



LUNDS
UNIVERSITET

Anställningsskyddets bipolära förändringsprocess

Ett dynamiskt spänningsförhållande mellan

Det marknadsfunktionella mönstret och Skydd för etablerad position

Joakim Eriksson

HARP23: Masteruppsats, 30 hp

Vårterminen 2020

”För det är först genom att förstå att vi är på väg in i något nytt och de möjligheter detta ger, som vi skapa handlingsalternativ i nutid”¹

¹ Hydén, H., Larsson, S., & Töllborg, D. (2008). Framtidsboken. Lunds universitet, s. 8.

Abstract

- Sidantal: 76
- Titel: Anställningsskyddets bipolära förändringsprocess. Ett dynamiskt spänningsförhållande mellan Det marknadsfunktionella mönstret och Skydd för etablerad position.
- Författare: Joakim Eriksson
- Handledare: Annamaria Westregård
- Sammanfattning: Uppsatsen kartlägger anställningsskyddets förändringsprocess och ämnar synliggöra hur samhällsutveckling och normativa grundmönster påverkar rättsutvecklingen. Med hjälp av Christensens teori om *rätten som normativa grundmönster i ett normativt fält* och Hydéns teori om *samhällsutveckling som S-kurvor* tolkas, analyseras och diskuteras insamlat material. Genom att belysa relevanta utvecklingstendenser inom det politiska-, ekonomiska- och rättsliga systemet – beskrivs rörelser i det normativa fältet i relation till det omgivande samhället, vilket öppnar upp för en rättssociologisk prognostisering om normförskjutningens riktning.
- Uppsatsen visar hur anställningsskyddets utformning präglas av spänningsförhållandet mellan Det marknadsfunktionella mönstret och Skydd för etablerad position. Beroende på samhällsutvecklingens position på S-kurvan förändras läget i det normativa fältet, vilket ger återverkningar på rättsutvecklingen.
- Anställningsskyddet är en produkt av industrisamhället, vilket skapar friktion i takt med informationssamhällets framväxt. Det marknadsfunktionella mönstret får ökad dragningskraft på bekostnad av Skydd för etablerad position.
- Nyckelord: Anställningsskydd, normativa grundmönster

Innehåll

1	INLEDNING	1
1.1	BAKGRUND	1
1.2	SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING	4
1.3	AVGRÄNSNING	5
1.4	METOD OCH MATERIAL	6
1.4.1	DEN RÄTTSSOCIOLOGISKA METODEN	6
1.4.2	ETT NORMVETENSKAPLIGT PERSPEKTIV	7
1.4.2.1	Rättssystemets funktion och rättsreglernas relation till normer	9
1.4.3	MATERIAL	10
2	TEORETISKT RAMVERK	11
2.1	RÄTTEN SOM NORMATIVA GRUNDMÖNSTER I ETT NORMATIVT FÄLT	11
2.1.1	SKYDD FÖR ETABLERAD POSITION	12
2.1.2	DET MARKNADSFUNKTIONELLA MÖNSTRET	13
2.2	EN TEORI OM SAMHÄLLSUTVECKLING SOM S-KURVOR	13
2.2.1	ÖVERGÅNGSSAMHÄLLET	15
2.2.2	RÄTTSUTVECKLING I FORM AV RÖRELSEFÖRÄNDRINGAR PÅ DET NORMATIVA FÄLTET	16
3	EN HISTORISK EXPOSÉ	18
3.1	JORDBRUK	18
3.2	INDUSTRI	20
3.2.1	DECEMBERKOMPROMISSEN	22
3.2.2	AD 1932:100	24
3.2.3	SALTSJÖBADSAVTALET	26
3.2.4	FÖRSKJUTNING I RÄTTSTILLÄMPNINGEN	27
3.2.4.1	Från en restriktiv tolkning	28
3.2.4.2	Mot en vidsträckt tolkning	30
3.2.5	APRILUPPGÖRELSEN OCH STRUKTURFÖRÄNDRINGAR I NÄRINGSLIVET	32
3.3	TJÄNSTER	33
3.3.1	ANSTÄLLNINGSSKYDD FÖR VISSA ARBETSTAGARE	34
4	ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGSTIFTNINGENS TILLKOMST	37
4.1	1974 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAG	37
4.1.1	PRESUMTION FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLNING	39
4.1.2	SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING	41
4.1.2.1	Arbetsbrist	42
4.1.2.2	Personliga skäl	43
4.1.2.3	Omplaceringsskyldighet	43
4.1.3	TURORDNINGSREGLER VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST	44
4.1.4	FÖRETRÄDESRÄTT TILL NY ANSTÄLLNING	46
4.2	1982 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAG	47
4.2.1	PRESUMTION FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLNING	49
4.2.2	SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING	50

4.2.2.1	Lunning förklarar arbetsbristbegreppet och saklig grund	52
4.2.2.2	Förskjutning av arbetsbristbegreppet och saklig grund i rättspraxis	53
4.2.3	TURORDNINGSREGLER VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST	56
4.2.4	FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING	58
5	<u>NÅGOT OM UTVECKLINGEN EFTER 1982 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGSTIFTNING</u>	59
5.1	PING-PONG LAGSTIFTNING	59
5.1.1	REGERINGSSKIFTE OCH ÅTERSTÄLLAREN	61
5.1.2	MOT EN MERA ARBETSGIVARVÄNLIG RIKTNING	62
5.1.3	ÅTERSTÄLLARE AV ÅTERSTÄLLAREN	64
5.1.4	HÅLLFAST ARBETS RÄTT OAVSETT POLITISK MAJORITET	66
5.1.5	REVISION AV TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	68
5.1.5.1	Visstidsdirektivet och att begränsa utrymmet till stapling av allmänna visstidsanställningar	69
6	<u>FÖRÄNDRINGSPROCESSENS RIKTNING</u>	71
6.1	FRÅN DÅ...	71
6.2	... TILL NU...	74
6.3	... OCH FRAMÖVER	75
7	<u>KÄLLFÖRTECKNING</u>	77

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

Globalisering, digitalisering samt ekonomisk- och politisk internationalisering har på allvar transformerat vår verklighet. Rörelsen från ett industri- till informationssamhälle har resulterat i en tilltagande komplexitet som ger upphov till nya handlingsmönster, utmaningar och möjligheter. ”Informationsteknologin skapar en ny materiell grund för den sociala utveckling som leder till en omstrukturering av närings- och arbetsliv och så småningom av hela samhället”.² Det arbetsrättsliga systemet är inte ett isolerat undantag, utan beskrivs av Christensen som en kodifiering av det normsystem som vuxit fram mellan arbetsmarknadens parter i industrisamhället.³ I takt med att samhällsutvecklingen fortskrider utmanas redan etablerade samhällsinstitutioner⁴ parallellt som att nya skapas. Genomgripande förändringar påverkar således våra värderingar och beteendemönster på ett icke obetydligt sätt. Ett talande exempel är digitaliseringens intåg på arbetsmarknaden som i grunden har förändrat sättet vi utför arbete på. Konsekvensen blir att allt fler atypiska anställnings- och företagsformer växer fram och utmanar de system för anställning, trygghet och omställning, vilka har konstruerats enligt tidigare konventionella mönster.⁵ Det här kommer till uttryck som en dissonans mellan reglering och verklighet, vilket blir särskilt påtagligt i den rättspolitiska debatten om anställningsskyddets utformning och funktion.⁶

Kritiker menar att det svenska anställningsskyddet är i behov av flexibilisering och avreglering för att bättre harmonisera mot informationssamhällets föränderliga kontext. Återkommande argument är att det behöver bli enklare för företag att säga upp personal samt att arbetstagares kompetens bör prioriteras framför anställningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De svenska turordningsreglerna beskrivs i sammanhanget som en kvarleva från industrisamhället, vilken hämmar företagets produktivitet och konkurrenskraft. Flera kritiker menar även att bevisbördan gällande uppsägning på grund av personliga skäl behöver monteras ned och att

² Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 43.

³ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

⁴ De system bestående av normer och regler som strukturerar mänskligt handlande (rättssystemet inkluderat).

⁵ SOU 2015:91, *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval inför framtiden, Slutbetänkande av Digitaliseringskommissionen*, s. 18-19.

⁶ Se till exempel Internet, <https://www.svd.se/lat-foretagen-valja-vilka-som-ska-sagas-upp> (Hämtad 2020-03-18).

skillnaden (det så kallade gapet) i grad av anställningsskydd som existerar mellan tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar behöver minskas.⁷ Det finns nämligen forskning som visar att skillnaden kan bidra till ökad segmentering på arbetsmarknaden.⁸ Nycander är en av de kritiker som menar att 1970-talets lagstiftningsexplosion, och då i synnerhet införandet av anställningsskyddslagstiftningen, ersatte en framgångsrik förhandlings- och kompromissperiod som stod i samklang med den svenska modellen, med rigid och främmande lagstiftning.⁹ ”Att lita på turordningsregeln är som att segla på ett isflak mot ekvatorn [...] Parterna borde försöka enas om en ny beslutsmodell”.¹⁰

Å andra sidan menar förespråkare att anställningsskyddets utformning redan erbjuder goda möjligheter till flexibilitet för arbetsgivare samtidigt som arbetstagares trygghet säkerställs. Det här beror främst på turordningsreglernas dispositiva karaktär som innebär en möjlighet för arbetsgivare att genom förhandling kunna kringgå lagstiftningen.¹¹ Vissa hävdar till och med att neoliberalismens förkärlek till flexibilitet och inflytande på det arbetsrättsliga systemet har resulterat i ett växande *prekariat*, en samhällsklass i vardande som präglas av konstant otrygghet och instabilitet.¹²

Debatten om anställningsskyddets utformning är inget nytt fenomen per se: ”Frågan om den arbetsrättsliga regleringens effekter på arbetsmarknadens funktionssätt har de senaste 30 åren varit föremål för intensiv debatt”.¹³ Däremot har diskussionen intensifierats ytterligare i samband med det gränsöverskridande *januariavtalet* som år 2019 undertecknades av Socialdemokraterna, Miljöpartiet de gröna, Centerpartiet och Liberalerna.¹⁴ Däri är det framförallt *punkt 20* som behandlar anställningsskyddets förändringsprocess och som konstaterar att arbetsrätten behöver moderniseras till dagens arbetsmarknad. En viktig del är kravet på att införa ett tydligt utökad undantag från turordningsreglerna i Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Både företagens behov av flexibilitet och arbetstagares skydd mot

⁷ Internet, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/forskaren-dags-att-reformera-las-6909351> (Hämtad 2020-02-03).

⁸ Skedinger, Per (2008). Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen? SNS förlag. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.1761669&site=eds-live&scope=stie>, s. 48.

⁹ Nycander, S., *Makten över arbetsmarknaden*, SNS Förlag, 2002, s. 307 ff.

¹⁰ Internet, <http://www.svante-nycander.se/arkivet/turordningLAS.htm> (Hämtad 2020-05-14).

¹¹ Internet, <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/forskaren-latt-att-saga-upp-redan-i-dag-6948332> (Hämtad 2020-02-03).

¹² Standing, Guy, *The precariat: the new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London, 2011.

¹³ Arvidsson, N./Nyström, B./Westberg, P, *tvistelösning inom affärsrätten*. En antologi, Norstedts Juridik 2020, s. 55.

¹⁴ Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna.

godtyckliga uppsägningar skall tillgodoses. Därför har en utredning tillsatts som har fått i uppgift att klarlägga hur en sådan lagändring skulle kunna komma att se ut, samt ge förslag på hur mindre företag skall kunna minska sina uppsägningskostnader utan att arbetstagares skydd mot godtycklighet försummas. Dock skall regeringen, vid händelse av att arbetsmarknadens parter lyckas komma överens om hur LAS skall reformeras, anpassa och utforma sitt förslag i enlighet med parternas överenskommelse.¹⁵ I Kommittédirektiv *En moderniserad arbetsrätt* föreskrivs att utredaren måste ta hänsyn till att behovet av flexibilitet och rörlighet på svensk arbetsmarknad är långt mycket större i dag än vad som var fallet när anställningsskyddslagstiftningen infördes. Vidare skall särskild hänsyn också fästas vid det faktum att arbetstagares trygghet, i allt större utsträckning nu än då, är avhängigt huruvida individens kompetens och kunskap är efterfrågad på arbetsmarknaden eller inte: ”Arbetstagarna å sin sida behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden, där en viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom förstärkt anställningsbarhet”.¹⁶

Det svenska anställningsskyddet tycks stå inför ett viktigt vägval.¹⁷ Den rättspolitiska diskursen synliggör hur så kallade *inter-system konflikter*¹⁸ ger upphov till en situation präglad av olika normkonflikter och bakomliggande värderingar.¹⁹ I skrivande stund har arbetsmarknadens parter inte nått en överenskommelse, utan istället har förhandlingarna skjutits fram till den 1 augusti 2020.²⁰ Samtidigt har flera förbund inom Landsorganisationen i Sverige (LO) valt att visa sitt missnöje genom att redan nu kliva av förhandlingarna.²¹ Anställningsskyddets framtida rättsutveckling är bevisligen ett intrikat ämne som påverkar och väcker starka känslor hos flera olika intressenter på samhälls-, organisations- och individnivå. Det framträder också hur samhället och dess underliggande normativa mönster tycks ha en avgörande roll för anställningsskyddets utveckling. Det är just den här insikten, om att rätten är nära sammankopplad med samhället och dess normativa mönster, som ligger till grund för mitt

¹⁵ Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna, punkt 20.

¹⁶ Kommittédirektiv 2019:17, *En moderniserad arbetsrätt*, s. 2.

¹⁷ Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, Göteborg, 2018.

¹⁸ En konflikt mellan olika system, till exempel ekonomi och politik.

¹⁹ Se gärna SNS seminarium om att Reformera arbetsrätten – hur skall det gå till? Internet, <https://www.sns.se/aktuellt/reformera-arbetsratten-hur-ska-det-ga-till/> (Hämtad 2020-02-06).

²⁰ Avsiktsförklaring LO, PTK och Svenskt Näringsliv: Internet, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/parterna-eniga-kring-lasforhandlingarna-6982391> (Hämtad 2020-02-07).

²¹ Internet, <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/las-brak-i-lo-kan-stoppas-pa-kongress-6981964> (Hämtad 2020-02-07).

intresse att i den här uppsatsen belysa de krafter som drar i- och formar den rättsliga konstruktionen. Kanske kan vi genom att skifta från ett traditionellt rättssociologiskt perspektiv, vilket ofta undersöker hur rätten påverkar samhället, till ett mera originellt normvetenskapligt perspektiv, vilket istället undersöker hur samhället påverkar rätten, skapa en djupare förståelse för rättsutvecklingens riktning över tid?

1.2 SYFTE OCH PROBLEMFORMULERING

Uppsatsens syfte är att synliggöra hur samhällsutveckling och normativa grundmönster kan påverka anställningsskyddets förändringsprocess. Detta sker främst genom att belysa relevanta utvecklingstendenser inom det politiska-, ekonomiska- och rättsliga systemet – samt att redogöra kring hur sammansättningen av normativa grundmönster förändras över tid. Med hjälp av uppsatsen teoretiska ramverk kommer både samhällsutveckling och rättsutveckling att tolkas, analyseras och diskuteras. Det här öppnar i sin tur upp för en rättssociologisk prognostisering om normförskjutningens riktning (då-, nu- och framtid). Resultatet ämnar bidra till en djupgående förståelse för rättsliga förändringsprocesser och de underliggande krafter som rätten vilar på, vilket kan komma väl till användning då samhället tycks träda in i en ny kulturepok (*Cyberepoken*).

En ökad förståelse kring hur samhällsutveckling och normativa grundmönster fungerar och påverkar rättsutvecklingen blir särskilt värdefullt på det lagstiftande området. Förhoppningsvis kan uppsatsen leda till att fler hållbara och balanserade lösningar kommer att eftersträvas i framtiden, vilka tar hänsyn till den komplexa växelverkan som existerar mellan samhället och rätten – samt den underliggande dragkamp som pågår mellan flera olika normativa grundmönster.

I skrivande stund befinner sig världen i ett sällan skådat tillstånd. Coronavirusets (covid-19) framfart är omfattande och det är ännu för tidigt att sja om pandemins konsekvenser och bestående skador. Dock kan vi redan nu i ett inledande skede konstatera att situationen på den svenska arbetsmarknaden är bekymmersam och otrygg. Världsekonomin går för tillfället på lågvarv och den svenska arbetsförmedlingen uppskattar antalet varsel och permitteringar i mars månad till över 20 000. Det här innebär att allt fler organisationer antagligen kommer tvingas att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Kanske har ett välfungerande anställningsskydd som både tillgodoser arbetsgivares intresse av flexibilitet och arbetstagares intresse av trygghet i anställningen aldrig varit viktigare? Syftet mynnar därför ut i följande frågeställning:

- Hur kan samhällsutveckling och sammansättningen av normativa grundmönster påverka anställningsskyddets rättsutveckling?

1.3 AVGRÄNSNING

Anställningsskydd är ett omfångsrikt begrepp som kan inkludera flera olika parametrar. För att minimera risken för missförstånd existerar ett reellt behov att konkretisera hur uppsatsen tolkar och använder begreppet. Utgångspunkten är att anställningsskyddets struktur primärt består av fyra olika komponenter: 1) Presumtion för tillsvidareanställning, 2) Saklig grund för uppsägning, 3) Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist och 4) Företrädesrätt till återanställning. Komponenterna kan studeras enskilt, men utgör tillsammans den komposition som representerar det svenska anställningsskyddet. Eftersom varje del har ett starkt samband till varandra är det viktigt att belysa helheten; risken är annars överhängande att förståelsen för skyddets grundläggande struktur går förlorad.

Helt avgörande för uppsatsens vidkommande är anställningsskyddslagstiftningens förändringsprocess och då i synnerhet bestämmelser som finns i- eller i nära anslutning till Lagen (1982:80) om anställningsskydd. Dock finns en medvetenhet om att det existerar annan lagstiftning, till exempel Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA), som också berör och påverkar anställningsskyddet för vissa specifika delar av arbetsmarknaden – men som har valts att lämnas utanför – eftersom uppsatsens primära fokus är den privata sektorn. Vidare gör uppsatsen heller ingen ansats att studera eventuella skillnader i anställningsskyddets utformning för olika kategorier av arbetstagare (arbetare, tjänstemän eller akademiker).

Det existerar andra normativa grundmönster utöver de två som uppsatsen har valt att fokusera på. Anledningen till att *Det marknadsfunktionella mönstret* och *Skydd för etablerad position* studeras beror på anställningsskyddets struktur som är och har varit starkt präglad av sin inneboende dualism (en dragkamp mellan *Det marknadsfunktionella mönstret* och *Skydd för etablerad position*). Så trots att flera andra normativa grundmönster påverkar rättsutvecklingen har uppsatsen, för att inte förlora i tydlighet och stringens, valt att fokusera på de två mer dominanta polerna. Däremot är det viktigt att uppsatsen läses med en förståelse om att det existerar andra krafter som också drar i- och påverkar anställningsskyddets rättsutveckling.

Uppsatsen är avgränsad till en nationell kontext. Sveriges medlemskap i EU innebär förvisso att rättssystemet påverkas av vad som sker och beslutas inom EU. Likaså reagerar den svenska samhällsutvecklingen på sin yttre omvärld; globaliseringen har inneburit att nationalstaterna blivit allt mer intrikat sammanvävda med varandra. För att minimera risken för en ohanterlig

mängd data och arbetsbörda och eftersom uppsatsens syfte delvis handlar om att synliggöra hur normativa grundmönster kan påverka anställningsskyddets förändringsprocess – har det förefallit mest naturligt att avgränsa uppsatsen till en nationell kontext. Hade syftet tvärtom varit att utreda vad som påverkar sammansättningen av olika normativa grundmönster – skulle situationen självklart varit en annan.²²

1.4 METOD OCH MATERIAL

1.4.1 DEN RÄTTSSOCIOLOGISKA METODEN

Eftersom en central del av uppsatsen behandlar samspelet mellan samhället och den rättsliga regleringen finns det goda skäl att använda den rättssociologiska metoden som utgångspunkt.²³ Som metod tillåter den ett bredare och mer inkluderande perspektiv än vad som är fallet med traditionell rättsdogmatik. Det här innebär en större acceptans av tvärvetenskapliga inslag från omkringliggande system.

”Other relevant questions are the origin of modern law, forms of legal thought and reasoning, as well as their relation to certain politico-economic systems. The sociologist of law reflects on the relation of law to social change and vice versa: the significance of social change for law.”²⁴

Däremot strävar uppsatsen efter ett ”både och” perspektiv – det vill säga att både studera rätten utifrån (ett samhälleligt perspektiv) men också inifrån (rättssystemet).²⁵ Därför har den rättssociologiska metoden kompletterats med den traditionellt rättsdogmatiska, vilken handlar om att systematisera, tolka och fastställa gällande rätt enligt rättskälleläran.²⁶

Begreppet *rättssociologi* speglar metodens inbyggda dualism som består av sammansättningen av två skilda epistemologiska system: *rättsvetenskap* och *sociologi*. Det här är en konstruktion

²² EU-rätt och den yttre omvärlden påverkar fortfarande den svenska samhällsutvecklingen och hur sammansättningen av olika normativa grundmönster ser ut – så indirekt inkluderas både EU-rätt och omvärldsförändringar – bara det att inga konkreta analyser eller direkta redogörelse förs på tal. Detta kan liknas vid ett äpple där kärnan utgörs av anställningsskyddets förändringsprocess. Fruktköttet utgörs av den nationella kontexten (i det här fallet samhällsutveckling och sammansättningen av olika normativa grundmönster). Skalet utgörs av EU-rätten. Den omgivande miljön (luft, temperatur, fuktighet med mera) utgörs av omvärlden. Förändring i något av de olika skikten ger återverkningar både inåt och utåt.

²³ Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap*, del 1, JT 1995-96 s. 726 ff.

²⁴ Ervasti, Kaijus, *Sociology of Law as a Multidisciplinary Field of Research*, Scandinavian Studies In Law (1999-2012), s. 143.

²⁵ För mer information om olika perspektiv se: Internet, <https://www.soclaw.lu.se/utbildning/vad-ar-rattssociologi> (Hämtad 2020-05-23).

²⁶ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. Och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015, s. 43.

som kan beskrivas vara tudelande (*det dubbla utanförskapet*).²⁷ Samtidigt är det kanske rättssociologins allra viktigaste bidrag till vetenskapen – nämligen att den tillför ett perspektiv som varken ryms inom *rättsvetenskapen*- eller *sociologin* ensamt, utan som snarare skapas i det paradoxala att två olika epistemologier sammanflätas.²⁸ Eugen Ehrlich (1922) beskriver rättssociologins funktion på följande sätt:

”The modern science of society, sociology, looks upon law as a function of society. It cannot limit itself to the Legal Provision as such. It must consider the whole of law in its social relations and must also fit the Legal Provision into this social setting”.²⁹

Genom att inkludera den sociala kontexten och de normer som rättslig reglering omges av utkristalliseras förändringsprocesser, vilka bidrar till en förståelse om hur och varför reglering utformas på ett visst sätt – i en viss tid. En stor del av den rättsliga strukturen kan alltså härledas till vad som sker utanför det juridiska rummet.³⁰ Hydén för ett liknande resonemang när han skriver att: ”sociologists of law must not only be concerned with extra legal issues – as they already are – but also the issue which enable them to provide a new perspective on the economic and social system within which policy-makers make laws”.³¹

1.4.2 ETT NORMVETENSKAPLIGT PERSPEKTIV

Inom samhällsvetenskapen är *norm* ett vanligt förekommande begrepp som beskriver mänskligt handlande. Ändå upptäcker man rätt snabbt bristen av konsensus mellan olika samhällsvetenskapliga discipliner och sammanhang; så är även fallet inom rättssociologin. Däremot kan vi konstatera att den vanligaste definitionen är att beskriva normer som en form av handlingsanvisningar.³² Hydén menar att normvetenskapens syfte handlar om att synliggöra

²⁷ Svensson, M. (2008). Sociala normer och regelefterlevnad. [Elektronisk resurs]: trafiksäkerhetsfrågor ur ett rättssociologiskt perspektiv. Lunds universitet. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.1804407&site=eds-live&scope=site>, s. 71.

²⁸ Banakar, Reza, *Normativity in Legal Sociology : Methodological Reflections on Law and Regulation in Late Modernity*, Springer, 2014, s. 1-38.

²⁹ Ehrlich, Eugen and Isaacs, Nathan, *The Sociology of Law*, Harvard Law Review, Vol. 36, No. 2 (Dec., 1922), pp. 130-145, s. 144.

³⁰ Mathiesen, T., & Berg, M. (2005). *Rätten i samhället : [en introduktion till rättssociologin]*. Lund: Studentlitteratur. s, 1-20.

³¹ Hydén, Håkan, *Sociology of Law in Scandinavia*, Journal of Law and Society, Vol. 13, No. 1 (Spring, 1986), pp. 131-143, s. 140.

³² Svensson, M. (2008). Sociala normer och regelefterlevnad. [Elektronisk resurs]: trafiksäkerhetsfrågor ur ett rättssociologiskt perspektiv. Lunds universitet. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.1804407&site=eds-live&scope=site>, s.33-39.

och förstå vad som är den bakomliggande drivkraften för människors handlande. Normbegreppet kan därför beskrivas som ”den förmedlande länken mellan det faktiska och det önskvärda, mellan varat och börat [...] Normen fungerar som en gränssyta mellan kunskap om varat och olika värdemässiga ställningstaganden om hur vi bör handla i olika situationer”.³³ Ett normvetenskapligt perspektiv blir särskilt relevant då rörelsen från ett industri- till informationssamhälle innebär att nya handlings- och tankemönster växer fram, vilka tränger undan redan etablerade mönster och sociala koder. Ett normvetenskapligt perspektiv kan därför bidra till både lyhördhet och förståelse för de bakomliggande krafter som driver rättsutvecklingen framåt.³⁴

Samhället kan beskrivas som uppbyggt av olika handlingssystem (system bestående av normer) som antingen kan vara socio-kulturellt, politiskt, ekonomiskt eller naturligt bestämda. Normer genereras inom varje enskilt handlingssystem och har olika funktion beroende på vilket system som normen tillhör. Samtidigt är normen systembunden till sitt handlingssystem – det vill säga att systemen är konstruerade att följa sina egna normer. Det här innebär att olika handlingssystem kan vara oförenliga med varandra, vilket ger upphov till så kallade inter-system konflikter. Det här sker vanligtvis när normer från olika system kolliderar med varandra (till exempel lönsamhet och rättvis fördelning). När det här förekommer på systematisk basis hotas handlingssystemens reproduktion, vilket ställer krav på rättsligt ingripande från staten (det politiska systemet) för att medla eller avgöra vilken norm som skall ges företräde. Ett område som karaktäriseras av systematisk och strukturell motsättning är *lönearbetet* där den arbetsrättsliga regleringen kan liknas vid en medlare mellan det ekonomiska- och sociala handlingssystemets normer. Arbetskraften kan ju både betraktas som en ekonomisk produktionsfaktor och som en social varelse med krav på trygghet och goda levnadsvillkor.³⁵ När rättssystemet inte ensidigt kan förstärka ett handlingssystem utan att hamna i konflikt med ett annat uppstår behovet av *intervenerande reglering*, vilket kan beskrivas som en typ av avvägningsnorm. Risken som följer den här typen av reglering är att det kan uppstå ett så kallat ”gap” mellan vilja och möjlighet; något som blir särskilt vanligt då politiker vill ge sken av att ha löst ett samhällsproblem medan det i praktiken fortfarande saknas reella resurser.³⁶ När konflikt uppstår mellan olika handlingssystem intar det ekonomiska systemet på grund av sin

³³ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 19.

³⁴ Hydén, Håkan, *Om att förstå en handling – från kausalanalys till normanalys*, Sociologisk Forskning, Vol. 39, No. 3/4, Tema: rättssociologi (2002), pp. 10-31.

