



FAKTISKA KONSEKVENSER AV TURORDNINGSREGLERNA I LAS OCH AVTAL – EN RAPPORT AV SVENSKT NÄRINGSLIV OCH LO

Sverker Rudeberg

Johan Ingelskog

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.Arbeitsgruppens uppdrag och arbetssätt	3
SAMMANFATTNING	5
2.Sveriges konkurrenskraft och strukturomvandling.....	24
3.Svensk arbetsmarknad.....	36
4.Företagens kompetensbehov och kompetensutveckling	46
5.Turordningsregler i LAS och avtal	62
6.Omställning - verksamhet och resultat.....	84
7.Forskning kring turordningsreglernas effekter.....	100
8.Svenskt Näringslivs och Företagarnas enkätundersökningar	123
9.Företag och fack om tillämpningen av turordningsregler- na.....	126
Bilaga Regler om driftsinskränkningar i viktiga konkurrentlönder	138

1. Arbetsgruppens uppdrag och arbetssätt

Arbetsgruppen har från Svenskt Näringsliv bestått av Sverker Rudeberg, Niklas Beckman, Patrik Karlsson och Malin Sahlén och från LO av Johan Ingelskog, Thomas Carlén, Lars Ernsäter och Sofie Rehnström, med Sverker Rudeberg och Johan Ingelskog som ansvariga för arbetet inom respektive organisation. Arbetsgruppen har i sitt arbete biträttats av ytterligare experter från sina organisationer. De olika avsnitten är författade av företrädare från både Svenskt Näringsliv och LO.

Arbetsgruppen har haft i uppdrag från Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) att utreda de faktiska konsekvenserna av tillämpningen av LAS turordningsregler. Arbetsgruppen har tolkat uppdraget så att det även omfattar kollektivavtalade turordningsregler. I uppdraget har ingått att försöka skapa en gemensam bild av de frågeställningar som turordningsreglerna aktualiserar.

Omställning till nytt arbete har stor betydelse inte enbart för uppsagda arbetstagare utan, utan även för arbetsgivare och för arbetsmarknadens funktionssätt i stort.

Arbetsgruppen har strävat efter att sätta in turordningsreglerna i ett större sammanhang genom att beskriva ämnesområden av relevans för de faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna. Dessa ämnesområden är:

- Sveriges ekonomi och omstruktureringsbehov,
- Sveriges arbetsmarknad
- Företagens kompetensbehov och kompetensutveckling i anställning.

Arbetsgruppen har därefter valt att redovisa:

- Turordningsreglerna i LAS och avtal
- Omställning – verksamhet och resultat
- Forskning kring turordningsreglernas effekter
- Svenskt Näringslivs och Företagarnas enkätundersökningar.

Arbetsgruppen har valt att låta arbetet präglas av ett öppet sinnelag till att t ex återge forskningsresultat och rapporter, vars slutsatser inte alltid delas av hela arbetsgruppen, men som arbetsgruppen har bedömt vara relevant för en allsidig belysning av de aktuella frågeställningarna.

Rapporten avslutas med avsnittet:

- Företag och fack om de faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna

De faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna är det centrala i arbetsgruppens uppdrag. Arbetsgruppen har därför genomfört fem hearingar omfattande ett 30-tal företag.

Vid dessa hearingar har företagsföreträdare och fackliga företrädare redovisat hur driftsinskränkningar genomförts och vilka faktiska konsekvenser som tillämpningen av turordningsreglerna har lett till för företag och anställda. Driftsinskränkningarna har ägt rum under åren 2008 – 2010.

Arbetsgruppens uppfattning är att de företagsexempel som redovisats har givit en god bild av de faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna på LO-området i Svenskt Näringsliv.

Rapporten avslutas med en bilaga om regler om driftsinskränkningar i viktiga konkurrentländer. Den är författad av professor Ola Bergström vid Handelshögskolan, Universitetet i Göteborg.

Stockholm den 15 juni 2011

Sverker Rudeberg

Johan Ingelskog

SAMMANFATTNING

Sammanfattningen motsvarar delsammanfattningarna under respektive avsnitt i rapporten utom beträffande avsnitt 9, som har återgivits praktiskt taget i sin helhet.

Sveriges konkurrenskraft och strukturomvandling

Mellan 75 och 80 procent av bruttonationalprodukten produceras av näringslivet, resterande 20 till 25 procent är den offentliga sektorns tjänsteproduktion.

Sveriges ekonomi är idag tätt sammankopplad med omvärlden. Genom mer integrerade finansmarknader och ett växande handelsutbyte påverkar händelser i världen den svenska ekonomin både snabbare och mer tydligt. Exporten som andel av BNP är cirka 50 procent – att jämföra med cirka 25 procent i början av 1970-talet.

