



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

”Ett handslag som håller politikerna borta?”

-

Framtidens reglering av anställningsskydd och turordning

Frida Johansson

Kandidatuppsats

15 högskolepoäng

Handledare

Reinhold Fahlbeck

HARK13 Handelsrätt - Kandidatuppsats

Arbetsrätt

HT - 2010

Summary

According to 22§ LAS, the employer has a statutory duty to observe special priority rules in case of redundancy. The principle of selection of order has ever since it was founded in 1974 been a topic of great discussion both between the parties of the labor market and in the political area. The purpose of this paper is to further examine the regulation of employment protection and selection of order from a critical perspective. The question of the statutory order of selection has now been challenged by proposals for a return to the Swedish model and a regulation by a main agreement between the parties of the labor market. My intention is to look closer at this possibility and further discuss whether it is possible to find the “best way” to settle the question of selection of order. My material consists of arguments presented by both the parties of the labor market and by “pundits” in the subject. The material from the parties is mainly taken from the negotiations between LO, PTK and SN about a new main agreement that took place in 2007-2009, and where the issue of selection of order was put in focus. This essay has shown that the criticism leveled against the current way to regulate the selection of order often concerns its lack of flexibility. Regulation by a main agreement could improve the relationship and accountability between the parties of the labor market and create a situation of less jurisprudence and more focus on a solution in each case. However, the question arises how unorganized employees should avoid becoming unprotected in a situation where the employment protection is regulated by a main agreement, and also whether or not the unions have enough tools and power to resist employer demands without legislative provisions as an important basis for negotiations.

Sammanfattning

Vid en arbetsbristsituation har arbetsgivaren, genom 22 § LAS, en lagstadgad skyldighet att iaktta speciella turordningsregler. Lagregelns existens har ända sen dess tillkomst 1974 varit ett ämne för diskussion både mellan arbetsmarknadens parter och i den politiska sfären. Syftet med den här uppsatsen är att närmare granska regleringen av anställningsskydd och turordning ur ett kritiskt och framåtblickande perspektiv. Frågan om lagstiftad turordning har idag blivit utmanad av förslag till en återgång till den svenska modellen och en reglering via huvudavtal. Denna möjlighet har jag avsett att titta närmare på. Jag har ställt en reglering via lagstiftning mot en reglering via huvudavtal och funderat över huruvida det går att finna ett "bästa sätt" att reglera turordningen? Mitt material består av synpunkter som presenterats av dels arbetsmarknadens parter och dels av "tyckare" inom ämnet. Materialet från parterna är främst hämtat från de förhandlingar mellan LO, PTK och SN om ett nytt huvudavtal som ägde rum under 2007-2009 och där turordningsfrågans reglering blev satt i fokus. Uppsatsen har visat att den kritik som riktas mot den nuvarande lagregleringen ofta handlar om dess brist på flexibilitet. En huvudavtalsreglering skulle kunna förbättra relationen och ansvarstagandet mellan arbetsmarknadens parter och skapa en avjuridifiering av turordningsförfarandet där mer fokus läggs på en lösning i varje enskilt fall. Dock ställs frågan hur oorganiserade ska undvika att bli rättslösa vid en reglering via huvudavtal samt huruvida fackförbunden har nog med verktyg och kraft att stå emot arbetsgivarens krav utan lagregeln som en viktig förhandlingsgrund?

Nyckelord: Anställningsskydd, turordning, 22 § LAS, huvudavtal,

Innehåll

1. Inledning.....	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod och material	8
1.4 Avgränsning.....	9
1.5 Disposition	10
2. Kort historik - Anställningsskydd.....	11
2.1 Inledning.....	11
2.2 Varför anställningsskydd?	11
2.3 Anställningsskyddets födelse - tiden fram till 1974	12
2.4 Anställningsskydd via lagstiftning - tiden efter 1974.....	13
2.5 Ett nytt huvudavtal? - tiden mellan 2007-2009	14
3. Nuvarande rättsläge	15
3.1 Inledning.....	15
3.2 Anställningsskydd via LAS.....	15
3.3 Anställningsskydd via kollektivavtal	17
3.4 Sammanfattning.....	19
4. Framtidens anställningsskydd - via lag eller huvudavtal?	20
4.1 Inledning.....	20
4.2 Vad vill parterna?	20
4.2.1 LO och PTK.....	20
4.2.2 Svenskt Näringsliv	22
4.3 Vad säger "tyckarna"?	24
4.3.1 Nycander - Utifrån "den svenska modellen"	24
4.3.2 Calleman - Utifrån begreppet "flexibilitet".....	25
4.3.3 Junesjö - Utifrån ett arbetstagarskyddsperspektiv	27
4.4 Sammanfattning.....	28
5. Diskussion och slutsatser	30
5.1 Reglering via LAS eller huvudavtal?	30
5.2 Det bästa sättet?	33
6. Källförteckning.....	35
6.1 Litteratur	35
6.2 Artiklar	36
6.3 Otryckta källor.....	37
6.4 Riksdagstryck	37

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
PTK	Tjänstemännens förhandlingsorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Reglering av anställningsskydd är en fråga som berör. Lagen om anställningsskydd (1982:80) har ända sedan dess tillkomst 1974 varit den mest omdebatterade lagen inom arbetsrättens område i Sverige. En central del av arbetstagarens skydd vid uppsägningar finns i den skyldighet, som enligt 22 § LAS, åligger arbetsgivaren att vid uppsägning pga. arbetsbrist iaktta speciella turordningsregler. Arbetsgivaren är således inte fri att välja vilka arbetstagare som ska lämna verksamheten utan är underordnad principen ”sist in - först ut” baserad på anställningstidens längd. Dessa turordningsregler utmanas idag från olika håll och har hamnat i fokus för en intensiv debatt både mellan arbetsmarknadens parter och i den politiska sfären. Citatet från uppsatsens titel *”Ett handslag som håller politikerna borta?”* är hämtad från LO-tidningen den 22 augusti 2008. Det syftar på det eftersträlvade målet för de nya huvudavtalsförhandlingar som pågick mellan arbetsmarknadens parter under 2007-2009 där LO, PTK och SN inledde förhandlingar om ett nytt huvudavtal liknande det gamla Saltsjöbadsavtalet. Under förhandlingen behandlades den, enligt ovan, så kontroversiella frågan om anställningsskydd och turordning och frågan var huruvida denna i framtiden skulle kunna regleras via ett huvudavtal. Förhandlingarna fick sedermera avbrytas eftersom parterna misslyckades med att nå en överenskommelse och något huvudavtal kom aldrig till stånd. Bristen på enighet i turordningsfrågan sägs vara det som definitivt satte stopp för förhandlingarna och drömmen om ett nytt huvudavtal. Frågan om turordning är både het och i allra högsta grad aktuell i diskussionen om framtidens arbetsrätt.

Parallellt med diskussionen om regleringen av anställningsskyddet sker en förändring av arbetsmarknaden. Behovet av flexibla lösningar för företagen ökar och anställningsskyddet via turordningsregeln hävdas stå i vägen för en flexibel och rörlig arbetsmarknad. Det ställs helt andra krav på regleringen av anställningsskyddet än den gjorde 1973 när LAS tillkom. Mot bakgrund av ovanstående blev jag intresserad av att fördjupa mig i vilka möjligheter som egentligen finns att förändra regleringen av turordning. Eftersom parterna förhandlat kring konkreta förslag till en reglering via huvudavtal blev detta det alternativ jag valt att titta närmare på.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att diskutera dagens reglering av anställningsskydd och specifikt turordningsregler ur ett ifrågasättande och framåtblickande perspektiv. Frågan om en lagstiftad turordning har utmanats av förslag på en återgång till den svenska modellen och reglering via huvudavtal. Denna möjlighet vill jag titta närmare på. Mitt syfte har mynnat ut och brutits ner i ett antal mindre frågeställningar;

- Vilka fördelar respektive nackdelar innebär regleringen av turordning enligt LAS?
- Vilka fördelar respektive nackdelar kan komma att finnas med en reglering av turordning via ett huvudavtal?
- Går det att hitta ett bästa sätt att reglera turordningsförfarandet och vilket vore i så fall detta?

Med ”ett bästa sätt” att reglera anställningsskyddet avser jag ett anställningsskydd som skapar både ett rättvist och tryggt anställningsskydd för den enskilda arbetstagaren samtidigt som hänsyn tas till arbetsgivarens behov av flexibilitet

och värnande om företagets konkurrenskraft. I uppsatsen avser jag inte att ge ett fullständigt svar på den sista frågan, då denna är mer allmänt resonerande och saknar ett givet svar. Intentionen är istället att belysa ett problem och diskutera detta.

