyder på att stabilitet i form av en fast anställning är något som de flesta anställda värdesätter.<sup>88</sup> Extern rörlighet utgör en påtaglig förändring för arbetstagaren, oavsett om den är frivillig eller ofrivillig. Men intern rörlighet eller förändringar och flexibilitet i ett bestående anställningsförhållande kan också få stora effekter för arbetstagaren.

På många håll, och i allt större utsträckning, efterfrågas möjligheten för varje individ att skapa och forma sitt eget liv utifrån den egna förmågan. Denna ökade fokus på individualisering torde påverka individens önskan att röra sig på arbetsmarknaden. Grönlund anser att individualisering i kombination med att kvalitativ flexibilitet tillåts större utrymme, ger arbetstagare ett ökat ansvar för den egna arbetsinsatsen.

---

<sup>82</sup> Furåker, 2004, s 9 f.

<sup>83</sup> Furåker, Bengt, ”Anställningsform och inställning till rörlighet: en analys av data från tre svenska undersökningar”, 2006, s 87.

<sup>84</sup> Furåker, 2004, s 16.

<sup>85</sup> Furåker, 2004, s 10 f.

<sup>86</sup> Furåker, 2006, s 86 f.

<sup>87</sup> Furåker, 2004, s 17.

<sup>88</sup> Furåker, 2004, s 19.

Nivån på arbetsinsatsen bestäms av arbetstagarens förmåga att definiera och utföra sina arbetsuppgifter utifrån verksamhetens mål. Grönlund påpekar att individualisering på sätt och vis krockar med senioritetsprincipen som huvudprincip för den individens rättighet i anställningen. Om individualiseringen gavs fritt spelrum skulle det sannolikt innebära att traditionella skillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden ökar.<sup>89</sup>

Furåker redogör vidare för statistik som visar att 10-12 % av svenskarna byter arbetsgivare per år under goda konjunkturer, medan runt 6-8 % gör det när sysselsättningen minskar. Resultatet tyder enligt Furåker på att rörligheten på arbetsmarknaden idag är på ungefär samma nivå som tidigare. Den externa rörligheten har inte ökat, för något av könen, vilket annars ofta påstås.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Grönlund, 2004, s 37 ff.

<sup>90</sup> Furåker, 2004, s 13 f. Furåker hänvisar till en undersökning av Arbetsmarknadsstyrelsen, *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*, Ura 2003:1.



## 4 Huvudprincipens effekter på olika grupper av arbetstagare

### 4.1 Arbetstagare som upplever att lagregeln ger dem skydd

Vissa individer på arbetsmarknaden tillskriver den anställningstrygghet som lagen ger upphov till olika betydelse. Lagskyddet, som växer i takt med anställningstiden, kan utgöra en stor del av det upplevda anställningsskyddet. Denna upplevelse påverkar beteendet hos individer som är i behov av det.

#### 4.1.1 Inlåsningseffekten

För många arbetstagare kan tillsvidareanställningens stabilitet och trygghet leda till att de undviker att byta arbete, trots att de inte trivs på sitt nuvarande arbete. En orsak till detta kan vara att arbetstagare inte vill förlora de förmåner som följer av att ha lång anställningstid.<sup>91</sup> Turordningsprincipen ”sist in – först ut” skapar en uppfattning om ett *arbetsrättsligt kapital*. Detta utgörs av den fördel, eller den tillgång, som individen tror att denne får efter att ha arbetat på en arbetsplats under lång tid. Kapitalet gör att arbetstagaren upplever sig ha ett bättre anställningsskydd vid en eventuell arbetsbristuppsägning. Ett byte av anställning skulle göra att arbetstagaren förlorar sitt arbetsrättsliga kapital, alltså sin plats på turordningslistan, och därmed skyddet som arbetats upp på den gamla arbetsplatsen. Denna uppfattning torde påverka individens inställning till att byta arbete.

Rothstein & Boräng anför att arbetstagares uppfattning om det arbetsrättsliga kapitalets värde ofta är åtminstone delvis felaktigt. Lagens huvudprincip kringgås ofta genom att arbetsgivare ensidigt bestämmer kretsindelningar eller genom att ingå turordningsavtal med arbetstagarorganisationen. I dessa avtal läggs ofta större fokus på kunskap och kompetens än vid lagens senioritetsregel. Inte desto mindre kan *uppfattningen* om det arbetsrättsliga kapitalet göra att arbetstagaren stannar på ett arbete där denne inte trivs.<sup>92</sup> Rädslan att byta anställning påverkas ytterligare av konjunktursvängningar och är större när sysselsättningen är, eller väntas bli, låg.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Bruun, Niklas, ”Leder en flexibla arbetsrätt till ökad rörlighet?”, 2004, s 86.

Rothstein, Bo – Boräng, Frida, ”Dags att dra in guldklockorna? Om rörligheten och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden”, 2006, s 187. Rothstein och Boräng introducerar termen *arbetsrättsligt kapital*.

<sup>93</sup> Furåker, 2004, s 11.

Personer som inte arbetar inom det yrke eller på den arbetsplats de vill anses vara inlåsta där om de inte upplever en möjlighet att byta. Ofta beror det på att de inte ser någon annan utväg. Ungefär 9 % av tillsvidareanställda arbetstagare upplever att denna s k *inlåsningsseffekt* gäller arbetsplatsen medan 7 % anser att den gäller yrket. Ytterligare 20 % anser att de är inlåsta både i yrket och på arbetsplatsen.<sup>94</sup>

Det finns flera möjliga förklaringar till att inlåsningsseffekten uppstår. Arbetets förutsättningar kan ha varit goda i utgångsläget, men förändrats genom arbetsskador, konflikter eller uttråkning. En arbetstagare kan slentrianmässigt bli kvar. Ett annat alternativt är att denne upplever att chanserna är dåliga, eller åtminstone inte tillräckligt bra, att få och behålla ett nytt arbete. Detta gäller sannolikt i större grad för äldre arbetstagare.<sup>95</sup> Rörlighet kan även ha andra effekter för individen, däribland både ekonomiska och sociala kostnader.<sup>96</sup> Den negativa inställningen till rörlighet kan illustreras av att endast 25 % av tillsvidareanställda arbetstagare som upplever inlåsnings skulle byta till en visstidsanställning inom ”rätt” område om de fick möjlighet. Detta visar den stora vikt som dessa personer lägger vid att ha en stabil och säker anställning.<sup>97</sup>

Det förutsätts ofta att arbetstagare som arbetat länge på samma arbete trivs med sitt arbete. Men en tredjedel av dem som anser sig ha små möjligheter att byta arbetsplats har varit där i över 21 år. Av arbetstagare med så lång anställningstid vill en femtedel byta arbetsplats. Önskan om byte är i och för sig ännu vanligare bland arbetstagare med anställningar som är kortare än fem år. För gruppen där emellan är önskan att byta anställning emellertid mindre. Det är generellt svårare för personer med stort arbetsrättsligt kapital, som ofta medför hög ålder, att hitta en ny anställning. Detta beror bland annat på att arbetsgivare oftast inte anställer äldre arbetskraft.<sup>98</sup> Det har också framkommit att äldre arbetstagare, oorganiserade och LO-medlemmar oftare upplever inlåsningsproblem än andra grupper.<sup>99</sup>

#### 4.1.2 Inlåsningsseffektens hälsoeffekter

*Job transition theories* är teorier om hur personalomsättningar kan påverka arbetstagare till att frivilligt byta arbete. De fokuserar på att bytet har en positiv effekt för arbetstagaren. Tidigare utgick de från motsatsen, men det har visat sig att arbets-

<sup>94</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 192. Författarna refererar här till en undersökning gjord av Aronsson, Dallner & Gustafsson, ”Yrkes- och arbetsplatsinlåsnings. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser”, Arbetslivsinstitutet, *Arbete och hälsa 2000:5*.

<sup>95</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 193 samt Furåker, 2004, s 13.

<sup>96</sup> Forslund, Anders, ”Arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik och rörlighet”, 2004, s 74.

<sup>97</sup> Furåker, 2004, s 10.

<sup>98</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 193. Författarna hänvisar här till en undersökning genomförd av SCB från 2003, *Sjuk av jobbet*, Välfärd nr 2 2003.