I ett internationellt perspektiv har produktivitetstillväxten i Sverige varit hög under de senaste 20 åren. En del av produktiviteten består av den så kallade totalfaktorproduktiviteten, som bland annat beror på kunskapsutveckling och organisering av arbete och produktion, har varit mycket god jämfört med andra länder.

Den starka produktivitetstillväxten och vid några tillfällen en svag krona är viktiga förklaringar till svenskt näringslivs allt starkare kostnadsmässiga konkurrenskraft. Det framgår av en sjunkande relativ enhetsarbetskostnad. Men svensk konkurrenskraft är stark även i andra termer, något som visar sig i att World Economic Forum, som baserar sina bedömningar på en rad olika faktorer, rankar Sverige som den näst mest konkurrenskraftiga ekonomin i världen (om än inte just på arbetsmarknadsområdet).

Strukturomvandlingen inom svenskt näringsliv, som vanligen mäter förändringar mellan branscher, har varit högre, men inte ökande, under 1990- och 2000-talet jämfört med 1970- och 1980-talen. Det tycks finnas ett samband mellan produktivitet utvecklingen och takten i strukturomvandlingen. Det förefaller som 1980-talets förhållandevis långsamma strukturomvandling avspeglade sig i negativa effekter på produktivitet utvecklingen. Långtidsutredningen 2008 (LU 2008) anser att svensk strukturomvandlingstakt är hög jämfört med andra länder.

Ett annat mått på omvandling är sysselsättningsdynamiken som mäter hur många arbetstillfällen som skapas och försvinner varje år. I LU 2008 framgår att mellan 200 000 och 300 000 arbetstillfällen i näringslivet tillkommer varje år och ungefär lika många försvinner. Även här tycks Sverige stå sig väl jämfört med andra länder.

Det är rimligt att anta att sysselsättningsdynamiken kommer att öka i framtiden – en slutsats som även Långtidsutredningen 2008 drar. Det beror bland annat på att utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler småföretag. Därmed är det också rimligt att anta att omställningsbehovet i ekonomin och på svensk arbetsmarknad kommer att öka.

Svensk arbetsmarknad

I Sverige arbetar ungefär 74 procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år. Totalt är ungefär 4,5 miljoner människor sysselsatta i Sverige. Tillsammans med cirka 400 000 arbetsökande innebär det ca 5 miljoner människor inom arbetskraften. Av personer i arbetsför ålder är drygt 2 miljoner utanför arbetskraften. När det gäller ungdomar och unga vuxna spelar studier en stor roll för sysselsättningsgraden.

Sysselsättningsgraden för både unga och äldre är lägre än den för hela befolkningen. Sysselsättningsgraden för unga är lägre än den för äldre sedan början av 1990-talet. Mest markant är fallet för de unga, där andelen sysselsatta föll med 25 procent. Den relativa sysselsättningsgraden för unga varierar påtagligt med konjunkturen, upp- respektive nedgångar förstärks och unga klarar sig bättre i goda tider än befolkningen som helhet och sämre i dåliga tider.

Den relativa sysselsättningsgraden för äldre ökar trendmässigt, vilket tyder på att det efter hand blivit lättare för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden. De äldres sysselsättningsgrad tycks inte vara lika känslig för konjunktursvängningar som de ungas och därtill motverkas allmänna upp- och nedgångar. Äldre klarar sig bättre i nedgångar och sämre i uppgångar jämfört med hela befolkningen.

Andelen sysselsatta med tidsbegränsade anställningar ökade i efterdyningarna av 1990-talskrisen, med en betydande konjunkturell variation. Under 2000-talet har andelen varit i stort sett oförändrad på cirka 15 procent. I åldersgruppen 16-24 år är såväl nivån som ökningstakten för andelen tidsbegränsat anställda markant högre än för andra åldersgrupper. I den yngsta åldersgruppen är andelen över 50 procent. I åldersgruppen 45-64 år är andelen tidsbegränsat anställda låg och den är också i stort sett oförändrad under perioden 1987 till 2009.

Mer än hälften av de arbetslösa som är äldre än 30 år har haft ett jobb direkt innan arbetslösheten. För den äldsta åldersgruppen (55-64 år) är andelen nästan 85 procent. För den yngsta åldersgruppen är det av naturliga skäl en betydligt lägre andel, drygt 20 procent, av de arbetslösa som kommer direkt från sysselsättning. Drygt hälften av de unga är nyinträdande på arbetsmarknaden och en fjärdedel återinträdande efter en tids frånvaro, troligen främst på grund av studier.