³⁵ Agevall, Charlotte & Rejmer, Annika (red.), *Normvetenskapliga reflektioner: artiklar om rättssociologi som normvetenskap*, Sociology of Law, Lund University, Lund, 2004, s. 153-165.

³⁶ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, 20-207.

ändamålsbestämning ofta en dominerande särställning och gör anspråk på att vara det system som skall bestämma hur konflikten bäst skall lösas.

”Det finns med andra ord grund för att hävda att det ekonomiska handlingssystemet intar en dominerande ställning i den av marknadsepokens samhällsformationer vi kallar för industrieran och att detta påverkar både förekomsten och lösningen av normkonflikter i människornas sociala praxis”.³⁷

1.4.2.1 Rättssystemets funktion och rättsreglernas relation till normer

Rättssystemet är inte ett handlingssystem bland övriga. Det beror på att rättsreglerna (rättssystemets normer) produceras som en konsekvens av motsättning och konflikt mellan redan etablerade normer från andra handlingssystem. Rättssystemet kan därför beskrivas som ett medvetet konstruerat system som har en konfliktlösande funktion.³⁸ Eftersom rättsregler skapas inom det politiska systemet kan rättslig reglering beskrivas som upphöjda och formella normer vars syfte är att säkerställa den beslutade politiska ordningen. Hydén beskriver skillnaden mellan norm och rättsregel på följande sätt:

”legal rules are nothing more than norms that have been elevated to the level of legal rules, and have thereby attained a higher degree of support [...] A norm that is elevated to a legal rule also become more laden with meaning, and more clearly articulated”.³⁹

Genom att transformera norm till rättslig reglering kopplade till statlig tvångsmakt (sanktion vid brott mot normen) säkras tillämpningen samtidigt som legitimiteten blir mer omfattande än vad som vore fallet om normen förblev oreglerad.⁴⁰ Dock är den rättsliga styrningen i viss mån begränsad till redan etablerade normer i samhället för att kunna fungera optimalt. Skulle den rättsliga regleringen avvika från handlingssystemens underliggande normer skapas en diskrepans som kan komma att hota rättssystemets legitimitet och resultera i krav på reformering av rådande maktordning.⁴¹ Diskrepansen mellan norm och rättsregel kan förklaras med skillnaden i flexibilitet. När en norm upphöjs till rättsregel blir den per automatik mera rigid och byråkratisk till sin karaktär, vilket innebär att förutsägbarheten ökar på bekostnad av flexibiliteten. En rättsregel kan därför beskrivas som en ”*frozen norm*” – det vill säga en norm vid en särskild tidpunkt. Eftersom handlingssystemens normer förändras i snabbare takt än den

³⁷ Agevall, Charlotte & Rejmer, Annika (red.), *Normvetenskapliga reflektioner: artiklar om rättssociologi som normvetenskap*, Sociology of Law, Lund University, Lund, 2004, s. 165.

³⁸ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

³⁹ Papendorf, Knut, Machura, Stefan & Andenaes, Kristian (red.), *Understanding Law in society: developments in socio-legal studies*, Lit, Berlin, 2011, s. 132-133.

⁴⁰ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

⁴¹ Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2002.

rättsliga regleringen, vilken är ”fastfrusen” till det som redan har varit, ökar diskrepansen i takt med samhällsutvecklingen.⁴² Eller som Geijer och Schmidt uttrycker det, fast med andra ord: ”En rättsregel som en gång införlivats med gällande rätt får nämligen ofta det beståendes helgd”.⁴³

1.4.3 MATERIAL

Eftersom en stor del av uppsatsen kretsar kring anställningsskyddslagstiftningens rättsutveckling består använt material främst av primärkällor såsom lag, förarbeten och praxis. Den tidiga perioden (läs 1800- talet fram till anställningsskyddslagstiftningens tillkomst) – samt uppsatsens analytiska inslag – har dock av naturliga skäl influerats mera av sekundära källor såsom rättsvetenskaplig doktrin och andra samhällsvetenskapliga arbeten. Även utomjuridiska källor som debattartiklar och rapporter från olika intressenter har använts för att kunna kartlägga samhällsutveckling och utvecklingstendenser. Att enbart tillåta rättsvetenskapligt förankrade källor vore att utesluta en viktig del av vad som faktiskt sker i det omkringliggande samhället.

I uppsatsen framkommer särskilt två ideologiska antagonister: socialism och liberalism. Det är därför viktigt att det finns en medvetenhet hos läsaren om att vissa källor har ett bakomliggande intresse/agenda. Dock försöker uppsatsen belysa båda sidor på ett balanserat sätt – även om vissa analytiska delar tillåter en något mer subjektiv tongång.

⁴² Papendorf, Knut, Machura, Stefan & Andenaes, Kristian (red.), *Understanding Law in society: developments in socio-legal studies*, Lit, Berlin, 2011, s. 133.

⁴³ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 9.

2 TEORETISKT RAMVERK

2.1 RÄTTEN SOM NORMATIVA GRUNDMÖNSTER I ETT NORMATIVT FÄLT

Anna Christensens⁴⁴ teori om *rätten som normativa grundmönster i ett normativt fält* driver tesen att samhällets värderingar och moraliska sedvänjor har en rättsbildande effekt. Rättsreglernas innehåll kan därför betraktas som en juridisk kodifiering av samhällets grundhållningar och normativa mönster. Det här är en levande och dynamisk process som karaktäriseras av kamp mellan olika normativa grundmönster, vilka likt bipolära poler (plus och minus) försöker attrahera eller repellera den rättsliga regleringen. Polernas dragningskraft och inflytande varierar över tid och är nära sammankopplat med rådande samhällsstruktur. Inspirerad av Hofstadters forskning om artificiell intelligens och kognitiva processer menar Christensen att juridiken kan liknas vid ett medium utan central styrning, där olika normativa grundmönster flyter omkring och hamnar i konflikt med varandra.⁴⁵

”Läget i det normativa fältet är aldrig stabilt, dels på grund av oförenligheten hos de olika normativa mönster som konstituerar fältet, dels som en följd av underliggande samhällsförhållanden och deras förändring. Den normativa utvecklingen kan därför beskrivas som en rörelse i fältet”.⁴⁶

Eftersom normativa grundmönster är etablerade med viss legitim status i samhället (mer eller mindre på olika områden och tidpunkter) är det lagstiftaren och domstolsväsendets främsta uppgift att försöka finna en balans mellan flera motsägelsefulla grundmönster.⁴⁷ Det innebär att den rättsliga regleringen ofta är en juridisk produkt som består av modifikation och kompromiss: ”Den rättsliga regleringen av ett visst livsområde utspelar sig nästan alltid inom en del av det normativa fältet som påverkas av flera olika normativa mönster. Även om ett visst mönster dominerar inom en viss rättslig reglering, kommer man alltid att finna modifikationer

⁴⁴ Anna Christensen (1936-2001) professor i civilrätt vid Lunds Universitet.

⁴⁵ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

⁴⁶ Numhauser-Henning, Ann, *Om rättens roll i en demokratisk samhällsutveckling*, i SOU 1999:76 [Maktindelning], s. 98.

⁴⁷ Rönnmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. [Elektronisk resurs]. Hart Publishing Limited. Available at: <https://search.ebscohost.com/ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.5765621&site=eds-live&scope=site> (Accessed: 10 February 2020), s. 6-7.

föranledda av andra normativa mönster”.⁴⁸ Christensen har främst använt sin teori till att studera rättsutvecklingen inom *Den sociala dimensionens* område, där hon särskilt har kartlagt tre olika normativa grundmönster: 1) Skydd för etablerad position, 2) Det marknadsfunktionella mönstret och 3) Rättvisfördelning.⁴⁹ I den här uppsatsen kommer vi hädanefter endast att behandla de två förstnämnda.⁵⁰

2.1.1 SKYDD FÖR ETABLERAD POSITION

Christensen menar att *Skydd för etablerad position* är ett särskilt betydelsefullt mönster som återfinns på samtliga rättsområden inom den sociala dimensionen. Precis vad namnet skvallrar om gäller skyddet endast för dem som redan har uppnått och tillskansat sig en position i samhället. Eftersom grundmönstret skyddar det som är bestående samt utgör ett hinder mot förändring av *status quo* kan det beskrivas som *konservativt* och *bevarande*. Skydd för etablerad position framträder tydligt inom arbetsrätten där till exempel anställningsskyddet bygger på grundprincipen att ge skydd åt dem som redan har en anställning. Det värderar således inte hur dessa positioner har uppnåtts eller hur fördelningen ser ut i samhället i övrigt – det enda kravet som uppställs är att positionen har uppnåtts på ett rättsenligt sätt.⁵¹ I artikeln *Noteringar om Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster* diskuterar Numhauser-Henning hur Kahneman och Tversky’s⁵² beteendeeconomiska forskning om *förlustaversion* (människans benägenhet att undvika förlust framför att tillskansa sig vinst) delvis kan förklara den starka ställning som Skydd för etablerad position har inom den

⁴⁸ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>, s. 531.

⁴⁹ Den sociala dimensionen definieras som rättsområden vilka reglerar det sociala i människors vardagsliv. Dit hör till exempel reglering om arbete, boende och familj med mera. Se till exempel: Rönmmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. [Elektronisk resurs]. Hart Publishing Limited. Available at: <https://search-ebscohost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.5765621&site=eds-live&scope=site> (Accessed: 10 February 2020), s. 31.

⁵⁰ Se avsnitt 1.3 *Avgränsningar* om varför uppsatsen enbart behandlar de två förstnämnda.

⁵¹ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

⁵² Daniel Kahneman och Amos Tversky utvecklade tillsammans *Prospektteorin* som studerar hur individer fattar ekonomiska beslut i praktiken. Se exempelvis: Kahneman, Daniel, Tversky, Amos. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/1914185> (Hämtad 2020-02-11).

normativa- och rättsliga utvecklingen.⁵³ Ett resonemang som även blir intressant på anställningsskyddets område då människan tycks föredra det säkra före det osäkra – oavsett vad rationella beslutsmodeller förespråkar.

2.1.2 *DET MARKNADSFUNKTIONELLA MÖNSTRET*

Det marknadsfunktionella mönstret kan med sin dynamiska karaktär beskrivas som en motpol till det mer konservativa grundmönstret Skydd för etablerad position. Istället för att bevara redan etablerade värden handlar Det marknadsfunktionella mönstret om att främja förändring, omfördelning och att skapa nya verksamheter. Därför står de båda mönstren i bjärt kontrast till varandra, vilket skapar en relation präglad av konflikt och strukturella motsättningar. Det marknadsfunktionella mönstret karaktäriseras av äganderätt, näringsfrihet och det fria avtalet. Därför är det ett mönster som är nära sammankopplat med den moderna marknadsekonomin.⁵⁴ Det dynamiska äganderättsbegreppet innebär att den som äger också har rätt att råda över det ägda (fri förfoganderätt).⁵⁵

På arbetslivets område framkommer spänningsförhållandet mellan de motsatta polerna väldigt tydligt. Å ena sidan i arbetsgivarens intresse och rätt att förfoga över arbetskraften⁵⁶ (Det marknadsfunktionella mönstret) och å andra sidan i arbetstagarens intresse och krav på trygghet i anställningen (Skydd för etablerad position).⁵⁷ Därför tvingas arbetsrätten att ta ställning till hur de båda normativa grundmönstren skall balanseras mot varandra. Anställningsskyddet har vuxit fram som en produkt av det bipolära spänningsförhållandet och kan beskrivas som en intervenerande kompromiss mellan stabilitet och flexibilitet.⁵⁸

2.2 *EN TEORI OM SAMHÄLLSUTVECKLING SOM S-KURVOR*

⁵³ Numhauser-Henning, A. (2014). Noteringar om Skydd för Etablerad Position – ett normativt grundmönster. I A. Persson, & L. Ryberg-Welander (Red.), *Festskrift till Catharina Calleman – i rättens utkanter* (s. 275-286). Lustus förlag, s. 275-276.

⁵⁴ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

⁵⁵ Christensen, Anna, *Hemrätt i hyreshuset. En rättsvetenskaplig studie av bostadshyresgästens besittningsskydd*, Juristförlaget, Stockholm 1994, s. 355-356.

⁵⁶ Ges uttryck för i arbetsgivares § 32 befogenheter.

⁵⁷ Ges uttryck för i turordningsreglerna (Sist in först ut principen), företrädesrätt till återanställning, reglerna om saklig grund för uppsägning samt presumptionen för tillsvidareanställning.

⁵⁸ Hydén, Håkan, *Normativa grundmönster – mot en teori om rättsliga förändringsprocesser*, i boken *Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen*, Lund (2000), s. 127-134.

En teori om samhällsutveckling som S-kurvor utvecklades av framtidsforskaren Anders Ewerman⁵⁹ men har senare både vidareutvecklats och använts, inom för uppsatsens räkning relevanta forskningsområden, av Håkan Hydén.⁶⁰ Teorin bygger på idén om att samhällets utveckling kan brytas ned till olika perioder, vilka samtliga genomgår och uppvisar samma biologiska utvecklingsmönster: 1) Födelse, 2) Uppväxt, 3) Mognad och 4) Nedgång och förruttnelse. De två första faserna karaktäriseras av uppbyggnad och de två sista av nedmontering. Intensiteten är som störst under fas två och tre (uppväxt- respektive mognadsfasen). Det här innebär att samhällsutvecklingen (fas 1-4) har stora strukturella likheter med ett organiskt kretslopp och kan beskrivas i termer av en evolutionär process där samhället betraktas som en del av ett ekologiskt system.⁶¹ Från ett förändringsperspektiv är fas ett präglad av ny teknik som på ett fundamentalt sätt förändrar vårt samhälle. Till exempel ser vi att industrisamhället inleds år 1712, vilket är i samband med att den första ångmaskinen konstruerades. Början på informationssamhället är istället daterad till år 1948, vilket var året då den första transistorn tillverkades.⁶² Under fas två sker social anpassning som innebär att vi successivt vänjer oss vid- och lär oss att hantera den nya tekniken. Det här följs av fas tre som representerar mognad – det är här som vi lär oss att bemästra den nya tekniken, vilket resulterar i full ekonomisk exploatering. Efterhand som ekonomin växer genereras ett kollektivt överskott. Därför framträder fördelningsfrågor under fas fyra som särskilt betydelsefulla, vilket innebär att det politiska systemet intar en central roll.⁶³

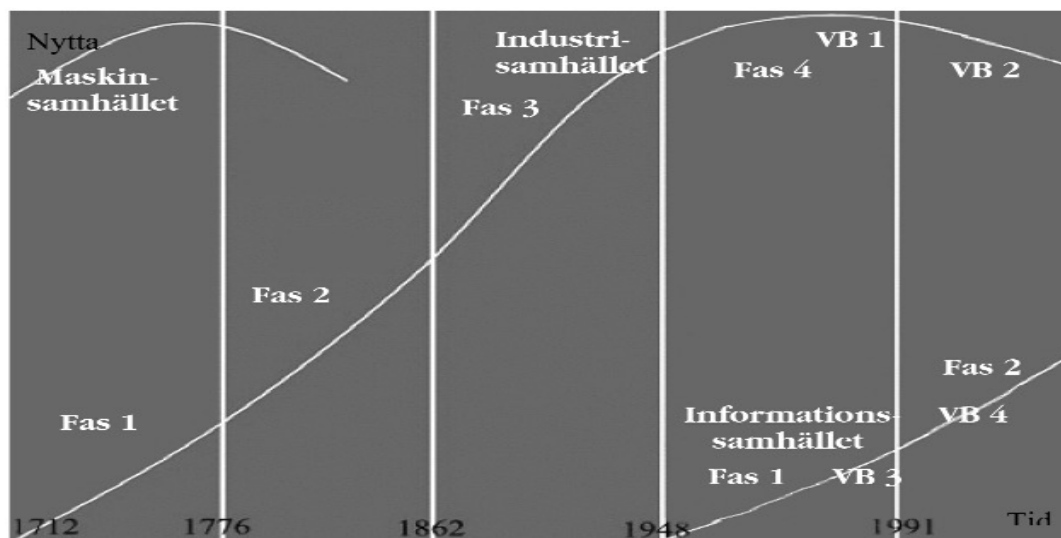
⁵⁹ Ewerman, Anders, *Marknaden 1000 år- Fem eror i Europa*, Scandbook, 1996.

⁶⁰ Håkan Hydén är professor i rättssociologi på Lunds Universitet.

⁶¹ Hydén, Håkan, *The normative anatomy of society*, i boken: *Law, Culture and Society: Legal Ideas in the Mirror of Social Theory*, Ashgate, Aldershot, 2006.

⁶² Se Figur 1. Samhällsutveckling som S-kurvor.

⁶³ Hydén, Håkan, *Normativa grundmönster – mot en teori om rättsliga förändringsprocesser*, i boken *Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen*, Lund (2000), s. 150-151.



Figur 1. Samhällsutveckling som S-kurvor.⁶⁴

Utvecklingen bildar ett S-kurvedigram där Y-axeln representerar *nyttan* och X-axeln *tid*. Inledningsvis präglas varje period av förnyelse som drivkraft. Det kan till exempel handla om att ny teknik framträder som på ett fundamentalt sätt förändrar vårt samhälle, vilket resulterar i motiv att söka efter nya användningsområden och lösningar.⁶⁵ I den inledande fasen är nyttan låg och marginalnyttan hög. I takt med att intresset växer för det som är nytt ökar också den totala nyttan; medan å andra sidan marginalnyttan minskar. Efterhand som intresset svalnar (vilket förr eller senare inträffar) övergår drivkraften till ett förvaltande som består i att förbättra och justera det som redan existerar. Det här inträffar när S-kurvan når sin högsta punkt och nyttan är maximerad (mogen). Efterhand blir marginalnyttan negativ (övermogen), vilket leder till att S-kurvan sjunker. Det här inträffar parallellt med att en ny utvecklingsperiod startar och rör sig uppåt på kurvan (se figur 1: *Industrisamhällets nedgång och Informationssamhällets födelse*). Successivt framträder den nya periodens teknik som allt mer effektiv och nyttoskapande än den etablerade, vilket resulterar i en övergång från det gamla till det nya. Men innan övergången är avklarad samexisterar utvecklingskurvorna med varandra, detta trots att de befinner sig i två helt olika faser (fyra respektive ett).⁶⁶

2.2.1 ÖVERGÅNGSSAMHÄLLET

Den nya utvecklingsperioden som växer fram är snarare en reaktion på den gamla än en linjär framskrivning av det förflutna. Hydén kallar det för en *forward to basics-princip* där mänskligheten vid varje ny utvecklingsperiod startar om på nytt och söker efter alternativa sätt

⁶⁴ Figur hämtad från: Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 48.

⁶⁵ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

⁶⁶ Hydén, Håkan, *Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden*, i boken: Rönmar, Mia & Votinius, Jenny Julén (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017, s. 321-337.

att med ny teknik tillfredsställa redan existerande behov. Övergångssamhället, alltså skiftet mellan två utvecklingsperioder, genomsyras av motsättning och konflikt mellan företrädare av det gamla- respektive det nya samhället.⁶⁷ Det är också väldigt vanligt att den nya utvecklingsperioden värderas genom det gamla samhällets perspektiv. Detta resulterar ofta i politiskt motstånd då nya värderingar hotar redan etablerade samhällsinstitutioner. Det uppstår således en spänning mellan det som har varit och det som komma skall.⁶⁸ Dualismen leder till att människor i övergångssamhället koexisterar i två olika faser. Dels finns det dem som befinner sig kvar på industrisamhällets topp (världsbild ett) och så finns det dem som befinner sig i början av informationssamhällets framväxt (världsbild tre).⁶⁹

2.2.2 RÄTTSUTVECKLING I FORM AV RÖRELSEFÖRÄNDRINGAR PÅ DET NORMATIVA FÄLTET

I jämförelse mot samhällsutvecklingens S-kurva utvecklas den rättsliga regleringen med viss fördröjning. Det är först när samhällsutvecklingen befinner sig på toppen av S-kurvan (fas fyra) som periodens rättsprinciper verkligen kommer till uttryck. När samhällsutvecklingen rör sig nedåt på kurvan sker detta genom avregleringar parallellt som nyregleringar kan skönjas i den nya utvecklingsperiodens framväxt. Dock uppstår ett blanksteg mellan avreglering och nyreglering. Det är då som nya rättsinstitut växer fram, vilka har anpassats till den nya samhällsutvecklingen. Rättsutvecklingen rör sig således endast på den övre halvan av figuren (se Figur 1 ovan). Nyreglering inleds nämligen inte fören utvecklingsperioden har nått sitt uppväxtstadium (fas två). Här dominerar dock fortfarande den tidigare periodens rättsliga- och samhällseliga institutioner. Det är först när den gamla utvecklingsperioden har falnat som det sker en rättslig kodifiering som svarar mot den nya växande samhällsutvecklingen (fas tre). Den rättsliga regleringen tilltar ända fram tills att utvecklingsperioden når sin topp på S-kurvan (fas fyra) för att där åter mötas med avregleringar; detta eftersom en ny utvecklingsperiod börjat ta form. Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att rättsutvecklingen uppvisar ett återkommande mönster som följer samhällsutvecklingens S-kurva fast med viss fördröjning.⁷⁰

En viktig skillnad mellan samhälls- och rättsutveckling är att samhällets rörelse markerar en riktning framåt över tid (horisontellt). Genomgripande förändringar i samhället, så som tekniska landvinningar, resulterar i framväxten av nya utvecklingsperioder. Å andra sidan

⁶⁷ Febbrajo, Alberto (red.), *Law, legal culture and society: mirrored identities of the legal order*, First published, Routledge, Abingdon, 2019.

⁶⁸ Hydén, Håkan, *Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden*, i boken: Rönmar, Mia & Votinius, Jenny Julén (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017, s. 329.

⁶⁹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

⁷⁰ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

kännetecknas rättsutvecklingen av en vertikal rörelse mellan bipolära poler. Förenklat innebär det att samhället rör sig framåt medan rättsutvecklingen snarare pendlar mellan två ytterligheter på ett och samma ställe oavsett tidpunkt. I inledningsskedet av S-kurvan är rättsutvecklingen starkt präglad av Det marknadsfunktionella grundmönstret, för att sedan successivt ge mer inflytande åt Skydd för etablerad position. Mot toppen av S-kurvan når Skydd för etablerad position sin klimax för att sedan återigen reversera till Det marknadsfunktionella mönstret på nytt. I övergångssamhället sker en rörelse från det kollektiva till det individuella, vilket bland annat demonstreras rättsligt i ett skifte från lag till självreglering. Således påverkar samhällsutvecklingens position på S-kurvan rättsordningens betydelse som normativt fenomen.⁷¹

⁷¹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 1-274, se även: Hydén, Håkan, *Normativa grundmönster – mot en teori om rättsliga förändringsprocesser*, i boken *Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen*, Lund (2000), s. 120-153.

3 EN HISTORISK EXPOSÉ

Dagens anställningsskydd har inte skapats ur tomma intet utan kan snarare beskrivas som en samtida produkt vars rötter sträcker sig långt tillbaka i den arbetsrättsliga historien. Genom att anlägga ett historiskt perspektiv blir det tydligt hur samhällsutvecklingens transformation, från jordbruk via industri till tjänster, har påverkat anställningsskyddets rättsliga konstruktion över tid.⁷²

3.1 JORDBRUK

Även om mycket vatten har flutit under broarna sedan 1800 talets förindustriella samhälle kan flera komponenter i dagens anställningsskydd spåras långt tillbaka i tiden. Redan under jordbrukssamhället var förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare (tjänstehjon och husbonde) reglerat i olika författningar. För lantarbetare och hembiträden reglerades anställningsavtalet i så kallade legostadgor; den sista upphörde att gälla så sent som år 1926.⁷³ Eftersom legostadgan innehöll flertalet bestämmelser som syftade till att skydda tjänstehjonet mot avsked blev avtalsrelationen i många hänseenden präglad av stabilitet och varaktighet.⁷⁴ Det var nämligen endast under särskilda omständigheter som anställningsavtalet kunde avbrytas i förtid; till exempel när tjänstehjonet varit oduglig i tjänst, uppvisat vårdslöshet eller inte rättat sig trots allvarsamma förmaningar.⁷⁵ Alltsomoftast kunde dock både husbonden och tjänstehjonet, utan att behöva uppge några särskilda skäl, säga upp avtalet senast två månader före utgångsdatumet. Skulle ingendera avbryta avtalet förlängdes det automatiskt med oförändrade villkor för ett nytt kommande tjänsteår.⁷⁶ Det här demonstrerar dåtidens grundläggande idé om att relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare hade mycket att vinna på stabilitet och varaktighet. Rörlighet på arbetsmarknaden var helt enkelt inget som eftersträvades eller hade något särskilt egenvärde för det allmännas intresse. Tvärtom var den grundläggande idén att relationen skulle utvecklas och förfinas över tid, vilket ansågs leda till ökat samförstånd och effektivitet. Det här tyder på att grundmönstret Skydd för etablerad position hamnade i förgrunden och hade en starkare dragningskraft än Det marknadsfunktionella mönstret. ”Legohjonets arbete skall dervid alltid blifva lättare att

⁷² Internet, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Unik-tillvaxt-nar-Sverige-gick-fran-jordbruk-till-tjanster/> (Hämtad 2020-03-23).

⁷³ SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen*, s. 77.

⁷⁴ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 41.

⁷⁵ SFS 1833:43 – Kongl. Maj:ts förnyade nådiga legostadga för hus-Bönder och tjänstehjon, 5 §.

⁷⁶ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 41.

verkställa och till sin halt mera redbart, husbondens vårdnad om dess person upprigtigare och mera nitisk”.⁷⁷

Enligt legostadgan betraktades anställningsavtalet mellan husbonde och tjänstehjon som ett personligt och tidsbegränsat avtal. Husbonden ägde under avtalsperioden en vidsträckt förfoganderätt över arbetskraften och de sysslor som skulle utföras. Å andra sidan tillförsäkrades tjänstehjonet ett visst socialt skydd då husbonden, genom att ingå anställningsavtalet, tillskrevs det yttersta försörjningsansvaret för tjänstehjonet och dennes familj (hemmavarande fru och minderåriga barn inkluderat).⁷⁸ Tjänstehjonet ansågs tillhöra husbondens familj, vilket innebar att de arbetsrättsliga bestämmelserna i stor utsträckning färgades av de familjerättsliga.⁷⁹ Det här kan med dagens ögon beskrivas som något mycket främmande. Att arbetsgivaren skulle vara skyldig enligt nutida arbetsrätt att försörja för arbetstagares familj och närstående, känns både normstridigt och på gränsen till otänkbart. I alla fall om vi ser till det svenska samhället – där arbets- och familjerätt står klart åtskilda. Dock existerar i dagens samhälle en utvecklingstendens mot en mera utsuddad gräns mellan privat- och arbetsliv. Allt fler arbetstagare kan tack vare samhällsutvecklingens nya tekniska landvinningar sköta sina arbeten hemifrån, vilket innebär att arbetsgivaransvaret har expanderat från den fysiska arbetsplatsen till arbetstagarens vardagsrum. Det här innebär följaktligen också att gränserna för arbetsgivarprerogativet och arbetstagares lojalitetsplikt förskjuts, vilket skapar nya problem och situationer som lagstiftningen succesivt kommer att behöva förhålla sig till.⁸⁰

Huvudregeln var alltså att ingen av parterna kunde säga upp avtalet i förtid. Inte heller kunde husbonden avbryta anställningsavtalet trots att tjänstehjonet på grund av sjukdom eller skada blivit oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter; istället ålades husbonden en långtgående vårdnadsplikt. Likaså existerade förbud mot att avskeda det tjänstehjon som efter lång och trogen tjänst nått ålderdom och begränsad arbetsförmåga.⁸¹ Det här kan beskrivas som en

⁷⁷ Winroth, Alfred Ossian, *Om tjänstehjonsförhållandet enligt svensk rätt*, Uppsala Universitets årsskrift 1879. Uppsala 1878, s. 127.

⁷⁸ SFS 1871:33 – Kongl. Maj:ts nådiga Förordning angående fattigvården, 4 §.