1.3 Metod och material

Eftersom mitt syfte avser en diskussion kring en del av rättssystemet i ett vidare perspektiv blir metoden en annan än rent rättsdogmatisk. Mina frågeställningar kan betraktas som forskningsfrågor där fokus ligger på diskussion ur olika perspektiv och ett kritiskt förhållningssätt. För att på bästa sätt kunna diskutera rättsreglers praktiska funktion behövs dock viss kunskap av rättsdogmatisk art om den verklighet i vilken reglerna fungerar.¹ En analys av en forskningsfråga bör därför föregås av en genomgång av nuvarande rätt enligt de lege lata. Därför ingår i uppsatsen delar av hur anställningsskyddet idag är uppbyggt med fokus på paragrafen om turordningsreglerna. I merparten av uppsatsen är perspektivet dock framåtblickande och resonemangen de lege ferenda, dvs. de är fokuserade på den rätt som bör gälla i framtiden, vad som saknas idag och på vilket sätt rätten kan förändras. En förutsättning för resonemang de lege ferenda är kunskap om dåtiden.² Med anledning härav presenteras en kort historik om anställningsskyddets historia och dess utveckling under 1900-talet. Tanken är att placera in anställningsskyddet i ett historiskt sammanhang för att på bästa sätt kunna diskutera dess framtid.

Det valda materialet består av handböcker i juridik, läroböcker samt material från arbetsmarknadens parter. Dessa är tänkt att från olika håll angripa det definierade problemet och bidra till diskussionen av framtidens reglering av anställningsskydd och turordning. Materialet från arbetsmarknadens parter är främst hämtat från de huvudavtalsförhandlingar som ägde rum under 2007-2009 och där turordningsfrågan var en av de centrala delarna. Förhandlingen ligger nära i tid och sätter, enligt mig, på ett konkret sätt fingret på de meningsskiljaktigheter som

¹ Lehrberg (2001) s 38.

² Lehrberg (2001) s 140-141.

finns mellan parterna angående reglering via lagstiftning eller huvudavtal. Stora delar av parternas krav publicerades i LO-tidningen och denna har därför fått tjäna som en källa. Jag blev hänvisad dit av min kontakt på SN för information angående båda parternas ståndpunkter och debattinlägg.

Vad gäller tolkningen av litteratur måste påpekas att frågan om lagreglerat anställningsskydd och turordning är i hög grad politisk. Detta har jag fått ta hänsyn till i mitt sökande efter material. Forskning ska vara objektiv, alla har dock en förförståelse och denna är inte alltid lätt att genomskåda. Skedinger har i sin studie *Effekter av anställningsskydd* (2008) fokuserat på vad forskning visat kring anställningsskyddets användande och dess effekter. Han hävdar att det finns en tendens bland politiker att vända sig till forskning endast för att bekräfta den egna ståndpunkten snarare än för att tillföra en kvalitetsaspekt till frågan.³ Det är precis den typen av materialanvändning jag vill undvika och har därför fokuserat på att söka material som faktiskt har något nytt och kvalitativt att tillföra med hänvisning till uppsatsens syfte.

1.4 Avgränsning

LAS är en omfattande lag och begreppet anställningsskydd syftar på en mängd olika principer som anges i lagen. Jag har dock valt att fokusera på turordningsreglerna eftersom det i mångt och mycket är dessa regler som har fått stå som symbol för diskussionen om anställningsskyddet. I min presentation av LAS i stort har jag valt att fokusera på uppsägningar p.g.a. arbetsbrist eftersom det är vid dessa typer av uppsägningar som turordningsregeln aktualiseras. Vad gäller mitt material har jag gjort en del avgränsningar. Eftersom mitt syfte inte kräver en tolkning av gällande rätt i praktisk bemärkelse har jag inte behövt ta ställning till val och rangordning av rättskällor. Enskilda prejudicerande mål har jag därmed inte heller ansett vara relevant då mina frågeställningar befinner sig nivåmässigt ovanför tolkning och tillämpning av nuvarande rätt. Jag har inte heller valt att föra in politiska resonemang som en del av de perspektiv på

³ Skedinger (2008) s 14.

turordningsreglering som finns, trots att frågan i så hög grad är politisk. En diskussion om frågan på politisk nivå skulle vara intressant men som, med hänvisning till uppsatsens omfång, inte är aktuellt. De perspektiv jag har ansett vara relevanta är arbetsmarknadsparternas egna åsikter om turordningsregeln samt forskare med expertkompetens inom ämnet.

1.5 Disposition

Framställningen består av sammanlagt 5 delar. I kapitel 2 behandlas kort anställningsskyddets historia. Kapitlet inleds med en redogörelse av hur behovet av ett anställningsskydd väcktes och fortsätter med en beskrivning av de viktigaste händelserna under 1900-talet vad gäller anställningsskyddets reglering via lag eller avtal. Syfte med kapitlet är att placera in den kommande diskussionen i ett historiskt sammanhang för att kunna diskutera hur anställningsskyddet kan tänkas se ut i framtiden. I kapitel 3 behandlas det nuvarande rättsläget vad gäller reglering av anställningsskydd och turordning. Eftersom denna regleras både via lag och via kollektivavtal är kapitlet uppdelat på så sätt att dessa redogörs separat. Även här är det för den kommande diskussionen viktigt att ha en förståelse för hur anställningsskyddet och principen om turordning är uppbyggd idag för att på bästa sätt kunna diskutera hur denna kan förändras. I kapitel 4 presenteras mitt material som sedan kommer att ligga till grund för den kommande diskussionen. Materialet består av olika perspektiv kring turordningsfrågans framtida reglering. Först presenteras synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter främst i samband med huvudavtalsförhandlingarna och sedan presenteras synpunkter från olika ”tyckare” inom ämnet. Framställningen avslutas i kapitel 5 med en diskussion där jag för samman mitt syfte med de synpunkter som framkommit i den tidigare resultatdelen. Analysen av materialet sker i diskussionsform och återknyts till de frågeställningar som ställdes i början av uppsatsen.

2. Kort historik – Anställningsskydd

2.1 Inledning

Detta kapitel innehåller en kort tillbakablick i anställningsskyddets historia. Avsnittet börjar med en kort beskrivning om hur behovet av ett anställningsskydd väcktes och fortsätter sedan med en beskrivning av hur regleringen av anställningsskyddet har utvecklats under 1900-talet med fokus på de viktigaste förändringarna vad gäller regleringen av anställningsskyddet via både avtal och lagstiftning.

2.2 Varför anställningsskydd?

Varför det finns ett behov av anställningsskydd är självklart olika beroende på vem som tillfrågas. Sant är dock att rättsutvecklingen speglar utvecklingen av det omgivande samhället och dess struktur. Under 1800-talet sker stora förändringar av arbetsmarknaden i Sverige och industrialiseringen tar fart. Förändringarna får även sin motsvarighet inom den rättsliga sfären. Ur den nya produktionsordningen föds både en närings- och avtalsfrihet som ger helt nya möjligheter att organisera arbetet än de som tidigare varit möjligt. Den blomstrande näringsverksamheten visar sig dock ha en baksida. Anställningsförhållandena under det fria avtalet präglas av oro och otrygghet för arbetarna vilket skapar en grogrund för kollektiva sammanslutningar. I det senare 1800-talets Sverige har fler och fler arbetare organiserat sig och strejker blir ett vanligt inslag i samhället.⁴ Behovet ökar för en reglering av anställningsförhållandet, frågan är bara hur?

⁴ Glavå (2001) s 25f.

2.3 Anställningsskyddets födelse – tiden fram till 1974

I början av 1900-talet var uppsägningsrätten i princip helt fri och en anställning kunde slutas helt utan krav på form.⁵ I en tid där allt fler arbetstagare organiserar sig bildas 1898 LO och fyra år senare motsvarigheten på arbetsgivarsidan SAF.⁶ Genom Decemberkompromissen 1906 erkänner SAF och LO principen om arbetsgivarens rätt att fritt anta och avskeda arbetstagare, de sk. § 32 befogenheterna, och dessa blev sedermera införlivade i kollektivavtalen.⁷ 1928 tillkom Arbetsdomstolen (AD) och frågan om den fria uppsägningsrätten kom att tidigt hamna i fokus för rättens bedömning. I ett antal principiellt viktiga mål i frågan tog AD tidigt ensidig ställning till arbetsgivarens förmån, vilket hjälpte till att höja arbetsgivarens fria uppsägningsrätt till en allmänt gällande rättsprincip.