<sup>99</sup> Furåker, 2004, s 11. Furåker hänvisar här till en undersökning gjord av Aronsson & Göransson, ”Fasta anställningen men inte det önskade jobbet”, *Arbetsmarknad & arbetsliv* 3: 193-205 (1997).

tagare ofta söker sig till arbeten som stämmer bättre överens med deras preferenser och utvecklingsmål, än det tidigare arbetet.<sup>100</sup>

Rothstein & Boräng belyser motsatsvis att inlåsningseffekten, alltså frånvaron av frivilligt arbetsbyte, kan ha direkt negativa effekter på hälsan. Det är inte alltid arbetet i sig som är ohälsosamt. Individens upplevelse av att denne arbetar inom ett annat yrke, hos en annan arbetsgivare, eller på en annan karriärnivå än denne egentligen vill, kan också vara farligt.<sup>101</sup> Även Forslund nämner att det kan finnas ett samband mellan den låga rörligheten och ohälsan i samhället.<sup>102</sup>

Sverige har den i särklass mest sjukskrivna befolkningen i hela Europa,<sup>103</sup> och nästan en fjärdedel uppger att arbetet är den enda orsaken till sjukskrivningen.<sup>104</sup> En särskilt stor ökning har skett sedan 1990-talet av långtidssjukskrivna med psykisk ohälsa som är helt eller delvis relaterad till arbetet. Psykisk ohälsa har symptom som utmattning, utbrändhet och depressioner.<sup>105</sup> Av alla långtidssjukskrivna med denna typ av besvär anser 40 % att de orsakats endast av arbetet, och 84 % att besvären är arbetsrelaterade.<sup>106</sup> Rothstein & Boräng anser därför att det är sannolikt att vissa faktorer på arbetsmarknaden har påverkat utvecklingen i denna riktning. Rothstein & Boräng diskuterar hur ett ökat antal långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar sedan mitten av 1990-talet kan ha ett samband med den upplevelse av inlåsning som turordningsreglerna kan ge.

Ökningen av sjukskrivningar är speciellt framträdande hos arbetsgivare som genomfört omorganisationer eller neddragningar. Det finns således anledning att anta att det finns ett samband mellan dessa variabler. På många arbetsplatser råder ett förändringens klimat som kräver att arbetstagarna anpassar sig och är flexibla. Förändringarna kan bero på krav på besparingar eller neddragningar, ökad arbetsbelastning eller ökad stressnivå. Även nya krav på kunskap och kompetens, ny teknik, eller nya arbetskamrater eller överordnade kan sådana förändringar. Vissa, och ibland samtliga, av dessa förändringar kan uppfattas negativt av de anställda.

Rothstein & Boräng anser att ett rimligt alternativ för arbetstagare som uppfattar förändringarna som negativa borde vara att överväga att byta arbete och söka sig bort från arbetsplatsen. Detta borde gälla särskilt om förändringarna upplevs som så negativa att arbetstagaren i förlängningen blir sjuk. Men inga sådana tendenser till ökat byte av anställning har kunnat upptäckas. Istället utgör andelen arbetstagare som överväger att lämna sina anställningar på grund av hälsoskäl ca 18 %, medan

---

<sup>100</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 189.

<sup>101</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 192.

<sup>102</sup> Forslund, 2004, s 74.

<sup>103</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 183.

<sup>104</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 198.

<sup>105</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 184.

<sup>106</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 198.

andelen som faktiskt genomför bytet utgör endast 3 %. Detta innebär att obehag inför arbetssituationen förekommer. Samtidigt väljer folk ändå att behålla sina gamla arbeten i hög utsträckning och riskerar därmed sjukdom. Upplevelsen av inlåsning, som sannolik till viss del genererar ur senioritetsprincipen, kan vara en av orsakerna bakom beteendet. En sjukskrivning minskar även anställningsbarheten och chanserna att få en ny anställning hos en annan arbetsgivare. Detta utgör sedemera ytterligare ett hinder för att avsluta anställningen. På så sätt kan den bristande rörligheten på arbetsmarknaden i allmänhet, och inlåsningseffekterna i synnerhet, vara en orsak till det ökade antalet långtidssjukskrivna och förtidspensionärer.<sup>107</sup>

*Job transition theories* anser att arbetsbytet generellt sker till ett arbete som bättre överensstämmer med de egna önskemålen. Bytet skulle i så fall föra med sig minskad press och ökad trivsel. Detta borde innebära att rörlighet blir positiv ur hälsosynpunkt.<sup>108</sup> Det anförda styrks av undersökningar som visar att arbetstagare, som i motsats till långtidssjukskrivna är ”långtidsfriska”, upplever att de arbetar inom det yrke och på den arbetsplats de vill. De är också nöjda med sin prestation och kvalitén på arbetet. Rothstein & Boräng hänvisar till en undersökning som visar att friska kvinnor upplever att arbetet är lärorikt, att de trivs och har rätt kompetensnivå i högre grad än sjukskrivna kvinnor. Friska kvinnor har även generellt bytt arbetsgivare oftare. Svaga samband har funnits för båda könen mellan byte av arbetsplats och undvikande av sjukskrivningar som är längre än två månader. Att byta arbete är ett behov för arbetstagare, även friska, som vill öka stimulansen eller minska pressen på arbetet.<sup>109</sup> Samtidigt anser en stor del långtidssjukskrivna att deras enda möjlighet att komma tillbaka ut i arbetslivet är att byta arbetsplats.<sup>110</sup> Korttidsfrånvaron på grund av stress, depression eller oro, är betydligt större bland arbetstagare som har varit på samma arbete i mer än 5 år.<sup>111</sup> Detta tyder på att ett mer frekvent och frivilligt byte av anställning och arbetsgivare skulle kunna minska sjukskrivningar som är relaterade till arbetssituationen.

Rothstein & Boräng gör en jämförelse mellan Sverige och Danmark. I Danmark finns ingen motsvarighet till de svenska turordningsreglerna, och senioritet inte alls har samma betydelse. Svenskar har istället en betydligt högre sjukfrånvaro som är arbetsrelaterad, och byter arbete mindre ofta. I Sverige har andelen anställningar som varar mer än tio år ökat markant i slutet av 90-talet, alltså i samband med att

---

<sup>107</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 183-190. Författarna hänvisar rörande statistiken till SOU 2000:78 *Rehabilitering till arbete: En reform med individen i centrum*.

<sup>108</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 199.

<sup>109</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 189 ff. Författarna hänvisar till undersökningar av Aronsson, G – Lindh, T, *Långtidsfriskas arbetsvillkor – en populationsstudie*. Arbete och hälsa 2004:10, Arbetslivsinstitutet, samt Renstig, M – Sandmark, H, *Kvinnors sjukskrivning. En studie om riskfaktorer för långtidssjukskrivning*, 2005.

<sup>110</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 185.

<sup>111</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 191. Författarna hänvisar till Eurostat [http://epp.eurostat.cec.eu.int/portalpage?\\_pageid=1090,1&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portalpage?_pageid=1090,1&_dad=portal&_schema=PORTAL).

sjukskrivningarna ökat. Särskilt är sjukskrivningarna oproportionerligt många inom vissa sektorer med låg rörlighet. I Danmark är rörligheten lika stor oavsett sektor och sjukskrivningarna jämt fördelade. Danskar är dessutom generellt mer nöjda med, och mer engagerade i, arbetet än svenskar. Om danska arbetstagare mår dåligt på arbetet verkar det som om en uppsägning står närmast till hands, och stressade danska arbetstagare säger upp sig oftare än svenskar.<sup>112</sup>

Rothstein & Boräng menar att ett byte av anställning ofta upplevs som kostsamt och svår genomförligt av individen. Dessutom är bibehållen anställnings- och inkomsttrygghet väldigt viktiga faktorer för att arbetstagare frivilligt ska byta arbete. Detta får ofta negativa konsekvenser när arbetstagaren egentligen vill byta arbetsplats. På så sätt blir strävan efter lång anställningstid och anställningstrygghet i enlighet med turordningsreglerna snarast kontraproduktivt. Dock betonar författarna att även anställningsotrygghet kan få negativa effekter på hälsan, och på så sätt är anställningstrygghet både eftersträvansvärt och viktigt.<sup>113</sup>

SCB har belyst sjukskrivningssituationen i flera utredningar och rapporter, och resultaten tyder på ett skillnader finns mellan olika kön och arbetsituationer. Bland annat är kvinnor i högre grad sjukfrånvarande än vad män är. Detta gäller både korta och långa sjukskrivningsperioder, oberoende av näringsgren och ålder. Kvinnor står för nästan två tredjedelar av oavslutade fall med sjukpenning.<sup>114</sup> Ökningen av de arbetsrelaterade sjukskrivningarna har varit stora framför allt för kvinnor, men på senare tid även för män.