⁷⁹ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, 113.

⁸⁰ Vi ser till exempel hur Frankrike med hjälp av ny lagstiftning försökt upprätta en balans mellan privat-, arbets- och familjeliv. Internet, <https://www.dn.se/nyheter/varlden/krav-pa-att-lasa-mejl-efter-arbetstid-forbjuds/> (Hämtad 2020-05-15). Ett tydligt exempel på när samhällsutveckling påverkar rättsutvecklingens riktning. I Sverige debatteras frågan om arbetsgivare har rätt (går att skilja på moralisk och arbetsrättsligt) att införa obligatorisk träning? Internet, <https://www.dagenssamhalle.se/kronika/chefen-ska-inte-tvinga-dig-att-gora-armhavningar-26456> (Hämtad 2020-05-15).

⁸¹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 41-42.

ytterligare indikation på att Skydd för etablerad position hade en framträdande roll i dåtidens jordbrukssamhälle. Arbetstagare fick ett starkare anställningsskydd i takt med ökad ålder och anställningstid. Likheten till dagens turordningsregler som bygger på principen om *Sist in först ut* (anciennitetsprincipen) är slående.

Husbonde må ej förskjuta det tjenstehjon, som oafbrutet hos honom troget och väl tjent ifrån sitt trettionde år och till dess det för ålderdom kommit i den belägenhet, att ingen med dess tjenst kan vara belåten, utan drage husbonde försorg, att sådant berömvärdt tjenstehjon till sin död har skälig utkomst och skötsel, mot den betjening, det kan uträtta.⁸²

3.2 INDUSTRI

I samband med jordbrukets intensiva mekanisering och industrisamhällets framväxt blev en stor del av arbetskraften överflödigt, vilket resulterade i en tilltagande rörelse på arbetsmarknaden. Övergången från jordbruk till stordriftsindustri ställde omfattande krav på social anpassning och ny reglering. Efterhand som industrialiseringen etablerades växte liberalismens idéer och fick stort genomslag på det arbetsrättsliga området. Handelsmän och fabriksägare förespråkade en långtgående handels- och näringsfrihet. De ville kunna köpa, sälja och producera varor på en fri marknad med minimal statlig inblandning. Inspirationen hämtades från liberala nationalekonomiska teorier vars grundläggande idéer stod i bjärt kontrast till jordbrukets dåvarande reglering som präglades av stabilitet och långvarighet.⁸³ Trots att legostadgan och näringsfrihetsförordningen innehöll bestämmelser som även var tillämpliga inom industrin, upprättade arbetsgivare så kallade *formlösa tjänsteavtal*. En viktig skillnad jämfört mot tidigare anställningsavtal var att arbetsgivaren enbart ålades ett ekonomiskt ansvar för de timmar som arbetstagaren faktiskt arbetade. Vid sjukdom, skada eller arbetsbrist stod arbetstagaren helt utan ersättning. Likaså försvann arbetsgivarens försörjningsansvar mot äldre arbetstagare som visat prov på lång och trogen tjänst.⁸⁴ Det formlösa tjänsteavtalet innebar således att arbetsgivaren erhöll en mycket stor frihet att på egen hand kunna diktera arbetsvillkoren och styra över verksamhetens sammansättning. Den fria uppsägningsrätten var i och med detta ett faktum.⁸⁵

Rättsutvecklingen är under industrialiseringen en tydlig produkt av omfattande samhällsutveckling samt förändrad sammansättning av underliggande normativa grundmönster.

⁸² SFS 1833:43 – Kongl. Maj:ts förnyade nådiga legostadga för hus-Bönder och tjenstehjon, 7 §.

⁸³ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 113-115.

⁸⁴ SOU 1973:7, s. 77.

⁸⁵ Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984, s. 876-878.

Vi ser nämligen en tydlig förskjutning till fördel för Det marknadsfunktionella mönstret på bekostnad av Skydd för etablerad position. Ökad rörlighet på arbetsmarknaden, formlösa tjänsteavtal, begränsning av arbetsgivarens försörjningsansvar, liberalismens framväxt och den fria uppsägningsrätten är alla tecken på Det marknadsfunktionella mönstrets starka dragningskraft. Skillnaden jämfört mot jordbrukssamhället är påtaglig; intressant är därför att dra en parallell till Hydéns mening att ”framtiden snarare är en motreaktion på dåtiden än en linjär framskrivningsprocess”.⁸⁶

Industriarbetet ackompanjerades av en allmän proletarisering som under senare delen av 1800 talet fick den politiska agendan att domineras av arbetarfrågan. Det här ledde i sin tur till uppkomsten av en arbetarklass som delade gemensamma levnads- och arbetsvillkor.⁸⁷ Det fria tjänsteavtalet och den fria uppsägningsrätten innebar i praktiken en minskad anställningstrygghet, vilket i kombination med socialismens framfart resulterade i en ökad kollektiv organisering för arbetstagare.⁸⁸ Succesivt tilltog fackföreningsrörelsen och omkring år 1870 började flera organisationer att använda sig av kollektiva redskap för att påverka sina medlemmars arbetsvillkor.⁸⁹ Återigen kan vi återkoppla till Hydéns påstående om framtidsutveckling som en motreaktion snarare än en linjär framskrivningsprocess. Industrisamhällets individualism väckte kollektivt motstånd som propagerade för ett starkare Skydd för etablerad position. Samhällsutvecklingen förflyttar sig horisontellt genom tiden, medan rättsutvecklingen istället rör sig vertikalt mellan olika normativa grundmönster:

När det nya mönstret har hunnit etableras i stor skala kommer det i sin tur aktualisera konflikter mellan exploateringsintresset och det sociala skyddsbehovet, som kommer driva fram nya rättsliga mönster till skydd för etablerad position, osv. På detta sätt beskriver rätten en omväxlande upp och nedåtgående rörelse inom ramen för en och samma plats, tillhörande olika bipolära värdestrukturer, alltmedan lokomotivet drar tåget vidare, dvs samhällsutvecklingen fortgår.⁹⁰

På grund av det fria tjänsteavtalets utformning, som kunde sägas upp av båda parter utan krav på saklig grund, var arbetsgivare och arbetstagare på gränsen till rättsligt obundna med varandra. Det här innebar inte enbart en minskad anställningstrygghet för arbetstagarparten, utan friheten kunde också användas till att skapa ett större fackligt engagemang. Detta var

⁸⁶ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 39.

⁸⁷ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 34.

⁸⁸ Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska fören.: 1984., s. 43.

⁸⁹ Sigeman, Tore, *Från leegostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984, s. 876-879.

⁹⁰ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 257.

också anledningen till varför fackföreningsrörelsen fokuserade på att öka tryggheten på andra avtalsområden än utöver själva anställningsformen.⁹¹

Det var arbetarna inom hantverksyrkena som var pionjärer för fackföreningsrörelsen och kollektivavtalsidén [...] man ville ha skydd inte bara mot kapitalismens häftiga konjunkturväxlingar utan även mot det godtycke som de enskilda arbetsgivarnasmakt över arbetsvillkoren kunde innefatta. Kollektivavtalet kunde i likhet med de äldre överhetliga regleringarna rida spärr mot plötsliga förändringar, oenhetlighet och godtycke.⁹²

Med hjälp av kollektivavtalet som regleringsinstrument strävade stora delar av fackföreningsrörelsen efter att förbättra anställningsskyddet. Trots hårt motstånd från arbetsgivarsidan försökte flera organisationer driva i mål krav på företrädesrätt vid uppsägning på grund av arbetsbrist och/eller turordningsregler i enlighet med anciennitetsprincipen (sist in, först ut).⁹³

3.2.1 *DECEMBERKOMPROMISSEN*

Landsorganisationen i Sverige (LO) bildades år 1898 som en paraplyorganisation förankrad i arbetarrörelsen. Som en motreaktion slöt sig arbetsgivarna samman och bildade år 1902 Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF).⁹⁴ I förbundets stadgar från år 1905 utfärdades bestämmelser om arbetsgivarprerogativet och den fria uppsägningsrätten. I § 23⁹⁵ tillkännagavs arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt styra över verksamhetens sammansättning. Efter att SAF hotat med omfattande lockouter kunde parterna genom den så kallade decemberkompromissen år 1906 enas om en fungerande medelväg. LO accepterade att § 23 gjordes till innehåll i kollektivavtalen. I utbyte vann LO gehör på föreningsrättens område, det vill säga arbetstagares rätt att organisera sig.⁹⁶ Det blev därmed förbjudet för arbetsgivare att säga upp arbetstagare på grund av dennes organisationstillhörighet (föreningsrättskränkning).⁹⁷ Decemberkompromissen kan således liknas vid en intervenerande lösning på en inter-system konflikt mellan det sociokulturella- och ekonomiska handlingsystemets normer. Det hörs till och med på namnet som innehåller ordet

⁹¹ Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska fören.: 1984., s. 44 ff.

⁹² Sigeman, Tore, *Från leegostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984, s. 879.

⁹³ SOU 1973:7, s. 78-79.

⁹⁴ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016.*

⁹⁵ Blev sedermera § 32 befogenheterna (arbetsgivarprerogativet).

⁹⁶ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 41-42.

⁹⁷ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 3.

”kompromiss” – att det rör sig om en typ av avvägningsnorm.

”Med iakttagande af aftalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgifvaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och afskeda arbetare samt att använda arbetare, oafsedt om dessa äro organiserade eller ej. Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk. Anse arbetarna, att afskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande af rättelse.”⁹⁸

Paradoxalt innebar decemberkompromissen att arbetsgivares fria uppsägningsrätt på SAF/LO-området tillkännagavs samtidigt som den första reella begränsningen i form av föreningsrätten infördes. Överenskommelsen inkorporerades succesivt och vid slutet av år 1910 var den anträffbar i hela 145 stycken av det årets upprättade kollektivavtal, vilket omfattade 76.2 procent av det totala antalet avtalsberörda arbetstagare. Däremot var det utanför SAF/LO-området relativt vanligt att den fria uppsägningsrätten begränsades genom olika bestämmelser i kollektivavtal. Enligt en undersökning från år 1908 beräknades antalet träffade kollektivavtal, vilka stipulerade någon form av inskränkning i arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, att omfatta cirka 35 procent av det totala antalet avtalsberörda arbetstagare.⁹⁹ Framför allt användes turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist och krav på företrädesrätt till återanställning. Det här visar att arbetsmarknaden inte var homogen utan snarare heterogent utformad. Majoriteten omfattades visserligen av huvudavtalet mellan SAF/LO – men hela 35 procent av arbetsmarknaden hade någon form regler som gav ett starkare inflytande åt Skydd för etablerad position. Som arbetsrättsstudent kan jag skriva under på att det inte är allmänt känt att en så pass stor del av arbetsmarknaden redan år 1908 hade utvecklat och omfattades av en form av turordningsregler och krav på företrädesrätt till återanställning.

Det förekom också avtalsbestämmelser som ställde krav på att arbetsgivaren skulle kunna redovisa giltiga skäl vid uppsägningar.¹⁰⁰ Det här bekräftas av det stora antalet AD-mål som under perioden fram till Saltsjöbadsavtalet år 1938 återkommande behandlade kollektivavtal med regler om turordning eller företrädesrätt till återanställning (omkring 150-200 rättsfall

⁹⁸ Under år 1910 ingångna riksavtal, Löne- och arbetsavtal, mellan Allmänna Arbetsgifvareföreningen (ortsförbund inom Svenska Arbetsgifvareföreningen) samt Svenska Handskararbetarförbundet, [för till Allmänna Arbetsgifvareföreningen hörande handskfabrikanter och hos dem anställda till Svenska Handskarbetarförbundet anslutna arbetare], § 2.

⁹⁹ Arbetsstatistik. F:3, *Kollektivavtal i Sverige* – träffade under år 1910, Utgifven af K. kommerskollegiet afdelning för arbetsstatistik, Stockholm, K. L. Beckmans boktryckeri 1912, s. 35-37.

¹⁰⁰ Se AD 1932:186, AD 1935:22.

under perioden).¹⁰¹ Ett exempel är följande utdrag från 1932 års kollektivavtal mellan Transports Göteborgsavdelning och ett lokalt bussföretag i Onsala (lägg gärna märke till likheten mot dagens anställningsskyddslagstiftning):

”Uppsägning får endast ske då verkligt bärande skäl härtill föreligger. Uppsägning skall meddelas skriftligt och vara motiverad. Vid permittering eller avskedande av personal på grund av driftsinskränkning, bestämmes förhandsrätten till anställningen med hänsyn tagen till anställningstidens längd. Personal som avskedats eller permitterats på grund av arbetsbrist, äger företräde till anställning då ny arbetskraft behöver anställas”.¹⁰²

3.2.2 AD 1932:100

Trots decemberkompromissen inom SAF/LO-området var det bruklig sed på arbetsmarknaden att arbetsgivare delgav sina skäl vid uppsägningar. Efterhand blev det också allt vanligare att arbetsgivare tog hänsyn till arbetstagarsidans uppfattning om vad som utgjorde legitima- respektive godtyckliga uppsägnings-skäl.¹⁰³ Därmed kan decemberkompromissen liknas vid en typ av reglering som inte överensstämde fullt ut mot redan etablerade handlingsmönster. Det uppkom således en diskrepans mellan reglering och verklighet.

Arbetsdomstolens beslut i rättsfall AD 1932:100 kan beskrivas som en brytpunkt. Där fastslår domstolen nämligen att ett icke tidsbegränsat anställningsavtal kan sägas upp av båda parter utan några krav på objektivt godtagbara skäl. Uppsägningen får dock inte strida mot lag, goda seder eller uttryckliga avtalsbestämmelser (den så kallade säkerhetsventilen). Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt blev att betrakta som en allmän rättsgrundsats. Således är rättsfallet en tydlig skildring av gränsdragningsproblematiken mellan å ena sidan ekonomiska värden (effektivitet, produktivitet och lönsamhet) och å andra sidan sociala värden (skydd mot godtycklighet).¹⁰⁴ Geijer och Schmidt menar att Arbetsdomstolen hade två olika vägar att välja på:

1) Undersöka rättsregler på andra områden och tillämpa de analogivis på frågan om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Eftersom liberalismens idéer om det fria avtalet och allas likhet inför lagen hade ett stort inflytande på samhället i övrigt innebar det på frågan om den fria uppsägningsrätten att ingen hänsyn borde tillmätas sociala skillnader mellan avtalsparterna.

¹⁰¹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 147.

¹⁰² Utdrag från AD 1932:186, hämtad från Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 141.

¹⁰³ Undén, Östen, *Från arbetsdomstolens praxis*. Uppsala Universitets Årsskrift 1932 (3), s. 29.

¹⁰⁴ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 43-44.

Tjänsteavtalet borde alltså betraktas som ett renodlat civilrättsligt avtal i likhet med köpeavtalet, det vill säga att samma regler skall gälla oavsett vilken part det är som säger upp eller blir uppsagd. Det här var vanligt på hyresrättens område där både hyresvärderna och hyresgästen kunde säga upp avtalet utan några krav på objektivt godtagbara skäl.

2) Konstatera att samhällsutvecklingen hade skapat ett nytt område som stod utan rättslig reglering och därefter undersöka om det redan tillämpas något handlingsmönster i praktiken (norm) mellan arbetstagare och arbetsgivare som kan ligga till grund för den nya regleringen (upphöjas till rättsregel).

Arbetstagsidan röstade för det andra alternativet, medan ämbetsmännen och arbetsgivarsidan i majoritet kunde besluta om det första alternativet. I rättsfall AD 1932:100 kom arbetsdomstolen därför att bortse från de sociala skiljaktigheter som kunde förekomma i avtalsrelationen mellan arbetstagare och arbetsgivare.¹⁰⁵ Arbetsdomstolens beslut markerar tydligt en markant förskjutning åt Det marknadsfunktionella mönstret. Det här accentueras ytterligare i senare rättsfall, till exempel AD 1933:159 och AD 1936:121, där domstolen konstaterar att arbetsgivarens fria uppsägningsrätt gäller oavsett om den explicit bekräftats i kollektivavtal eller inte (dold klausul). Utgångspunkten enligt rättspraxis var att om parterna inte avtalat om någon begränsning skulle arbetsgivarens fria uppsägningsrätt lämnas oinskränkt.¹⁰⁶ Christensen beskriver det här som att den fria uppsägningsrätten blev normen för det svenska industriarbetet.¹⁰⁷

”i Sverige lika väl som i andra länder gäller en allmän rättsgrundsats av innehåll, att ett enskilt arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, kan av såväl arbetsgivaren som arbetaren fritt uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid. Arbetaren kan således icke tvinga sig kvar i en anställning, som arbetsgivaren vill häva, lika litet som arbetsgivaren kan tvinga arbetaren att stanna kvar i arbete, som denne vill lämna”.¹⁰⁸

Rättsgrundsatsen mötte skarp kritik, inte minst från fackföreningsrörelsen som menade att domstolens motivering inte harmoniserade mot verklighetens redan existerande handlingsmönster. Arbetsdomstolens beslut beskrivs därför från fackligt håll som ett

¹⁰⁵ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 122-127.

¹⁰⁶ Se till exempel: AD 1933:159 och AD 1936:121.

¹⁰⁷ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

¹⁰⁸ AD 1933:159.

oproportionerligt och skadligt ingrepp på arbetstagares anställningsskydd.¹⁰⁹ Det här är ett tydligt exempel på när en norm blir upphöjd till reglering (frozen-norm) men som inte fullt-ut överensstämmer med redan etablerade handlingsmönster i praktiken. Diskrepansen skapar en friktion som i sin tur innebär en ökad sanktionskostnad för att skapa legitimitet åt regleringen eller så uppställs krav på förändring. I mina ögon är beslutet om arbetsgivares fria uppsägningsrätt i AD 1932:100 en indikation på att lagstiftaren behöver tillmätta båda polerna (normativa grundmönster) ett visst balanserat utrymme. I det här fallet fick Det marknadsfunktionella mönstret alldeles för stor genomslagskraft på bekostnad av Skydd för etablerad position, vilket väckte stark irritation hos förespråkare för det senare. Visserligen omfattades majoriteten av huvudavtalet mellan SAF/LO – men seden på arbetsmarknaden överensstämde inte med arbetsdomstolens beslut, vilket också märktes på den anstormning av kritik som följde.

3.2.3 SALTSJÖBADSAVTALET

Saltsjöbadsavtalet år 1938 mellan SAF och LO brukar markera den svenska arbetsmarknadsmodellens födelse. Det var en turbulent tid på arbetsmarknaden som fick båda parter att försöka komma överens om att minska missbruket av stridsåtgärder.¹¹⁰ 1920-talets Sverige präglades nämligen till stor del av omfattande arbetsmarknadskonflikter, hög arbetslöshet och en ekonomi i lågkonjunktur.¹¹¹

I Saltsjöbadsavtalet infördes begränsningar i både stridsrätten och den fria uppsägningsrätten. Arbetstagares skydd mot obefogade och godtyckliga uppsägningar stärktes då arbetsgivare förpliktigades att redovisa sakliga skäl vid uppsägning.¹¹² Det infördes även bestämmelser som gav arbetstagarorganisationer möjlighet att överpröva arbetsgivarens beslut. Skulle konflikt uppstå angående skälens giltighet kunde parterna hänskjuta frågan till en arbetsmarknadsnämnd som bestod av representanter från båda sidor. Dock var nämndens beslut inte rättsligt bindande utan skulle istället betraktas som en adekvat rekommendation/utlåtande.¹¹³ Om uppsägningen vidtogs på grund av arbetsbrist fattade nämnden sitt beslut efter en intresseavvägning där arbetsgivarens behov att behålla skickliga och lämpliga arbetstagare vägdes mot arbetstagarens

¹⁰⁹ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 135-139.

¹¹⁰ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016*.

¹¹¹ Internet, https://www.lo.se/start/det_gor_lo/historia/1920_1939 (Hämtad 2020-04-20).

¹¹² Huvudavtalet strider mot rättsgrundsatsen i AD 1932:100.

¹¹³ SOU 1973:7, s. 79-80.

rätt till trygghet i anställningen.¹¹⁴ Detta är återigen ett exempel på en intervenerande lösning av en inter-system konflikt. Det ekonomiska handlingssystemet producerar normer såsom lönsamhet, effektivitet och produktivitet medan det sociala systemet producerar normer om rättvisa och trygghet. Saltsjöbadsavtalet är således en produkt av normer från de olika handlingssystemen som krockar. Anmärkningsvärt är dock att lydelsen nedan ”vilka besitta lika skicklighet och lämplighet” pekar på att ekonomiska värden (Det marknadsfunktionella mönstret) fortsatt prioriterades framför anställningstidens längd (Skydd för etablerad position).

Vid åtgärdens bedömning skall beaktas såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet därmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare som, då arbetsgivaren på grund av arbetsbrist funnit sig böra vidtaga avskedande eller permittering och valet står mellan arbetare, vilka besitta lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt.¹¹⁵

3.2.4 FÖRSKJUTNING I RÄTTSTILLÄMPNINGEN

Turordningsklausulernas utformning skilde sig mycket åt beroende på vilka intressenter som träffat kollektivavtal. Gemensamt för samtliga var dock fackföreningsrörelsens strävan efter att förbättra anställningsskyddet samt minska risken för godtycklighet genom att begränsa arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Arbetstagarorganisationerna förespråkade ofta turordningsklausuler baserade på anställningstidens längd. Den så kallade *åldersregeln* innebar att arbetstagare med lång anställningstid erhöll ett starkare anställningsskydd jämfört mot arbetstagare med en kortare anställningstid (till exempel principen om Sista in, först ut). Å andra sidan ville arbetsgivare behålla verksamhetens mest lönsamma och skickligaste personal och yrkade därför att lämplighet skulle vara den bestämmande faktorn (*duglighetsregeln*). Kollektivavtalen utformades ofta som en kompromiss och föreskrev en avvägning mellan flera olika faktorer: anställningstid, lämplighet och försörjningsbörda. Arbetsdomstolen har i flertalet rättsfall med hjälp av intresseavvägning tagit ställning till när vilken faktor skall väga tyngst; inte sällan har domstolen varit splittrad i sin bedömning. Arbetstagarledamöterna har generellt ansett att anställningstidens längd (*åldersregeln*) skall prioriteras. Ämbetsmän och arbetsgivarledamöter har istället hävdade att skicklighet skall kompensera för en kortare

¹¹⁴ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 56-57.

¹¹⁵ 3 kapitlet 4 § Saltsjöbadsavtalet, hämtad från: Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 159.

anställningstid.¹¹⁶ Vi ser här en ganska så polariserad uppdelning mellan förespråkare för Det marknadsfunktionella mönstret (arbetsgivarsidan) och förespråkare för Skydd för etablerad position (arbetstagersidan). Båda sidor har intressen i två olika handlingsystem, det ekonomiska- och det sociala. Arenan där handlingsystemens motstridiga normer möts och krockar är arbetsmarknaden i allmänhet och anställningsskyddet i synnerhet. Anställningsskyddets rättsutveckling präglas av dragkampen mellan de båda polerna. Samhällsutvecklingen genererar en ny kontext för rättsreglerna att verka i. Detta ger i sin tur återverkningar på sammansättningen av underliggande normativa grundmönster, vilket i sin tur påverkar rättsutvecklingens riktning. En intressant passus är att de båda normativa grundmönstren samexisterar i en ömsesidig evolution. Utan den ena – inte den andra. De är således beroende av varandras existens, men befinner sig samtidigt i ett antagonistiskt motsatts förhållande: ”Detta leder till en process av ömsesidig utveckling som slutar med att båda når en maximal utvecklingsnivå som innebär att deras historiska betingade förhållande bryts och ersätts med nya relationer”.¹¹⁷ Den relevanta frågan är om detta sker när samhällsutvecklingen rör sig in i en ny kulturepok? Innebär Cybrepoken slutet för kapitalismens infekterade spänningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare och vad innebär isåfall det här för framtidens anställningsskydd?

Sammanställningen nedan visar hur rättstillämpningen under perioden år 1930 till 1940 har förskjutits i takt med förändrade attityder, normer och samhällsutveckling i övrigt. Det som blir tydligt över tid är hur Arbetsdomstolens synsätt har transformerats från en inledningsvis rigid bokstavstolkning (att turordningsklausulerna endast var tillämpliga vid uppsägning på grund av arbetsbrist) mot en avslutningsvis mera vidsträckt tolkning (en allmän begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt). Transformationen kan beskrivas som en rörelse från liberalism och avtalsfrihet mot en ökad reglering och skydd åt den socialt svagare parten.¹¹⁸

3.2.4.1 Från en restriktiv tolkning

I rättsfall AD 1933:94 och AD 1936:118 framkommer arbetsdomstolens restriktiva tolkning av turordningsklausulernas omfattning, vilken kan betraktas i ljuset av Det marknadsfunktionella mönstrets starka dragningskraft. Första målet handlar om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av samarbetssvårigheter. Parterna var bundna av ett kollektivavtal som föreskrev att vid

¹¹⁶ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 181-197.

¹¹⁷ Se gärna Fagerströms liknelse med blomman och fjärilen i Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 36.

¹¹⁸ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 181-197.

händelse av arbetsbrist skulle den som anställts sist också bli uppsagd först (åldersregeln). Arbetstagararen ifråga hade längst anställningstid av samtliga på arbetsplatsen och hävdade å sina vägnar att uppsägningen snarare kunde härledas till dennes fackliga engagemang. Arbetstagarorganisationen yrkade därför att kollektivavtalets turordningsklausul skulle tolkas extensivt och innebära en allmän begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Arbetsgivaren menade tvärtom att turordningsklausulen endast skulle gälla vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I alla andra fall skulle arbetsgivaren, i enlighet med den allmänna rättsgrundsatsen från rättsfall AD 1932:100, vara fri att anställa och säga upp vem hen vill utan några krav på objektivt godtagbara skäl.¹¹⁹ Arbetsdomstolens beslut landade i att turordningsklausulen inte utgjorde någon allmän begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. ”Det är icke i målet visat, att det vid avtalets tillkomst åsyftats, att denna bestämmelse skulle innebära någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att avskeda arbetstagare utöver vad bestämmelsens ordalag uttryckligen angiver”.¹²⁰

I rättsfall AD 1936:118, som behandlar en liknande problematik som ovan, framkommer det hur Arbetsdomstolens tolkning skapar incitament för arbetsgivare att säga upp arbetstagare på grund av personliga skäl istället för arbetsbrist. Tillskillnad mot dagens arbetsmarknad där situationen snarare är den omvända¹²¹ var det helt enkelt fördelaktigare för arbetsgivaren att säga upp anställda på grund av personliga skäl. Detta främst eftersom Arbetsdomstolen i flertalet rättsfall återkommer till att om turordningsklausulen inte ordagrant föreskriver en begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, existerar inte heller några krav på objektivt godtagbara skäl vid uppsägning på grund av personliga skäl.¹²² Nyström har med anledning av Januariavtalet 2020 och den tillsatta utredningen (Direktiv 2019:17), vilken delvis har i uppgift att ta fram förslag på hur mindre företag kan sänka sina kostnader vid uppsägningar, redogjort för arbetsgivarnas kostnader i samband med tvister om uppsägning och avskedande. Förutom

¹¹⁹ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 172-174.

¹²⁰ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 222.

¹²¹ Se exempelvis: Rapport (2019) Företagarna, *När arbetsrätt blir fel – Företagens syn på LAS* vars undersökning visar att var tredje arbetsgivare som velat säga upp på grund av personliga skäl har valt att avstå, hälften av små- och medelstora företag har haft behov av nyrekryteringar men valt att avstå på grund av företrädesrätten och 42 procent av arbetsgivarna anser att kompetens skall vara den viktigaste faktorn vid turordning på grund av arbetsbrist.