Enligt SCB var det endast 2,5 procent av de arbetslösa unga mellan 15 och 24 år, som haft sysselsättning direkt innan arbetslösheten, som blivit uppsagda på grund av personal- och driftsinskränkningar. För den äldsta gruppen var motsvarande andel drygt 25 procent.

Företagens kompetensbehov och kompetensutveckling i anställning

Den personliga kompetensen kommer att få en allt större betydelse på framtidens arbetsmarknad. Det beror på att andra faktorer som råvarutillgångar, geografiska avstånd och nationsgränser får en minskad relativ betydelse för om ett företag, en region eller en nation kommer att nå framgång i konkurrensen. När bara en liten del av arbetskraften direkt sysslar med råvarutvinning, när transporttekniken utvecklas, när de politiskt bestämda handelshindren minskar, när finansiellt kapital och information kan röra sig då kan allt mer av produktionen lokaliseras med utgångspunkt från var den bästa kompetensen finns.

För företag är medarbetarna och den kompetens de besitter en av de viktigaste resurserna och avgörande för svenska företags konkurrenskraft. Det är inte främst fler utbildade personer som löser företagets kompetensförsörjning utan det är personer med rätt utbildning och kompetens som behövs.

Standardiseringsinstitutet, SIS, har definierat kompetens som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Arbetsförmedlingen tillämpar ett likartat kompetensbegrepp och menar att kraven på olika former av kompetens vid anställningar har ökat markant under 1990-talet och hittills under 2000-talet.¹ Företagen har blivit mer specifika i vilka utbildningskrav de efterfrågar och ju mer specifik utbildning och kompetens företaget efterfrågar desto svårare är den att hitta.

För företagen är en ständig utveckling av kompetens helt avgörande för att verksamheten ska bli framgångsrik. Kompetensutveckling för att utveckla medarbetarna har förutsättningar att ge bättre resultat för företaget.²

Under första halvåret 2010 deltog knappt två miljoner personer i någon form av personalutbildning. Detta motsvarar 44 procent av de sysselsatta i åldrarna 16-64 år under juni 2010. Sysselsatta i åldrarna 35-54 deltar mest i personalutbildning och de yngsta, 16-24 år deltar i minst utsträckning.

¹ Arbetsförmedlingen, Ura 2008:2

² Uppgiveness bryderi, Svenskt Näringsliv

Andelen deltagare i personalutbildning ökar med längden på tidigare utbildning, från 23 procent för personer med förgymnasial utbildning till 55 procent för personer med eftergymnasial utbildning.

Turordningsregler

1938 träffade LO och SAF en uppgörelse om Huvudavtalet. I Huvudavtalet infördes en skyldighet för arbetsgivarna att, före uppsägning varsla och samråda med den fackliga organisationen. Reglerna var tillämpliga om anställningen varat i minst nio månader. Tvister om uppsägningar kunde hänskjutas till den av parterna inrättade Arbetsmarknadsnämnden, som i sådana tvister fungerade som skiljenämnd.

Om uppsägning skett på grund av arbetsbrist skulle Arbetsmarknadsnämnden företa en lämplighetsprövning med beaktande av såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. Vid lika duglighet och lämplighet skulle hänsyn tas till anställningstiden längd och till försörjningsplikt.³

I lagen om anställningsskydd finns sedan 1974 de centrala reglerna om turordning vid uppsägning vid arbetsbrist och vid återanställning. Reglerna blir tillämpliga när det är fråga om att välja mellan flera företrädesrättsberättigade arbetstagare. Lagen innehåller dels regler om vilka arbetstagare som berörs av arbetsbrists- eller återanställningssituationen, dels regler för hur arbetstagarna ska rangordnas sinsemellan.

Vilka arbetstagare som berörs bestäms utifrån vilken driftsenhet och vilket kollektivavtalsområde som arbetstagarna tillhör. Rangordningen mellan arbetstagarna sker genom principen att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete eller återanställning. Om två arbetstagare har lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning. Några motsvarande regler finns inte vid företrädesrätt till återanställning.

Anställningsskyddslagens turordningsregler är, förutom undantaget för anställda i speciellt anordnat arbete, dispositiva och tanken är att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna vid behov ska försöka komma överens om en annan turordning. Anställningsskyddslagens regler är utformade som en klassisk stupstock, om arbets-

³ Huvudavtalet, kap. III, § 5.

givaren och den fackliga organisationen inte kan enas om en annan turordning än lagens så sker urvalet efter anställningstid.