SCB:s material visar också att företagets storlek har betydelse för sjukfrånvaron, och generellt är den högre vid stora företag än vid små och medelstora. Företag som genomfört förändringar i personalstyrkan, oavsett om det inneburit en ökning eller minskning, är också mer drabbade.<sup>115</sup> Höga krav som ställs i en arbetsituation kan sättas i klart samband med sämre hälsa. Ökad egenkontroll över situationen

---

<sup>112</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 194-199. Jämförelsen är relevant pga att länderna i stor utsträckning liknar varandra gälla med hänsyn till kulturella värdegrunder samt omfattande ersättningssystem gällande sjukskrivna och förtidspensionerade. De låga danska siffrorna skulle kunna påverkas av att stor sjukfrånvaro kan utgöra grund för uppsägning i Danmark. Sådana tendenser som sänker frånvaron, t.ex. ökad arbetslöshet eller större sjuknärvaro på arbetet, anser författarna att de har kunnat utesluta. Sverige har alltså oberoende av dessa faktorer en mycket högre sjukfrånvaro än Danmark. Andra faktorer som sannolikt påverkar rörligheten är att danska företag i större utsträckning är små och medelstora, medan Sveriges arbetsmarknad till stor del utgörs av få men stora företag, samt att danska arbetslöshetsersättningsregler är tämligen generösa och att arbetsmarknaden är väldigt gynnsam. Jämförelsen baseras på ett antal olika statistiska källor, se artikeln.

<sup>113</sup> Rothstein – Boräng, 2006, s 200 ff.

<sup>114</sup> SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*, s 68 f, se även *Sjukfrånvaro och ohälsa i Sverige – en belysning utifrån SCB:s statistik*, 2004.

<sup>115</sup> SCB, 2004, s 10 ff. SCB:s undersökning gör ingen skillnad mellan fast anställda och visstidsanställda, och inte heller bland kort och långtidssjuka.

förbättrar dock situationen, särskilt för män. För kvinnor verkar egenkontrollen utgöra mindre skillnad allt eftersom de blir äldre.<sup>116</sup>

## 4.2 Invandrare

Calleman redovisar hur den arbetsrättsliga regleringen runt turordningsreglerna påverkar utrikes födda arbetstagares möjlighet att ha kvar arbetet.<sup>117</sup> Undersökningen visar att utlandsfödda arbetstagare i genomsnitt sades upp i dubbelt så stor omfattning som svenskfödda vid arbetsbristuppsägningar.<sup>118</sup> Den visar också att invandrare sägs upp i högre utsträckning än de skulle gjort om en strikt senioritetsprincip tillämpats. Lagens huvudprincip ”sist in – först ut” verkar dock användas främst inom relativt okvalificerade yrken där personalen är utbytbar.<sup>119</sup> Inom dessa yrken tenderar andelen invandrare ofta att vara större än inom andra yrkesområden. Detta var en av orsakerna till att de sades upp i så hög utsträckning.<sup>120</sup> En annan orsak var att de ofta hade arbetat kortare än de svenska arbetstagarna.<sup>121</sup> Invandrarnas korta anställningstid speglar att många anställningar tillsatts med invandrad arbetskraft under åren närmast före undersökningen.<sup>122</sup> Orsaken till att fler invandrare blev uppsagda var alltså till stor del kombinationen av kort anställningstid och att de var sysselsatta inom branscher och verksamheter som drabbades av uppsägningar.<sup>123</sup> Invandrade kvinnor sades upp i märkbart lägre omfattning än invandrade män – 8 % gentemot 33 %.<sup>124</sup>

På arbetsplatser där invandrare var väletablerade och hade lika lång anställningstid som svenskar, drabbades grupperna lika av uppsägningarna.<sup>125</sup> Det visade sig också att ju mer kvalificerat ett yrke är, desto mindre blir skillnaderna mellan andelen svenskar och invandrare som sägs upp. Calleman drar slutsatsen att invandrades utsatthet i arbetsbristsituationer snarare beror på att invandrare och svenskfödda ”har/anvisas/får/väljer olika arbetsplatser, arbetsuppgifter och arbetstider” än att arbetsgivare behandlar likvärdiga arbetstagare olika på grund av deras bakgrund.

---

<sup>116</sup> SCB, 2004, s 41 f.

<sup>117</sup> Calleman, Catharina, *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen*, 2003, s 7. Resultaten fås fram genom en arbetsplatsundersökning 2001. Undersökningen syftar till att täcka in ett stort spann av arbetsbristsituationer där turordning blivit aktuell. Totalt omfattas 20 arbetsplatser. Småföretag har inte undersökts, vilket omöjliggör slutsatser rörande undantagsregeln. Se vidare Calleman, 2003, s 10.

<sup>118</sup> Calleman, 2003, s 20.

<sup>119</sup> Calleman, 2003, s 25.

<sup>120</sup> Calleman, 2003, s 35.

<sup>121</sup> Calleman, Catharina, *Arbetsrättslagarna i praktiken. Hur drabbar nedskärningarna de invandrade?*, 2002, s 29.

<sup>122</sup> Calleman, 2003, s 25.

<sup>123</sup> Calleman, 2003, s 34 f.

<sup>124</sup> Calleman, 2003, s 21.

<sup>125</sup> Calleman, 2002, s 29.

Detta utesluter inte att diskriminering också förekommer.<sup>126</sup> Samtidigt understryker Calleman att oavsett vilka kriterier som tillämpats, så skulle fördelningen ha blivit oproportionerlig. Invandrare utgjorde nämligen en större andel av arbetstagarna på de uppsägningsdrabbade områdena.<sup>127</sup>

Det framkom också att arbetstagarorganisationer i vissa situationer undvek att teckna avtalsturlistor till förmån för invandrare. Fackrepresentanterna ville inte skapa upprörda känslor och diskussioner som hade samband med att invandrare fick behålla anställningen på svenskarnas bekostnad. Istället tillämpades lagens regler som inte blev ifrågasatta i samma utsträckning. Callemans undersökning visar annars att invandrare både gynnas och missgynnas av avtalsturlistor. Genom dessa kan hänsyn tas till t ex kvalifikationer eller andra faktorer, som stor frånvaro eller dålig attityd. Calleman anser det vara sannolikt att vissa invandrare har gynnats av sin lojalitet och flexibilitet, då de ofta arbetar obekväma tider och har stor närvaro. Exempelen på att invandrare gynnats av regeln om tillräckliga kvalifikationer är fler än de som missgynnats. I de fall där avgångsvederlag i någon form erbjöds mot frivillig avgång, så antogs erbjudandet i mindre grad av utlandsfödda. Calleman visar också på tendensen att invandrare i större utsträckning än svenskar återanställdes.<sup>128</sup>

Callemans resultat stämmer väl överens med en studie som genomförts av Arai & Vilhelmsson.<sup>129</sup> Här togs hänsyn till variabler som kön, ålder, anställningstid, näringsgrenstillhörighet, utbildning, lönenivå och yrkesgrupp (tjänsteman eller arbetare). När alla dessa variabler hölls konstanta visar resultaten att nationell härkomst utgjorde en faktor som påverkade risken för arbetslöshet.<sup>130</sup> Arbetstagare som var födda utanför Europa löpte dubbelt så stor risk att drabbas av arbetslöshet som svenskfödda arbetstagare, trots att anställningstiden var den samma. Risken för arbetslöshet ökar i nämnd ordning för arbetstagare födda i Norden, födda i Europa och födda utanför Europa.<sup>131</sup> För arbetstagare födda inom Europa förbättras möjligheterna att behålla arbetet särskilt under de första 7-8 åren, och efter ungefär tio år i Sverige har de samma möjligheter som svenskar. För utomeuropeiska invandrare förbättras situationen starkt under de första 7-8 åren, med avstannar sedan.<sup>132</sup> Enligt Arai & Vilhelmsson har senioritet en stark påverkan på vem som

---

<sup>126</sup> Calleman, 2003, s 35.