¹²² Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 223. Se även: Internet, <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rappporter/2019/nar-arbetsratt-bli-fel--foretagens-syn-pa-las/analys-del-1-uppsagning-pga-personliga-skal/> (Hämtad 2020-04-07).

en intressant redogörelse som spänner över tid och rum, summerar Nyström att man som betraktare *nog* kan konstatera:

”att merparten av regelverket fungerar väl också i en delvis förändrad verklighet [...] En välbeprövad strategi från den svenska lagstiftaren när det finns problem på arbetsmarknaden som behöver lösas, är att tillsätta en utredning för att få arbetsmarknadens parter att agera. Detta har tidigare gjorts med goda resultat”.¹²³

Jag kan bara instämma med Nyström och påminna läsaren om vad som stadgas i Januariavtalet: ”Om parterna når en överenskommelse om hur LAS skall reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen i stället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse”.¹²⁴ Ett regelrätt hot till uppgörelse enligt TCO:s samhällspolitiska chef – medan det i mina ögon snarare ter sig som en naturlig konsekvens av arbetsmarknadsparternas misslyckade försök att komma överens.¹²⁵ Klassisk intervenerande lagstiftning när det fungerar som det ska?

I rättsfall AD 1932:56 fastslår Arbetsdomstolen att det faller inom arbetsgivarens fria uppsägningsrätt att på eget initiativ kunna ersätta en dyr arbetstagare mot en billigare. Det ansågs som tillräckligt att arbetsgivaren bedömde situationen som gynnande för verksamheten, så kunde en anställd med högre lön bytas ut mot en ny arbetstagare med lägre lön. Liknande utsaga tillkännagavs även ett par år senare i rättsfall AD 1935:14, då Arbetsdomstolen beskrev arbetsgivarens rätt att styra över verksamhetens sammansättning på följande sätt:

”Med stöd av sin allmänna befogenhet att fritt antaga och avskeda arbetare lärare bolaget – utan att därigenom göra sig skyldig till kränkning av föreningsrätten – kunna entlediga sådan personal, som är äldre och högre avlönad, i den mån dess arbete lämpligen kan utföras av yngre och lägre avlönade personer”.¹²⁶

3.2.4.2 Mot en vidsträckt tolkning

Bara ett par dagar efter Saltsjöbadsavtalets tillkomst blev det i rättsfall AD 1938:124 uppenbart hur Arbetsdomstolens inställning, jämfört mot tidigare rättsfall och uttalanden, förskjutits i riktning mot en mera vidsträckt tolkning av turordningsklausulernas omfattning. Rättsfallet handlar om en arbetstagare som efter fullgörande av värnplikten vägrats återinträde till sin tidigare anställning. Arbetsplatsen omfattades av ett kollektivavtal som: 1) innehöll ett

¹²³ Arvidsson, N./Nyström, B./Westberg, P, *tvistelösning inom affärsrätten. En antologi*, Norstedts Juridik 2020, s. 59-60.

¹²⁴ Se Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna.

¹²⁵ Internet, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/mycket-allvarligt-hota-parterna-till-en-uppgorelse-6944503> (Hämtad 2020-05-15).

¹²⁶ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 201.

erkännande av arbetsgivarprerogativet enligt § 23, 2) en turordningsklausul som föreskrev att vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall turordning tillämpas enligt åldersregeln såvida den anställde inte har en sådan position att det kan tänkas äventyra verksamhetens produktion eller drift, samt 3) en klausul om företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.¹²⁷ Arbetstagersidan menade att uppsägningen inte skett på objektivt godtagbara grunder eftersom arbetsgivaren en längre tid velat ersätta arbetstagaren mot en yngre, billigare och mera lönsam arbetstagare. Därför ansåg arbetstagersidan att turordningsklausulen skulle tolkas extensivt, vilket skulle innebära att arbetsgivaren endast kunde säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist eller genom att uppvisa objektivt godtagbara skäl. Arbetsdomstolen avlog yrkan men konstaterade samtidigt att:

”Förbundets uppfattning om en utvidgad innebörd är emellertid i och för sig ganska starkt grundad. Om arbetsgivaren skulle äga oinskränkt frihet att vid tidpunkt, då inskränkning av driften inte är i fråga, avskeda arbetare utan att därtill hava skälig orsak, skulle bestämmelserna om företrädesrätt lätteligen kunna bli utan reell betydelse”.¹²⁸

Det här synsättet kom att utvecklas ytterligare mot en mera vidsträckt tolkning. Jag väljer här att läsa in en tilltagande rörelse mot Skydd för etablerad position. Det känns som om Arbetsdomstolen succesivt tagit fasta på redan etablerade handlingsmönster (god sed på arbetsmarknaden) och börjat att reparera sitt ”misstag” från rättsfall AD 1932:100.

I rättsfall AD 1939:140 fick arbetstagersidan för första gången igenom krav på objektivt godtagbara skäl. Dock var Arbetsdomstolen inte helt enig i sin bedömning utan rättsfallet kan snarare beskrivas som ett specialfall än ett generellt uttryck för en helt ny rättsprincip.¹²⁹ Däremot två år senare i rättsfall AD 1941:48 skedde en helomvändning jämfört med domstolens tidigare utsagor. Rättsfallet handlar om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av sin politiska bakgrund som kommunist. Mellan parterna finns ett kollektivavtal som erkänner § 23 (arbetsgivarprerogativet). Kollektivavtalet innehåller också en turordningsklausul som stipulerar att vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren, vid lika lämplighet, fästa avseende på anställningstid och försörjningsplikt. Enligt arbetstagersidan var arbetsgivaren skyldig att redovisa objektivt godtagbara skäl för uppsägningen. Arbetsdomstolen förklarade att turordningsklausulen, för att inte förlora i praktisk betydelse och relevans,

¹²⁷ Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, 175-177.

¹²⁸ AD 1938:124. Citat hämtat från, Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, 224.

¹²⁹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 226-227.

innebar att arbetsgivaren inte kunde säga upp arbetstagare utan att redovisa objektivt godtagbara skäl. Vore så inte fallet, skulle arbetsgivare tämligen enkelt kunna kringgå turordningsreglerna genom att istället säga upp arbetstagare på grund av personliga skäl.¹³⁰ Arbetsdomstolens slutsats landade därför i att arbetsgivaren inte hade rätt att säga upp arbetstagaren utan att redovisa objektivt godtagbara skäl; oavsett huruvida uppsägningen vidtagits på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Domstolen lade heller ingen vikt vid att kollektivavtalet erkände arbetsgivarprerogativet enligt § 23, utan turordningsklausulen betraktades som en nödvändig begränsning av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Eftersom Arbetsdomstolen i sin bedömning fann att arbetsgivaren saknat objektivt godtagbara skäl förpliktades denne till att återanställa arbetstagaren ifråga.¹³¹ Här frångår alltså Arbetsdomstolen sin tidigare bedömning och beslutar i riktning mot Skydd för etablerad position.

Förskjutningen i rättstillämpningen framkommer även i rättsfall AD 1941:113 som har stora likheter med både AD 1932:56 och AD 1935:14. Den stora skillnaden är dock att Arbetsdomstolen istället uttalar sig på följande sätt angående arbetsgivares möjlighet att fritt styra över verksamhetens sammansättning: ”att arbetare icke kan entledigas för att ersättas av annan, i tjänsten yngre arbetare, med mindre för entledigandet förelegat ett objektivt godtagbart skäl”.¹³² Här blir riktningförändringen än mer tydlig mot vad som stipulerades i rättsfall AD 1935:14 (se ovan). Succesivt börjar arbetsgivarens § 32 befogenheter att inskränkas.

3.2.5 APRILUPPGÖRELSEN OCH STRUKTURFÖRÄNDRINGAR I NÄRINGSLIVET

Genom apriluppgörelsen år 1964 mellan SAF och LO stärktes skyddet mot godtyckliga uppsägningar ytterligare. Detta eftersom regler om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl skrevs in i huvudavtalet. Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt blev i och med apriluppgörelsen formellt avskaffad.¹³³ Däremot fastställdes inte någon explicit definition på vad som i praktiken motsvarade saklig grund, istället tilldelades arbetsmarknadsnämnden rollen

¹³⁰ Dahlman, Gunnar, *Något om Arbetsdomstolens betydelse för arbetsrättens utveckling*, SVJT 1954, 1-20, s. 18-19.

¹³¹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 228.

¹³² Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958, s. 180.

¹³³ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund*, Norstedts Juridik 1999, s. 179-185.

som skiljenämnd. Nämnden blev också behörig att utdöma skadestånd till arbetstagare som blivit uppsagda på grund av personliga skäl där saklig grund inte föreläggat.¹³⁴

Nycander har upprepade gånger pekat finger mot gällande anställningsskydd och ordagrant uttryckt att vi borde ”erkänna att LAS var ett misstag från början och försöka återknyta till läget i slutet av sextiotalet? [...] Politikerna är trötta på det ständiga grälet om turordning och tidsbegränsade anställningar, medan parterna verkar att ha ett existentiellt behov av att kunna peka på varandras onda avsikter.”¹³⁵ Att arbetsmarknadens parter befinner sig i någon form av samevolution och antagonistiskt förhållande (som även Nycander här faktiskt hävdar (fast med andra ord)) har vi redan sedan tidigare slagit fast. Likaså att det är politikens grundläggande uppgift när två motstridiga normer krockar att arbeta fram intervenerande lösningar. Det är inte heller särskilt svårt att förstå varför Nycander drömmer sig tillbaka till 1960-talets arbetsrätt som i mycket stor utsträckning färgades av liberalistiska värderingar och mönster?

Den samförståndsanda som existerade mellan arbetsmarknadens parter ledde till att statliga ingripanden förekom allt mer sällan. Sigeman menar att staten, under de tre följande decennierna efter Saltsjöbadsavtalet, närmast intog en programmatisk passivitet som resulterade i att mycket kom att regleras med hjälp av kollektivavtalet som regleringsinstrument.¹³⁶

3.3 TJÄNSTER

Succesivt skapade industrialiseringen nya utmaningar på den svenska arbetsmarknaden. Omfattande strukturomvandlingar och framväxten av stordriftsindustrin innebar en särskilt betydande omställningsproblematik för den äldre arbetskraften som, tillskillnad mot den yngre, hade svårt att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden.¹³⁷ Stordriftsindustrins progressiva tendenser syns inte minst i antalet företagsfusioner som mot slutet av 1960-talet ökade kraftigt. Den tilltagande rörligheten på arbetsmarknaden, mellan både företag, branscher och sektorer, resulterade i en växande grupp arbetstagare som hamnade i utanförskap.

”De äldres svåra arbetsmarknadssituation framgår klart av statistiken över antalet personer som uppbär kassaersättning under förlängd resp. omställningsbidrag [...] De äldre arbetstagarna är ofta mera svårörliga – såväl

¹³⁴ SOU 1973:7, s. 80.

¹³⁵ Nycander, Svante, 15/10 2002; ”Slopa las för facketts skull!”; DN Debatt; Arbetsrätt.

¹³⁶ Sigeman, Tore, *Från leegostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984, s. 884.

¹³⁷ Numhauser-Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning*, Juridiska föreningen i Lund 1984, s. 70-90.

yrkesmässigt som geografiskt – och de har därigenom större svårigheter att anpassa sig till förändringar i arbetskraftsbehovet.”¹³⁸

Det här resulterade i ett växande politiskt engagemang kring hur äldre arbetstagares försörjning skulle kunna tryggas. Eftersom äldre tillhörde den grupp utsatta som hade det särskilt svårt att skaffa sig nya anställningar föll det sig angeläget, både från ett ekonomiskt- och socialt perspektiv, att stärka just deras anställningsskydd. Efter påtryckningar från LO och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) tillsatte den socialdemokratiska regeringen år 1969 den så kallade *Åmanutredningen*, vars främsta syfte handlade om att utreda frågor om ökad anställningstrygghet genom lagstiftning.¹³⁹ ”Försörjningstryggheten är emellertid för den enskilde i första hand en fråga om trygghet i den anställning han har [...] De äldre arbetstagarnas svårigheter att få ny anställning gör det emellertid särskilt angeläget att dessa arbetstagare skyddas så långt som det är möjligt mot att missta de anställningar som de har”.¹⁴⁰ Åmanutredningens syfte är en tydlig indikation på att anställningsskyddets förändringsprocess rörde sig i riktning mot Skydd för etablerad position. Uppfattningen tycktes vara att anställningstryggheten skulle vara knuten till en specifik arbetsplats/position – inte som idag då tryggheten snarare är avhängigt om arbetstagarens kompetens är eftertraktad på arbetsmarknaden eller inte. Anmärkningsvärt är att det ekonomiska handlingssystemet ger sken av att besitta den rätta lösningen. Hydén menar att det ekonomiska handlingssystemet är i högre grad ändamålsbestämt än övriga handlingssystem, vilket leder till att ekonomiska normer, inte minst inom det marknadsekonomiska systemet, intar en dominerad särställning bland övriga.¹⁴¹

3.3.1 ANSTÄLLNINGSSKYDD FÖR VISSA ARBETSTAGARE

Oron över de äldres situation och utslagning på arbetsmarknaden intensifierades och ledde så småningom till att den provisoriska *lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare*¹⁴², även i folkmun kallad för *äldrelagen*, infördes år 1971 – det vill säga redan ett par år före att Åmanutredningens förslag presenterats. Departementschefen motiverade skyndsamheten på följande sätt: ”Mot bakgrund av de äldres svåra läge på arbetsmarknaden har det ansetts nödvändigt att utan att avvakta utredningens förslag omedelbart vidta vissa åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter på den öppna marknaden”.¹⁴³

¹³⁸ SOU 1973:7, s. 42-43.

¹³⁹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 59.

¹⁴⁰ SOU 1973:7, s. 25.

¹⁴¹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 127, 152 och 205.

¹⁴² SFS 1971:199, Lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

¹⁴³ Prop. 1971:107, Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m., s. 12.

Förespråkare menade att lagen var befogad, medan kritiker tvärtom uttryckte sin oro över att den skulle vara kontraproduktiv och leda till att arbetsgivare snarare blev mindre benägna att anställa äldre arbetstagare.¹⁴⁴

Äldrelagen innehöll bestämmelser om att arbetstagare över 45 år, under vissa omständigheter, erhöll rätt till förlängd uppsägningstid samt en återanställningsrätt på sex månader vid uppsägning på grund av arbetsbrist.¹⁴⁵ I den departementspromemoria som låg till grund för lagstiftningen diskuterades förhållandet mellan återanställningsrätten och den i övrigt fria uppsägningrätten. Däri förekom argument att återanställningsrätten indirekt upphävde den i övrigt fria uppsägningrätten och att den allmänna rättsgrundsatsen från rättsfall AD 1932:100 därför kunde beskrivas som en ”kvarleva från äldre tider [...] den speglar inte de anspråk på socialt ansvar som man åtminstone numera har rätt att ställa på arbetsgivaren. Den måste därför i alla hänseenden avskaffas inom en nära framtid”.¹⁴⁶ Det här synsättet bekräftas även av uttalanden i förarbetet som beskriver att äldrelagen kommer att påverka rättsutvecklingens riktning bort från den i övrigt fria uppsägningrätten.¹⁴⁷

Äldrelagens införande och de motiv som föranledde lagstiftningen betraktar jag som en produkt av att industrisamhället nådde sin storhetstid i början av 1970-talet, precis innan den så kallade Oljekrisen bröt ut. Enligt Hydéns teori om samhällsutveckling som S-kurvor skulle det här innebära att vi under Äldrelagens tillblivelse befann oss i industrisamhällets fas fyra (den sista i marknadsepoken) – med ett ben i riktning på väg mot den framväxande informationseran (fas ett) och det megasociala skifte som själva inträdet i cyberepoken skulle innebära.¹⁴⁸ Äldrelagen är således en konsekvens av industrisamhällets kollektiva överskott, vilket fick sociala fördelningsfrågor att hamna i centrum och där det politiska systemet tog över rollen från det ekonomiska systemet som det mest dominanta. Politikens centrala roll bekräftas också av den arbetsrättsliga lagstiftningsexplosion som tog vid på 1970-talet och där det sociala handlingssystemets normer blev allt viktigare. Lagg gärna märke till rörelsen mot Skydd för etablerad position och ett starkare skydd för *lång och trogen tjänst* (dock milsvid kvar till jordbrukssamhällets familjerättsliga försörjningsansvar, men pendeln är satt i gungning).

¹⁴⁴ InU 1971:18, Inrikesutskottets betänkande i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m., s. 15.

¹⁴⁵ § 1 (uppsägningstid) och § 6 (återanställningsrätt) SFS 1971:199.

¹⁴⁶ In 1971:1, s. 93.

¹⁴⁷ Prop 1971:107, s. 118.

¹⁴⁸ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 25 ff.

Med återanställningsrätten följde krav på att arbetstagaren kunde uppvisa tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Den var således begränsad till de arbetstagare som hade den kompetens som arbetsgivaren i allmänhet kunde förvänta sig av de som sökte tjänsten. För att arbetsgivare inte alltför enkelt skulle kunna kringgå bestämmelserna, till exempel genom att hävda personliga skäl framför arbetsbrist, tillskrevs bevisbördan på arbetsgivaren som hade att bevisa att arbetsbrist inte förelegat.¹⁴⁹ Det här innebar att bevisbördan i praktiken fungerade som ett indirekt krav på saklig grund. Skulle arbetsgivaren neka en uppsagd arbetstagare som yrkade på sin rätt till återanställning blev arbetsgivaren per automatik skyldig att redovisa objektivt godtagbara skäl för uppsägningen.¹⁵⁰

Äldrelagen innehöll ingen direkt uttalad anställningspresumtion men eftersom utredningen bedömde att det var lämpligast att i princip lämna tidsbegränsade anställningar utanför lagstiftningens tillämpningsområde, kom särskilt arbetstagare med tillsvidareanställningar att omfattas. Det här förutsatte dock att arbetsgivare inte missbrukade antalet tidsbegränsade anställningar. Därför uppställdes krav på att tidsbegränsade anställningar skulle vara sakligt motiverade för att kunna undantas från lagens tillämpningsområde; såsom när arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet krävde det eller om det var rådande praxis i branschen.¹⁵¹ Likaså innehöll äldrelagen inte heller några bestämmelser om turordning vid uppsägningar. På grund av sin tvingande karaktär gavs inget utrymme till semidispositivitet, vilket från SAF:s sida ansågs vara ytterst olämpligt eftersom möjligheten till branschanpassade lösningar genom kollektivavtal och förhandlingar med arbetstagersidan försvann. Tvärtom ställde sig LO mycket positiva till att bestämmelserna kunde tolkas som minimiregler och att arbetsmarknadens parter därför kunde förhandla om bättre- men inte om sämre villkor.¹⁵²

¹⁴⁹ Prop 1971:107, s. 148.

¹⁵⁰ Prop 1971:107, s. 62.

¹⁵¹ Prop 1971:107, s. 56.

¹⁵² Prop 1971:107, s. 89.

4 ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGSTIFTNINGENS TILLKOMST

4.1 1974 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAG

Diskussionen angående lagreglerade turordningsregler präglades till stor del av meningsskiljaktigheter mellan det marknadsekonomiska- och sociala intresset. Åmanutredningen förespråkade att lagen skulle ge skydd åt särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden. Oron var annars överhängande att marknadsekonomiska krafter skulle leda till en skoningslös utgallring bland de mindre effektiva- och produktiva arbetstagarna. Utredningen betraktade därför *duglighet* och *lämplighet* som två mindre adekvata omständigheter att ta hänsyn till. Istället förespråkades *anställningstidens längd* och *arbetstagarens ålder*; båda var enkla att kvantifiera och svarade väl mot objektivitetskravet. Motiven till 1974 års anställningsskyddslagstiftning är återigen en bekräftelse på att industrisamhället hade nått sin höjdpunkt (fas fyra), vilket resulterade i att det politiska systemet fick större utrymme att besluta om sociala fördelningsfrågor. Vi ser även att det marknadsfunktionella mönstret tar ytterligare steg tillbaka till fördel för Skydd för etablerad position. Genom den väletablerade principen ”Sist in, först ut” kunde äldre arbetstagare, vilka ansågs tillhöra en särskilt utsatt grupp på arbetsmarknaden, ges ett starkare anställningsskydd. I ett försök att kompensera för principens hämmande effekter för äldre arbetstagares benägenhet att byta anställning, lades ett förslag fram om att arbetstagare över 45 år skulle kunna tillgodoräkna sig anställningstiden på ett något gynnsammare sätt än övriga.¹⁵³ Förespråkare för det marknadsekonomiska perspektivet menade att Åmanutredningen tillerkände en oproportionerligt stor hänsyn till den enskilde individens intresse av trygghet i anställningen. I sin reservation till utredningens förslag belyste SAF:s representant de svårigheter som framför allt kunde drabba mindre företag:

”Här står den enskildes intresse av största möjliga anställningstrygghet mot svårigheten för en arbetsgivare – och då särskilt en arbetsgivare med fåtal anställda – att i sin tjänst ha kvar en arbetstagare, som ej är lämplig för arbetet eller med vilken han eller de andra arbetstagarna ej kan samarbeta”.¹⁵⁴

I förarbetet till 1974 års lag om anställningsskydd¹⁵⁵ konstaterar departementschefen att samhällsutvecklingen inneburit en ökad välfärd samtidigt som nya utmaningar uppstått inom arbetslivet till följd av rationaliserings och effektivitetssträvanden. Om inte kraftfulla åtgärder skulle vidtas, vilka prioriterade trygghet och meningsfullhet i arbetet, riskerade det

¹⁵³ SOU 1973:7, s. 157 ff.

¹⁵⁴ SOU 1973:7, s. 289.

¹⁵⁵ SFS 1974:12.

företagsekonomiska-lönsamhetstänkandet att ställa stora delar av arbetskraften utanför välfärden: ”Det är varken socialt godtagbart eller samhällsekonomiskt rimligt att förhållandena i arbetslivet skall vara sådana att många människor slits ut i förtid och att betydande grupper blir utslagna och ställda åt sidan medan de ännu befinner sig i sin aktiva ålder”.¹⁵⁶ Samtidigt beskrevs ett effektivt och välfungerande näringsliv som en naturlig förutsättning för god ekonomisk utveckling. Lagförslaget skall därför i sin helhet inte betraktas som en strävan mot ett absolut skydd mot uppsägningar. Det kan nämligen inte anses rimligt att arbetsgivaren tvingas att bedriva sin verksamhet fortsatt oförändrad enbart för att garantera sin personals anställningstrygghet. Dock innebar lagförslaget att ett större ansvar tilldelades arbetsgivaren, som ålades att utröna de möjligheter som fanns att tillgå innan uppsägningen faktiskt vidtogs.¹⁵⁷

Det här var åter ett steg i riktning mot det normativa grundmönstret Skydd för etablerad position. Utgångspunkten var att arbetstagare hade en grundläggande rätt till sin anställning, vilket inskränkte arbetsgivarprerogativet ytterligare. Majoriteten av instanserna delade åsikten att det endast var med hjälp av lagstiftning om skydd mot godtyckliga uppsägningar som kunde vända den negativa utgallringstrenden på arbetsmarknaden. Lagstiftning som redskap var alltså trots sin inbyggda stelhet ett alternativ som föredrogs framför den annars mer flexibla avtalsvägen mellan arbetsmarknadens parter.¹⁵⁸ Enligt studier som förespråkar Det marknadsfunktionella mönstret, tycks effekterna av rättsutvecklingen blivit ökade personalomsättningskostnader för arbetsgivare, vilket ledde till minskad benägenhet att nyanställa. Det här föranledde i sin tur att flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden avtog. Förenklat kan det här beskrivas som att de som redan hade en anställning (så kallade insiders) fick ett starkare anställningsskydd, medan de som stod utanför arbetsmarknaden (så kallade outsiders) möttes av högre trösklar.¹⁵⁹ Anmärkningsvärt är att innehållet i kritiken från SAF:s representant lika gärna hade kunnat vara daterat till dagens datum.¹⁶⁰ Ett tecken på att rättsutvecklingen präglas av en vertikal rörelse av normativa grundmönster snarare än en

¹⁵⁶ Prop 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd, m. Ni.; given Stockholms slott den 25 maj 1973*, s. 110.

¹⁵⁷ Prop 1973:129, s. 123.

¹⁵⁸ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 66.

¹⁵⁹ Karlsson, Nils och Lindberg, Henrik, *En ny svensk modell: Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* Studentlitteratur 2013, 2:2, s. 104 ff.

¹⁶⁰ Jämför till exempel mot en rapport utfärdad av Almega: Wästberg, David, *En reformerad arbetsrätt för fler jobb*, Almega 2018, s. 13 ff.

horisontell process framåt (som samhällsutvecklingen). Hydén liknar det här vid ”rättsutvecklingens lokomotiv”.¹⁶¹

4.1.1 PRESUMTION FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLNING

Vid tidpunkten betraktades tillsvidareanställning som huvudregel på arbetsmarknaden, vilket bekräftas i både Åmanutredningen och förarbeten. Därmed kom tyngdpunkten i 1974 års anställningsskyddslagstiftning att förskjutas mot tillsvidareanställningar som fick ett starkare skydd än övriga anställningsformer. I Åmanutredningen påpekades dock vikten av att inte helt lämna några anställningsformer utanför skyddets tillämpningsområde. Eftersom tidsbegränsade anställningar generellt upphör vid avtalets slut, jämfört mot tillsvidareanställningar som kräver aktiv uppsägning från minst endera avtalsparten, ansåg utredningen att det var nödvändigt att införa bestämmelser som begränsade arbetsgivares möjlighet att använda sig av tidsbegränsade anställningar:

”dels en bestämmelse om att anställning skall anses gälla tillsvidare, om ej annat särskilt har avtalats, dels en bestämmelse om att avtal om anställning för viss tid, viss säsong och visst arbete får träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen”.¹⁶²

Flera arbetstagarorganisationer kritiserade förslaget och hävdade att det behövde införas strängare begränsningar för att hindra arbetsgivare från att missbruka anställningsformen. Å andra sidan kritiserades förslaget samtidigt av flera remissinstanser som menade att provanställning och vikariat borde kunna ingås när det förelåg särskilda skäl. På grund av anställningsskyddets utformning som skulle generera ett starkare anställningsskydd för tillsvidareanställningar ansåg departementschefen att det existerade en överhängande risk att arbetsgivare, om det inte infördes några begränsningar, skulle föredra att anställa arbetstagare för viss tid. Därför lades ett förslag fram att om arbetsgivaren ämnar göra ett undantag från huvudregeln och anställa arbetstagare på viss tid, åligger det yttersta ansvaret på arbetsgivaren att tydligt uppmärksamma arbetstagaren senast i samband med anställningens ingående att så är fallet. Tillskillnad från Åmanutredningens förslag var departementschefens uppfattning att det vore fel att anknyta till sedvänjan inom en viss bransch eftersom man då låser rättsutvecklingen: ”på det sättet att sedvänja inte längre kan tillskapas sedan lagen har trätt i kraft”.¹⁶³ Här belyser departementschefen den växelverkan som existerar mellan rätten och

¹⁶¹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 252.

¹⁶² Prop 1973:129, s. 144.

¹⁶³ Prop 1973:129, s.147.

samhället. Att upphöja en norm till rättsregel innebär alltid en risk för dissonans mellan verklighet och teori; framförallt när samhällsutvecklingen intensivt förändras.