1938 enades parterna i det för svensk arbetsrätt så viktiga *Saltsjöbadsavtalet*. Avtalet blev ett genombrott och äger ett stort symbolvärde för den svenska arbetsmarknadsmodellen.⁸ Bestämmelsen var till sin form ett huvudavtal mellan den privata arbetsmarknadens topporganisationer SAF och LO där dessa kom överens om en ny förhandlingsordning för konflikter på arbetsmarknaden. Avtalet fick rättsverkningar på två plan, dels genom stiftandet av det gemensamma organet arbetsmarknadsnämnden samt att huvudavtalet i sig antas som kollektivavtal mellan parternas respektive medlemsförbund.⁹ Avtalet byggde på en rollfördelning där staten förhåller sig passiv och där parterna istället tar ett gemensamt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden. Som ett viktigt skäl framhålls att parterna vid denna tid kände en stor osäkerhet inför hur de politiska majoritetsförhållandena skulle komma att påverka arbetsrätten.¹⁰ Avtalet hade även som mål att begränsa användandet av ekonomiska stridsåtgärder och för att på så sätt minska det statliga ingripandet på arbetsmarknaden.¹¹

⁵ Nycander (2002) s 17.

⁶ Glavå (2001) s 26.

⁷ Glavå (1999) s 138f.

⁸ Glavå (1999) s 157.

⁹ Edlund m.fl. (1989) s 55f.

¹⁰ Glavå (2001) s 29.

¹¹ Sigeman (2006) s 17.

I Saltsjöbadsavtalet reglerades även den fria uppsägningsrätten. Denna begränsades i avtalet genom arbetsgivarens skyldighet att innan en uppsägning varsla berört fackförbund. I avtalet uttrycktes att arbetsmarknadsnämnden, vid en tvist i en uppsägningsfråga, skall beakta ”...såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetstagarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen” Enligt avtalet skulle vid en uppsägning på grund av arbetsbrist, i situationer med arbetare med lika skicklighet och lämplighet, även hänsyn tas till anställningstidens längd och försörjningsbörd. Arbetsmarknadsnämndens mål skulle vara att sträva efter att finna utvägar för en utjämning av parternas motsättningar och i möjligaste mån nå en samstämmig lösning.¹² Mål i turordningsfrågor blev hädanefter mer sällsynta i Arbetsdomstolen. Staten accepterade sedermera den arbetsmarknadsmodell som organisationerna drev och tiden efter Saltsjöbadsavtalet kom att präglas av en fortsatt passivitet från statens sida. Anställningsskyddet reglerades via avtalet, men var fortfarande relativt svagt på papperet.¹³

2.4 Anställningsskydd via lagstiftning – tiden efter 1974

1974 infördes Lagen om anställningsskydd, som en del av den juridifiering av den svenska arbetsrätten som kom att prägla 70 - och 80-talet. Genom en lagreglering tog staten åter kommandot över den centrala arbetsrätten och förfarandet vid uppsägningar blev uttryckt i lag. Lagen tillkom i en tid då rättvisefrågor dominerade diskussionen om arbetsmarknaden. Det rådde stora löneklyftor mellan samhällets grupper och kraven på ett utökat löntagarinflytande var höga.¹⁴ Arbetstagarorganisationerna började ge upp hoppet om att stärka arbetstagarinflytandet avtalsvägen och i kombination med att AD vägrade släppa på principen om den fria uppsägningsrätten vände man sig istället till staten. I propositionen motiveras lagen som ett skydd för speciellt utsatta grupper på arbetsmarknaden, såsom äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som

¹² Edlund, m.fl. (1989) s 59ff.

¹³ Nycander (2010) s 15ff.

¹⁴ Sigeman (2006) s 17-18.

annars riskeras ställas utanför den ordinarie arbetsmarknaden.¹⁵ Skyddet kom till uttryck i LAS genom kravet på saklig grund vid uppsägningar pga. personliga skäl men också turordningsreglernas betoning på anställningstid.¹⁶ Behovet av en kraftfull åtgärd, så som en lagstiftad anställningstrygghet, var helt enkelt större än vad som ansågs kunna tillgodoses med hjälp av huvudavtalet.

2.5 Ett nytt huvudavtal? – tiden mellan 2007-2009

Under sommaren 2007 tog LO initiativet och öppnade för samtal om ett nytt huvudavtal som var tänkt att ersätta det gamla Saltsjöbadsavtalet från 1938. Senare samma år bjöd SN formellt in LO och PTK till förhandlingsbordet och arbetet inleddes. Parterna var överens om behovet av ett nytt huvudavtal och värnandet av den svenska modellen. I grunden var intentionen även att åter igen återta kontrollen över arbetsmarknaden från de politiska makthavarna. En stor del förhandlingarna handlade om anställningsskyddet och turordning och huruvida denna i framtiden skulle regleras av parterna själva.¹⁷ Fackets kärnfrågor handlade om omställning för den som blir uppsagd och frågor kring rehabilitering. För arbetsgivarsidan var frågor om förändrade turordningsregler och konflikträtt hjärtefrågor.¹⁸ Inledningsvis går förhandlingarna bra och parterna når överenskommelser i frågor om bl. a. hantering av rättstvister. När förhandlingarna sedan når den hårda kärnan av kontroversiella frågor, såsom turordningsfrågan, blir tonen en annan och motsättningarna större.¹⁹ I mars 2009 lämnar SN förhandlingsbordet, med följd att ett nytt huvudavtal mellan parterna aldrig kommer till stånd. Bristen på enighet vad gäller turordning vid uppsägningar hävdas, tillsammans med konflikträtten, vara den direkta anledningen att SN valde att träda ut från förhandlingarna.²⁰

¹⁵ Prop. 1973:129 s 58.

¹⁶ Källström (2009) s 130.

¹⁷ Martos Nilsson, Mårten, *Spelreglerna ska göras om*, i LO-tidningen, 2007-09-28

¹⁸ Wreder, Johanna, *De ska förhandla om spelreglerna*, i LO-tidningen, 2008-05-09

¹⁹ Wreder, Johanna, *Målet är ett handslag som håller politikerna borta*, i LO-tidningen, 2008-08-22

²⁰ Wreder, Johanna, *Nu är det slut på samförståndet...*, i LO-tidningen, 2009-03-19

3. Nuvarande rättsläge

3.1 Inledning

Detta kapitel innehåller en redogörelse av nuvarande rättsläge de lege lata. Fokus ligger på regeln om turordning och hur denna i praktiken regleras både via lag och genom kollektivavtal. Turordningsreglerna fungerar dock som en del av ett större anställningsskydd, varför det finns anledning att kort presentera de centrala delarna av LAS i stort.

3.2 Anställningsskydd via LAS

Inom svensk arbetsrätt är anställningsskyddet för i stort sett hela arbetsmarknaden samlad i LAS. Den har ett brett tillämpningsområde och omfattar i princip alla typer av anställningsförhållanden i både enskild och allmän tjänst samt både på arbetare och tjänstemän. Med vissa undantag tillämpas lagen lika i både stora och små företag. Till sin form är LAS som helhet en social skyddslag som i princip är tvingande till arbetstagarens förmån.²¹ För att omfattas av lagen ställs endast kravet på att kunna betraktas som arbetstagare utifrån en samlad bedömning av anställningen i stort. Själva kärnan av LAS är § 7 som säger att en uppsägning måste ha saklig grund för att vara rättsligt giltig. Definitionen av saklig grund är inte direkt uttryckt i lagtext utan preciseras i förarbeten och genom rättspraxis från AD.²² För att saklig grund ska anses föreligga, oberoende av anledningen till

²¹ Adlercreutz (2003) s 116f.