<sup>127</sup> Calleman, 2002, s 29.

<sup>128</sup> Calleman, 2003, s 27-31.

<sup>129</sup> Arai, Mahmood – Vilhelmsson, Roger, "Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden", 2002. Undersökningen är en sammanvägning av resultat för personer som hade anställning 1991, men var arbetslösa 1995. Den omfattar alla anställningstyper, men författarna påpekar att arbetstagarnas långa senioritet gör att slutsatser kan dras om fasta anställningar. Se vidare s 3 ff, samt s 6 i samma källa.

<sup>130</sup> Arai – Vilhelmsson, 2002, s 19 f.

<sup>131</sup> Arai – Vilhelmsson, 2002, s 6 f.

<sup>132</sup> Arai – Vilhelmsson, 2002, s 11 ff.

sägs upp, men den förklarar inte att så många fler invandrare sägs upp.<sup>133</sup> Studien visar att det krävs i genomsnitt tre års extra senioritet för att invandrare i praktiken ska ha samma chans att behålla anställningen.<sup>134</sup> Ekberg tolkar dessa resultat som att avtalssturlistor till stor del missgynnar invandrare, och speciellt utomeuropeiska. Samtidigt menar han att snedfördelningen kan bero på val av område för arbetsbristen, turordningskretsar eller vilka faktorer som bedöms vid tillräckliga kvalifikationer. Även diskriminering anförs som en möjlig förklaring.<sup>135</sup>

En undersökning från SCB visar att även olika grupper av icke-europeiska invandrare drabbas olika av arbetslöshet. Väsentliga skillnader finns även mellan könen. I åldersgruppen 25-44 år är asiater, sydamerikaner och afrikaner arbetslösa i större utsträckning än andra utomeuropeiska invandrare. Män står för en större del av denna arbetslöshet, undantaget sydamerikanska männen har en bättre position än kvinnorna. Sydamerikanska män har bara marginellt högre arbetslöshet än svenska män. Nord- och mellanamerikanska kvinnor har lägre arbetslöshet än svenska kvinnor.

I åldersgruppen 45-64 är asiater och afrikaner överrepresenterade bland arbetslösa, och förhållanden mellan könen är jämnare för samtliga invandrargrupper. Inom de nord-, mellan-, och sydamerikanska grupperna är män mindre arbetslösa än kvinnor – till och med mindre än svenskfödda män. Generellt är äldre invandrare arbetslösa i mindre utsträckning än yngre.<sup>136</sup>

### 4.3 Kvinnor

Calleman<sup>137</sup> har även undersökt vilka konsekvenser turordningsreglerna får för kvinnor vid arbetsbristuppsägningar. Undersökningen visar att kvinnor blir uppsagda i högre grad än män. Kvinnorna i undersökningen utgör i genomsnitt 42 % av arbetskraften, men 52 % av uppsägningarna. I genomsnitt har kvinnor lite kortare anställningstid än män. Men om resultatet studeras arbetsplats för arbetsplats, visas

---

<sup>133</sup> Arai – Vilhelmsson, 2002, s 6.

<sup>134</sup> Arai – Vilhelmsson, 2002, s 20.

<sup>135</sup> Ekberg, Jan, "Försvårar arbetsrätten för invandrarna på arbetsmarknaden?", 2006, s 148.

<sup>136</sup> SCB, 2006, s 69.

<sup>137</sup> Calleman, Catharina, *Kvinnors anställningsskydd*, 1991. Undersökningen genomfördes på företag i Stockholms, Älvsborgs och Kopparbergs län, som hade anmält driftsinskränkningar till LAN.

Eftersom endast uppsägningar som drabbar fem arbetstagare eller mer behöver anmälas, är materialet sannolikt inte fullkomligt bland de företag som haft mindre neddragningar, även om sådana anmälningar förekom. Undersökningen innefattar inte varsel där hela verksamheten lades ner. I övrig innehåller den både mans-, kvinnodominerande och jämställda arbetsplatser där båda könen fanns representerade. Se vidare s 61 ff. Även offentliga arbetsplatser ingår i undersökningen, men utgör en liten del då endast ett fåtal varsel genomförs där. Därför utgjordes andelen kvinnor i undersökningen endast av 42 %. Andelen kvinnor i privat anställning utgjordes av 35 %. Se vidare s. 68 f. När undersökningen gjordes var regeln om extra anställningstid för arbetstagare över 45 i bruk, däremot gällde inte regeln om undantag för två nyckelpersoner.



att en högre andel kvinnor hade så pass hög senioritet att de hade fått stanna om huvudprincipen följts. Endast 41 % av de uppsagda borde i så fall ha varit kvinnor.<sup>138</sup> Detta kan relateras till avsteg som görs från huvudprincipen, främst genom kollektivavtal, som i större utsträckning gynnar män. Avtalen utgår ofta från vad som är praktiskt i den enskilda situationen. Kvinnor som har blivit förbigådda i turordningen har haft arbetsuppgifter som arbetsgivare inte ansåg nödvändiga att behålla. Omplaceringar har ofta inte blivit aktuella. De arbetsuppgifter som arbetsgivaren velat behålla har haft högre eller helt skilda kvalifikationskrav gentemot vad kvinnorna har haft.

Kvinnor och män arbetar till stora delar i olika yrken. Omplacering för kvinnor och män till "det andra könets" arbetsområde har varit förhållandevis sparsamma. Inom tjänstemannasektorn arbetar kvinnor i stor utsträckning som sekreterare, kontorister, affärsbiträden eller kundtjänstmedarbetare. På arbetarområdet har de ofta anställning som lokalvårdare, maskinoperatör eller paketerare.<sup>139</sup> Calleman påpekar vidare att kvinnor är i klar majoritet i "hushålls"-liknande arbeten, som städ och bespisning. Män å andra sidan arbetar ofta som ingenjörer, konstruktörer och säljare inom tjänstemannaområdet. På arbetarsidan är männen i stark majoritet på industriarbetarområdets flesta arbetsuppgifter.<sup>140</sup>

Senare statistik från SCB visar att 68 % kvinnor arbetar i kvinnodominerade yrken och endast 11 % i mansdominerade yrken. För män är motsvarande siffror 15 % respektive 74 %. En klar uppdelning finns också mellan arbetsmarknadens sektorer, där privat sektor till 63 % utgörs av män.<sup>141</sup>

Callemans undersökning visar alltså att män och kvinnor till stor del arbetar inom olika områden, där kvinnors arbetsuppgifter ofta utgörs av de befattningar som arbetsbristen förläggs till. Men deras anställningar skiljer sig också i fråga om sysselsättningsgrad. I undersökningen arbetar 4 % av männen deltid. Kvinnor gör det i cirka tio gånger större utsträckning. Undersökningsresultaten visar att deltidsanställda sägs upp i större utsträckning, trots att de i genomsnitt har längre anställningstid än heltidsanställda. De män och kvinnor som är deltidsanställda sägs förvisso upp i ungefär samma utsträckning, men eftersom kvinnor utgör en majoritet i kategorin, så drabbas de hårdare.<sup>142</sup> Deltidsanställda har blivit en utsatt grupp på grund av att arbetsgivare ofta vill ha heltidsanställningar, och således utlyser arbetsbrist på deltidsanställningar. En kvinna kan inte alltid acceptera ett erbjudande om

---

<sup>138</sup> Calleman, 1991, s 76.

<sup>139</sup> Calleman, 1991, s 128-130. Avtalsurlistor har även lett till att gravida och föräldralediga, främst kvinnor, sägs upp. I de fall där försörjningsbördan beaktats har kvinnor ofta fallit till korta eftersom gifta kvinnor ofta antas kunna bli försörjda, medan gifta män anses vara försörjare. Se vidare s 130 f.

<sup>140</sup> Calleman, 1991, s 85.

<sup>141</sup> SCB, 2006, s 63 f. Med kvinno- respektive mansdominerade yrken menas yrkeskategorier med där minst 60 % tillhör det ena eller andra könet.