I 5 § stipulerades presumtionsregeln om tillsvidareanställning, vilken innebar att om inte annat hade avtalats var den part som hävdade att tidsbegränsad anställning förelåg också skyldig att bevisa att så var fallet. Undantag såsom viss tid, viss säsong eller visst arbete begränsades till situationer då arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet krävde det. Dock kunde avtal om praktik eller vikariat träffas utan sådana krav.¹⁶⁴

Arbetsdomstolen utvecklade efter ikraftträdandet av 1974 års lag om anställningsskydd en praxis som stod helt i linje med presumtionsregeln enligt 5 §. Till exempel fastslog domstolen i rättsfall AD 1975:84 att arbetsgivaren förpliktigades att upplysa arbetstagaren senast vid anställningens ingående om att det inte handlade om en tillsvidareanställning. Hade däremot arbetstagaren redan inlett sin anställning i god tro om att det förelåg en tillsvidareanställning, och arbetsgivaren inte hade påpekat något annat, bedömde arbetsdomstolen att det förelåg en tillsvidareanställning.¹⁶⁵ Likaså fastslog domstolen att bevisbördan tillföll den part som hävdade ett undantag från huvudregeln – detta oavsett om det var arbetsgivaren eller arbetstagaren som hävdade att tidsbegränsad anställning var för handen.¹⁶⁶ Eftersom anställningsskyddslagen generellt erbjuder ett starkare skydd för tillsvidareanställningar kan det vid en första anblick tyckas anmärkningsvärt att arbetstagare på egen vilja skulle påstå att deras anställning borde uppfattas som tidsbegränsad. Det finns dock situationer då skyddet för tidsbegränsade anställningar kan uppfattas som fördelaktigare. Till exempel är utgångspunkten att en tidsbegränsad anställning inte kan sägas upp och avbrytas under avtalets löptid. Det här gäller också ifall då arbetsbrist uppkommer eller vid uppsägningar på grund av personliga skäl – däremot kan endera parten om tillräckligt starka skäl föreligger häva avtalet i förtid genom avsked. Principen härstammar från den allmänna avtalsrättsliga principen *pacta sunt servanda* (avtal skall hållas) och innebär likväl att arbetstagare inte heller kan säga upp avtalet i förtid.¹⁶⁷ Om arbetsdomstolen bedömde att den tidsbegränsade anställningen hade ingåtts på felaktiga eller otillräckliga grunder kunde skadestånd utgå samtidigt som anställningen omskrevs till en tillsvidareanställning.¹⁶⁸

¹⁶⁴ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 503.

¹⁶⁵ Se rättsfall: AD 1975:51, AD 1976:81 och AD 1975:84.

¹⁶⁶ Se rättsfall: AD 1982:83 och AD 1984:14.

¹⁶⁷ AD 1979:152.

¹⁶⁸ AD 1976:88.

4.1.2 SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING

I sin specialmotivering till 1974 års lag om anställningsskydd var arbetsrättskommitténs uppfattning att vid uppsägningar som föranleddes av misskötsel, olämpligt uppträdande och samarbetsvårigheter skulle arbetsgivaren, till fördel för arbetstagaren, ta hänsyn till anställningstid och tidigare skötsamhet. Det här innebar i praktiken att arbetstagare med lång anställningstid och som präglades av lojalitet skulle tillerkännas förmildrande omständigheter. Vid samarbetsvårigheter förespråkades en avvägning mellan arbetsgivarens intresse om lugn på arbetsplatsen och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Däremot ansågs förtroendeskadliga omständigheter såsom illojalitet, olovlig konkurrens eller uppsåtliga brott från arbetstagarens sida generera så pass irreversibla skador på anställningsförhållandet att de varken kunde kompenseras av lång anställningstid eller tidigare skötsamhet.¹⁶⁹ Det här belyser det ständigt närvarande spänningsförhållandet mellan Det marknadsfunktionella mönstret (om lugn på arbetsplatsen) och Skydd för etablerad position (trygghet i anställningen) som präglar anställningsskyddets utveckling över tid.

Eftersom rättsutvecklingen under en längre period rört sig bort från arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, som vid tidpunkten snarare representerade en obsolet uppfattning om arbetsgivarprerogativet och som ett hinder för arbetstagares anställningstrygghet, var regeringens uppfattning att lagförslagets allmänna bestämmelse om att uppsägningar från arbetsgivarens sida alltid skulle vara sakligt grundade helt i linje med utvecklingen i övrigt. Likaså instämde regeringen med Åmanutredningens förslag att inte precisera närmre vad som skulle utgöra saklig grund. Det ansågs helt enkelt inte möjligt att i lagtext uppställa generella rekvisit för hela arbetsmarknaden. Främst på grund av skillnaderna mellan sektorer och branscher, vilka var så pass kontrastrika att det som utgjorde saklig grund på en arbetsplats – inte de facto skulle göra det på en annan. Regeringen betonade därför vikten av en situationsspecifik bedömning från fall till fall.¹⁷⁰ Ytterligare en betydelsefull anledning till varför saklig grund inte kom att definieras i lagtext var på grund av rättsutvecklingens riktning. Genom att undvika att begränsa sig till en konkret definition minskade också risken för att skapa dissonans mellan verklighet och reglering. ”Allmänt kan sägas att vad som skall anses utgöra saklig grund är beroende av utvecklingen och ändringar i rådande värderingar”.¹⁷¹ Här tillmäter lagstiftaren en stor portion hänsyn till samhällsutvecklingens ombytliga karaktär och normer. Eftersom vi tidsmässigt befinner oss i den så kallade övergångsperioden mellan

¹⁶⁹ SOU 1973:7, s. 180.

¹⁷⁰ Prop 1973:129, s. 120 ff.

¹⁷¹ Prop 1973:129, s. 122.

industri- och informationssamhället är skiftningarna i samhället omfattande. Genom att lagstiftaren undviker att upphöja normen till rättsregel (en så kallade frozen norm) ökar också flexibiliteten och möjligheten till anpassning.

4.1.2.1 Arbetsbrist

I linje med rättspraxis fastställdes uppkommen arbetsbrist som saklig grund för uppsägning.¹⁷² Likaså godtogs omstruktureringar på grund av företagsekonomiska skäl.¹⁷³ Det här motiverades av att strukturomvandlingen (utvecklingen från industri- till tjänster) förutspåddes att fortsätta, vilket skulle leda till ett växande antal omstruktureringar för företag samt en ökad rörlighet för hela den svenska arbetsmarknaden.¹⁷⁴

I Åmanutredningen understryks vikten av att arbetsgivare i samband driftsinskränkningar tar hänsyn till arbetstagares behov av trygghet i anställningen. Uttryckligen bedömdes kortsiktiga ekonomiska-incidenter som en icke fullgod anledning att vidta uppsägningar på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren tillskrevs ett omfattande socialt ansvar gentemot sina anställda, därför ansågs det också vara befogat att kunna pröva arbetsgivaren om det faktiskt förelåg arbetsbrist eller inte. Åmanutredningen kom fram till att driftsinskränkningens omfattning skulle stå i proportion till omständigheterna i det specifika fallet.¹⁷⁵ Det här synsättet återkommer i förarbetet som fastslår att arbetsgivaren skall undersöka de möjligheter som finns för att kunna genomföra driftsförändringen utan att behöva säga upp arbetstagare. Däremot ”måste det vara arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennes återverkningar på arbetsstyrkan som får bli avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga”.¹⁷⁶ Det här är särskilt intressant med tanke på gällande rätt (alla uppsägningssituationer som inte kan härledas till kategorin personliga skäl klassificeras som arbetsbrist). I dag sker ingen överprövning av arbetsgivarens beslut att vidta uppsägning på grund av arbetsbrist, det faller helt sonika inom arbetsgivarprerogativet (§ 32 befogenheterna) och betraktas som saklig grund i alla fall förutom vid så kallad fingerad arbetsbrist. Det marknadsfunktionella mönstret lyste klart mycket svagare i förhållande till Skydd för etablerad position då, än vad som nu är gällande rätt. Samtidigt ser vi hur spänningsförhållandet fortfarande existerar i form av två bipolära poler som ger upphov till intervenerande lösningar; i det här fallet handlar det om en intresseavvägning och proportionalitetsprincip.

¹⁷² Se rättsfall: AD 1933:19, AD 1934:54, 1939:76 och AD 1948:38.

¹⁷³ Se rättsfall: AD 1931:131, AD 1934:78, AD 1939:72, AD 1940:51 och AD 1945:31.

¹⁷⁴ Prop 1973:129, s. 123.

¹⁷⁵ SOU 1973:7, s. 148 och 178.

¹⁷⁶ Prop 1973:129, s. 123.

4.1.2.2 Personliga skäl

Uppsägningar kunde också vidtas på grund av förhållanden som hänförde sig till arbetstagaren personligen, vilket ofta inbegrep någon form av misskötsamhet eller uppvisande av bristande lämplighet. Det ansågs vara naturligt att arbetsgivaren reagerade i händelse av att arbetstagaren misskötte sig i sin anställning, till exempel genom att varna och upplysa om att ytterligare försummelser kunde leda till uppsägning. Själva bedömningen av saklig grund fokuserade främst på arbetstagarens framtida lämplighet – det vill säga hur den inträffade händelsen faktiskt skulle komma att påverka lämpligheten framöver.¹⁷⁷

I enlighet med rättspraxis¹⁷⁸ innehöll 1974 års anställningsskyddslag bestämmelser om preskriptionstid som begränsade arbetsgivares möjligheter att återropa uppsägningsanledningar äldre än en månad.¹⁷⁹ Det här var också helt i linje med Åmanutredningen som konstaterade att flera av uppsägningsgrunderna behövde, trots tydliga förmaningar från arbetsgivaren, ske återupprepade gånger för att uppfylla kraven på saklig grund.¹⁸⁰ I förarbetet konstateras också att mindre företag, jämfört mot större, är mer utsatta och generellt sett har färre resurser att tillgå vid problem såsom samarbetsvårigheter; något som borde tillmätas hänsyn vid bedömningen om kravet på saklig grund är att anse som uppfyllt eller inte.¹⁸¹

4.1.2.3 Omplaceringsskyldighet

Den allmänna bestämmelsen i 7 § om att uppsägning skall vara sakligt grundad kompletteras av arbetsgivares omplaceringsskyldighet. För att kraven på saklig grund skall bedömas som uppfyllda krävs det att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren innan uppsägningen vidtas.¹⁸² Omplaceringsskyldigheten är således ett uttryck för arbetsgivarens långtgående ansvar att ta hänsyn till arbetstagarers intresse av trygghet i anställningen:

”Det synes mig naturligt att saklig grund inte skall anses föreligga om arbetsgivaren har möjlighet att undvika friställningar genom omplaceringsåtgärder av detta slag. Uppsägningen bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts”.¹⁸³

Oavsett om omplaceringen föranleds av arbetsbrist eller personliga skäl skall arbetsgivaren i första hand försöka bereda arbetstagaren sysselsättning inom ramen för anställningen. Skulle

¹⁷⁷ Prop 1973:129, s. 31-33.

¹⁷⁸ Se rättsfall: AD 1937:113 och AD 1965:34.

¹⁷⁹ 7 § 2 st SFS 1974:12

¹⁸⁰ SOU 1973:7, s. 180.

¹⁸¹ Prop 1973:129, s. 124-126.

¹⁸² 7 § 2 st SFS 1974:12

¹⁸³ Prop 1973:129, s. 121.

det inte vara möjligt skall arbetsgivaren istället försöka erbjuda arbetstagaren en annan anställning. En förutsättning är dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, syftet är alltså inte att arbetsgivare skall vara skyldiga att omplacera arbetstagare till tjänster som de inte behärskar.¹⁸⁴ Omplaceringskyldigheten kom att kritiseras från flera remissinstanser som menade att det var ”en formell egendomlighet att arbetsgivaren inte skall få säga upp en arbetstagare, trots att det har konstaterats att saklig grund för uppsägning föreligger”.¹⁸⁵ Kanske inte en helt orimlig kritik från förespråkare för Det marknadsfunktionella mönstret. Rättsutvecklingen har här kommit en lång väg från 1930-talets fria uppsägningsrätt. Det Marknadsfunktionella mönstret har återupprepade gånger fått ta ett steg tillbaka för Skydd för etablerad position.

4.1.3 *TURORDNINGSREGLER VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST*

Lagförslagets turordningsregler föreskrev att arbetstagares anställningstid skulle vara den primärt avgörande omständigheten. I 22 § stadgades även att en högre levnadsålder skulle ges företräde då två eller flera arbetstagare i turordningen uppvisade lika lång anställningstid. Arbetstagsidan ställde sig positiva till förslaget; att den yngre arbetskraften därmed skulle komma att missgynnas på grund av sin lägre ålder och generellt kortare anställningstid ansågs kompenseras av deras goda förmåga att skaffa sig nytt arbete. SAF förordade istället att bestämmelserna i huvudavtalet skulle göras allmänt tillämpliga – det vill säga att anställningstiden endast skulle tillskrivas sekundär betydelse vid lika skicklighet och lämplighet.¹⁸⁶ Anledningen att så inte blev fallet motiverades av departementschefen på följande sätt:

”Bestämmelserna tillgodoser kortsiktiga företagsekonomiska intressen men beaktar däremot inte tillräckligt sociala synpunkter och arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen [...] Turordningen bör alltså bestämmas på grundval av omständigheterna som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd.”¹⁸⁷

Det turordningsreglerna vann i objektiv mätbarhet gick samtidigt förlorat i situationsspecifik subjektivitet. Eftersom turordningsreglerna inte längre tog någon hänsyn till arbetstagares personliga förhållanden, var oron att utgången i vissa situationer skulle kunna upplevas som verklighetsfrånvända och orättvisa.¹⁸⁸ På grund av arbetsmarknadens fluktuerande identitet

¹⁸⁴ Prop 1973:129, s. 121 ff.

¹⁸⁵ Prop 1973:129, s. 122.

¹⁸⁶ Prop 1973:129, s. 154-155.

¹⁸⁷ Prop 1973:129, s. 155.

¹⁸⁸ SOU 1973:7, s. 158.

ansågs det helt enkelt inte möjligt att upprätta ett allmänt regelsystem som kunde väntas ge ett rättvist och rimligt resultat i samtliga situationer på arbetsmarknaden. Därför föreslog både utredningen och förarbetet att turordningsreglerna skulle bli dispositiva – det vill säga att de skulle kunna kringgå genom kollektivavtal på förbunds nivå. På så sätt var tanken att öka turordningsreglernas anpassningsbarhet samtidigt som särskilt skyddsvärda arbetstagare erhölet ett starkt anställningsskydd. Regeringen konstaterade därför att arbetsgivare och den lokala arbetstagarorganisationen kunde komma överens om så kallade avtalsurlistor, vilka avvek från turordningsreglerna och blev giltiga om de godkändes på förbunds nivå.¹⁸⁹

När en driftsinskränkning aktualiseras är det framför allt två arbetsrättsliga frågor som framträder: 1) Vilka arbetstagare berörs? Och 2) Hur skall turordningen upprättas?¹⁹⁰ Turordningskretsarnas utformning är således av stor betydelse för anställningsskyddets reella skyddsfunktion. Enligt departementschefens förslag skulle turordning bestämmas för varje driftsenhet för sig. Arbetsmarknadens parter delade åsikten att en driftsinskränkning inom ”driftsenhet x” – inte per automatik skulle generera återverkningar på ”driftsenhet y” som var placerad på annan ort. Arbetstagar sidan förespråkade alltså en anställningstrygghet bunden till den specifika arbetsplatsen. Förslaget föreföll även som naturligt och rättvist för samtliga arbetstagar kategorier.¹⁹¹ Det här betraktar jag som ett uttryck för Skydd för etablerad position eftersom anställningsskyddet blev starkt förknippat med arbetstagarens specifika arbetsplats/driftsenhet. Det här speglar också hur arbetsmarknaden såg ut under 1970-talet, med en högre stabilitet och lägre rörelse mot vad vi har i dag. Som anställd fanns det en underliggande förväntan att du skulle stanna kvar längre hos samma arbetsgivare. Det vore därför konstigt/ge upphov till dissonans om inte anställningsskyddet också var anpassat därefter.

Tillskillnad mot Åmanutredningen, som delade in arbetstagare i kategorier och yrkesgrupper, förespråkade departementschefen att varje kollektivavtalsområde skulle behandlas som en egen driftsenhet. Det här innebar i praktiken att varje avtalsområde skulle upprätta en egen turordning. Samtidigt skulle en gemensam turordning för alla driftsenheter på orten kunna upprättas när avtalsbunden arbetstagarorganisation så önskade.¹⁹² Eftersom turordningskretsen blev så pass vidsträckt (varje enskilt kollektivavtalsområde) infördes krav på tillräckliga kvalifikationer som säkerställde att arbetstagare inte fick företrädesrätt till arbeten som de inte

¹⁸⁹ Prop 1973:129, s. 233. Se också 3 § SFS 1974:12.

¹⁹⁰ SOU 1973:7, s. 159.

¹⁹¹ Prop 1973:129, s. 157 ff.

¹⁹² Prop 1973:129, s. 157 ff.

var kompetenta att sköta.¹⁹³ I förarbetet fastställs definitionen av *tillräckliga kvalifikationer* som de allmänna kvalifikationer vilka arbetsgivaren normalt kan förvänta sig av de som söker tjänsten ifråga; och därför kom en kortare inläringstid att accepteras. Företrädesrätten var således begränsad till: 1) uppsägningar på grund av arbetsbrist, 2) arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i minst tolv månader under de två senaste åren (vid säsongsanställning uppgick kvalifikationstiden till sex månader) och 3) arbetstagare som hade tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten.¹⁹⁴

4.1.4 FÖRETRÄDESRÄTT TILL NY ANSTÄLLNING

Bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning¹⁹⁵ innebar att arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och som uppfyllde kraven på kvalifikationstid samt tillräckliga kvalifikationer (se punkt 1-3 ovan) – under ett års tid efter anställningens upphörande – fick förtur till nyanställningar inom den verksamhet där de tidigare hade varit sysselsatta.¹⁹⁶ Företrädesrätten omfattade både arbetstagare som hade tillsvidare- och tidsbegränsade anställningsavtal. En viktig skillnad var dock att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar inte kunde göra anspråk på företrädesrätten förens deras anställningsavtal formellt hade avslutats; jämfört mot tillsvidareanställda som fick företrädesrätt redan under uppsägningstiden.¹⁹⁷

Departementschefens uppfattning var att bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning skulle hindra arbetsgivare från att försöka kringgå uppsägningsskyddet genom att yrka arbetsbrist för att sedan anställa nya arbetstagare.¹⁹⁸ Däremot skulle bestämmelserna inte tolkas som att arbetsgivaren de facto var skyldig att anställa bara för att det uppkom ett reellt arbetskraftsbehov: ”Givetvis står det arbetsgivaren fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettårsperiodens utgång, även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan”.¹⁹⁹ Företrädesrätten är således en indikation på Skydd för etablerad positions starka dragningskraft och inflytande. Inte bara fick arbetstagare som redan hade en anställning ett skydd mot att bli av med sin position, nu fick även de som hade blivit av med sin position en utsträckt rätt att inom ett år kunna få tillbaka sin anställning. Företrädesrätten kan

¹⁹³ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 63-64.

¹⁹⁴ Prop 1973:129, s. 159 ff.

¹⁹⁵ Hädanefter benämnd som *företrädesrätten*.

¹⁹⁶ 25 § SFS 1974:12.

¹⁹⁷ SOU 1973:7, s. 191-192.

¹⁹⁸ Prop 1973:129, s. 164.

¹⁹⁹ Prop 1973:129, s. 266.

därför beskrivas som en kraftig tillbakagång för Det marknadsfunktionella mönstret. Bestämmelserna skapar incitament för stabilitet snarare än rörlighet, vilket märks på det nyss nämnda citatet från förarbetet.

I motion (1973:2028) av dåvarande LO ordförande Arne Geijer, förordades att turordningsregler även skulle inträda på företrädesrättens område. I praktiken skulle det innebära att det blev kollektivavtalsområdet som bestämde kretsen av företrädesberättigade. Det här motiverades av att arbetstagare annars skulle betrakta företrädesrätten, vilken tillät konkurrens från arbetstagare på andra orter, med skepsis. Likaså beskrevs det som främmande att en arbetstagare kunde bli av med sin företrädesrätt om hen nekade ett anställningserbjudande på annan ort. I motion (1973:2031) proklamerades vikten av att företrädesrätten precis som turordningsreglerna gjordes dispositiva. Sedermera bifölls motionerna av utskottet och kom att röstas igenom av riksdagen som ansåg att förslagen skulle leda till ett mera enhetligt system.²⁰⁰

4.2 1982 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAG

Anställningsskyddslagens raison d'être diskuterades frekvent under hela 1970-talet och var ett kontroversiellt ämne som väckte starka känslor oavsett partipolitisk tillhörighet. Förespråkare för arbetsgivarsidan kritiserade anställningsskyddslagen för att ha resulterat i en ökad ungdomsarbetslöshet, minskad rörlighet på arbetsmarknaden samt färre nyanställningar.²⁰¹ Arbetstagersidan menade tvärtom att den stigande ungdomsarbetslösheten inte berodde på det nya anställningsskyddet, utan snarare skulle härledas till arbetsmarknadens strukturomvandling och allmänna konjunkturedgång.²⁰² Vi ser även här hur den rättspolitiska debatten präglas av spänningsförhållandet mellan Det marknadsfunktionella mönstret och Skydd för etablerad position. Arbetsgivarsidan premierar generellt normer som härstammar från det ekonomiska systemet (Det marknadsfunktionella mönstret) medan arbetstagersidan istället förespråkar normer från det sociala systemet (Skydd för etablerad position).

Redan efter ett år i regeringsställning beslutade de borgerliga partierna att tillsätta 1977 års anställningsskyddskommitté som fick i uppdrag att göra en allmän och lagteknisk översyn av 1974 års anställningsskyddslagstiftning. I uppdraget ingick även att undersöka möjligheten till sänkta trösklar för arbetstagargrupper som hade det särskilt svårt att ta sig in på

²⁰⁰ InU 1973:36, s. 39 ff.

²⁰¹ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 73.

²⁰² Hellberg, Inga, Vrethem, Mats, *Lagen om anställningsskydd: Tillkomst och tillämpning*, Serie: Monograph from the Department of sociology. Göteborgs universitet (27). Göteborg 1982, s. 31.

arbetsmarknaden, till exempel kvinnor och ungdomar. Vidare skulle utredningen särskilt ta hänsyn till de mindre företagens situation och problem.²⁰³ Representanter för arbetsgivarsidan hävdade att det var nödvändigt att förändra turordningsreglernas utformning. Deras uppfattning var att verklig och långsiktig anställningstrygghet endast kunde uppnås om företag fick chansen att på bästa möjliga sätt återhämta sig efter en driftsinskränkning. Företagens framtida överlevnad var i vissa fall helt beroende av möjligheten att behålla arbetstagare med vissa specifika yrkeskunskaper, så kallade nyckelpersoner, som bedömdes vara särskilt betydelsefulla och svåra att ersätta.²⁰⁴ Sedermera fick anställningsskyddskommittén även i uppdrag att undersöka behovet av ett förändrat anställningsskydd för tidsbegränsade anställningar.²⁰⁵ Enligt resultatet av kommitténs undersökning uppgav 35,2 procent av de tillfrågade företagen att deras förfarande vid nyanställningar hade påverkats efter införandet av 1974 års anställningsskyddslagstiftning. Likaså svarade 16,6 procent av de tillfrågade företagen att de på grund av anställningsskyddet hade en mera restriktiv attityd att nyanställa arbetstagare, vilket enligt undersökningen motsvarade omkring 75-89 000 stycken förlorade arbetstillfällen.²⁰⁶ Utredningen tillsattes både av och för en borgerlig regering, vilket märks på inriktningen. Det marknadsfunktionella mönstret präglar nämligen hela utredningens innersta väsen. Det existerar också slående likheter med den pågående utredningen från januariavtalet.²⁰⁷ Så trots att det var över 40 år sedan så ser vi hur samma återkommande normativa grundmönster försöker dra i- och påverka anställningsskyddets utformning.

Anställningsskyddskommittén upplöstes år 1981 efter att Socialdemokraterna, LO och SACO valt att lämna utredningen i ren protest. Deras uppfattning var att regeringen redan på förhand hade bestämt sig för att försvaga anställningsskyddet. Efter upplösningen utarbetades en departementspromemoria som baserades på kommitténs arbetsunderlag. Däremot innehöll den inte några förslag till att förändra turordningsreglerna, vilket möttes med skarp kritik från arbetsgivarsidan.²⁰⁸

²⁰³ Direktiv 1977:102, *för översyn av lagen om anställningsskydd (1974:12)*.

²⁰⁴ Ds A 1981:6, Anställningsskydd – Promemoria sammanställd inom Arbetsmarknadsdepartementet på grundval av Anställningsskyddskommitténs (A 1977:01) arbete, s. 84 ff.

²⁰⁵ Ds A 1980:2 *Anställningsformer mm*.

²⁰⁶ Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning*, Lund, 1984, s. 123-126.

²⁰⁷ Jämför mot Dir. 2019:17.

²⁰⁸ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999, s. 74. Se även Ds A 1981:6, s. 17-18.

Den nya anställningsskyddslagstiftningen trädde i kraft den 1 april år 1982.²⁰⁹ Trots att det var en helt ny lag som implementerades så var avstegen från 1974 års anställningsskydd varken särskilt omfattande eller många till antalet. I förarbetets allmänna motivering beskrivs lagstiftningen som:

”ett uttryck för den avvägning som måste göras mellan enskilda arbetstagares behov av och önskan om trygghet i sin anställning och de ibland motstående behoven av effektivitet i produktionen och rörlighet på arbetsmarknaden i näringslivets och hela samhällsekonomin intresse. Att anställningsskyddslagens berättigande i stort och flertalet av dess viktigare grundsatser numera inte sätts i fråga betyder emellertid inte att det har saknats kritik mot lagen. Anmärkningar mot olika inslag i lagen och mot vissa förhållanden med anknytning till lagen har tvärtom med stort eftertryck framförts från båda sidor på arbetsmarknaden”.²¹⁰

Utdraget ovan visar verkligen hur anställningsskyddslagstiftningen utformades som en intervenerande lösning på en inter-system konflikt mellan två olika handlingsystem. Tillskillnad mot 1974 års anställningsskydd har Det marknadsfunktionella mönstret fått ökad dragningskraft, kanske som en motreaktion till det starka fäste som Skydd för etablerad position tillskansat sig.²¹¹

4.2.1 *PRESUMTION FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLNING*

I förarbetets allmänna motivering framkommer att utrymmet för provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning har utvecklats till den kanske mest uppmärksammade och intensiva konflikt gällande anställningsskyddets utformning. Konflikten är starkt präglad av spänningsförhållandet mellan de båda polerna (Det marknadsfunktionella mönstret och Skydd för etablerad position). På ena sidan arbetsgivarrepresentanter, vilka kritiskt hävdade att anställningsskyddets begränsade möjligheter att ingå visstidsanställningar, och då i synnerhet provanställningar, resulterade i hög ungdomsarbetslöshet och sämre sysselsättning. Eftersom tillsvidareanställning var normen och följdes av ett starkare anställningsskydd menade arbetsgivarsidan att det inte vore mer än rättvist att under själva inledningsskedet kunna pröva en nyanställds förmåga att sköta arbetsuppgifterna innan anställningen övergick till en tillsvidareanställning.²¹² På andra sidan arbetstagarrepresentanter, vilka förespråkade lagstiftningens utformning såsom den såg ut och hävdade att det inte existerade ett verkligt samband mellan den höga ungdomsarbetslösheten och utformningen av anställningsskyddet.

²⁰⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

²¹⁰ Prop 1981/82:71, om ny anställningsskyddslag m.m., s. 33.

²¹¹ Återkoppling till Hydéns kommentar om att framtiden snarare är en motreaktion på dåtiden än en linjär framskrivningsprocess.

²¹² Prop 1981/82:71, s.41.