²² Lunning (2010) s 335ff.

uppsägningen, har arbetsgivaren även en skyldighet att grundligt ha utrett vilka möjligheter som finns för omplacering av arbetstagaren.²³

Uppsägningar delas in i två olika typfall beroende på om skälen för uppsägningen kan hänföras till arbetstagaren personligen eller om dessa är verksamhetsrelaterade, sk. arbetsbrist. Begreppet arbetsbrist är egentligen missvisande då detta syftar på en mängd olika anledningar, såsom minskad orderingång, förändrad organisation m.m.²⁴ Nämnas bör att det alltid i sista hand är arbetsgivaren som avgör huruvida arbetsbrist föreligger inom en verksamhet.²⁵ Är skälen för uppsägningen arbetsbrist är arbetsgivaren genom 22 § i LAS skyldig att iaktta speciella turordningsregler. Turordningslistan skall enligt lagtextens lydelse bestämmas utifrån den anställdes sammanlagda arbetstid hos arbetsgivaren och vid lika anställningstid skall högre ålder ges företräde. Regeln har enligt 2 § 3 st. i LAS gjorts dispositiv vilket öppnar för parterna att genom kollektivavtal avtala om annan turordning än den som föreskrivs enligt lag.²⁶ Jag beskriver närmare möjligheterna till turordning via avtal i nästa kapitel och fokuserar här på förfarandet enligt lag. För att kunna ställa upp en rättvis turordning krävs att arbetsgivaren har ”ringat in” rätt grupp av arbetstagare som skall ingå i turordningen, den sk. *turordningskretsen*. Av betydelse är då bestämmandet av storleken på den *driftenhet* i vilken arbetsbristen anses föreligga. Regeln är att om arbetsgivaren i sin verksamhet har fler driftenheter skall en turordningslista göras för varje driftenhet i sig.²⁷ Inom varje driftenhet görs även en uppdelning av arbetstagarna beroende på typ av kollektivavtal. Principen är att då arbetstagare omfattas av olika kollektivavtal skall en turordning göras utifrån varje *kollektivavtalsområde*, vilket delar upp exempelvis arbetare och tjänstemän på olika turordningslistor.²⁸ Här bör nämnas att förhandling om bestämmande av driftenhet och kollektivavtalsområde ofta sker med berört fackförbund enligt 11-14 §§ MBL om just bestämmande av driftenhet och kollektivavtalsområde.²⁹ Där arbetsplatsen är förlagd på olika *orter* har berörd

²³ Lunning (2010) s 497.

²⁴ Lunning (2010) s 479.

²⁵ Källström (2009) s 143-144.

²⁶ Lunning (2010) s 632

²⁷ Lunning (2010) s 642.

²⁸ Lunning (2010) s 644.

²⁹ Adlercreutz (2003) s 135.

arbetstagarorganisation också givits en möjlighet att utöka turordningskretsen genom att hävda att denna skall avse alla driftenheter på samma ort.³⁰

När turordningskretsen är ”inringad” har arbetsgivaren en ytterligare möjlighet att påverka denna genom att utnyttja den rätt, som genom lagändringen 1993:1496, gavs arbetsgivare med färre än 10 anställda rätt att fritt undanta två nyckelpersoner för den fortsatta verksamheten. Bedömningen av rimligheten i arbetstagarnas nyckelkompetens är arbetsgivarens egen och kan inte angripas på annat sätt än genom diskrimineringslagstiftning eller med hänvisning till god sed.³¹ Är situationen sådan att en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren ställer lagen krav på att denne skall ha *tillräckliga kvalifikationer* för detta arbete.³² Det är nu, när kretsen av arbetstagare är ”inringad” och när undantagen är gjorda, som regeln om ”sist in - först ut” tillämpas och en turordningslista baserad på arbetstagarnas sammanlagda anställningstid skapas.

Uppsägningar som saknar saklig grund enligt 7 § i LAS kan enligt 34 § förklaras ogiltiga. Detsamma gäller inte för brott mot turordningsreglerna. Vid ett åsidosättande av turordningsreglerna riskerar arbetsgivaren istället att utdömas både ett allmänt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren. Ett åsidosättande av turordningsreglerna kan således, till skillnad från ett åsidosättande av saklig grund kravet enligt 7 §, inte ge anställningen åter.³³

3.3 Anställningsskydd via kollektivavtal

Som sagt ovan så har regeln om turordning gjorts dispositiv vilket innebär att denna kan kompletteras eller helt ersättas genom kollektivavtalsbestämmelser mellan parterna. Överenskommelsen kan ske både på central och lokal nivå, förutsatt att både arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren brukar vara bundna

³⁰ Lunning (2010) s 645.

³¹ Lunning (2010) s 640.

³² Källström (2009) s 147.

³³ Lunning (2010) s 660.

även på förbunds nivå.³⁴ Kollektivavtalen får enligt 2 § 6 st även utsträckas till att omfatta inte bara de egna medlemmarna så länge dessa utför arbete under samma kollektivavtal. Tillämpningen av dessa kollektivavtalsregleringar är i praktiken omfattande och i realiteten mycket vanliga på arbetsplatser.³⁵

Det finns framför allt två olika sätt att reglera turordningen via avtal. Först och främst kan parterna avtala om vad som ska gälla vid turordningssituationer som kan komma att uppstå i framtiden. Dessa avtal, eller *turordningsbestämmelser*, sker främst på förbunds nivå och reglerar ofta mer generella normer för turordning. Dock finns exempel på avtal med mer specifika bestämmelser som kan ersätta 22 § LAS. Ett exempel på en sådan är TurA-S som reglerar turordning på det statliga området och där parterna bl.a. avtalat om annan väg att bestämma turordningskretsar än den lagen föreskriver.³⁶ Vidare kan turordning regleras via avtal genom att parterna tillsammans kommer överens i en sk. *avtalsturlista*. Skillnaden gentemot turordningsbestämmelser är att denna görs efter att en driftinskränkning ägt rum och arbetsgivaren varslat om uppsägningar. Dessa arbetas ofta fram lokalt mellan parterna även om centrala avtal kan förekomma. Viktigt här är uppmärksamma huruvida överenskommelsen, framför allt de på lokal nivå, till sin form är att betrakta som ett kollektivavtal, något som får konsekvenser om denna skulle ifrågasättas rättsligt. Ett exempel på en avtalsturlista på central nivå är Omställningsavtalet mellan SN och PTK.

En reglering av turordning via kollektivavtal medför i praktiken att den enskilde arbetstagarens plats i turordningen inte är garanterad såsom den uttrycks i lagen. Viktigt att nämna är då att utformningen av dessa avtal begränsas så till vida att de inte får bryta mot diskrimineringslagstiftning eller god sed på arbetsmarknaden. De får inte heller anses otillbörligt urholka de turordningsprinciper som anges i lag.³⁷

³⁴ Källström (2009) s 150.

³⁵ Lunning (2010) s 633f.

³⁶ Källström (2009) s 150-151.

³⁷ Källström (2009) s 151. För mer information hänvisas till AD 1983:107 om ogiltig avtalsturlista pga. etnisk diskriminering.

3.4 Sammanfattning

Som synes ovan fungerar LAS i praktiken inte som någon fullständig reglering av anställningsskyddet utan både kompletteras, och i vissa fall ersätts genom kollektivavtal.³⁸ De turordningsregler som finns i LAS har ett syfte och är fortfarande utgångspunkten för förfarandet vid arbetsbristuppsägningar för hela arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter har dock genom lagens dispositivitet givits möjligheter att branschanpassa bestämmelserna i lagen och även att kunna förhandla bort en förmån mot en annan.³⁹ LAS turordningsregler kan dock sägas fungera som en ”stupstock” i den bemärkelsen att lagen fungerar som ett sista alternativ då parterna inte har kunnat nå en överenskommelse om annan turordning.

³⁸ Lunning (2010) s 15.

³⁹ Adlercreutz (2003) s 117.

4. Framtidens anställningsskydd - via lag eller huvudavtal?

4.1 Inledning

I följande kapitel presenteras olika perspektiv kring turordningsfrågan och dess reglering via lag eller avtal. För att förenkla för läsaren delar jag upp kapitlet genom att först fokusera på vilka synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter och sedan presentera synpunkter från ”tyckare” som på olika sätt angriper ämnet.