<sup>142</sup> Calleman, 1991, s 98 f.

omplacering till en heltidsanställning av hänsyn till familjeförhållanden. Giftna män med småbarn har i stort sett alltid full sysselsättning. Kvinnor i samma situation har reducerad sysselsättningsgrad i ungefär två tredjedelar av fallen.<sup>143</sup>

Nyare statistik från SCB tyder på att kvinnor ofta har en heltidsanställning i grunden, men minskar sin sysselsättningsgrad i samband med första barnets födelse. Andelen deltidarbetande kvinnor stiger ju fler barn de får. Andelen män som arbetar deltid ökar istället i samband med barn nummer två, för att sedan minska igen. Totalt arbetar 65 % av kvinnor i åldern 20-64 år deltid, medan 11 % av männen gör det.<sup>144</sup> Samtidigt anser sig framför allt kvinnor vara undersysselsatta, och skillnaden blir mer påtaglig med ökande ålder.<sup>145</sup>

Calleman kommer fram till att turordningsreglerna i sig är könsneutrala. Det är snarast arbetsgivarens syn på hur arbetsillfällena blir effektiva och produktiva som sätter kvinnor i ett mindre anställningsbart läge. Kvinnor och män behandlas lika när de befinner sig i samma situation, problemet synes enligt Calleman ligga i så sällan är fallet. Kvinnor sägs inte upp för att de är kvinnor, eller för att män med samma kvalifikationer premieras. Istället är kvinnor mer utsatta på grund av sitt sociala kön som tar sig uttryck i umbärliga anställningar, låg sysselsättningsgrad och specifika arbetstider. Ofta finns ett samband med vilken roll kvinnan har privat, där giftna kvinnor och mödrar med hemmavarande barn är extra utsatta.<sup>146</sup>

SCB:s statistik visar att något fler män än kvinnor får nya anställningar inom ett år efter uppsägningen.<sup>147</sup> Samtidigt är arbetslösheten relativt jämnt fördelad mellan könen, med undantag för yngre och äldre där män har högre arbetslöshet.<sup>148</sup>

---

<sup>143</sup> Calleman, 1991, s 128 ff.

<sup>144</sup> SCB, 2006, s 57.

<sup>145</sup> SCB, 2006, s 71

<sup>146</sup> Calleman, 1991, s 133 ff.

<sup>147</sup> SCB, 2007, s 79.

<sup>148</sup> SCB, 2006, s 71.

## 5 Diskussion

Inför stiftandet av 1974 års lag betonades vikten av att ge extra stöd åt äldre arbetstagare. Samtidigt ansåg lagstiftaren inte att något särskilt behov av skydd fanns för kvinnor och invandrare. Objektivitet, enkelhet, förståelighet samt etablerade synsätt fick styra när i första hand senioritet och i andra hand ålder gjordes utslagsgivande för upprättandet av turordningslistan. Trots att betydande förändringar har skett på arbetsmarknaden sedan mitten på 70-talet gäller huvudprincipen fortfarande. Materialet som presenterats visar att lagen till viss del även fått andra effekter än vad som avsågs.

### 5.1 Arbetstagare som upplever att lagregeln ger dem skydd

Arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden tillskriver trygghet i anställningen stor vikt. Majoriteten arbetstagare torde därför föredra den ökade anställningstrygghet som ofta förknippas med att tillhöra kärnarbetskraften. Äldre arbetstagare verkar till stor del hänga upp sin anställningstrygghet på det arbetsrättsliga kapitalet. De tror att de premieras vid en arbetsbristsituation tack vare lojalitet och ”lång och trogen tjänst”. Yngre arbetstagare varken har eller tillskriver det arbetsrättsliga kapitalet samma betydelse. De byter anställning i större utsträckning om de inte trivs eller vill utvecklas vidare. Uppfattningen om senioritetens suveränitet skrämmer i synnerhet äldre arbetstagare till att behålla en stabilitet som snarast kan betecknas som passivitet. De negativa hälsoeffekter som detta kan få har belysts ovan. Resultaten som Rothstein & Boräng kommit fram till är tänkbara och intressanta på många sätt. Samtidigt verkar det grovt förenklat att påstå att turordningsreglerna skulle vara enda orsaken till den ökade arbetsrelaterade ohälsan. Detta är inte heller författarnas avsikt.

Statistik visar att arbetsgivarens storlek, ändringar i personalstyrkan samt ökad senioritet är faktorer som påverkar omfattningen av sjukskrivningar. Detta borde innebära att kvantitativ och kvalitativ flexibilitet kan få negativa konsekvenser för de kvarvarande arbetstagarna. Resonemanget kan även kopplas samman med att stora företag i större utsträckning anser sig hindrade av turordningsreglerna när de vill anpassa personalstyrkan. Effekten kan bli att vissa mindre önskvärda arbetstagare ibland får behålla anställningen. Ett sämre arbetsklimat skapas med kollegor som är inlåsta, otillfreds, stressade och drömmer om annat arbete. Detta torde i sin tur minska trivseln samt öka arbetsbördan och stressen för övriga arbetstagare, och på sikt i värsta fall skapa en sjuk organisation. Även de

rationaliseringar och omstruktureringar som är avsedda att förbättra klimatet på arbetsplatsen kan således få snarast negativa konsekvenser. Effekterna verkar vara särskilt negativa för arbetstagare som upplever inlåsningseffekter.

Huvudprincipens utgångspunkt i sammanlagd anställningstid tycks främja intern rörlighet. Den interna rörligheten torde vara mer frekvent hos stora arbetsgivare, med flera olika verksamheter och arbetsuppgifter. Många sjukskrivna anger att enda möjligheten att komma tillbaka in i arbetslivet är ett arbetsgivarbyte. Ett byte av arbetsuppgifter eller avdelning i stora företag betecknas som rörlighet, men skulle kunna utgöra ytterligare en faktor som hindrar det till synes viktiga arbetsgivarbytet.

Ohälsan tycks kunna kopplas till ökad anställningstid och inlåsning. Det är rimligt att anta att äldre personer i större utsträckning har längre anställningstider. Yngre rör sig dels frivilligt, utan samma upplevelse av inlåsning, samtidigt som de blir uppsagda i större utsträckning vid arbetsbrist. Analysen visar på ökade risker för ohälsa som ett resultat av stress redan efter fem års anställningstid. Arbetstagare som byter arbete ofta blir inte heller sjuka i samma omfattning. Rothstein & Boräng berör att negativa hälsoeffekter torde kunna undvikas genom frivillig rörlighet. Även *job transition theories* utgår från att frivillig rörlighet kan leda till ett bättre matchat arbete för individen. En intressant fråga i sammanhanget är om även ofrivillig rörlighet kan få positiva konsekvenser för hälsan, och om de konsekvenserna i så fall överväger de konsekvenser som anställningsotryggheten ger upphov till? Ger summan av dessa konsekvenser bättre förutsättningar för god hälsa än konsekvenserna av ”ofrivillig” stabilitet? Om så skulle vara fallet ger turordningsreglerna äldre arbetstagare en särdeles dålig position i arbetslivet. Reglerna främjar både frivillig och ofrivillig rörlighet bland yngre. Motsatsvis håller de kvar äldre i anställningen samtidigt som reglerna försämrar äldres möjligheter att frivilligt hitta en ny anställning i konkurrens med en majoritet yngre personer.

Kanske kan paralleller även dras till den ökade fokus på individualism som växt fram. Det är inte orimligt att anta att denna strävan skulle vara mer utbredd bland, och starkare påverka, yngre arbetstagare, som i större utsträckning vuxit upp med den. Dessa individer utgör snart en allt större del av arbetsmarkanden. I och med det kan fokus komma att allt mer flyttas över till företagets kompetensförsörjning och arbetstagares interna konkurrens. Arbetsmarknaden kan anpassa sig till dessa krav på individualism och flexibilitet genom t ex avtalsturlistor. Detta innebär sannolikt en påtaglig försämring av det skydd som tidigare upprätthållits av senioritet. Om detta stämmer borde konsekvenserna av inlåsningseffekter bli allt tydligare. Detta orsakas delvis av äldre arbetstagares ökade upplevelse av inlåsning. En annan orsak är att individualister som inte får andra jobb borde uppleva inlåsningseffekter på ett tidigare stadium. Alternativet är att individualismen hindrar arbetstagare från att fastna i otacksamma anställningar.