Deras uppfattning handlade istället om att det var ytterst viktigt att begränsa risken för missbruk av tidsbegränsade anställningsformer.²¹³

Enligt departementschefen behövde möjligheterna att ingå provanställning ges större utrymme då arbetstagare saknade praktisk yrkeserfarenhet eller om det fanns en reell osäkerhet om arbetstagaren ifråga skulle behärska arbetsuppgifterna. Därför förespråkades: 1) en avvägning där utrymmet inte skulle göras så pass vidsträckt att det öppnade för ett missbruk av tidsbegränsade anställningsformer och 2) förslaget skulle vara okomplicerat och enkelt att följa. Det här resulterade i ett förslag om att provanställning skulle kunna ingås för en period av sex månader. Det skulle inte heller gå att rättsligt överpröva tillåtligheten av en provanställning – dock ”medför den möjligheter att ingripa mot tidsbegränsning av en anställning under beteckningen provanställning när omständigheterna är sådana, att det måste sägas vara fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning”.²¹⁴ Likadant gällde angående visstidsanställningar vid tillfällig arbetsanhopning, eftersom bedömningen av arbetskraftsbehovet främst tillfaller på arbetsgivaren och inom dennes arbetsgivarprerogativ: ”I princip måste det vara den enskilde arbetsgivarens sak att bedöma när det har uppstått ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Någon allmän möjlighet att rättsligt överpröva denna bedömning bör inte finnas.”²¹⁵

4.2.2 SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING

Trots att kraven på saklig grund för uppsägning utgjorde en central del av anställningsskyddet och var allmänt accepterad som rättsprincip – var bestämmelsen inte helt oomstridd. Främst hördes kritiska tillrop av representanter från arbetsgivarsidan som menade att utformningen av kravet på saklig grund, i kombination med ett strängt skadeståndsansvar, innebar att alldeles för omfattande och kostsamma risker hamnade på de arbetsgivare som övervägde att säga upp arbetstagare. Arbetsgivarsidan betonade att själva innebörden av kravet på saklig grund inte var tillräckligt utstakad – utan snarare skapade en rättsosäkerhet som kunde ge förödande konsekvenser; inte minst för småföretag. Vidare förespråkades en modifikation (nyansering) av bevisbördan som enligt rättspraxis tillskrev arbetsgivaren det yttersta ansvaret att redogöra för att saklig grund faktiskt förelåg. Därför lade arbetsgivarsidan fram ett förslag om att det borde införas någon form av förprovningssystem, vilket i praktiken handlade om att arbetsgivaren i förväg skulle få svar på om uppsägningen uppfyllde kravet på saklig grund eller inte. På så sätt

²¹³ Prop 1981/82:71, s. 35-42.

²¹⁴ Prop 1981/82:71, s. 50.

²¹⁵ Prop. 1981/82:71, s. 50.

menade arbetsgivarsidan att risken för felaktigheter och problem med obefogat dyra skadestånd skulle vara löst.²¹⁶ Enligt departementschefens bedömning saknades det tillräckligt befogade skäl att förändra anställningsskyddets grundläggande bestämmelser. Att arbetsgivaren tillskrevs en långtgående bevisbörda stod i paritet med vad som redan fastslagits i 1973 års förarbete:

”Den nu gällande ordningen bygger på att uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållanden skall komma i fråga bara när det finns starka skäl för det och när andra tillgängliga möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter har prövats. Detta uppnås enligt min mening bäst inom ramen för den nuvarande ordningen”.²¹⁷

Däremot förklarade departementschefen att arbetsgivarens allmänna skadeståndsansvar som aktualiserades vid uppsägningar som inte uppfyllde kravet på saklig grund skulle kunna jämkas. Dels eftersom det varken kunde anses vara rimligt eller motiverat att arbetsgivaren, vid uppsägningstvister där arbetstagarens handlande i och för sig inte motsvarade kravet på saklig grund men som ändå ansågs vara problematiskt nog för arbetsgivaren och dennes verksamhet, ålades att betala ett fullständigt allmänt skadestånd för kränkning av arbetstagaren.²¹⁸

SAF hävdade att arbetsdomstolens bedömningar inte överensstämde med det allmänna rättsmedvetandet. Deras uppfattning var att det enligt rättspraxis nästintill var en omöjlighet för arbetsgivare att säga upp arbetstagare. Det här ledde till en moralupplösande verkan för hela arbetsmarknaden. ”Lagstiftning och rättstillämpning måste utformas så att berörda parter på ömse håll åläggs respektera grundläggande skyldigheter och rättigheter i anställningsförhållandet. Enligt SAF:s uppfattning har en i vissa avseenden oriktig praxis vunnit fäste”.²¹⁹ Departementschefen ansåg att SAF:s kritik var en simplificering av verkligheten och som därför var svår att ställa sig bakom. En kortare redogörelse av rättspraxis visar nämligen att arbetsdomstolens bedömning är långt mer nyanserad (till fördel för arbetsgivaren) än vad SAF ville få det att låta som.²²⁰ Vi ser att en liknande diskussion återigen befinner sig på den politiska dagordningen. Arbetsgivare anser fortfarande att anställningsskyddslagstiftningen kommer med stora risker och dyra uppsägningskostnader, vilket påverkar företagets benägenhet att nyanställa, minskad rörlighet och en sämre konkurrenskraft. Det ryktas om att den nuvarande utredningen planerar att lägga fram ett förslag som begränsar möjligheten för

²¹⁶ Prop 1981/82:71, s. 64 ff.

²¹⁷ Prop 1981/82:71, s. 68.

²¹⁸ Prop 1981/82:71, s. 69.

²¹⁹ Prop 1981/82:71, s. 70.

²²⁰ Prop 1981/82:71, s. 70-71. Till exempel har arbetsdomstolen i 14 av totalt 21 stycken rättsfall angående brottslighet, bedömt arbetsgivares uppsägning uppfylla kraven på saklig grund. När det gäller uppsägningsgrunden samarbetssvårigheter är arbetsdomstolens bedömning av mera splittrad karaktär, 5 av totalt 11 stycken rättsfall har bedömts uppfylla kraven på saklig grund.

arbetstagare, vilka är anställda i företag med mindre än femton anställda, att ogiltighetsförklara uppsägningen; men fram till den 31 maj är det ännu bara spekulationer.²²¹

4.2.2.1 Lunning förklarar arbetsbristbegreppet och saklig grund

I sin första upplaga av boken *Anställningsskydd*²²² som utgavs före att 1974 års anställningsskyddslagstiftning hade trätt i kraft och således var helt opåverkad av arbetsdomstolens rättstillämpning, konstaterade Lunning²²³ att kravet på saklig grund var generellt tillämpligt. Anmärkningsvärt är att Lunning i sin förklaring av kravet på saklig grund enligt 7 § inte använder sig av begreppet arbetsbrist. Istället uppräknar Lunning ett antal exempel på uppsägningsgrunder som i normalfallet kan betecknas utgöra arbetsbrist och där kravet på saklig grund skall tillämpas: driftsinskränkningar, organisationsförändringar och personliga skäl.²²⁴ Dock poängterar Lunning att anställningsskyddet bygger på en åtskillnad mellan uppsägningar på grund av arbetsbrist och personliga skäl, vilket i praktiken innebär att det inte går att åberopa uppsägningsgrunder från båda kategorierna samtidigt.²²⁵ Vidare förklarar Lunning att det i princip är arbetsgivarens egen bedömning som skall vara avgörande för frågan om det föreligger arbetsbrist eller inte. Domstolen skall således inte ta ställning till om uppsägningen på grund av arbetsbrist är befogad från ett företagsekonomiskt perspektiv eller inte. Däremot vid fingerad arbetsbrist (som är fallet när arbetsgivaren väljer att säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist fast skälet egentligen skall hänföras till arbetstagaren personligen (men inte bedöms uppfylla kravet på saklig grund)) kan uppsägningsgrunden behöva prövas av en domstol.²²⁶

I Lunnings andra upplaga av boken *Anställningsskydd*²²⁷ utsträcks begreppet arbetsbrist till att även omfatta situationer då arbetsgivare på grund av omstruktureringar eller driftsförändringar inte längre kan erbjuda arbetstagaren samma arbetsuppgifter som innan. Det här innebar i praktiken att arbetsbrist även kom att omfatta situationer då arbetsgivaren utökade sin verksamhet (och kanske i realiteten hade ett överflöd av arbetsuppgifter).²²⁸

²²¹ Internet, <https://arbetet.se/2020/02/19/las-utredning-arbetsgivare-ska-betala-mindre-vid-uppsagningstvister/> (Hämtad 2020-05-16).

²²² Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1974.

²²³ Lagman i Svea och Göta hovrätter, Juris hedersdoktor vid Stockholms universitet, samt verksam med rättstillämpning i Arbetsdomstolen och arbetsrättsligt lagstiftningsarbete.

²²⁴ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1974, s. 47.

²²⁵ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1974, s. 51.

²²⁶ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1974, s. 52-54.

²²⁷ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1975.

²²⁸ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1975, s. 71. Lunning ger här som exempel en arbetsgivare som vill utöka sin verksamhet från deltid till heltidstjänster. Den deltidsanställda arbetstagaren kan då bli uppsagd på

I den fjärde upplagan av boken *Anställningsskydd* har det skett en markant förskjutning av arbetsbristbegreppet jämfört mot tidigare upplagor. Här konstaterar nämligen Lunning att lagstiftaren haft som utgångspunkt att alla uppsägningar oavsett grund antingen skall kategoriseras under arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbristbegreppet har alltså utvecklats till ett samlingsbegrepp för alla de uppsägningsgrunder som inte kan kvalificeras under personliga skäl. Arbetsbristbegreppet är således inte begränsat till situationer då arbetsgivaren tvingas till direkta, akuta eller omfattande driftsinskränkningar. Med andra ord, det kan även anses föreligga arbetsbrist då arbetsgivare planerar att utföra mera långsiktiga omstruktureringar som resulterar i att arbetstagare inte kan erbjudas samma arbetsuppgifter som tidigare.²²⁹ Glavå belyser faktumet att det verkar högst osannolikt, det som Lunning påstår i sin fjärde upplaga om, att lagstiftaren hela tiden haft som utgångspunkt att alla uppsägningsgrunder skall kunna föras in under någon av de två kategorierna (arbetsbrist eller personliga skäl): ”Med hänsyn till Lunnings centrala position i lagstiftningsärendet hade det då rimligen bort ha varit med redan i första upplagan.”²³⁰

Efter ikraftträdandet av 1982 års anställningsskyddslagstiftning utgav Lunning en ny upplaga (den femte i ordningen) till boken *Anställningsskydd*²³¹. Här bekräftas en stor del av vad som redan fanns nedtecknat i fjärde upplagan. Däremot tar Lunning ytterligare ett steg i riktning mot en mera kategorisk beskrivning av arbetsbristbegreppet och saklig grund²³² då han konstaterar att arbetsbrist alltid uppfyller kravet på saklig grund förutsatt att arbetsgivaren inte har andra bakomliggande motiv för uppsägningen.²³³

4.2.2.2 Förskjutning av arbetsbristbegreppet och saklig grund i rättspraxis

Det som utmärker arbetsdomstolens tidiga rättsfall gällande arbetsbrist och kravet på saklig grund är domstolens benägenhet att pröva uppsägningsgrundens giltighet. I flera tidiga rättsfall leder prövningen till att arbetsdomstolen underkänner uppsägningen även fast det inte förelegat dolda motiv från arbetsgivarsidan, så kallad fingerad arbetsbrist. Det här blir explicit i rättsfall AD 1976:28 som handlar om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetstagaren hävdar att uppsägningen snarare borde hänföras till personliga skäl eftersom

grund av arbetsbrist (om den anställda har deltid som förutsättning). Det handlar alltså inte om arbetsbrist i ordets egentliga bemärkelse, utan snarare om sådant arbete vilket anställningsavtalet inbegriper.

²²⁹ Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1979, s. 163.

²³⁰ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 366.

²³¹ Gick numera under namnet ”*Anställningsskydd: Kommentar till 1982 års anställningsskyddslag*”.

²³² Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 392.

²³³ Lunning, Lars, *Anställningsskydd: Kommentar till 1982 års anställningsskyddslag*, Uddevalla 1982, s. 19.

flera av de arbetsuppgifter som hen utförde fortfarande fanns kvar. Trots att arbetsdomstolen godtog arbetsgivarens förklaring om att uppsägningen berodde på verksamhetsrelaterade skäl, ansågs det inte som tillräckligt för att uppfylla kravet på saklig grund. Arbetsdomstolen tolkade nämligen arbetsbristbegreppet mera ordagrant som ett tillstånd av reell brist på arbetsuppgifter: ”Det har alltså inte förelegat arbetsbrist i den meningen att (arbetsgivaren) helt saknat arbetsuppgifter i vilka han i och för sig kunnat utnyttja (arbetstagaren)”.²³⁴

Ytterligare ett rättsfall som tydligt demonstrerar arbetsdomstolens tidiga synsätt av arbetsbristbegreppet och saklig grund är AD 1976:111 som handlar om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist men som hävdar att uppsägningsgrunden i realiteten skall hänföras till personliga skäl. Arbetsgivaren har inte velat redovisa sin bedömning närmre än att konstatera att uppsägningen vidtagits på grund av arbetsbrist. Därför fann arbetsdomstolen att uppsägningen inte kunde anses uppfylla kraven på saklig grund: ”Redovisar inte arbetsgivaren de bedömningar som skett och underlaget för dessa på ett tillfredställande sätt, blir givetvis följderna att uppsägningen redan av det skälet måste underkännas”.²³⁵ Enligt Glavå är det här ett tydligt uttryck för att arbetsdomstolen anser sig vara behöriga att pröva huruvida arbetsgivaren verkligen försökt att undvika uppsägningar till det yttersta eller inte.²³⁶ Något som är helt i linje med vad som stadgas i förarbetet till 1974 års anställningsskyddslagstiftning, vilken säger att arbetsgivaren skall utreda alla de möjligheter som finns att genomföra verksamhetsförändringar utan att arbetstagare behöver sägas upp.²³⁷

Dock kan vi redan i rättsfall AD 1978:57 skönja en markant förskjutning i arbetsdomstolens tolkning av arbetsbristbegreppet och saklig grund. Rättsfallet handlar i grova drag om att fastställa om arbetsbrist verkligen föreligger när arbetsuppgifter fortfarande finns kvar men då det saknas likvidamedel för att betala ut löner. Enligt arbetsdomstolens bedömning skulle saklig grund för uppsägning antingen hänföras till personliga skäl eller arbetsbrist. Så efter att ha fastslagit att uppsägningarna uppfyllde kravet på saklig grund konstaterade domstolen att: ”Uppsägningsgrunden är att med ett något oegentligt uttryckssätt hänföra till arbetsbrist”.²³⁸

²³⁴ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 334.

²³⁵ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 337.

²³⁶ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 338.

²³⁷ Prop 1973:129, s. 123.

²³⁸ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 355.

Förskjutningen av innehållet i 7 § mot ett allt mera schabloniserat synsätt fortsatte och tog fart även efter att 1982 års anställningsskyddslagstiftning hade införts. I rättsfall AD 1984:26 inskränks utrymmet för arbetsdomstolen att pröva verksamhetsrelaterade uppsägningskäl betydligt. I domskälet står nämligen att finna: ”Det finns därför inte någon anledning för domstolen att närmare undersöka om skolförvaltningen kunde ha planerat på ett annat och från lärarförbundets synpunkt bättre sätt. Utredningen i denna del av målet har nämligen rättsligt sett inte någon betydelse vid prövningen av om uppsägningarna har varit sakligt grundade”.²³⁹ Det här innebar alltså i praktiken att det bedömdes vara tillräckligt om arbetsgivaren redovisade sin bedömning för att kravet på saklig grund skulle anses vara uppfyllt.²⁴⁰

I rättsfall AD 1987:34 tolkar arbetsdomstolen arbetsbrist som alla de uppsägningsgrunder som inte hänför sig till personliga skäl. Föreställningen är således att allt som kan kategoriseras som arbetsbrist också uppfyller kravet på saklig grund. Vidare understryker arbetsdomstolen att arbetsbrist är ett relativt begrepp vars innebörd ytterst bestäms av arbetsgivaren.²⁴¹ Det här tolkar jag som en markant förskjutning till fördel för Det marknadsfunktionella mönstret. Arbetsgivarprerogativet förstärks betydligt jämfört mot tidigare, vilket öppnar upp för en ny problematik mellan uppsägningar på grund av personliga skäl och arbetsbrist. Det schabloniserade synsättet, *antingen-eller* indelningen som utvecklats i rättspraxis, skapar incitament för arbetsgivare att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist istället för personliga skäl. Det som sker är att Det marknadsfunktionella mönstret vinner mark vid uppsägningar på grund av arbetsbrist medan Skydd för etablerad position fortfarande huserar starkt vid uppsägningar på grund av personliga skäl. Min egen uppfattning i frågan är att lagstiftningen skulle må bra av en jämnare och mer balanserad nivå som, istället för en tudelning, tillgodoser både Skydd för etablerad position och Det marknadsfunktionella mönstret med hjälp av en intervenerande lösning:

”Betydelsen av att dölja vad som utgjort verklig uppsägningsgrund minskar rimligen om alla uppsägningsgrunder underkastas en reell saklighetsprövning. Det säger sig också självt att om vi har en ordning där utrymmet för uppsägningar med hänsyn till personliga förhållanden är påtagligt begränsat samtidigt som friheten är i det närmaste total vad gäller verksamhetsrelaterade uppsägningsgrunder så kommer detta leda till missbruk.”²⁴¹ Trixandet med

²³⁹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 414.

²⁴⁰ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 414.

²⁴¹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 421 ff.

arbetsbrist” är ett välkänt fenomen för alla med någon erfarenhet av praktiska uppsägningssituationer.”²⁴²

4.2.3 *TURORDNINGSREGLER VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST*

SAF:s kritik handlade främst om att 1974 års anställningsskyddslagstiftning tillerkände en oproportionerligt stor hänsyn till arbetstagares intresse av anställningstrygghet jämfört mot arbetsgivares intresse av effektivitet och lönsamhet. Allra högst upp på SAF:s lista över bestämmelser som behövde modifieras stod turordningsreglerna. De ansåg nämligen att det var helt avgörande för företags välmående att arbetsgivare vid driftsinskränkningar fick större möjligheter att kunna ta hänsyn till arbetstagares individuella kompetens och lämplighet. Det här beskrevs som extra betydelsefullt för mindre företag, eftersom vissa nyckelpersoner då kunde vara direkt behäftade med företagets framtida överlevnad. Enligt SAF:s egen erfarenhet var det även i praktiken mycket svårt att komma överens med arbetstagarorganisationer om att upprätta avtalsturlistor som frångick lagstiftningens turordningsregler. Det fanns till och med spekulationer om att vissa arbetstagarorganisationer utnyttjade reglerna för att förhindra uppsägningar på grund av arbetsbrist. Enligt SAF kunde nämligen arbetstagarorganisationer, genom sin starka förhandlingsposition, vägra att frångå lagstiftningens turordningsregler och således tvinga arbetsgivare att behålla äldre och mindre lönsamma arbetstagare (vilka arbetsgivaren egentligen skulle ha sagt upp på grund av arbetsbrist) för att då också kunna behålla mer betydelsefulla och lönsamma arbetstagare. Det här var särskilt problematiskt för mindre företag samt företag med personal som var högutbildad och yrkeskvalificerad (svårutbytbar kompetens). Likaså påpekades att en betydande del av den svenska arbetsmarknaden stod utan kollektivavtal och därför saknade reell möjlighet att kunna frångå turordningsreglerna. Som stöd för sitt argument lade SAF fram en undersökning utförd av anställningsskyddskommittén vars resultat bekräftade att hela 30 procent av samtliga arbetsplatser som sysselsatte arbetare stod utan kollektivavtal. På tjänstemannasidan var siffran ännu högre och motsvarade närmare 50 procent. Enligt SAF var det här skäl nog för att: 1) Ta större hänsyn åt principen ”rätt person på rätt plats” och 2) Avgränsa turordningskretsen till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.²⁴³ Arbetstagersidan motsatte sig samtliga av SAF:s nyss nämnda förslag och menade att det redan existerade goda möjligheter för avsteg från turordningsreglerna genom förhandlingar avtalsvägen. Om SAF:s förslag bifölls skulle det leda till en rejäl försämring av anställningsskyddet. Tvärtom gav arbetstagersidan

²⁴² Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 667.

²⁴³ Prop 1981/82:71, s. 227-230.

istället som förslag att turordningskretsar i vissa fall skulle kunna vidgas till att omfatta andra driftsenheter som tillhörde andra företag inom samma koncern.²⁴⁴ Här framträder återigen spänningsförhållandet mellan de båda bipolära polerna. Vi ser tydligt hur Det marknadsfunktionella mönstret ges ett större utrymme på bekostnad av Skydd för etablerad position.

Regeringen konstaterar i förarbetet till 1982 års anställningsskydd att SAF:s förslag om utökade undantag från turordningsreglerna för särskilt betydelsefulla arbetstagare skulle, om det bifölls, riskera att leda till alltför subjektiva bedömningar från fall till fall. Genom att istället tillåta undantag som sker i samråd mellan båda sidor och fungerar som ett uttryck för en gemensam uppfattning blev den här risken avsevärt mycket lägre. Regeringen hävdade också att syftet med turordningsreglerna aldrig hade varit att strikt följas i alla situationer, utan reglernas dispositiva karaktär öppnar redan upp för en viss grad av subjektivitet och anpassning. Att då som SAF hävda att parterna i allmänhet inte kan enas om en gemensam och fungerande kompromiss, är enligt regeringens mening att förminska de lokala parternas förmåga och vilja. Vidare hävdade regeringen att förslaget till viss del redan omfattades av lagstiftningens krav på tillräckliga kvalifikationer vid omplaceringar på grund av arbetsbrist. Regeringen instämde däremot med SAF:s påpekande om att det var särskilt problematiskt för företag som saknade kollektivavtal, men att man fick väga det onda mot det goda och således var detta något som helt enkelt fick accepteras.²⁴⁵ Här framkommer det politiska systemets medlande roll mellan två olika handlingssystem, vars motstridiga normer ger upphov till en inter-systemkonflikt. Lagstiftaren hänvisar till reglernas dispositiva karaktär och menar att anställningsskyddslagstiftningens dispositivitet redan erbjuder en intervenerande lösning på problemet.

”Det måste ibland göras en svår avvägning mellan den enskildes personliga intresse och kollektivets resp. företagets eller myndighetens. Lösningen ligger kanske inte alltid i ett allt eller intet. Det är då bättre att söka sig fram förhandlingsvägen än genom att arbetsgivaren ges en ensidig beslutanderätt”.

²⁴⁶

Inte heller fick SAF:s andra förslag (om att avgränsa turordningskretsen till att avse arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter) något gehör av regeringen. Likaså arbetstagarans förslag (om att i vissa fall kunna utvidga turordningskretsen) nekades med

²⁴⁴ Prop 1981/82:71, s. 57 ff.

²⁴⁵ Prop 1981/82:71, s. 60-61.

²⁴⁶ Prop 1981/82:71, s. 61.

motiveringen att förslaget skulle generera svåröverskådliga konsekvenser. Till exempel skulle förslaget innebära en åtskillnad mellan arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § och turordningskretsen enligt 22 §. Regeringens uppfattning var att förslaget, att utsträcka omplaceringsskyldigheten utanför det drabbade företags gränser, tog det ett steg för långt: ”Man bör inte glömma att det sannolikt i väl så många fall inte finns något stöd bland arbetstagarna själva för att vid driftsinskränkning inom ett koncernföretag låta turordningskretsarna och omplaceringsrätten sträcka sig utanför det företaget”.²⁴⁷

4.2.4 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Ett antal mindre ändringar infördes i företrädesrätt till återanställning under 25 §, till exempel en semantisk justering från ”företrädesrätt till ny anställning” till nuvarande lydelse ”företrädesrätt till återanställning”. En förändring av betydande karaktär gällde däremot företrädesrätt till visstidsanställda, som tillskillnad mot tidigare kom i åtnjutande av företrädesrätten redan under anställningsavtalets löptid. De nya bestämmelserna innebar således att företrädesrätt för visstidsanställda började gälla senast i samband med att arbetsgivaren lämnade besked om att anställningen inte skulle förlängas på grund av arbetsbrist. Enligt 15 § 1 st LAS skall arbetsgivaren lämna ett sådant besked senast en månad före anställningsavtalets upphörande. Skulle arbetsgivaren inte lämna något besked överhuvudtaget inträdde företrädesrätten senast en månad före anställningsavtalets utgång.²⁴⁸

²⁴⁷ Prop 1981/82:71, s. 63.

²⁴⁸ Prop 1981/82:71, s. 136-138.

5 NÅGOT OM UTVECKLINGEN EFTER 1982 ÅRS ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGSTIFTNING

5.1 PING-PONG LAGSTIFTNING

I början av 1990-talet stod Sverige inför omfattande samhällsekonomiska utmaningar. Den svenska arbetsmarknaden upplevde en turbulent tid präglad av minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet. Under perioden 1990-94 minskade antalet sysselsatta med omkring 435 000 samtidigt som antalet arbetslösa ökade från 64 000 till 321 000.²⁴⁹ Som ett led i arbetet med att stävja den annalkande krisen beslutade den borgerliga regeringen (1991) att tillkalla en arbetsrättslig kommitté,²⁵⁰ vilken fick i uppgift att utföra en översyn av den centrala arbetsrättsliga lagstiftningen. Det här motiverades av att en stor del av den arbetsrättsliga lagstiftningen ansågs vara svåröverskådlig och dåligt anpassad till 1990-talets höga krav på produktivitet; särskilt problematisk var den för småföretagare vars lönsamhet och konkurrenskraft påverkades negativt. ”En annan viktig utgångspunkt för kommitténs arbete är att belysa de arbetsrättsliga lagarna ur ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. De förslag som arbetas fram skall underlätta en flexibel arbetsmarknad och god ekonomisk utveckling”.²⁵¹

Redan inledningsvis konstaterades en diskrepans mellan anställningsskyddslagstiftningens syfte och rättsliga konsekvenser, vilket fick kommittén att: 1) undersöka möjligheten att utvidga rätten för arbetsgivare att anställa på tillfällig basis (särskilt beakta småföretagens situation), 2) föreslå lagändringar som ökar möjligheten att ingå provanställningar, 3) pröva utformningen av de formella reglerna för uppsägning och avskedande och 4) kartlägga turordningsreglernas funktion i praktiken samt föreslå förändringar som främjar både välfungerande företag och ökad anställningstrygghet.²⁵²

Delbetänkandet *med förslag till ny anställningsskyddslag m.m.*, (SOU 1993:32) låg till grund för flera av de förändringar som den borgerliga regeringen under ledning av Carl Bildt införde den 1 januari 1994 inom anställningsskyddslagstiftningens område.²⁵³ Bland förändringar av mera central betydelse återfinns: tvåmånadersregeln, utökad möjlighet för tidsbegränsade anställningar och möjlighet för arbetsgivare (oavsett storlek) att undanta två personer från varje

²⁴⁹ Rapport: Svenskt Näringsliv, *90-talskris i repris?*, oktober 2011, s. 2-6.

²⁵⁰ 1992 års arbetsrättskommitté (A 1991:05).

²⁵¹ Dir. 1991:118, *Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen*.

²⁵² SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag : delbetänkande*, s. 90-91 och 443.

²⁵³ SFS 1993:1496.

turordningskrets vid uppsägning på grund av arbetsbrist.²⁵⁴ En röd tråd som löper genom stora delar av förarbetet och som präglar samtliga förändringsåtgärder inom anställningsskyddslagstiftningens område är intresseavvägningen mellan arbetsgivares krav på flexibilitet och arbetstagares behov av trygghet i anställningen. På ett mera övergripande plan kan det här beskrivas som en avvägning mellan rörelse och stabilitet, vilket även synliggörs i departementschefens motivering av tvåmånadersregeln:

”I vissa fall kan det te sig stötande att arbetstagaren av formella skäl får behålla sin anställning och/eller tilldöms höga skadestånd trots att han eller hon gjort sig skyldig till grova brott mot anställningsavtalet [...] Jag finner det uppenbart att månadsregeln inte är tillräckligt flexibel i sin nuvarande utformning och att en ändring därför måste ske”.²⁵⁵

Likaså i motiven till undantagsreglerna vid turordning är den intervenerande avvägningen centralt bestämmande. I förarbetet betonas att särskilt mindre företag har ett vitalt behov att kunna bestämma över en viss del av sin personalsammansättning. Därför ansågs förslaget om att arbetsgivare, vid uppsägning på grund av arbetsbrist, skulle kunna undanta två arbetstagare från varje turordningskrets som en välavvägd- och nödvändig rättsutveckling. Arbetsgivare erhöll en fullkomlig rätt att använda sig av undantagsregeln – utan att riskera att bli rättsligt angripna eller tvungna att redovisa några särskilda skäl för sina beslut.²⁵⁶ Anmärkningsvärt är dock att förändringen inte uppställde någon tidsfrist eller begränsning i antalet gånger som en arbetsgivare kunde begagna sig av undantagsregeln. I kombination med arbetsgivarens långtgående bestämmanderätt över när arbetsbrist faktiskt förelåg innebar den nya bestämmelsen i praktiken att särskilt mindre företag erhöll stora möjligheter att göra sig av med oönskad personal: ”Genom upprepade uppsägningar på grund av arbetsbrist var det därför möjligt även att säga upp flera än två arbetstagare inom varje turordningskrets utan att behöva ange varför de blev förbigångna”.²⁵⁷ Undantagsregeln mötte skarp kritik, inte minst från arbetstagar sidan som hävdade att den skapade en frizon för arbetsgivare att fatta godtyckliga beslut. Till exempel menade LO att undantaget gav arbetsgivare ett oproportionerligt stort inflytande över vilka arbetstagare som skulle sägas upp på grund av arbetsbrist, vilket riskerade att låta personliga preferenser och inställsamhet bli vägledande istället för verksamhetens

²⁵⁴ Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, Göteborg, 2018, s. 35.