4.2 Vad vill parterna?

4.2.1 LO och PTK

Inför huvudavtalsförhandlingarna var LO, PTK och SN överens om att det behövs ett nytt samförstånd mellan parterna för att möta de utmaningar som en alltmer globaliserad värld medför. LO har traditionellt sätt förordat lagstiftningsvägen och visar inte heller denna gång intresse av att försvaga turordningsregeln i LAS.⁴⁰ Kravet på lagstiftat anställningsskydd har, från LO: s sida, byggts på rättviseskäl och är tänkt att säkerställa en trygg anställning även på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. LAS är även tänkt att ge ett brett skydd då den tillämpas i branscher som generellt har låg organisationsgrad och där det finns många oseriösa arbetsgivare utan intresse för samarbete mellan parterna. Dessa är

⁴⁰ Jacobsson, Göran, *Kvinnor kan skriva historia*. i LO-tidningen, 2007-11-30

fördelar med en reglering via lagstiftning. I inledningen till huvudavtalsförhandlingarna framgick dock att LO åter igen börjat se till avtalsvägen, något som vanligtvis brukar vara en önskan från arbetsgivarhåll.⁴¹ Politiken är, enligt LO, alltid en inskränkning av parternas självständighet och menar att båda parter på senare tid alltför lätt vänt sig till lagstiftaren istället för förhandlingsvägen.⁴² Förbundet är intresserat av att verka för bättre anställningstrygghet i första hand genom kollektivavtal, och först i andra hand, genom lagstiftning. Detta kräver att kollektivavtalen stärks och att viktiga frågor sedan regleras i samordnade kollektivavtal mellan parterna. LO betonar dock att en viktig förutsättning för detta är att båda parter organisationsgrad förblir hög och att kollektivavtalstäckningen blir större än den som finns idag.⁴³

Så vad ville LO uppnå med huvudavtalet vad gäller anställningsskyddet? Hela förhandlingen i sig mellan parterna var tänkt att fungera som en ständig avvägning mellan arbetstagarens intresse av trygghet vid neddragningar och arbetsgivarens och företagens intresse och krav på snabba omställningar och flexibilitet.⁴⁴ LO och PTK presenterade tillsammans förslag om hur anställningsskyddet ska se ut och vidhöll att LAS ska lämnas orörd. Parterna föreslog istället en utbyggnad av omställningsförsäkringar för att ge ökad trygghet på arbetsmarknaden. Anställningstiden ska även fortsättningsvis vara utgångspunkten även då turordningen regleras via en avtalsturlista. Arbetstagar sidan menar att arbetsgivarnas krav på uppluckring av principen om "sist in - först ut" är och förblir omöjlig att acceptera för de fackliga motparterna. Genom att principen via LAS skrotas försvinner grunden för alla de lokala förhandlingar som sker vid uppsägningar samtidigt som fackets möjlighet att avtala fram en avtalsturlista skulle försvåras.⁴⁵

⁴¹ Kåks Röshammar, Charlotta, *LO lägger kraften på kollektivavtalen*, i LO-tidningen, 2008-03-14

⁴² Artikel: *Nytt huvudavtal. På väg mot historisk kompromiss?* i LO-tidningen, 2008-05-09

⁴³ Kåks Röshammar, Charlotta, *LO lägger kraften på kollektivavtalen*, i LO-tidningen, 2008-03-14

⁴⁴ Öberg, Tommy, *Lång resa på minerad mark*, i LO-tidningen, 2008-05-16

⁴⁵ Wreder, Johanna, *Facken är överens om nytt huvudavtal*, i LO-tidningen, 2009-02-20

I en rapport inför valet 2010 ger LO ut en skrift om vad som är att vänta om anställningsskyddet via LAS skrotas. I denna betonar LO att arbetsrätt handlar om makt. Att ta bort reglering av arbetsrättslagstiftningen vore därmed detsamma som att förskjuta balansen på arbetsmarknaden. En strävan efter lägre reglering ger i förlängningen en situation där arbetsgivarna får allt större inflytande och större beslutanderätt.⁴⁶ En reglering via lagstiftning blir således principiellt viktig för arbetstagar sidan. LO och PTK kan sammanfattningsvis sägas ha två kompatibla sätt för hur anställningsskyddet och turordning ska fungera i framtiden. Tillsammans med anställningsskydd via lagstiftning vill LO jobba för att förstärka möjligheterna att, via kollektivavtal, reglera turordning som är branschanpassad och flexibel. Båda dessa system kan fungera tillsammans.

4.2.2 Svenskt Näringsliv

SN riktar stor kritik mot det sätt vilket turordningsförfarandet är uppbyggt idag. I sin inbjudan till huvudavtalsförhandlingarna tar arbetsgivar sidan upp bristen på flexibilitet som ett av de stora problemen med LAS.⁴⁷ Svenska företag behöver kunna hävda sig i en alltmer hård internationell konkurrens och villkoren behöver anpassas till detta. SN medhåller att arbetstagarpartens krav på trygghet i anställningen är berättigade men att det nu är dags för arbetsmarknadens parter att tillsammans skapa bättre förutsättningar för svenska företag.⁴⁸ Enligt SN är möjligheterna till överenskommelser om annan turordningslista än enligt lag i praktiken stängd för många företag eftersom dessa ofta är förenade med höga kostnader.⁴⁹ Framför allt drabbar detta mindre företag som har svårt att påverka vilken kompetens som stannar i företaget. SN hänvisar till en undersökning som visar att den kombination av detaljreglerade avtal och detaljreglerad lagstiftning som präglar dagens reglering av anställningsskydd är ett av de största hindren mot god tillväxt.⁵⁰ Frågan om turordning var, tillsammans med konflikträtten, därmed

⁴⁶ Holke, Dan Arbetsrätten med en borgerlig regering – en rapport från LO-TCO Rättsskydd, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm 2010.

⁴⁷ Jacobsson, Göran, *Kvinnor kan skriva historia*. i LO-tidningen, 2007-11-30

⁴⁸ Gellner, Lars, (Svenskt Näringsliv) förhandlingsprotokoll från förhandlingarna inför nytt huvudavtal.

⁴⁹ Arnegård Hansen, Signhild, Ågren, Christer, *I brist på omsorg faller kollektivavtalen samman*, i LO-tidningen, 2009-04-17

⁵⁰ Gellner, Lars, (Svenskt Näringsliv) förhandlingsprotokoll från förhandlingarna inför nytt huvudavtal.

den viktigaste förändringen som SN ville åstadkomma med förhandlingarna inför ett nytt huvudavtal.

I huvudavtalsförhandlingarna framförde SN inga krav på att turordningsregeln via 22 § LAS helt slopas eller tas bort. Däremot önskas en omläggning av LAS och en minskad detaljreglering i lagtexten där arbetsgivaren får mer inflytande över uppsägningsprocessen. SN presenterade ett antal konkreta förslag på hur anställningsskyddet och turordningsfrågan kan förändras med hänvisning till förändringarna på arbetsmarknaden. En utgångspunkt skall vara att *kompetens och skicklighet* bör komma före anställningstid vid bestämmande av vem som får fortsatt anställning. Arbetsgivaren skulle ha, liksom situationen är idag, en möjlighet att avtala om specifik turordningslista med berört fackförbund, dock alltid med hänvisning till begreppen kompetens och skicklighet. Är parterna inte överens om hur dessa begrepp ska tolkas ska arbetsgivaren alltid ha den yttersta beslutanderätten, något som ska kunna prövas rättsligt. Arbetstagare som sägs upp efter beslut baserat på en bedömning av kompetens och skicklighet och som enligt LAS-regler skulle ha fått behålla jobbet ska enligt SN ha rätt till en kompensation. Regeln fungerar som så att om parterna inte tidigare lyckats komma överens om turordning skall arbetsgivaren ha "sista ordet". Genom att turordningen regleras enligt ovan menar SN att blir urvalet inte en fråga om ett godtycke från arbetsgivarens sida eftersom denna arbetas fram tillsammans med fackförbund.⁵¹

Under 2009 publicerade SN på sin hemsida en sammanfattning om hur man inför framtiden kan skapa en svensk arbetsrätt för trygghet. I artikeln poängteras att en strikt arbetsrätt inte alltid skapar mest trygghet. Istället hävdas det nuvarande systemet skapa en trög rörlighet på arbetsmarknaden med inlåsnings- och utestängningseffekter som följd. Istället framhåller SN en ökad decentralisering av arbetsrätten där hänsyn tas till förhållanden i specifika företag och branscher. Möjligheten för arbetsgivare och medarbetare att komma överens om villkor för anställningen direkt på företagen ska ökas. Genom en decentralisering av arbetsrätten åstadkoms en större beslutanderätt nere på företagen där exempelvis

⁵¹ Arnegård Hansen, Signhild, Ågren, Christer *I brist på omsorg faller kollektivavtalen samman*, i LO-tidningen, 2009-04-17

individuell kompetens i en turordning kan tillmätas större betydelse än om denna reglerades centralt.⁵²

4.3 Vad säger ”tyckarna”?

4.3.1 Nycander – Utifrån ”den svenska modellen”

Nycander (2010) angriper anställningsskyddet och turordningsreglerna med beaktande av den *svenska modellens tradition*. Han ser många brister med dagens reglering via LAS som han menar har skadat de kollektiva relationer och förståelse för varandras åsikter som tidigare präglat arbetsmarknaden. När anställningsskyddet och turordningsregeln blev lagreglerad genom LAS förvängdes den grundläggande formuleringen i huvudavtalet som beskrev att man skulle beakta såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I lagtexten fokuserades snarare på arbetstagarnas skyddsintresse, något som Nycander menar förödmjukat LO som part i huvudavtalet.⁵³

Han beskriver vidare hur problemen med principen om turordning påverkat de kollektiva relationerna på arbetsmarknaden idag och hur detta kom till uttryck i förhandlingarna inför det nya huvudavtalet under 2008-2009. Enligt Nycander är den era av samförstånd som tidigare präglade arbetsmarknaden borta och istället har vi en situation där parterna kört fast i turordningsfrågan. SN la under förhandlingarna fram förslag om att vid en situation då parterna inte kommer överens ska arbetsgivaren bestämma turordningslistan utifrån de anställdas kompetens och skicklighet. En sådan regel innebär enligt Nycander endast en ny stupstock, i likhet med det strikta sätt turordningen regleras genom LAS idag. Han menar att båda parter tycks vara låsta vid tanken på att det måste finnas en stupstock samtidigt som man lovar att verka tillmötesgående gentemot varandra. Nycander menar att detta är en omöjlighet då parterna aldrig kommer acceptera varandras ”stupstockar” och således inte heller verka för en samstämmig

⁵² Svenskt Näringsliv, *En arbetsrätt för trygghet*. (www.svensktnaringsliv.se) Publicerad 2009-02-27.