Den ökade ohälsan skulle således kunna vara ett resultat av att äldre arbetstagare, vars arbetsrättsliga kapital spelade en större roll i ett industrisamhälle, nu inser att senioriteten minskar i betydelse. Detta torde i så fall leda till en anställningsotrygghet som sannolikt inte är helt hälsofrämjande. Om någon sanning ligger i detta resonemang skulle principen ”sist in – först ut” direkt ha orsakat många av de hälsoproblem som finns bland dagens seniorer på arbetsmarknaden. Det hopparade arbetsrättsliga kapital, som under deras tidigare yrkesliv tillskrivits betydelse och gett anställningsskydd, som har påverkat deras beslut att vara kvar i sina anställningar, har nu kraftigt devalverat i värde.

## 5.2 Invandrare

Invandrare förefaller till stor del tillhöra gruppen som står för kvantitativ flexibilitet i Numhauser-Hennings resonemang om flexibilitet. Detta kan få både positiva och negativa konsekvenser för dem. Invandrare arbetar till stor del inom verksamheter där arbetsgivare tillämpar huvudprincipen vid uppsägningar. På så sätt blir förutsägbarheten av anställningsskyddet stor för invandrare. Det finns alltså anledning att tro att uppfattningen om det arbetsrättsliga kapitalet ligger närmare sanningen för den här gruppen. Samtidigt har det visat sig att en tillämpning av senioritetsprincipen generellt missgynnar invandrare. Eftersom de ofta har en lägre senioritet än svenskfödda arbetstagare, kan dessa uppsägningar sannolikt ske utan att vara diskriminerande.

En svenskfödd arbetstagare torde dessutom ha betydligt större möjlighet att ha en högre senioritet än en arbetstagare som invandrat under sitt yrkesverksamma liv. Resonemanget kan också göras gällande för yngre och medelålders svenskar i jämförelse med nyanlända invandrare. Vid en strikt tillämpning av principen ”sist in – först ut” torde äldre invandrare i stor utsträckning konkurrera med yngre arbetstagare, oavsett ursprung. För svenskfödda äldre arbetstagare borde den största konkurrensen utgöras av andra äldre arbetstagare, om de överhuvudtaget kan anses ha någon konkurrens. Utifrån detta synsätt går äldre invandrade arbetstagare i större utsträckning miste om en del av det skydd som lagen har för avsikt att ge äldre arbetstagare. Resonemanget motsägs dock till viss del av att arbetslösheten är mindre bland äldre invandrare. Detta skulle möjligen kunna förklaras av att äldre invandrare i högre utsträckning än yngre utgörs av arbetskraftsinvandrare. Dessa har sannolikt en bättre förankring på arbetsplatsen.

Arai & Vilhelmssons undersökningsmaterial visar att inte heller lika senioritet hade hjälpt invandrare. De behöver i genomsnitt tre års högre senioritet än svenskar för att ha samma möjlighet till fortsatt anställning. SCB:s undersökning är i sammanhanget intressant. Det visar att innan en arbetstagare har tre års anställningstid, är risken i genomsnitt större att bli föremål för varsel än att inte bli det. Det borde innebära att

en arbetstagare kan börja sätta värde på sitt arbetsrättsliga kapital först efter tre års anställningstid. Innebär detta att den genomsnittlige invandraren inte kan få någon reell trygghet förrän efter närmare sex års anställning? Den slutsatsen kan inte dras, eftersom SCB:s material behandlar varsel, och inte faktiska uppsägningar, samt att resultatet även innefattar invandrare. Att motsvarande tid för invandrare ligger en bra bit över den totala genomsnittssiffran på tre år är ändå antagligt. Analysen visar att invandrare får liten nytta av turordningsreglerna. Samtidigt ter det sig som om situationen hade varit ännu värre om deras skydd inte hade hängts upp på anställningstid.

Att chanserna blir bättre vid ökad grad av etablering skulle kunna vara en effekt av att invandrare lär sig att behärska språk, kultur och outtalade samhälls- och arbetsplatsnormer. Det skulle också kunna vara en effekt av att nyanlända arbetstagare har svårt att komma in i sina arbetsuppgifter. På så sätt får de svårt att tillgodogöra sig de kunskaper som behövs för att klara kvalifikationskraven för kvarvarande tjänster vid arbetsbrist. Sannolikt har även en del av de uppställda kvalifikationskraven, som språkkunskaper eller utbildningskrav, särskild anknytning till Sverige. Det finns också en risk att arbetsgivare tror att nyanlända invandrare planerar att lämna Sverige. Av den anledningen hålls de kanske utanför gruppen av kärnarbetstagare. Ökad etableringsgrad skulle också kunna innebära att ju mer "försvenskad" en arbetstagare blir desto lättare har arbetsgivaren att uppskatta deras arbetsinsats. Utöver kunskap och insikt i svenskt språk och kultur innebär en "försvenskning" även avsteg från den egna kulturen och bakgrunden. Det är även sannolikt att det finns ett samband mellan en invandrargrups större chanser att etablera sig på arbetsmarknaden och i mer kvalificerade yrken, och deras chans att behålla arbetet vid en arbetsbristuppsägning.

Det verkar även som om arbetstagarorganisationer är mindre benägna att sluta avtal som missgynnar svenska arbetstagare. Kanske kan detta knytas till någon form av underliggande rasism arbetstagare emellan, som gör att en svensk kan acceptera att bli utklassad av en svensk men inte av en invandrare. Avtalsturordningslistor som gynnar "försvenskade" och väletablerade invandrare kanske är lättare att acceptera och orsakar mindre missnöje bland ickeinvandrare.

Arbetstagare som rent fysiskt förefaller mer lika svenskar, som nordenfödda och nordamerikaner i jämförelse med asiater och afrikaner, är arbetslösa i mindre omfattning. Kanske är kultur- och religionsskillnader också större för dessa grupper. Det skulle kunna försvåra situationen på arbetet ytterligare. De mindre utsatta invandrargrupperna förefaller, av ursprunget att döma, till stor del utgöras av kategorier som inte kommit till Sverige som flyktingar. Dessa spekulationer är intressanta i ett resonemang runt vem som behöver starkast anställningsskydd.

Av Callemans undersökning framgår att invandrare i högre utsträckning väljer att behålla anställningen när avgångsvederlag erbjuds, samt att de i större utsträckning utnyttjar rätten till återanställning än svenskfödda. Detta tyder på en starkare förankring till arbetsplatsen och anställningen. Av detta skulle flera möjliga slutsatser kunna dras. Invandrare kanske uppskattar sin anställning och de fördelar som följer med den i högre utsträckning än svenskar. Vissa kulturella skillnader kan även tänkas göra svenskar mer benägna att acceptera en uppsägning. Ytterligare en möjlighet, kanske den mest sannolika, är att invandrare inte har något val. SCB:s undersökning visar att invandrare har svårt att få arbete inom sitt rätta yrke, samt att arbetslösheten bland invandrare är hög. I övrigt förefaller det inte som om detta samband har blivit undersökt. Resultatet ger dock anledning att misstänka att inlåsnings effekter i hög grad är en del av invandrades verklighet.

En jämförelse av sjukskrivningstal för svenskfödda och invandrare skulle möjligen kunna belysa frågeställningen ytterligare. Det verkar dock inte finnas några undersökningar som berör detta område. Det hade varit intressant att med utgångspunkt i sådan information undersöka huruvida en attitydskillnad finns mellan invandrare och svenskfödda. Påverkar denna attitydskillnad i så fall inställningen till arbetet och arbetssituationen? Inte heller visar undersökningarna om någon skillnad föreligger i sysselsättningsgrad, missnöje med arbetssituationer eller missnöje med arbete i okvalificerade yrken.

Invandrade kvinnor och män sägs upp i olika omfattning, vilket är förvånande eftersom männen är mer utsatta. Detta resultat skiljer sig från det generella förhållandet mellan könen på arbetsmarknaden. Ämnet berörs inte vidare i Callemans utredning, och inga slutsatser kan heller dras av det presenterade materialet. Callemans och Arai & Vilhelmssons undersökningar visar i övrigt på ett entydigt resultat, nämligen att invandrare sägs upp i dubbel så hög utsträckning som svenskar. Ändå verkar det, på det hela taget, som om turordningsreglerna ger invandrare ett bättre skydd än vad ett rent avtalsförfarande skulle ha gjort. Detta gäller alltså trots att deras skydd i jämförelse med svenskfödda arbetstagare är väsentligt sämre även om lagens huvudprincip tillämpas. Detta tyder på att invandrades sämre chanser vid arbetsbristuppsägningar endast till viss del speglas av avsteg från huvudprincipen.