²⁵⁵ Prop. 1993/94:67, om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet, s. 39.

²⁵⁶ Prop. 1993/94:67 s. 46.

²⁵⁷ Calleman, Catharina, *Turordningsreglerna och flexibiliteten*. (1999). *Juridisk Tidskrift*, 11 (1999/2000), 808-822.

faktiska behov och arbetstagares kompetens.²⁵⁸ I förarbetet framkommer också att dåvarande turordningsregler, vilka byggde på principen om *Sist in – först ut*, uppfattades som en rättvisenorm; det var helt enkelt något man som anställd hade tjänat in och hade rätt till. Det här var en uppfattning som ansågs leda till ett minskat förhandlingsutrymme för arbetstagar­sidans representanter som, på grund av ökad press från sina medlemmar, blev mindre benägna att förhandla om avsteg från turordningen (även vid situationer då det fanns ett verkligt behov att nyttja dispositiviteten).²⁵⁹

”Regelns utformning kan i stället sägas ge intryck av att en arbetstagare redan på grund av anställningstidens längd har ett oavvisligt krav på fortsatt anställning. Platsen i turordningen kan lätt uppfattas som något av en ”intjänad rättighet”. Det ligger då nära till hands att felaktigt uppfatta ett åsidosättande av detta anspråk genom avtal som ett brott mot den enskildes rätt.”²⁶⁰

Vid det här laget börjar det bli ganska så tydligt att den borgerliga regeringen generellt representerar och förespråkar normer av Det marknadsfunktionella mönstret; vilket utredningen ovan inte är ett undantag från. När den borgerliga regeringen intar politisk majoritet tycks dragningskraften öka för Det marknadsfunktionella mönstret och vice versa för en Socialdemokratisk vänsterregering och Skydd för etablerad position.

5.1.1 REGERINGSSKIFTE OCH ÅTERSTÄLLAREN

Rättsutvecklingen var minst sagt ideologiskt förankrad och politiskt kontroversiell, så när Socialdemokraterna åter intog regeringsställning under hösten år 1994 återställdes samtliga förändringsåtgärder (förutom tvåmånadersregeln) inom anställningsskyddslagstiftningens område.²⁶¹ I förarbetet, vilken sedermera kom att benämnas under epitetet *återställarpropositionen*, hävdade departementschefen att införandet av undantagsreglerna resulterat i en snedfördelad och rubbad maktbalans mellan arbetsgivarens- och arbetstagar­ens intressen. En särskilt utsatt arbetstagar­kategori var de som var anställda hos mindre småföretag, eftersom anställningstryggheten där hade minskat drastiskt. Enligt regeringen hade de borgerliga förändringsåtgärderna inneburit en ökad risk att arbetsgivare utnyttjade turordningsreglerna för att säga upp oönskad personal. Därför var det en prioriterad uppgift för en Socialdemokratiskt ledd regering att återställa balansen till hur situationen var innan. I

²⁵⁸ Prop. 1993/94:67 s. 47.

²⁵⁹ Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999, s. 511.

²⁶⁰ Prop. 1993/94:67 s. 44.

²⁶¹ SFS 1994:1685.

förarbetet framkommer att anställningstryggheten behövde återupprättas så att löntagarna förtroendefullt skulle kunna medverka i det svenska näringslivets pågående strukturomvandling.²⁶²

”De arbetslösa känner vanmakt inför möjligheterna att på nytt få ett arbete och ser sin familjeekonomi raseras. De som har ett arbete är rädda för att missta det. Trycket ute på arbetsplatserna på de anställda har hårdnat. Allt färre vågar utnyttja sina rättigheter av rädsla för att hamna i onåd. Vid en minskning av personalstyrkan är trycket att lämna företaget hårt mot de äldre, kvinnorna och de som inte betraktas som tillräckligt produktiva. De arbetsrättsliga reglerna bör inte ytterligare spä på den utveckling som nu har skisserats.”²⁶³

5.1.2 *MOT EN MERA ARBETSGIVARVÄNLIG RIKTNING*

Sysselsättningsproblematik och hög arbetslöshet var fortsatt gällande under andra hälften av 1990-talet, vilket påverkade arbetsmarknadspolitikens inriktning. Målet var att med ett batteri av olika politiska åtgärder halvera arbetslösheten från åtta procent år 1994 till fyra procent år 2000.²⁶⁴ I det så kallade sysselsättningspaketet konstaterade regeringen att arbetsrätten spelade en central roll i arbetet med att minska arbetslösheten och att anställningsskyddslagstiftningen därför var i behov av förändring i allmänhet och modernisering i synnerhet. Eftersom arbetsmarknadens parter inte kunde komma överens om ett fungerande alternativ till lagstiftning, vilket annars var karaktärstypiskt för den svenska modellen, ansåg regeringen att det inte längre var meningsfullt att skjuta upp en nödvändig reformering.²⁶⁵ Återigen ser vi hur det politiska systemet intar en medlande roll och inträder först när det står klart att arbetsmarknadens parter står oförmögna att komma överens om en intervenerande kompromiss.

Den främsta anledningen till varför anställningsskyddslagstiftningen behövde förändras tillskrevs den accelererande samhällsutvecklingen. Sedan skyddsreglerna tillkom i början av 1970-talet hade svensk ekonomi och näringsliv genomgått en omfattande transformation. Inte minst hade globalisering och informationsteknologin på allvar förändrat arbetsmarknadens spelplan:

”Den fria rörligheten för kapital, personer, tjänster och varor, påverkar svensk arbetsmarknad och dess regelsystem. Dagens öppna internationella kapitalmarknad har också väsentligt ändrat förutsättningarna för svensk ekonomi och svenskt näringsliv. Dagens arbetssätt, organisation och teknik hos såväl företag som offentlig förvaltning är väsentligt annorlunda än för 25

²⁶² Prop. 1994/95:76, *Förändring av vissa arbetsrättsliga regler*, s. 17-19.

²⁶³ Prop. 1994/95:76, s. 16.

²⁶⁴ Prop. 1995/96:207, *Sysselsättningspropositionerna*.

²⁶⁵ Prop. 1996/97:16, *En arbetsrätt för ökad tillväxt*.

år sedan”²⁶⁶.

Här framträder intresseavvägningen mellan arbetsgivarens behov av flexibilitet och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen som konstitutiv för rättsutvecklingens riktning. Den här gången hade dock tyngdpunkten förskjutits till fördel för arbetsgivarens intresse av flexibilitet (Det marknadsfunktionella mönstret). Eftersom flera företag påpekade ett negativt samband mellan anställningsskyddslagstiftningens utformning och deras benägenhet att nyanställa kunde inte ens en regering under ledning av Socialdemokraterna, i en period av hög arbetslöshet, avstå från att förändra anställningsskyddet i en mera arbetsgivarvänlig riktning.²⁶⁷ Bland förändringar av mera central betydelse återfinns: 1) införandet av överenskommen visstidsanställning, 2) möjligheten att träffa lokala överenskommelser som avvek från turordningsreglerna utvidgades (decentralisering), 3) uppsägningstiden avgjordes av anställningstid istället för ålder, 4) företrädesrätt till återanställning förkortades från tolv- till nio månader, 5) möjligheten till upprepade vikariatsanställningar begränsades (så kallad *inlasning* infördes) och 6) deltidsanställda fick företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.²⁶⁸

Överenskommen visstidsanställning infördes för att stimulera nyanställningar hos mindre företag samt öka den generella flexibiliteten på arbetsmarknaden, vilket beskrevs som extra viktigt under en uppåtgående konjunktur. Eftersom arbetsgivare kunde ingå den nya anställningsformen utan några krav på särskilda skäl kritiserades förslaget hårt från arbetstagar sidan, vilka menade att risken för missbruk var överhängande. Regeringen ansåg därför att det var viktigt att tillsvidareanställning förblev normen på arbetsmarknaden och införde ett antal begränsningar på när överenskommen visstidsanställning fick träffas. Till exempel stipulerades bestämmelser om maximalt tillåten tid som varje enskild arbetstagare kunde vara anställd i den nya anställningsformen (tolv månader under en tre års period). Det infördes också ett tak som begränsade att arbetsgivare fick ha max fem stycken arbetstagare anställda i överenskommen visstidsanställning samtidigt. Utskottet fann regeringens förslag som välavvägt och tillade att även om oron över risken för missbruk var reell - så var deras egen uppfattning att de flesta arbetsgivare skulle begagna sig av den nya anställningsformen på ett korrekt och seriöst sätt.²⁶⁹

Särskilt kritiska mot förändringen i sin helhet var LO som menade att intresseavvägningen inte

²⁶⁶ Prop. 1996/97:16, s. 29.

²⁶⁷ Prop. 1996/97:16, s. 30.

²⁶⁸ SFS 1996:1424.

²⁶⁹ Arbetsmarknadsutskottets betänkande, 1996/97:AU04, *En arbetsrätt för ökad tillväxt*.

alls speglade samhällets rådande behov. I en tid präglad av hög arbetslöshet och social utsatthet borde lagstiftaren istället värna om den sociala skyddslagstiftning som arbetsrätten faktiskt utgör. Enligt LO var förslaget snarare en nedmontering och uppluckring av anställningsskyddet på bekostnad av arbetstagarens trygghet. Även TCO ställde sig bakom merparten av LO:s kritik och betonade vikten av att anställningsskyddslagstiftningens sociala skyddsfunktion inte fick förringas. Å andra sidan menade SAF att förslagen var ”helt otillräckliga för att förbättra förutsättningarna för tillväxt och nyanställningar i företagen. Förslag till ändringar saknas på flera väsentliga punkter – inte minst vad gäller turordningsreglerna”.²⁷⁰

Anmärkningsvärt är att det var en sittande Socialdemokratisk regering som beslutade att under den här perioden förstärka Det marknadsfunktionella mönstret. Kanske var detta en motreaktion till deras tidigare handlande – ett försök att kompensera för återställarpropositionen som fullkomligt sopade banan med den borgerliga politiken? Jag tycker mig dock se att det politiska systemet inte uteslutande skapar lösningar som är färgade av den politiska majoritetens ideologiska övertygelser, utan att samhällsutvecklingens olika faser ofta påverkar de lösningar som politiken lägger fram.

5.1.3 ÅTERSTÄLLARE AV ÅTERSTÄLLAREN

Diskursen om anställningsskyddets utformning var fortsatt polariserad vid millenniumskiftet och fungerade som en vattendelare. I många hänseenden krockade socialistiska värderingar med liberalistiska, och även om de politiska partierna delade uppfattningen att samhällsutvecklingen inneburit en förändrad arbetsmarknad som skapat ett behov av ett moderniserat anställningsskydd, var deras förslag på lösningar sprungna ur helt olika ideologiska övertygelser. Till exempel kritiserade Moderaterna anställningsskyddslagstiftningen för att hindra arbetsgivare från att våga nyanställa och expandera sina företag. Deras uppfattning var att anställningsskyddet behövde omarbetas i grunden; bli mer flexibelt, individualiserat samt stimulera en högre rörlighet på arbetsmarknaden. Ett viktigt steg i rätt riktning vore därför att slopa turordningsreglerna.²⁷¹ Vänsterpartiet å andra sidan hävdade också att en modernisering var nödvändig på grund av rådande samhällsutveckling, men snarare i den helt motsatta riktningen. Enligt partiet behövde anställningsskyddet omarbetas så att arbetstagares anställningstrygghet stärktes. Dels genom att begränsa möjligheter för arbetsgivare att ingå tidsbegränsade anställningsavtal, öka det sociala

²⁷⁰ Prop. 1996/97:16, s. 31.

²⁷¹ Kommittémotion Sk692 (Yrk.21-22). Se Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU05, *Lönebildning och arbetsrätt*.

ansvaret för arbetstagare med lång anställningstid samt införa lagstadgad rätt till kompetensutveckling.²⁷² Även Centerpartiet menade att anställningsskyddet behövde reformeras eftersom en stor del av lagstiftningen upplevdes vara anpassad till 1970-talets arbetsmarknad. Anställningsskyddslagstiftningen beskrevs av Centerpartiet som rigid, vilket bromsade de svenska företagens konkurrenskraft och välbefinnande. Deras uppfattning var att åkta trygghet i arbetslivet ”skapas av konkurrenskraftiga företag”.²⁷³

Efter att Miljöpartiet förenat sig med de borgerliga partierna och yrkat förändring av turordningsreglerna, så att företag med upp till tio anställda skulle kunna undanta två arbetstagare från turordningen²⁷⁴, begärde arbetsmarknadsutskottet att regeringen skulle återkomma till riksdagen med ett förslag om ändring av 22 § LAS. Arbetsmarknadsutskottet instämde att anställningsskyddslagstiftningen var utformad till de större företagens behov och ansåg att reglerna inte de facto behövde vara desamma för mindre företag. Utskottet betonade också att det kunde vara helt avgörande för mindre företags framtida överlevnad att vid nedskärningar få behålla särskilt betydelsefull kompetens.²⁷⁵ Redan i februari år 2000 presenterades en promemoria som innehöll förslag på hur turordningsreglerna skulle kunna utvecklas. Förslaget gick ut på att arbetsgivare skulle kunna undanta högst två arbetstagare av särskild betydelse från turordningen (oberoende av antalet turordningskretsar). Angående undantagsregelns tillämplighet lade promemorian fram två alternativa förslag: 1) endast arbetsgivare med färre än tio anställda kunde begagna sig av bestämmelsen och/eller 2) generell tillämplighet, det vill säga att alla arbetsgivare oavsett antalet anställda omfattades.²⁷⁶ I förarbetet presenterade regeringen sitt förslag, vilket i stora delar överensstämde med departementspromemorians andra alternativ. Anledningen till att regeringen föredrog en generell tillämplighet var för att undvika onödiga etablerings- eller tillväxthinder för mindre företag.²⁷⁷ I fempartimotionen A30 (Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet) riktades kritik mot regeringens förslag eftersom det inte inkluderade en storleksbegränsning av maximalt tio anställda. Utskottets bedömning var helt i linje med

²⁷² Partimotion A723 och Kommittémotion A219. Se Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU05, *Lönebildning och arbetsrätt*.

²⁷³ Partimotion A220 (Yrk. 21). Se Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU05, *Lönebildning och arbetsrätt*.

²⁷⁴ Kommittémotion N328 (Yrk. 2). Se Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU05, *Lönebildning och arbetsrätt*.

²⁷⁵ Arbetsmarknadsutskottet betänkande 1998/99:AU08, *Vissa arbetsrättsliga frågor*.

²⁷⁶ Ds 2000:6, *Undantag från turordningen*.

²⁷⁷ Prop. 1999/200:144, *Undantag från turordningen*, s. 14-15.

kritiken och ansåg att en storleksbegränsning om tio anställda var att föredra.²⁷⁸ Trots motstånd från det röda politiska blocket röstade de borgerliga partierna och Miljöpartiet igenom förslaget att arbetsgivare med högst tio anställda fick undanta högst två särskilt betydelsefulla arbetstagare från turordningen.²⁷⁹

Undantagsregeln kan betraktas som ytterligare ett steg i riktning mot Det marknadsfunktionella mönstret. Det blir nästan på gränsen till parodiskt att jämföra den här tidens politik mot dagens rättspolitiska situation, vilken snarare präglas av ombytta roller – där de borgerliga partierna generellt vill se utökade undantag från turordningsreglerna (se januariavtalet) medan Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet antingen vill behålla, lämna orörd eller ta bort undantagsregeln helt.²⁸⁰

5.1.4 HÅLLFAST ARBETSRÄTT OAVSETT POLITISK MAJORITET

Arbetslivsinstitutet fick år 2000 i uppdrag av regeringen att utfärda en översyn av bland annat anställningsskyddslagstiftningen, så att kraven på trygghet för arbetstagare uppfylldes inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad:

”Översynen skall ta sin utgångspunkt i dagens utveckling och de pågående förändringar som det kunskapsbaserade och internationaliserade arbetslivet kräver för en effektiv och flexibel arbetsmarknad samt för ett gynnsamt företagsklimat [...] Balanserade lösningar som på längre sikt kan utgöra en hållbar grund för en rättvis reglering av förhållandena i arbetslivet skall eftersträvas.”²⁸¹

Arbetslivsinstitutet presenterade sin utredning i departementspromemorian *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). I utredningen framkommer att arbetsrätten står inför betydande utmaningar. Arbetsmarknadens omvälvande transformation, från ett traditionellt industrisamhälle till framväxten av ett informationssamhälle med ny teknik och nya levnadsmönster, innebär att arbetsrätten måste fungera parallellt i två olika världar. Samhällsutvecklingen skapar nya institutioner och påverkar rättsutvecklingen – men med viss eftersläpning:

”Vid en granskning av arbetsmarknadens utveckling från ett individperspektiv kan utredningen notera att den principiella syn på arbetsgivaren och anställningen som präglade den arbetsrättsliga lagstiftningen vid dess tillkomst på 1970-talet inte längre har fullt fog för sig. Då utgick man från en enhetlig arbetsmarknad och från att långvariga och stabila anställningsförhållanden var

²⁷⁸ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU04, *Undantag från vissa turordningsregler m.m.*

²⁷⁹ SFS 2000:763 22 §, övergångsbestämmelse.

²⁸⁰ Internet, <https://www.svd.se/nya-las-regler-hotar-januariavtalet-fran-flera-hall> (Hämtad 2020-05-20).

²⁸¹ Regeringsbeslut N2000/2486/ARM, *Översyn av vissa arbetsrättsliga frågor*, s. 3.

huvudregel. I bakgrunden låg uppfattningen att storföretagen var trygga och stabila arbetsgivare som på lång sikt kunde garantera anställning och karriärmöjligheter för sina anställda. I dag står det klart att arbetsgivarna är utsatta för ständig förändring, omstruktureringar och global konkurrens [...] Vissa forskare har karakteriserat arbetsmarknaden i detta risksamhälle som en arbetsmarknad för olika övergångar. De menar att arbetstagaren i ett sådant risksamhälle ofta blir tvungen att anpassa sig till olika övergångar eller förändringar. Individerna bör vara beredd att byta roll från att vara arbetstagare till att bli entreprenör, att gå mellan anställning och arbetslöshet, mellan deltidsarbete och heltid, mellan föräldraledighet och arbete, mellan pension och arbete och mellan utbildning och arbete.”²⁸²

Utredningens inriktning mot en hållfast arbetsrätt kan beskrivas som en motreaktion till det kortsiktiga perspektiv som var rådande under 1990-talet och där anställningsskyddet snarare utvecklades till en renodlad symbolfråga i den rättspolitiska debatten. Genom att anlägga ett medellångt perspektiv syftade utredningen till att lyfta blicken över dagspolitikens infekterade symbolfrågor och istället försöka skapa en modern samt stabil arbetsrätt som fungerade i både låg- respektive högkonjunktur – oavsett riksdagens sammansättning.²⁸³

I utredningens uppdrag ingick också att utvärdera huruvida den rättsliga gränsdragningen mellan uppsägning på grund av arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga skäl uppfyllde kraven på trygghet och flexibilitet. Enligt utredningens bedömning existerade problematiska tillkortakommanden med turordningsreglerna, vilka öppnade upp för arbetsgivare att vid omorganisationer kunna passa på att göra sig av med oönskad personal. Det här var särskilt påtagligt då arbetsbristuppsägningar kom att drabba enskilda arbetstagare och där även personliga skäl fanns med i bilden. Risken för godtycklighet berodde främst på avsaknaden till överprövning av arbetsgivares skäl vid arbetsbristuppsägningar. Utredningen kritiserade rättspraxis för att ha satt kraven alldeles för lågt vid sin bedömning av när arbetsbrist ansågs föreligga. Därmed konstaterade utredningen att turordningsreglerna inte alltid erbjöd arbetstagare ett adekvat skydd mot godtycklighet – men valde ändå att på grund av sin allmänt restriktiva inställning till nyregleringar avstå från att presentera några lagförslag.²⁸⁴

Eftersom antalet tidsbegränsade anställningar ökat markant under hela 1990-talet och uppgick till drygt en sjättedel av Sveriges samlade arbetskraft i början av millenniumskiftet, fick utredningen i uppdrag att bedöma huruvida det var möjligt att minska skillnaderna (det så kallade *gapet*) i anställningstrygghet mellan tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. Utredningens sammanställning visar att kvinnor, ungdomar och personer med utländsk

²⁸² Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*, s. 57.

²⁸³ Ds 2002:56, s. 70-73.

²⁸⁴ Ds 2002:56, s. 7-8.

bakgrund var överrepresenterade. En tidsbegränsad anställning följdes av flertalet negativa konsekvenser, såsom sämre hälsotillstånd, större oro över sin ekonomiska situation samt mindre kompetensutveckling. Även fast majoriteten av arbetstagare med tiden kom i besittning av en tillsvidareanställning visade utredningen att vägen dit många gånger var lång. Under 1990-talet var över hälften arbetstagare med en tidsbegränsad anställning fortsatt kvar- eller stod utan anställning efter två års tid. Trots det här beskrevs tidsbegränsade anställningar som en typ av anställningsform som både var nödvändig och legitim på den moderna arbetsmarknaden. Däremot betonade utredningen att tillsvidareanställning fortsatt skulle utgöra den huvudsakliga anställningsformen.²⁸⁵ Förslaget mynnade ut i en fri rätt för arbetsgivare att ingå tidsbegränsade anställningar i upp till arton månader under en fem års period. Häri inkluderades även vikariat- och provanställningstid. För att kompensera och stärka anställningsskyddet för tidsbegränsade anställningarna, förespråkades en förstärkt företrädesrätt till återanställning. Tanken var att tidsbegränsade arbetstagare skulle få företrädesrätt redan efter sex månader under en två års period. Likaså ville utredningen införa ett nytt sanktionssystem som syftade till att göra det mer ekonomiskt lönsamt att tillsvidareanställa och följa lagstiftningens tidsfrister: ”en arbetstagare som är anställd i en osäker anställningsform under lång tid har en lagstadgad rätt till kompensation för den osäkerhet som detta innebär [...] Reglerna innebär att det för arbetsgivaren kan framstå som ekonomiskt rationellt att ge en tidsbegränsad anställd fortsatt anställning framför att nyanställa.”²⁸⁶ Här ser vi hur det ekonomiska handlingssystemet återigen intar en dominerande ställning som ett system vilket erbjuder ändamålsenliga lösningar.

5.1.5 REVISION AV TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Ironiskt nog kom tiden efter att Arbetslivsinstitutet presenterat sin utredning om en hållfast arbetsrätt fortsatt att präglas av tvära kast, ombytliga förändringar och symbolpolitik. Den Socialdemokratiska regeringen (2005) arbetade fram ett lagförslag baserat på Arbetslivsinstitutets utredning som innehöll en ny tidsbegränsningsgrund ”fri visstidsanställning”, vilken skulle vara tillåten sammanlagt fjorton månader under en femårsperiod.²⁸⁷ Innan lagförslaget hann träda ikraft²⁸⁸ beslutade dock en nytillträdd alliansregering att lägga fram ett reviderat förslag som, i högre utsträckning än det

²⁸⁵ Ds 2002:56, s. 9-16.

²⁸⁶ Ds 2002:56, s. 16.

²⁸⁷ Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen*, s. 31 ff och Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen*, s. 40 ff.

²⁸⁸ SFS 2006:440.

Socialdemokratiska, betonade vikten av tidsbegränsade anställningsformer: ”Tillfälliga anställningar är en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra med liten arbetslivserfarenhet [...] Dagens trösklar är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet”.²⁸⁹ Här blir det tydligt hur tidsbegränsade anställningar har rötter i Det marknadsfunktionella mönstret, medan presumtionen för tillsvidareanställningar snarare är sprungen ur Skydd för etablerad position.

Under ledning av Reinfeldt lade den borgerliga regeringen fram ett förslag om att allmän visstidsanställning istället skulle övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren, under en femårsperiod, hade varit anställd i en sådan anställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år. Förslaget innehöll också ett avskaffande av den så kallade 45-års regeln, det vill säga att arbetstagare som fyllt 45 år fick tillgodoräkna sig extra anställningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning. I motiven framkommer att bestämmelsen kunde verka kontraproduktivt för äldre arbetstagare samt vara diskriminerande för yngre och påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt.²⁹⁰ Lagförslagen bifölls sedermera av riksdagen och trädde ikraft i maj år 2007.²⁹¹ Avskaffandet av 45-årsregeln samt förlängningen av omvandlingsregeln till tillsvidareanställning demonstrerar hur anställningsskyddets rättsutveckling återigen präglas av Det marknadsfunktionella mönstret.

5.1.5.1 Visstidsdirektivet och att begränsa utrymmet till stapling av allmänna visstidsanställningar

Efter att lagändringen om utökade möjligheter att ingå tidsbegränsade anställningar hade införts blev Sverige anmälda av TCO till EU-kommissionen för brott mot det så kallade *Visstidsdirektivet*²⁹². TCO hävdade att Sverige varit otillräckliga i sin implementering – särskilt efter införandet av den nya tidsbegränsningsgrunden allmän visstidsanställning, som försvagade anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda då inga krav på objektiva skäl uppställdes. I sin anmälan påpekar TCO att den svenska anställningsskyddslagstiftningen erbjöd ett nästintill obefintligt skydd mot rullande visstidsanställningar: ”Denna ordning med möjligheter till flera på varandra följande visstidsanställningar utan objektiva skäl och utan

²⁸⁹ Ds 2008:65, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*, s. 26.

²⁹⁰ Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*, s. 40.

²⁹¹ SFS 2007:389-91.

²⁹² Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

spärrar mot missbruk utgör inte ett effektivt skydd mot rullande visstidsanställningar.”²⁹³ Kommissionen fann sedermera stöd för TCO:s anmälan och konstaterade att det existerade en reell risk att olika tidsbegränsade anställningsformer kan avlösa varandra i en lång kedja av osäkra anställningar.²⁹⁴ Inte förens Socialdemokraterna åter intog regeringsställning (2015) sattes bollen i rullning mot att anpassa anställningsskyddet till Visstidsdirektivets kravprofil. I departementspromemorian *Skärpa åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* (Ds 2015:29) fastslås att det saknas bevis för att det faktiskt råder ett missbruk av tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad. Därför vore det osäkert om Sverige skulle kunna fällas för brott mot direktivet i EU-domstolen. Däremot ansåg utredningen att Sverige borde ta det säkra före det osäkra och stärka skyddet för tidsbegränsade arbetstagare genom att begränsa möjligheterna för arbetsgivare att stapla visstidsanställningar på varandra.²⁹⁵ Under ledning av Löfvén lade regeringen fram ett lagförslag som senare bifölls av riksdagen och som i huvudsak innebar att en kompletterande regel adderades till bestämmelserna om allmän visstidsanställning:

”I dag övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år inom en femårsperiod. Enligt förslaget ska omvandling inte bara ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.”²⁹⁶

²⁹³ Se TCO:s *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*, s. 4.