⁵³ Nycander (2010) s 30f.

lösning.⁵⁴ Istället borde parterna fokusera framåt och eftersträva ett sätt som de faktiskt är överens om. Som en lösning på turordningsfrågan efterfrågar Nycander istället en tillbakagång till reglering via centrala huvudavtal där parterna tar tillbaka rätten att reglera anställningsskyddet och där frågan inte längre präglas av antagonism. Fokus bör, enligt Nycander, ligga på att parterna gemensamt bör väga in produktionsintresset mot trygghetsintresset vid fastställande av turordningen. Intresse motsättningen är trots allt kärnan av konflikten och genom att ge parterna gemensamt ansvar för att reglera anställningsskyddet skapas bättre förhandlingsklimat för att göra detta möjligt. Att reglera turordningen utifrån intresse motsättningen skulle ge en situation där en större del av regleringen sker via tillämpning snarare än paragraftext. Detta ställer dock krav på uppbyggnaden av regeln. Ett första förslag Nycander presenterar är att den lagstiftade turordningen enligt 22 § behålls men att lagtexten ändras så att denna endast uttrycker parternas vilja av samförstånd. Ett annat sätt är att regeln helt ersätts genom ett huvudavtal och där parterna tillsammans inrättar en partsammansatt nämnd men uppgift att hantera förliknings- och skiljeförfaranden. Nycander förespråkar det sista. Genom att satsa på en huvudavtalsreglering tas ett gemensamt ansvar för arbetsmarknaden och relationen återigen präglas av samförstånd. Parternas uppgift blir att göra en rimlig helhetsbedömning i varje enskilt fall där dessa slipper ta hänsyn till föreskrifter och praxis. Enligt Nycander kommer den nya skiljenämnden, till skillnad från AD, slippa strikta krav på bevisning och kan istället bygga sitt arbete på förtroende och ärlighet mellan parterna. Systemet kommer, enligt Nycander, fungera därför att parterna vill att det ska fungera.⁵⁵

4.3.2 Calleman – Utifrån begreppet ”flexibilitet”

För att en reglering av turordning skall vara tillfredställande för alla parter krävs att denna fungerar rättvist i praktiken. En forskare som ägnat stor del av sitt arbete åt just detta är Catharina Calleman. Hon diskuterar turordningsreglerna utifrån begreppet flexibilitet och har i sin doktorsavhandling studerat dess egentliga effekter på ett stort antal arbetsplatser. Undersökningen har som syfte att

⁵⁴ Nycander (2010) s 79.

⁵⁵ Nycander (2010) s 80ff.

exemplifiera hur olika arbetsgivare *i praktiken* använder reglerna om turordning för att tillgodose dels arbetstagarnas skyddsintresse men även arbetsgivarens intresse av en effektiv och lönsam produktion. Undersökningen visade att flexibiliteten vid tillämpningen av den lagreglerade turordningen i praktiken är stor och att principen om ”sist in - först ut” ofta kringgås till förmån för mer anpassade lösningar. Endast på arbetsplatser med låga kvalifikationskrav och där arbetstagarna sinsemellan gjorde liknande arbetsuppgifter tillämpades lagregeln om ”sist in - först ut” undantagslöst. På övriga arbetsplatser tillämpades många av de undantag som möjliggörs inom ramarna för LAS t.ex. i form av olika överenskommelser mellan parterna och att definiera begreppen driftenhet och kollektivavtalsområde på så sätt att turordningskretsen blir en annan. Även undantagsregeln användes flitigt och genom att hänvisa till begreppet tillräckliga kvalifikationer fick arbetsgivaren ytterligare möjlighet att få mer kvalificerad arbetskraft att stanna i verksamheten.⁵⁶ Hon framhåller att kravet på tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning i en turordningssituation ofta är av avgörande betydelse för vem som får fortsatt anställning. Genom att kravet på tillräckliga kvalifikationer hela tiden provas mot förändrade befattningsbeskrivningar kan regelns flexibilitet drivas långt.⁵⁷

Calleman menar att med utgångspunkt i den praktiska tillämpningen av regeln om turordning enligt 22 § LAS kan samma principer anses råda på arbetsplatserna som de som var aktuella vid tiden innan LAS tillkom inom de områden där anställningsskyddet reglerades genom kollektivavtal. Då var lydelsen att den arbetstagare som vid lika skicklighet och lämplighet hade den längsta anställningstiden fick företräde till fortsatt anställning. Anställningstiden har således betydelse, men endast då denna inte kom i omedelbar konflikt med produktionens krav på effektivitet och lönsamhet.⁵⁸ De av LAS huvudsyften att skydda den äldre arbetskraften och som ett skydd mot godtyckliga uppsägningar anser Calleman inom vissa områden vara i det närmaste upphävt idag. Studien visar att produktionens intressen har fått en större genomslagskraft än skyddet för

⁵⁶ Calleman (1999-2000) s 810f.

⁵⁷ Calleman (1999-2000) s 814.

⁵⁸ Calleman (1999-2000) s 810 ff.

de anställda om man tittar på den praktiska tillämpningen av regeln.⁵⁹ Detsamma gäller när parterna upprättar en sk. avtalsturlista. Den erbjuder goda möjligheter till anpassning och flexibilitet men skyddar föga de anställda mot godtyckliga uppsägningar. Att angripa en avtalsturlista genom hänvisning till att arbetsgivaren saknar sakliga skäl är i det närmaste omöjligt och i förfarandet finns uppenbara bevisproblem. Calleman framhåller dock att avtalsturlistor där de lokala parterna visat samtycke till uppsägningarna har den största möjligheten till flexibilitet med hänsyn till det specifika företaget eller organisationen.⁶⁰

4.3.3 Junesjö - Utifrån ett arbetstagar skyddsperspektiv

En arbetsrättsexpert som publicerat sig inom området är den tidigare LO juristen Kurt Junesjö. Hans perspektiv utgår från en strukturell syn på arbetsmarknaden och ett värnande om arbetstagarnas rättigheter. Viktigt för hans resonemang är att han betonar den *funktion* som inskränkningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt är tänkta att fylla. Arbetsrätten skall, enligt Junesjö, betraktas som ett av de äldsta uttrycken för förhållandet mellan arbete och kapital och är således en fråga om makten på arbetsplatsen. Han betonar att de arbetsrättsliga reglerna, till skillnad från annan lagstiftning inom ex civilrätten, inte reglerar två jämbördiga parter utan syftar till att skydda en svagare part. LAS har inte bara tillkommit för att skydda enskilda arbetstagar intressen utan även i det övergripande samhällsintresset Att arbetsgivare fritt kan sälla ut "ineffektiv" arbetskraft är möjligtvis lönsamt ur företagsekonomisk synpunkt men inte ur samhällsekonomisk.⁶¹ Ovanstående är själva kärnan av arbetsrätten, vilket påverkar diskussionen om hur denna ska regleras. Han anser att utvecklingen inom arbetsrätten att förbättra arbetstagar villkor genom lagstiftning har varit framgångsrik och betonar att inskränkningarna av arbetsledningsrätten en gång har accepterats av båda parter. En av anledningarna till detta är inte minst den tidigare så höga organisationsgraden som präglat arbetsmarknaden, vilket inneburit att fackföreningarna på ett effektivt sätt bevakat tillämpningen av lagreglerna. Han menar att den allmänna kritik som idag riktas mot arbetsrätten

⁵⁹ Calleman (1999-2000) s. 817.