### **5.3 Kvinnor**

Calleman liknar kvinnors och invandrades situation vid varandra. Hon ser en gemensam nämnare i att grupperna tenderar att ha den typ av anställning som rationaliseras bort vid arbetsbrist. Kvinnors och invandrades respektive motgrupp, det vill säga män och svenskar, tenderar istället att i större utsträckning ha den typen av anställningar som arbetsgivare vill behålla. En stor skillnad synes finnas mellan

grupperna. Invandrare har ett sämre utgångsläge, där deras låga senioritet är utslagsgivande. Kvinnor har istället ett relativt bra utgångsläge, men blir ändå utslagna av män med lägre senioritet. Med utgångspunkt i Numhauser-Hennings flexibilitetsteori synes kvinnors yrkesområden mer svårplacerade än invandras. Yrkesområdena verkar till stor del hålla sig i områden som skulle kunna rubriceras som representerande både kvantitativ och kvalitativ flexibilitet. Det verkar som om de frekventa deltidstjänsterna, som kan sägas utgöra kvantitativ flexibilitet, gör kvinnor mer utsatta. Kvinnors mer frekventa uppsägningar kan till stor del förklaras av deltidarbete, könsstereotypa yrkesområden samt till viss del kortare anställningstid.

Arbetsgivare verkar i större utsträckning vilja satsa på heltidsanställningar. Det förefaller som om kvinnors nackdel till stor del orsakas av könsroller som gör henne ansvarig för hem och familj i större utsträckning än mannen. Resonemanget förs också av Calleman, och stöds till stor del av statistiken. Samtidigt visar statistiken att många kvinnor anser sig vara undersysselsatta. Detta torde till viss del motsäga Callemans slutsatser om deltidarbets betydelse. Dock utgörs Callemans undersökning till stor del av privat verksamhet, medan SCB:s statistik berör hela arbetsmarknaden. Det är därför sannolikt att en stor del av kvinnorna som anser sig undersysselsatta arbetar i offentlig sektor. Statistiken säger heller ingenting om vilken sysselsättningsgrad dessa kvinnor vill ha. En önskan om en högre sysselsättningsgrad behöver inte innebära en önskan eller möjlighet att arbeta heltid. Vissa förändringar kan även ha skett sedan Callemans undersökning, men samtidigt är många av hennes slutsatser i linje med de resultat som kan utläsas av statistik från senare tid.

Kvinnoarbeten betraktas oftare som umbärliga, även då de befinner sig inom den ordinarie arbetskraften. Män verkar i större utsträckning tillhöra kärnarbetskraften. Omplaceringar över könsgrensarna är till synes ovanliga då kvinnor anses ha otillräckliga kvalifikationer för att utföra många mansdominerade yrken. Huruvida denna uppfattning speglar verkligheten har inte behandlats. I flera undersökningar konstaterats att turordningsreglerna till störst del följs på LO-området. Dessa yrken är ofta mansdominerade på den privata sidan. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom områden där vissa avsteg från huvudprincipen görs. Detta möjliggör en tolkning om att män i privat sektor gynnas mer av sin senioritet än vad kvinnor gör. Senioriteten följs till viss del även inom kvinnoyrken. Men modifieringar som sker genom yrkesturordningskretsar, bemanningsplaner, kvalifikationskrav, sysselsättningsgrad och avtalsturlistor gör att kvinnors senioritet inte tillskrivs samma vikt.

Kvinnor har i genomsnitt något kortare anställningstid. En av orsakerna till detta är sannolikt att graviditeter och barnledighet utanför en anställning inte kan tillgodoräknas som anställningstid. Trots en genomsnittlig kortare anställningstid borde dock fler kvinnor haft företräde enligt senioritetsprincipen. Detta tyder på att



fler män har både längre och kortare anställningstid än kvinnor. Kvinnor utgör således en majoritet av mellanlånga anställningar.

Rörligheten mellan kvinnor och män är lika stor, trots att kvinnor sägs upp i större omfattning. Detta tyder på att mäns arbetsbyte i större utsträckning sker på frivillig basis än kvinnors. Samtidigt har kvinnors senioritet mindre betydelse. De erhåller även nya anställningar i något mindre omfattning efter uppsägningen. Detta skulle kunna tala för att kvinnor är extra rädda för att bli av med det arbetsrättsliga kapitalet genom ett arbetsbyte. Samtidigt skulle samma resonemang kunna föras runt män, som i större utsträckning har en reell fördel av sin senioritet även i konkurrens med andra män. Resonemang kan kopplas till teorin om inlåsnings-effekter och sjukskrivningar. Det har visats att kvinnor i högre utsträckning än män är sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad psykisk ohälsa. Det är därför antagligt att kvinnor i högre utsträckning mår dåligt av inlåsnings-effekter än män. Samtidigt är det antagligt att män i högre utsträckning har långa anställningar än kvinnor. Det torde istället göra män mer utsatta för inlåsnings-effekter. Åtminstone två möjliga alternativ framträder. Antingen upplever män inlåsnings-effekter i mindre omfattning trots lång anställningstid. Eller har kvinnor större benägenhet för arbetsrelaterad ohälsa. Det har också visats att äldre mäns arbetsrelaterade ohälsa har ökat på senare tid. Kanske tyder det på att båda könen dels upplever ökade inlåsnings-effekter, och dels far illa av hotet om extern rörlighet och effekterna av intern rörlighet. Dessa torde i sin tur, i det fasta anställningsförhållandet, vara effekter av i huvudsak kvantitativ respektive kvalitativ flexibilitet.

#### **5.4 Sammanfattning**

Det skydd som lagen om anställningsskydd avser att ge alla arbetstagare har fått vissa konsekvenser som knappast vare sig förutsågs eller avsågs. Både forskare och arbetsgivare anser i stor utsträckning att personalstyrkan kan anpassas genom avtal och bemanningsplaner, utan direkta hinder av turordningsreglerna. Detta verkar dock vara mer vanligt förekommande inom mer kvalificerade arbetsområden. Senioritetsprincipen tillämpas istället mer renodlat inom okvalificerade yrken.

Inom dessa yrken återfinns många invandrare, som då har sämre senioritet än svenskar. Invandrare verkar i övrigt till stor del missgynnas av avtalslistor och andra mindre avvikelser som görs från senioritetsprincipen. Resultatet av detta blir att trots högre senioritet så blir invandrare till stor del förbigådda av svenskar. Det sistnämnda verkar i hög grad gälla även för kvinnor. Anställningsskyddet för dessa två grupper verkar till stor del endast utgöras av senioritetsprincipen, medan framför allt män verkar till större del gynnas av att deras tjänster och arbetsuppgifter inte påverkas av arbetsbristen eller inte kan utföras av kvinnor. Det är således inte huvudprincipen som utgör den kritiska punkten för kvinnors anställningstrygghet.

Snarare utgörs den kritiska punkten av de avsteg från huvudprincipen som arbetsgivaren kan göra antingen på egen hand eller genom avtal med en facklig organisation. I ljuset av de förändringar som skett på arbetsmarknaden sedan lagen först stiftades, har det faktiska resultatet av regleringen blivit att vissa typer av tjänster drabbas. På så sätt har senioritetsprincipen, även om den inte tillämpas på ett diskriminerande sätt, närapå fått diskriminerande effekter.

Principen ”sist in – först ut” får sägas vara allmänt känd på arbetsmarknaden. På arbetstagarsidan har den resulterat i en uppfattning om ett arbetsrättsligt kapital. Grundtanken är att skydda de svaga, i första hand äldre, genom att lägga utgångspunkten i anställningstid och ålder. Denna princip har gjort att arbetstagare som anses svaga på grund av t ex ålder inte vågar röra sig mellan anställningar. Många tror att deras enda skydd ligger i anställningstiden. De upplever att skyddet finns där, och tror alltså på det arbetsrättsliga kapitalet. Lagregeln kan få ett märkligt utfall för dessa arbetstagare. De går till stor del miste om alla de positiva aspekter som rörlighet kan få på individens liv. Dessutom kommer många att upptäcka att det upplevda skyddet visar sig vara en vacker illusion när arbetsbristen väl är ett faktum. På så sätt verkar det som om strävan efter hög anställningstid blir i hög grad kontraproduktivt. Oavsett vilka orsaker en arbetstagare kan ha till att vilja byta arbete, så utgör inlåsnings-effekten ett hinder i vägen för den enskilde individen i dess strävan att få ut mer av sitt arbete. Detta torde gälla oberoende av vad den enskildes preferenser är.