²⁹⁴ Europeiska kommissionens formella underrättelse (2010), 2007/4835 – K (2010) 1434.

²⁹⁵ Ds 2015:29, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*.

²⁹⁶ Prop. 2015/16:62, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, s. 1.

6 FÖRÄNDRINGSPROCESSENS RIKTNING

6.1 FRÅN DÅ...

Under 1800- talets förindustriella jordbrukssamhälle var anställningsskyddet i stor utsträckning präglat av det underliggande normativa grundmönstret *Skydd för etablerad position*. Rörlighet var generellt inget som eftersträvades på arbetsmarknaden, utan rådande uppfattning var att anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare (tjänstehjon och husbonde) tjänade på varaktighet och stabilitet. Det här synliggörs i att både arbetsgivaren och arbetstagaren blev bundna till anställningsavtalet – huvudregeln var att ingendera av parterna kunde avbryta avtalet i förtid.²⁹⁷ Enligt min tolkning av Hydéns teori om *samhällsutveckling som S-kurvor* befann sig samhället i början- och i mitten av 1800-talet i en social anpassningsfas (fas två), vilken innebar att Skydd för etablerad position erhöll en stark dragningskraft på rättsutvecklingen. Från ett evolutionärt förändringsperspektiv kan den här perioden liknas vid ett uppväxt-stadie där samhället successivt lär sig att använda och behärska den nya tekniken.²⁹⁸

I slutet av 1800- talet präglades svensk arbetsmarknad av industrisamhällets framväxt. Nya tekniska landvinningar (ångmaskinen i synnerhet) förändrade människors verklighet. Samhällsutvecklingen resulterade i en tyngdpunktsförskjutning mot *Det marknadsfunktionella mönstret*, som fick en ökad dragningskraft på rättsutvecklingen. Vi bevittnar redan här vad Hydén beskriver på följande sätt:

”Man kan enligt mitt förmenande se det som en pendel som svänger. Vi har med denna utgångspunkt anledning att tala om tyngdpunktsförskjutningar, där båda värdepolerna hela tiden är närvarande, men där det sker en dominansförskjutning i takt med att normutvecklingen närmar sig en av poolerna. Denna utveckling är inte kontinuerlig. Den kan vara ryckig och ojämn i sitt tidsförlopp, men poängen är att den är trendmässig. Rörelsen går åt ett visst håll i ett visst skede.”²⁹⁹

Decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906³⁰⁰ och införandet av det fria tjänsteavtalet exemplifierar hur anställningsskyddets förändringsprocess påverkades av Det marknadsfunktionella mönstret. Även att arbetsgivares fria anställnings- och uppsägningsrätt blev till en allmän rättsprincip i rättsfall AD 1932:100 bestyrker detta faktum.³⁰¹ Enligt min

²⁹⁷ Se avsnitt 3.1 *Jordbruk*.

²⁹⁸ Se avsnitt 2.2 *En teori om samhällsutveckling som S-kurvor*.

²⁹⁹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 247.

³⁰⁰ Se avsnitt 3.2.1 *Decemberkompromissen*.

³⁰¹ Se avsnitt 3.2 *Industri*. Se även avsnitt 2.1 *Rätten som normativa grundmönster i ett normativt fält*.

tolkning av Hydéns teori om *samhällsutveckling som S-kurvor* befann sig samhället under den här perioden i en ekonomisk investeringsfas (fas tre). Den första ångmaskinen utvecklades förvisso redan år 1712, men det är alltså inte förens omkring 200 år senare som samhället på allvar började behärska maskinens fulla potential. Från ett evolutionärt förändringsperspektiv kan utvecklingen beskrivas som en transformation från uppväxt till mognad. Jag betraktar således det fria anställningsavtalet som en konsekvens av det ekonomiska handlingssystemets prevalens under fas tre – vilken i stor utsträckning karaktäriserades av full ekonomisk exploatering. Det är också nu som rättsutvecklingen börjar anpassa sig till industrisamhällets framväxt, vilket bekräftar Hydéns teori om att samhällsutvecklingen påverkar rättsutvecklingen – fast med viss fördröjning:

”rättsutvecklingen uppvisar en viss eftersläpning i förhållande till de S-kurvor som samhällsutvecklingen beskriver [...] Vi återfinner således en period av avreglering i anslutning till att maskineran är på väg neråt, samtidigt som vi kan identifiera en nyreglering i hägnet av industrisamhällets framväxt under 1800-talets senare hälft och framåt”.³⁰²

Om vi däremot ser till perioden från slutet av 1930- fram tills början av 1990-talet framkommer det hur industrisamhället har utvecklats från fas tre till fyra – vilken snarare präglas av det politiska handlingssystemets normer. Jag betraktar således 1970- talets lagstiftningsexplosion som ett talande exempel för att makten försköts från arbetsmarknadens parter (det kollektiva) till det statliga (individuella) – det vill säga att det politiska handlingssystemet fick ett större utrymme. ”Det var först på sjuttioalet som den svenska lagstiftaren på allvar intervenerade på arbetsmarknaden genom en mera omfattande arbetsrättslig reglering.”³⁰³ Här påverkas anställningsskyddet återigen av Skydd för etablerad position, vilket framkommer i arbetsdomstolens förändrade tolkning av turordningsklausulernas omfattning. I rättsfall AD 1933:94 och AD 1936:118 (perioden före Saltsjöbadsavtalet) intog arbetsdomstolen en restriktiv tolkning – vilket kan förstås i ljuset av Det marknadsfunktionella mönstrets dåvarande genomslagskraft. Däremot en kort tid efter Saltsjöbadsavtalet intog arbetsdomstolen i rättsfall AD 1938:124 en mera vidsträckt tolkning – vilket jag betraktar som en förskjutning i rättspraxis mot en ökad dragningskraft för Skydd för etablerad position.³⁰⁴ Likaså tolkar jag Saltsjöbadsavtalet 1938, apriluppgörelsen 1964, Äldrelagens införande och 1972 års anställningsskyddslagstiftning som ett resultat av- och en bekräftelse på att

³⁰² Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 254.

³⁰³ Numhauser-Henning, Ann, *Lagstiftning eller självreglering? Svaret är både ock*. SvTJ 2001, 314-325, s. 315.

³⁰⁴ Se avsnitt 3.2.4 *Förskjutning i rättstillämpningen*.

anställningsskyddets förändringsprocess påverkades av det normativa grundmönstret Skydd för etablerad position.³⁰⁵

Däremot markerar 1982 års anställningsskyddslagstiftning, som infördes av en borgerlig regering och innebar utvidgade möjligheter till tidsbegränsade anställningar, åter en rörelseförändring mot Det marknadsfunktionella mönstret³⁰⁶:

”Kanske kan man (även i Sverige) skönja en vändning i utvecklingen redan under 80-talet. 1982 genomförde en borgerlig samlingsregering vissa ändringar i anställningsskyddslagen som betydligt vidgade möjligheterna till tidsbegränsad anställning. Dessa ändringar återställdes inte när socialdemokraterna åter tog över 1988.”³⁰⁷

Utvecklingen som följde 1982 års anställningsskyddslagstiftning karaktäriseras av en period med så kallad ”Ping-pong” lagstiftning.³⁰⁸ Här blir det uppenbart att Skydd för etablerad position och Det marknadsfunktionella mönstret har en stark politisk laddning: ”Utvecklingen under de senaste åren visar att de båda normativa poler, som har bestämt utvecklingen på arbets- och hyresrättens område, också har en stark politisk laddning.”³⁰⁹ Viktigt att belysa är att det under den här perioden samexisterar två verkligheter parallellt med varandra och att samhällsutvecklingen därför genomgår vad Hydén benämner som *övergångssamhället*.³¹⁰ Dels har vi industrisamhället i fas fyra som håller på att dö ut och dels har vi det framväxande informationssamhället i fas två. ”Vår industrieran uppvisar, även den, detta mönster. Då den nu nått sin höjdpunkt och är på väg att ersättas av informationseran, innebär det att vi står på tröskeln till en övergång från isärtagning till ihopsättning.”³¹¹ I och med industrisamhällets död och informationssamhällets framväxt avslutades Marknadsepoken och samhällsutvecklingen fortsatte in i den nya Cybepoken. Därför betraktar jag 1990- talets rättsutveckling på anställningsskyddets område som ett resultat av övergångssamhället, vilket präglades av två olika verklighetsförankringar (fas fyra respektive fas två). ”En viktig faktor i den historiska situation vi befinner oss i är att man också måste vara medveten om att befintliga regler utgör

³⁰⁵ Se avsnitt 3.3 *Tjänster*.

³⁰⁶ Se avsnitt 4.2 *1982 års anställningsskyddslagstiftning*.

³⁰⁷ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>, s. 61.

³⁰⁸ Se avsnitt 5.1 *Ping-pong lagstiftning*.

³⁰⁹ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>, s. 61.

³¹⁰ Se avsnitt 2.2.1 *Övergångssamhället*.

³¹¹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 21.

ett hinder för en utveckling av det nya. Rätten fungerar alltså som en tröghetsfaktor när dess gamla strukturer gör sig gällande.”³¹²

6.2 ... TILL NU...

I takt med att informationssamhället växer sig starkare och rör sig mot fas tre – den så kallade investeringsfasen - får återigen Det marknadsfunktionella mönstret en ökad dragningskraft på anställningsskyddets rättsutveckling. Till och med en Socialdemokratisk regering (vilken historiskt har förespråkat Skydd för etablerad position) införde lagändringar i anställningsskyddet som premierade Det marknadsfunktionella mönstrets dynamik.³¹³ Det här visar att samhällsutvecklingen även till viss del påverkar rättsutvecklingen oberoende av vilken politisk majoritet vi har i riksdagen. En intressant iakttagelse är också att de omvandlingsregler som infördes år 2016 inte per se kan beskrivas som ett uttryck för en tyngdpunktsförskjutning mot Skydd för etablerad position (vilket det vid en första anblick annars kan uppfattas som). Anledningen är att Skydd för etablerad position är ett bevarande och konservativt grundmönster, vilket endast gäller för dem som redan har tillskansat sig en position i samhället: ”Detta mönster säger ingenting om hur en ställning kan uppnås eller vilka som kan uppnå den”.³¹⁴ Det här i kombination med den pågående rättspolitiska debatten, som till stora delar handlar om att det svenska anställningsskyddet är obsolet och dåligt anpassat till dagens arbetsmarknad, ligger till grund för min tolkning att vi år 2020 träder in i den ekonomiska investeringsfasen (fas tre).

Informationssamhället som inleddes när den första transistorn uppfanns år 1948 (fas ett) har sedan början av 1990- talet fram tills nu befunnit sig i den sociala anpassningsfasen (fas två).³¹⁵ Under den här perioden har Det marknadsfunktionella mönstret haft en framträdande position på rättsutvecklingen – och uppvisar fortsatt en mycket stark dragningskraft: Tidsbegränsade anställningsavtal är mycket vanliga, arbetsmarknaden har utvecklats i en riktning mot fler atypiska anställningar (den så kallade *gig-ekonomin*) samt EU:s arbetsmarknadspolitik präglas av *flexicurity*³¹⁶ (vilket är en strategi som förespråkar anställningsbarhet framför anställningstrygghet). Det här är en utveckling som jag även tycker mig kunna se i

³¹² Cyberrymdens juridik: lagstiftning och självreglering: ett seminarium den 9 september 1997 om den framtida rättsordningen, Rotundan, Rosenband. (1998). Det IT-rättsliga observatoriet, s. 22.

³¹³ Se avsnitt 5.1.2 *Mot en mera arbetsgivarvänlig riktning*.

³¹⁴ Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>, s. 9.

³¹⁵ Se avsnitt 5. *Något om utvecklingen efter 1982 års anställningsskyddslagstiftning*.

³¹⁶ En strategi som bygger idén om att flexibilitet och trygghet inte är ett begreppspar i dikotomi.

januariavtalets punkt 20, som bland annat innehåller krav på förslag om utökade undantagsregler från turordningsreglerna.³¹⁷ Vad som genomsyrar Kommittédirektivet *En moderniserad arbetsrätt* är ledorden: ökad *flexibilitet* och *rörlighet*. ”Utredaren bör bland annat ta hänsyn till att dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av både flexibilitet och rörlighet än när anställningsskyddet infördes [...] Utredarens förslag bör sammantaget innebära en ökad flexibilitet för arbetsgivaren när det gäller personalstyrkans sammansättning”.³¹⁸ Vi ser även hur direktivet präglas av en rörelse från anställningstrygghet (bundet till en specifik arbetsplats) till anställningsbarhet (mot en hel arbetsmarknad): ”Arbetstagarna å sin sida behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden, där en viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom förstärkt anställningsbarhet.”³¹⁹ Också det här är en bekräftelse på att informationssamhället börjar göra avtryck även på anställningsskyddets rättsutveckling.

6.3 ... OCH FRAMÖVER

Vad uppsatsen visar är att anställningsskyddet tycks stå inför ett viktigt vägval. Lagstiftningen är en produkt sprungen ur industrisamhället, vilket skapar friktion i takt med informationssamhällets framväxt. Januariavtalets punkt 20 och Kommittédirektiv *En moderniserad arbetsrätt* (2019:17) präglas av Det marknadsfunktionella mönstret, vilket indikerar att samhällsutvecklingen nu befinner sig i slutet av fas två – eller i början av fas tre (lite beroende av tolkning). Vi borde därför kunna förvänta oss att se en fortsatt ökad dragningskraft för Det marknadsfunktionella mönstret, följt av nyreglering som är anpassad till informationssamhället. Rörelsen från anställningstrygghet till anställningsbarhet är en tydlig indikation på denna dominansförskjutning mot Det marknadsfunktionella mönstrets förkärlek till dynamik och förändring.

”På samma sätt inträder ett skifte från skydd för etablerad position tillbaka till det marknadsfunktionella, eller i vart fall till det avtalsfria tillstånd som kännetecknar den fria förfogandeaspekten hos äganderätten, vid en tidpunkt som sammanfaller med att informationssamhället håller på att bryta ny mark. Det antyder att rörelsen reverserar. Skyddet för etablerad position går tillbaka, medan en ny era av marknadsfunktionellt mönster etableras.”³²⁰

Med tanke på att framtiden inte är en linjär framskrivning av det som har varit, utan snarare kan beskrivas som en motreaktion³²¹ – är det inte en helt obefogad prognostisering från min sida att

³¹⁷ Se avsnitt 1.1 *Bakgrund*.

³¹⁸ Dir. 2019:17, s. 3.

³¹⁹ Dir. 2019:17, s. 2.

³²⁰ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 256.

³²¹ Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002, s. 39.

informationssamhällets anställningsskydd snarare kommer att utformas mot Det marknadsfunktionella mönstret. Dock innebär det här inte att Skydd för etablerad position helt kommer att försvinna och falla i glömska. Är det något uppsatsen faktiskt visar är det just hur anställningsskyddets förändringsprocess formas av spänningsförhållandet mellan Skydd för etablerad position och Det marknadsfunktionella mönstret. Jag hoppas därför att framtidens politiker, lagstiftare och rättspolitiska intressenter beaktar samhällsutvecklingens cykliska påverkan på anställningsskyddets rättsutveckling – och söker balanserade samt hållbara lösningar vilka tar hänsyn till bipolaritetens svängningar över tid – och inte låter ideologiska övertygelser ta överhanden.

”... Det skulle kanske vara bra med lite mindre ideologi och lite mera juridisk realism även på så kontroversiella områden som arbetsrätten och socialrätten. Kanske skulle man då slippa lagstiftning som måste upphävas innan den ens trätt i kraft, de våldsamma svängningarna i anslutning till regeringsskiftena och den lagstiftning som bara är politiska manifestationer för att lugna en tillfällig opinion...”³²²

³²² Rätten i ett samhälle under förändring”, Stig Strömholm (red), Svensk Rättsvetenskap 1947-1997, Norstedts Juridik 1997, citat från s, 130.

7 KÄLLFÖRTECKNING

EU rätt

Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Svensk författningssamling

SFS 1833:43 – Kongl. Maj:ts förnyade nådiga legostadga för hus-Bönder och tjänstehjon.

SFS 1871:33 – Kongl. Maj:ts nådiga Förordning angående fattigwården.

SFS 1971:199 Lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

SFS 1974:12 Lag om anställningsskydd.

SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd.

SFS 1993:1496 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 1994:1685 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 1996:1424 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 2000:763 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 2006:440 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

SFS 2007:389 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Propositioner

Prop. 1971:107 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m.

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m. ni.; given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Prop. 1981/82:71, om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1994/95:76, *Förändring av vissa arbetsrättsliga regler,*

Prop. 1995/96:207, *Sysselsättningspropositionerna.*

Prop. 1996/97:16, *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Prop. 1999/200:144, *Undantag från turordningen.*

Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

Prop. 2015/16:62, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.*

Rättsfall

AD 1931:131

AD 1932:100

AD 1932:186

AD 1933:19

AD 1933:159

AD 1934:54

AD 1934:78

AD 1935:22

AD 1936:121

AD 1937:113

AD 1938:124

AD 1939:72

AD 1939:76

AD 1940:51

AD 1945:31

AD 1948:38

AD 1965:34

AD 1975:51

AD 1975:84

AD 1976:81

AD 1976:88

AD 1979:152

AD 1982:83

AD 1984:14

Offentliga utredningar

SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen*.

SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag : delbetänkande*.

SOU 1999:76 [*Maktdelning*].

SOU 2015:91, *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval inför framtiden, Slutbetänkande av Digitaliseringskommissionen*.

Departementsserien

Ds A 1980:2 *Anställningsformer mm*.

Ds A 1981:6, *Anställningsskydd – Promemoria sammanställd inom Arbetsmarknadsdepartementet på grundval av Anställningsskyddskommitténs (A 1977:01) arbete*.

Ds 2000:6, *Undantag från turordningen*.

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*.

Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*.

Ds 2008:65, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

Ds 2015:29, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*.

Direktiv

Direktiv 1977:102, *för översyn av lagen om anställningsskydd (1974:12)*.

Direktiv 1991:118, *Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen*.

Direktiv 2019:17, *En moderniserad arbetsrätt*

Utskottsbetänkanden

InU 1971:18 *Inrikesutskottets betänkande i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m.*

Arbetsmarknadsutskottets betänkande, 1996/97:AU04, *En arbetsrätt för ökad tillväxt*.

Arbetsmarknadsutskottet betänkande 1998/99:AU08, *Vissa arbetsrättsliga frågor*.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU05, *Lönebildning och arbetsrätt*.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU04, *Undantag från vissa turordningsregler m.m.*

Övrigt

Europeiska kommissionens formella underrättelse (2010), 2007/4835 – K (2010) 1434.

Rapport (2011) Svenskt Näringsliv, *90-talskris i repris?*.

Rapport (2019) Företagarna, *När arbetsrätt blir fel – Företagens syn på LAS*.

Regeringsbeslut N2000/2486/ARM, *Översyn av vissa arbetsrättsliga frågor*.

TCO:s *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*.

Litteratur mm

Arbetsstatistik. F:3, *Kollektivaftal i Sverige – träffade under år 1910*, Utgifven af K. kommerskollegit afdelning för arbetsstatistik, Stockholm, K. L. Beckmans boktryckeri 1912.

Agevall, Charlotte & Rejmer, Annika (red.), *Normvetenskapliga reflektioner: artiklar om rättssociologi som normvetenskap*, Sociology of Law, Lund University, Lund, 2004.

Arvidsson, N./Nyström, B/Westberg, P, *tvistelösning inom affärsrätten*. En antologi, Norstedts Juridik 2020.

Banakar, Reza, *Normativity in Legal Sociology : Methodological Reflections on Law and Regulation in Late Modernity*, Springer, 2014.

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet, No 2/1999.

Calleman, Catharina, *Turordningsreglerna och flexibiliteten*. (1999). Juridisk Tidskrift, 11 (1999/2000), 808-822.

Christensen, Anna, *Hemrätt i hyreshuset. En rättsvetenskaplig studie av bostadshyresgästens besittningsskydd*, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Christensen, Anna, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*. Universitetsforl. I Tidsskrift for Rettsvitenskap (4)1996. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.2976403&site=eds-live&scope=site>.

Cyberrymdens juridik: lagstiftning och självreglering: ett seminarium den 9 september 1997 om den framtida rättsordningen, Rotundan, Rosenband. (1998). Det IT-rättsliga observatoriet.

Dahlman, Gunnar, *Något om Arbetsdomstolens betydelse för arbetsrättens utveckling*, SvJT 1954, 1-20.

Ehrlich, Eugen and Isaacs, Nathan, *The Sociology of Law*, Harvard Law Review, Vol. 36, No. 2 (Dec., 1922), pp. 130-145.

Ervasti, Kaijus, *Sociology of Law as a Multidisciplinary Field of Research*, Scandinavian Studies In Law (1999-2012).

Ewerman, Anders, *Marknaden 1000 år- Fem eror i Europa*, Scandbook, 1996.

Febbrajo, Alberto (red.), *Law, legal culture and society: mirrored identities of the legal order*, First published, Routledge, Abingdon, 2019.

Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*. Lund, 1958.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016*.

Glavå, Mats, *Arbetsbrist – och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*. Stockholm 1999.

Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, Göteborg, 2018.

Hellberg, Inga, Vrethem, Mats, *Lagen om anställningsskydd: Tillkomst och tillämpning*, Serie: Monograph from the Department of sociology. Göteborgs universitet (27). Göteborg 1982.

Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska fören.: 1984.

Hydén, H., Larsson, S., & Töllborg, D. (2008). *Framtidsboken*. Lunds universitet.

Hydén, Håkan, *Normativa grundmönster – mot en teori om rättsliga förändringsprocesser*, i boken *Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen*, Lund (2000).

Hydén, Håkan, *Normvetenskap*, Sociologiska institutionen, Univ., Lund, 2002.

Hydén, Håkan, *Om att förstå en handling – från kausalanalys till normanalys*, Sociologisk Forskning, Vol. 39, No. 3/4, Tema: rättssociologi (2002), pp. 10-31.

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2002.

Hydén, Håkan, *Sociology of Law in Scandinavia*, Journal of Law and Society, Vol. 13, No. 1 (Spring, 1986), pp. 131-143.

Hydén, Håkan, *The normative anatomy of society*, i boken: *Law, Culture and Society: Legal Ideas in the Mirror of Social Theory*, Ashgate, Aldershot, 2006.

- Kahneman, Daniel, Tversky, Amos. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/1914185>.
- Karlsson, Nils och Lindberg, Henrik, *En ny svensk modell: Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* Studentlitteratur 2013, 2:2.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1974.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1975.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd*, Uddevalla 1979.
- Lunning, Lars, *Anställningsskydd: Kommentar till 1982 års anställningsskyddslag*, Uddevalla 1982.
- Mathiesen, T., & Berg, M. (2005). *Rätten i samhället : [en introduktion till rättssociologin]*. Lund: Studentlitteratur.
- Numhauser-Henning, A. (2014). Noteringar om Skydd för Etablerad Position – ett normativt grundmönster. I A. Persson, & L. Ryberg-Welander (Red.), *Festskrift till Catharina Calleman – i rättens utkanter* (s. 275-286). Lustus förlag.
- Numhauser-Henning, Ann, *Lagstiftning eller självreglering? Svaret är både ock*. SvtJ 2001, 314-325.
- Nycander, S., *Makten över arbetsmarknaden*, SNS Förlag, 2002.
- Nycander, Svante, 15/10 2002; ”Slopa las för facket skull!”; DN Debatt; Arbetsrätt.
- Papendorff, Knut, Machura, Stefan & Andenaes, Kristian (red.), *Understanding Law in society: developments in socio-legal studies*, Lit, Berlin, 2011.
- Rätten i ett samhälle under förändring”, Stig Strömholm (red), Svensk Rättsvetenskap 1947-1997, Norstedts Juridik 1997.
- Rönmar, Mia & Votinius, Jenny Julén (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017.
- Rönmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. [Elektronisk resurs]. Hart Publishing Limited. Available at: <https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.5765621&site=eds-live&scope=site>.
- Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap*, del 1, JT 1995-96.
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. Och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015.

Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984.

Skedinger, Per (2008). Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen? SNS förlag.

Retrieved from

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.1761669&site=eds-live&scope=stie>.

Standing, Guy, *The precariat: the new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London, 2011.

Svensson, M. (2008). Sociala normer och regelefterlevnad. [Elektronisk resurs]:

trafiksäkerhetsfrågor ur ett rättsociologiskt perspektiv. Lunds universitet. Retrieved from

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat07147a&AN=lub.1804407&site=eds-live&scope=site>.

Undén, Östen, *Från arbetsdomstolens praxis*. Uppsala Universitets Årsskrift 1932 (3).

Winroth, Alfred Ossian, *Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt*, Uppsala Universitets årsskrift 1879. Uppsala 1878.

Wästberg, David, *En reformerad arbetsrätt för fler jobb*, Almega 2018.

Elektroniska källor

Arbetet, *Las-utredning: Arbetsgivare ska betala mindre vid uppsägningstvister*

<https://arbetet.se/2020/02/19/las-utredning-arbetsgivare-ska-betala-mindre-vid-uppsagningstvister/> (Hämtad 2020-05-16).

Dagens nyheter (DN), *Krav på att läsa mejl efter arbetstid förbjuds*

<https://www.dn.se/nyheter/varlden/krav-pa-att-lasa-mejl-efter-arbetstid-forbjuds/>

(Hämtad 2020-05-15).

DagensSamhälle, *Chefen ska inte tvinga dig att göra armhävningar*

<https://www.dagenssamhalle.se/kronika/chefen-ska-inte-tvinga-dig-att-gora-armhavningar-26456>

(Hämtad 2020-05-15).

Svenska dagbladet (SvD), *Nya LAS-regler hotar januariavtalt från flera håll*

<https://www.svd.se/nya-las-regler-hotar-januariavtalet-fran-flera-hall>

(Hämtad 2020-05-20).

Lag och avtal, *Forskaren: ”Dags att reformera LAS”*

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/forskaren-dags-att-reformera-las-6909351>

(Hämtad 2020-02-03).

Lag och avtal, *Forskaren: Lätt att säga upp redan i dag*

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/forskaren-latt-att-saga-upp-redan-i-dag-6948332>

(Hämtad 2020-02-03).

Lag och avtal, Las-bråk i LO – kan stoppas på kongress

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/las-brak-i-lo-kan-stoppas-pa-kongress-6981964>

(Hämtad 2020-02-07).

Lag och avtal, *Parterna eniga kring lasförhandlingarna*

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/parterna-eniga-kring-lasforhandlingarna-6982391>

(Hämtad 2020-02-07).

Lag och avtal, *Mycket allvarligt hota parterna till en uppgörelse*

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/mycket-allvarligt-hota-parterna-till-en-uppgorelse-6944503>

(Hämtad 2020-05-15).

Landsorganisationen i Sverige (LO)

https://www.lo.se/start/det_gor_lo/historia/1920_1939

(Hämtad 2020-04-20).

Lunds universitet, *Vad är rättssociologi*

<https://www.soclaw.lu.se/utbildning/vad-ar-rattssociologi>

(Hämtad 2020-05-23).

Nycander Svante, *Urholkad LAS kräver ny modell*

<http://www.svante-nycander.se/arkivet/turordningLAS.htm>

(Hämtad 2020-05-14).

SCB, *Unik tillväxt när Sverige gick från jordbruk till tjänster*

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Unik-tillvaxt-nar-Sverige-gick-fran-jordbruk-till-tjanster/>

(Hämtad 2020-03-23).

SNS, *Reformera arbetsrätten – hur ska det gå till?*

<https://www.sns.se/aktuellt/reformera-arbetsratten-hur-ska-det-ga-till/>

(Hämtad 2020-02-06).

Svenska dagbladet (SvD)

<https://www.svd.se/lat-foretagen-valja-vilka-som-ska-sagas-upp>

(Hämtad 2020-03-18).