⁶⁰ Calleman (1999-2000). s 820.

⁶¹ Junesjö, (1995) s 18f.

ofta utgår ifrån att denna är krånglig och sätter hinder för produktionen. Junesjö menar att en förenkling av anställningsskyddet alltid skulle innebära försämringar för den anställde. Att helt bryta ner eller avskaffa LAS är således inte lösningen på den kritik som riktas idag. En stabil och långsiktig arbetsrätt kräver antingen att arbetsmarknadens parter når en överenskommelse eller att den lagstiftning som finns inom området blir accepterad även politiskt. Junesjö själv menar att en partsgemensam överenskommelse är att föredra. Han betonar att de inskränkningar som görs på arbetsgivarens arbetsledningsrätt måste kännas naturliga och rättvisa för båda parter.⁶²

4.4 Sammanfattning

Som synes ovan är parternas inställning till reglering av turordningsfrågan väldigt skild. Både kraven på konkreta åtgärder men även den verklighetsbeskrivning som parterna har är i sig väsensskilda, vilket blev tydligt under arbetet med det nya huvudavtalet. Vad parterna faktiskt visade sig vara överens om är inställningen att behålla alternativt stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen och där sträva efter att låta turordningsfrågan vara ett ämne för reglering mellan parterna själva. En skillnad mellan parternas inställning ligger dock i huruvida reglering via avtal bör ske *parallellt* med lagstiftning. LO och PTK står bakom en parallell reglering då man ser problem med att täcka arbetsplatser utan kollektivavtal om LAS tas bort. Facken skulle även sakna den förhandlingsgrund som principen om ”sist in - först ut” kommit att bli vid uppsägningssituationer. SN önskar snarare en försvagning av detaljregleringen via LAS och att principen om turordning utifrån anställningstid överges. Kan parterna inte komma överens om vilken turordning som skall gälla, skall arbetsgivaren, enligt SN, i sista hand ha rätt att göra bedömningen. En annan tydlig skillnad mellan parterna handlar om utifrån vilka kriterier turordningslistan ska baseras. SN önskar en tillbakagång till den tidigare formuleringen i huvudavtalet där kompetens och skicklighet ges företräde och där anställningstiden helt saknar betydelse för fortsatt anställning.

⁶² Junesjö (1995) s 65ff.

LO vägrar släppa på principen om ”sist in- först ut” och hänvisar till de rättviseskäl som regeln är tänkt att fylla.

De ”tyckare” som fått komma till tals i uppsatsen har alla olika sätt att angripa anställningsskyddet och turordningsfrågan. Callemans undersökning visar på den stora tendens till flexibilitet som finns ute på arbetsplatserna vad gäller tillämpningen av turordningsregeln sådan som den är utformad idag. Hon menar att möjligheterna att ”komma runt” reglerna i LAS medför att regleringen av turordning idag egentligen inte skiljer sig nämnvärt från tiden innan LAS tillkom. Nycander önskar en tillbakagång till den svenska modellen där parterna tar gemensamt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden. Genom stiftandet av en partsammansatt nämnd med uppgift att ta hand om mål i turordningsfrågor uppnås en avjuridifiering av tvister om turordning. Genom en avjuridifiering avdramatiseras turordningsfrågan och fokus för parterna blir att nå en samstämmig lösning snarare än att ena parten skall vinna. Junesjö påminner om anställningsskyddets syfte och menar att om reglerna enligt LAS tas bort förskjuts makten på arbetsmarknaden. Viktigt att tänka på är således att om regleringen enligt LAS försvinner finns risk att det ursprungliga syftet med principen om turordning går förlorad.

5. Diskussion och slutsatser

I följande kapitel diskuterar jag mitt material med hänvisning till uppsatsens övergripande syfte. Utgångspunkten för diskussionen är de frågeställningar som presenterades i början av uppsatsen. Dessa är följande: Vilka fördelar respektive nackdelar innebär regleringen av turordning enligt LAS? Vilka fördelar respektive nackdelar kan komma att finnas med en reglering av turordning via ett huvudavtal? Går det att hitta ett bästa sätt att reglera turordningsförfarandet och vilket vore i så fall detta? Jag inleder med att diskutera regleringen av LAS och huvudavtal där dessa ställs mot varandra för att sedan avsluta med en analys av den tredje frågan som en avslutande diskussion.

5.1 Reglering via LAS eller huvudavtal?

Uppsatsen har visat att en reglering av turordning sådan den ser ut idag både har sina för och nackdelar beroende på hur denna betraktas. Fördelarna kan knytas till det syfte som principen är tänkt att ha och som handlar om att denna på ett konkret och objektivt sätt skyddar mot godtycke från arbetsgivarens sida. Lagen är motiverad som en skyddsprincip till arbetstagarens förmån och för att skydda den svagare parten i anställningsavtalet. Eftersom lagen är bred täcker den hela arbetsmarknaden oavsett om arbetstagarna är organiserade eller ej. Genom att kriterierna för fortsatt anställning, dvs. anställningstidens längd, är fastslaget på förhand ger detta en situation där arbetstagaren kan förutse sin plats i turordningen. Från fackligt håll ser LO och PTK gärna en utbyggnad av regleringen via avtal men framhåller samtidigt vikten av en lagreglerad ”sist in - först ut”. En av de stora fördelarna med 22 § LAS är att denna ger fackförbunden en förhandlingsgrund vid uppsägningssituationer där dessa annars eventuellt

skulle stå svaga. Samtidigt som lagregeln, vilket Callemans undersökning visat, möjliggör många flexibla lösningar nere på företagen får denna dock stor kritik för att vara statisk och oflexibel. SN menar att denna försvårar för företagen att driva konkurrenskraftig verksamhet då företagen saknar kontroll över vilken kompetens som får stanna vid uppsägningssituationer. Nycander riktar stor kritik mot LAS och regleringen enligt 22 § som han menar utgör en grogrund för antagonism och hetsiga diskussioner mellan parterna. Parterna tycks enligt Nycander vara fastlåsta på att det måste finnas en stupstock som reglerar turordning och menar att detta är fel. Jag tror dock att LAS karaktär av en stupstock inte alltid behöver vara något negativt, utan är beroende på hur lagen betraktas och vilka syften som finns med regeln.

En tillbakagång till reglering via huvudavtal skulle kunna råda bot på mycket av den kritik som riktas mot LAS, frågan är bara vilka konsekvenser detta kan få. Genom ett huvudavtal skulle parterna på alla olika nivåer tvingas ta ett större ansvar då turordningsförfarandet flyttas närmare arbetsplatserna. SN önskar en decentralisering av arbetsrätten och en större beslutanderätt nere på företagen, något som en mindre ”krånglig” och detaljerad lagstiftning skulle kunna medföra. Båda parterna önskar en utveckling av den svenska modellen när det kommer till reglering av turordning, något som kan leda till att frågan blir mindre politisk vilket jag tror skulle gynna det praktiska genomförandet av regeln. Nycander menar att genom hans förslag till reglering via huvudavtal uppnås inte bara en bättre stämning mellan arbetsmarknadens parter utan även en nödvändig avjuridifiering av turordningsfrågan. Eftersom det är intresse motsättningen mellan å ena sidan arbetsgivarens krav på produktivitet och arbetstagarans krav på trygghet som är den centrala i regleringen av turordning vore denna istället placerad i centrum av ett avtal mellan parterna. Jag anser att Nycander har ett viktigt bidrag till diskussionen i att han tydligt markerar att intresse motsättningen är den centrala i frågan och att parterna utifrån den bör fokusera framåt. Fokus bör ligga på en strävan efter konkreta förslag på lösningar snarare än att parterna i endast kommer överens om att man inte är överens.

Att behovet av flexibla lösningar på företagen är stort har Callemans studie visat. På det sätt vilken turordningsregeln enligt LAS idag använts kan mycket av det ursprungliga syftet med denna sägas ha gått förlorad. Behoven av flexibla lösningar är helt enkelt för stort, vilket skapar en situation där LAS måhända inte längre uppfyller det syfte den en gång var tänkt att fylla. En fördel med ett huvudavtal skulle således vara att arbetsgivaren ”slipper” gå omvägar för att nå flexiblare lösningar och istället direkt avtala med facket om vilka behov som finns och hur turordningen därifrån bör se ut. Detta skulle kunna tala för att en avtalsreglering egentligen inte vore ett så stort ingrepp i anställningsskyddet eftersom ”sist in- först ut” ändå ofta kringgås till förmån för mer anpassade lösningar ute på arbetsplatserna.