Samtidigt verkar det som om andra socialt svaga grupper blir utsatta för uppsägningarna. Även invandrare och kvinnor har till stor del svårt att få nya anställningar, sägs upp i högre utsträckningen och är inte heller intresserade av geografisk rörlighet på arbetsmarknaden. Reglerna gjordes dispositiva bland annat för att kunna undvika absurda uppsägningsresultat för socialt utsatta. Dispositivitet verkar istället utnyttjas av både arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer för att tillfredsställa ett kompetensbehov samt premiera konkurrenskraftiga arbetstagare. Att frångå senioritetsprincipen till förmån för arbetstagare som är i starkare behov av skydd på grund av enbart social utsatthet verkar svårt att motivera för övriga arbetstagare. Sannolikt kan detta relateras till en ökad fokus på individualism som fötts ur och samspelar med synens på flexibilitet på arbetsmarknaden. Det verkar som om det svenska systemets senioritetsprincip, som ger den kvalitativa flexibiliteten ett större utrymme, har svårt att samverka med kvantitativa flexibiliteten. Det förefaller som om arbetstagare som tillgodoser både den kvantitativa och kvalitativa flexibiliteten blir väldigt utsatta på grund av detta.

## 6 Avslutande kommentarer

De resultat som presenterats i uppsatsen visar klara tendenser på att det finns flera olika grupper av arbetstagare som har svårt att konkurrera om kvarvarande anställningar när det gäller tillämpningen av turordningsreglerna. Detta ger upphov till fler funderingar. En intressant aspekt av kvinnors och invandrares situation är i vilken utsträckning deras utsatthet beror på diskriminering. Och i så fall till vilken utsträckning den är medveten från arbetsgivarens sida, samt hur man skulle kunna komma till rätta med problemet. Samtidigt visar analysen att situationen för kvinnor och invandrare sannolikt hade varit sämre om turordningsprincipen inte funnits. Det är därför viktigt att inte glömma bort de positiva effekterna som lagen får.

En intressant synpunkt på materialet är de nackdelar som regeln för med sig inte bara för dem som missgynnas, utan även dem som gynnas av den. En ironisk, men trots allt jämlik, aspekt av senioritetsprincipens utfall verkar vara den kan få negativa konsekvenser för alla – oavsett kön, ålder eller etnisk bakgrund. Frågan är om det är möjligt att hitta ett system som skulle göra alla rättvisa. Det är en stor, men inte desto mindre intressant frågeställning som tycks obesvarad i nuläget.

## Referenslista

### Källor

SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsfrämjande åtgärder.*

Prop 1973:129 *Kungl. Maj:t proposition till lag om anställningsskydd m.m.*

Prop 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Lagen (1984:80) om anställningsskydd.

Hämtad 2007-10-13 från [http://62.95.69.15/cgi-bin/thw?\\${APPL}=SFST&\\${BASE}=SFST&\\${THWIDS}=32.8/2942&\\${HTML}=\sfst\\_dok&\\${TRIPSHOW}=format=THW&\\${THWURLSAVE}=27/2946](http://62.95.69.15/cgi-bin/thw?${APPL}=SFST&${BASE}=SFST&${THWIDS}=32.8/2942&${HTML}=\sfst_dok&${TRIPSHOW}=format=THW&${THWURLSAVE}=27/2946)

### Litteratur

Ahlberg, Kerstin – Bruun, Niklas – Malmberg, Jonas, ”Anställningsskydd, småföretag och tillväxt”, s 115-138, Rauhaut, Daniel – Falkenhall, Björn (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (2006, Institutet för Tillväxtpolitiska studier)

Arai, Mahmood – Vilhelmsson, Roger, “Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden”, study III i Vilhelmsson, Roger, *Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden* (2002, Akademitryck AB)

Bruun, Niklas, ”Leder en flexiblere arbetsrätt till ökad rörlighet?”, s 83-88 i *Ett rörligt arbetsliv. Arbetslivsforum 2003 – en mötesplats för forskare och praktiker.* (2004, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap)

Calleman, Catharina, *Arbetsrättslagarna i praktiken. Hur drabbar nedskärningarna de invandrade?* Integrationsverkets rapport 2002:12 (2002, Integrationsverket)

Calleman, Catharina, *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen.* Rapport 2003:4 (2003, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering)

Calleman, Catharina, *Kvinnors anställningsskydd* (1991, Norstedts Juridikförlag AB)

Calleman, Catharina, ”Turordningsreglerna och flexibiliteten”, s 808-822, *Juridisk Tidskrift vid Stockholms Universitet*, årgång 11, 1999-2000

Ekberg, Jan, ”Försvårar arbetsrätten för invandrarna på arbetsmarknaden?”, s 139-153, Rauhaut, Daniel – Falkenhall, Björn (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (2006, Institutet för Tillväxtpolitiska studier)

Fahlbeck, Reinhold, *Flexibilisation of Working Life. Potentials and Challenges of Labour Law. An International Analysis* (1998, Juristförlaget i Lund)

Forslund, Anders, ”Arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik och rörlighet”, s 73-76 i *Ett rörligt arbetsliv. Arbetslivsforum 2003 – en mötesplats för forskare och praktiker* (2004, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap)

Furåker, Bengt, ”Anställningsform och inställning till rörlighet: en analys av data från tre svenska undersökningar”, s 63-91, Rauhaut, Daniel – Falkenhall, Björn (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (2006, Institutet för Tillväxtpolitiska studier)

Furåker, Bengt, ”Mellan rörlighet och stabilitet. Om anställda och arbetsplatser i ett dynamiskt arbetsliv”, s 7-20 i *Ett rörligt arbetsliv. Arbetslivsforum 2003 – en mötesplats för forskare och praktiker* (2004, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap)

Grönlund, Anne, *Flexibilitetens gränser* (Boréa Bokförlag, 2003)

Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan (2006, Norstedts Juridik AB)

Numhauser-Henning, Ann, ”Arbetets flexibilisering”, s 255-296, Arbetsrättsliga föreningen, red. Eklund, Ronnie – Fahlbeck, Reinhold – Källström, Kent – Strak, Hans, *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman* (1993, Iustus förlag AB)

Rothstein, Bo – Boräng, Frida, ”Dags att dra in guldlockorna? Om rörligheten och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden”, s 183-208, Rauhaut, Daniel – Falkenhall, Björn (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (2006, Institutet för Tillväxtpolitiska studier)

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, tredje upplagan (Norstedts Juridik, 2006)

## Statistik

SCB, *Fokus på arbetsmarknad och näringsliv hösten 2006*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2007:1. Hämtat den 2007-10-13 från [http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/AM9903\\_2006H02\\_BR\\_AM78ST0701.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM9903_2006H02_BR_AM78ST0701.pdf)

SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*, nionde utgåvan. Hämtat den 2007-10-13 från: [http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/LE0202\\_2006A01\\_BR\\_X10ST0601.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0601.pdf)

SCB, *Sjukfrånvaro och ohälsa i Sverige – en belysning utifrån SCB:s statistik*. 2004:3. Hämtat den 2007-10-13 från [http://www.scb.se/Grupp/Sjukfranvaro/\\_Dokument/Bfakta\\_analys.pdf](http://www.scb.se/Grupp/Sjukfranvaro/_Dokument/Bfakta_analys.pdf)

SCB, *Sysselsatta (AKU) efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön och ålder. År 2005-2006*. (Detta är en statistik-databas) Siffror hämtade 2007-10-13 från: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Visavar.asp?yp=tansss&xu=C9233001&omradekod=AM&huvudtabell=AKUSysseAnkAr&omradetext=Arbetsmarknad&tabelltext=Sysselsatta++%28AKU%29+efter+anknytningsgrad+till+arbetsmarknaden%2C+k%F6n+och+%E5lder%2E+%C5r&preskat=O&prodid=AM0401&deltabell=&deltabellnamn=Sysselsatta++%28AKU%29+efter+anknytningsgrad+till+arbetsmarknaden%2C+k%F6n+och+%E5lder%2E+%C5r&innehall=AKUFelmarginalAntal&starttid=2005&stopptid=2006&Fromwhere=M&lang=1&langdb=1>