Både SN och LO och PTK var under huvudavtalsförhandlingarna överens om att värna den svenska modellen och låta turordningsfrågan regleras mellan parterna. Skillnaden låg dock i huruvida detta skulle vara den enda reglering av turordningsfrågan, något som också sätter fingret på vilka eventuella nackdelar det skulle finnas med en avtalsreglering. Precis som LO och PTK menar så har en reglering via huvudavtal den nackdelen att fackförbunden skulle stå utan den förhandlingsgrund som LAS utgör. Situationen skulle kräva att fackförbunden även utan lagstiftning i ryggen har de rätta verktygen för att kunna förhandla med kraft. Likaså aktualiseras frågan hur alla oorganiserade arbetstagare ska skyddas vid arbetsbristsituationer? Kommer dessa att stå rättslösa vid en reglering via huvudavtal och hur går detta i så fall ihop med anställningsskyddets övergripande syfte om skydd mot godtycke från arbetsgivarens sida? LAS täcker i stort sett alla arbetstagare och dess bredd är också dess styrka. Precis som LO pekar på under huvudavtalsförhandlingarna så ställer en utbyggnad av den svenska modellen krav på en hög organisationsgrad bland arbetstagarna för att nå tyngd i avtalen. Ska det bli en återgång till huvudavtal kräver detta troligtvis en rejäl kampanj från båda parter för att höja organisationsgraden. Så ser inte trenden ut idag. I Sverige är förtroendet för den svenska modellen högt och vi har traditionellt sett haft en hög organisationsgrad. I övriga Europa idag ser läget dock annorlunda ut och Sveriges medlemskap i EU ställer helt andra krav på arbetsrätten än så som situationen såg

ut då LAS tillkom. Frågan är därmed även hur en tillbakagång till avtalsreglering är kompatibel med de krav på ökad detaljerad lagstiftning som vi ser i Europa?

5.2 Det bästa sättet?

Under förhandlingarna till det nya huvudavtalet angående frågan om anställningsskydd och turordning stod i LO-tidningen följande citat:

*”Svårigheten är ej att hitta en lösning, det finns hur många som helst. Tricket är bara att hitta en lösning som inte ändrar maktbalansen mellan parterna”*⁶³

Citatet är talande så till vida att det sätter fingret på, vad jag tror, är ett av de stora problemen med att hitta just ett ”bästa sätt” att reglera turordningen. Även om parterna önskar en avpolitiserad turordningsfråga är denna fortfarande i hög grad en politisk fråga som handlar just om makten över arbetsmarknaden. Avtalsvägen måste ifrågasättas utifrån huruvida denna ändrar maktbalansen och vilka konsekvenser detta i så fall får. Junesjö menar att anställningsskyddet och principen om turordning är inskränkningar i arbetsledningsrätten och att lämna på dessa principer alltid vore detsamma som att förskjuta maktbalansen på arbetsmarknaden. Junesjö må ha rätt, men det är däremot inte sagt att det största trygghetsskyddet ligger just i att denna finns uttryckt i lag. Men en återgång till ett huvudavtal bör innebära att inte bara lagregleringen försvinner utan att principen med denna, arbetstagskyddet, finns kvar även vid en reglering via huvudavtal. Så länge detta inte finns tror jag att en huvudavtalslösning är svår att acceptera för fackförbunden.

Något jag tror påverkar möjligheterna till att hitta ett bästa sätt är parternas skilda syn på turordningsreglernas *funktion*. För fackförbunden är regeln mer av principiell vikt och handlar om makten på arbetsmarknaden och arbetstagarnas rätt att skyddas mot godtyckligt uppträdande. För arbetsgivarparten är turordning

⁶³ Öberg, Tommy, *Lång resa på minerad mark*, i LO-tidningen, 2008-05-16

en inskränkning av en rätt och ett hinder mot rörlighet och flexibilitet. Turordningsregeln ställs mot möjligheten att driva företag. Själva kärnan av anställningsskyddet och turordning är, och kommer alltid vara, att dessa motpoler ställs mot varandra, produktionens behov mot arbetstagarnas behov av trygghet. Går det då egentligen utifrån denna situation att hitta ett ”bästa sätt” att reglera turordning där båda parter behov är tillgodosedda? Denna fråga kan självklart inte besvaras enkelt utan beror på en mängd olika faktorer. Framför allt tror jag, och utifrån vad uppsatsen visat, hänger det på huruvida facket har tillräckligt med kraft att stå emot arbetsgivarparten utan att ha lagstiftning att luta sig mot. Hur väl står sig ett handslag gentemot en lagstiftad regel? Detsamma gäller hur parterna kan verka för en högre organisationsgrad och i annat fall löser täckningen av kollektivavtalen till de oorganiserade. Dessutom kan den lagreglerade turordningen förändras och modifieras utifrån vilka partier som sitter vid makten. Vill parterna säkerställa en arbetsrätt som inte är skiftande med politiska vindar är förmodligen en reglering via huvudavtal det bästa sättet. Att helt slopa turordningsregeln enligt LAS får konsekvenser på arbetsmarknaden och anser jag kräver att parterna når en förståelse för varandras syn på anställningsskyddet i sig och kan ta ansvar för arbetsrätten utanför det egna intresset.

6. Källförteckning

6.1 Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, Nordstedts Juridik AB, Stockholm 2003

Edlund, Sten, m.fl., *Saltsjöbadsavtalet 50 år - Forskare och parter begrundar en epok 1938-1988*, Arbetslivscentrum, Stockholm 1989

Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1999

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001

Holke, Dan, *Arbetsrätten med en borgerlig regering – en rapport från LO-TCO Rättsskydd*, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm 2010

Junesjö, Kurt, *En ny arbetsrätt - Tankar och förslag*, LO, Stockholm 1995

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, Andra upplagan, Iustus Förlag AB, Uppsala, 2009

Lehrberg, B, *Praktisk juridisk metod*, Fjärde upplagan, Iustus förlag AB, Uppsala 2001

Lunning, Lars, *Anställningsskydd*. Tionde upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 2010

Nycander, Svante, *Sist in först ut - LAS och den svenska modellen*. SNS Förlag, Stockholm 2010

Nycander, S, *Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS Förlag AB, Stockholm 2002

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten - En översikt*. Norstedts juridik AB, Stockholm 2006

Skedinger, Per, *Effekter av anställningsskydd - Vad säger forskningen?* SNS Förlag, Stockholm 2008

6.2 Artiklar

Arnegård Hansen, Signhild, Ågren, Christer, "I brist på omsorg faller kollektivavtalen samman" *LO-tidningen*, Stockholm 2009-04-17

Calleman, Catharina, "Turordningsreglerna och flexibiliteten" s 808-822, *Juridisk Tidskrift*, Årg. 11. Nr 4, Stockholms universitet 1999-2000,

Jacobsson, Göran, "Kvinnor kan skriva historia" *LO-tidningen*, Stockholm 2007-11-30

Kåks Röshammar, Charlotta, "LO lägger kraften på kollektivavtalen" *LO-tidningen*, Stockholm 2008-03-14

Martos Nilsson, Mårten, "Spelreglerna ska göras om" *LO-tidningen*, Stockholm 2007-09-28

Wreder, Johanna, "De ska förhandla om spelreglerna" *LO-tidningen*, Stockholm 2008-05-09

Wreder, Johanna, "Målet är ett handslag som håller politikerna borta" *LO-tidningen*, Stockholm 2008-08-22

Wreder, Johanna, "Facken är överens om nytt huvudavtal" *LO-tidningen*, Stockholm 2009-02-20

Wreder, Johanna, "Nu är det slut på samförståndet..." *LO-tidningen*, Stockholm 2009-03-13

Öberg, Tommy, "Lång resa på minerad mark" *LO-tidningen*, Stockholm 2008-05-16

Artikel: Nytt huvudavtal. På väg mot historisk kompromiss? *LO-tidningen*, Stockholm 2008-05-09

Svenskt Näringsliv, *En arbetsrätt för trygghet*. Publicerad 2009-02-27

http://www.svensknaringsliv.se/multimedia/archive/00016/Temablad_En_arbetsr_16738a.pdf (Hämtad 2010-09-01)

6.3 Otryckta källor

Gellner, Lars, (Svenskt Näringsliv) Förhandlingsprotokoll från förhandlingarna inför nytt huvudavtal. (Via mail 2010-08-30)

6.4 Riksdagstryck

Prop 1973:129 med förslag till anställningskydd m.m.