Ett krav för att arbetstagaren ska ha rätt till fortsatt arbete är att han eller hon antingen får behålla sina arbetsuppgifter eller genom omplacering kan ges ett annat arbete. En förutsättning för att arbetsgivaren ska vara skyldig att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Även vid återanställning till andra arbetsuppgifter än de som arbetstagaren tidigare hade gäller att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Omställning

Omställning till nytt arbete har stor betydelse inte enbart för uppsagda arbetstagare utan, utan även för arbetsgivare och för arbetsmarknadens funktionssätt i stort. Omställningsåtgärder omfattar i huvudsak hjälp att få ett nytt arbete och ekonomisk ersättning. Omställningsverksamhet finns både som ett resultat av avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO och genom statlig verksamhet i Arbetsförmedlingens regi.

Mellan Svenskt Näringsliv och LO gäller ett avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring. Avtalet finansieras med en avgift på 0,3 procent på företagets lönesumma. Avtalet innehåller dels ett omställningsstöd som innehåller en hjälp att hitta nytt jobb, dels ett avgångsbidrag (AGB).

Omställningsstöd får en arbetstagare genom att företag och lokalt fack ansöker tillsammans om finansiering av omställningsstöd. Beloppet är i år 20 000 kr per uppsagd medarbetare. Företag och lokalt fack väljer tillsammans leverantör. Omställningsprogrammen som erbjuds varar minst tolv månader från sista anställningsdagen. AGB är ett engångsbelopp vilken utbetalas i samband med att anställningen upphör.

Arbetsförmedlingen svarar för offentligt finansierad arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Alla arbetssökande; formellt uppsagda, varslade, arbetslösa och ombytessökande, kan vända sig till Arbetsförmedlingen för att få service och stöd i sitt sökande. Arbetsförmedlingen ger information om lediga jobb bl.a. genom Platsbanken eller om man är inskriven som sökande genom en egen eller upphandlad jobbcoach. Som arbetssökande kan man lägga in sitt CV i Arbetsförmedlingens CV-databas som är tillgänglig för arbetsgivare. Man kan också söka efter arbete i andra europeiska länder genom Eures CV respektive Job-search.

För att undvika dubbelarbete har TSL och Arbetsförmedlingen dock kommit överens om att Arbetsförmedlingen erbjuder coachingtjänster, till de som omfattas av dem, först när insatserna från TSL har avslutats.

Arbetsmarknadspolitiska program som finns i dagsläget är bland annat anställningsstöd, praktik, stöd till start av näringsverksamhet, arbetsmarknadsutbildning, jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar, flyttningsbidrag och nystartsjobb.

Forskning kring turordningsreglernas effekter

Det har gjorts få forskningsstudier av turordningsreglerna i Sverige och det finns därmed begränsad kunskap om dess effekter. Flera av studierna har analyserat effekterna av tvåundantaget för småföretag som infördes 2001.

I von Belows och Skogman Thoursies (2010) studie analyserar de undantagsregelns inverkan på sysselsättningsflöden och in- och utträden i företag genom att jämföra ”små företag” (2-10 anställda), som kan utnyttja undantagsregeln, med ”stora företag” (11-15 anställda), som inte kan utnyttja regeln. Resultaten visar att rörligheten ökade samtidigt som sysselsättningen var oförändrad. Såväl anställningar som avgångar ökade med ca 5 procent i små företag jämfört med stora företag. Effekterna var större för yngre personer. När det gäller sannolikheten för att företag nybildas eller avvecklas fann man inga effekter alls. I en tidigare rapport av von Below och Skogman Thoursie (2008) undersöktes om företagen agerar strategiskt och anpassar sin arbetsstyrka till tio anställda eller färre för att kunna använda undantagsregeln. Så var dock inte fallet.

I studier av Lindbeck, Palme och Persson (2006) och Olsson (2007) redovisas att lättningen i turordningsreglerna minskade sjukfrånvaron i företag som omfattades av reformen (3,3 procent). Effekten hos Olsson är större beroende på att korttidsfrånvaro inkluderas där (13 procent). I båda studierna rapporteras att företagen blev mindre obenäga att anställa personer med sjukdomshistorik. Olsson konstaterar att det främst var en effekt av beteendeförändringar bland de anställda som medförde lägre sjukfrånvaro.

En genomgång av Edin och Holmlund (1993) finner att turordningsreglerna verkar bidra till att förhindra negativa signaleffekter av arbetslöshet och har därmed positiva fördelningseffekter av arbetslöshetsriskerna mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Furåker (2010) belyser, med hjälp av en enkätundersökning från 2006 omfattande 1 851 personer, rörligheten på arbetsmarknaden. 12 procent uppger anställningsskyddet som ett starkt skäl till varför man inte vill lämna sin anställning.

Furåker anser att arbetsmarknadens regelverk, i form av lagstiftning och avtal kring anställningsskydd, kan tänkas dämpa rörligheten genom att göra arbetsgivarna försiktigare med att rekrytera och de ombyttessökande mindre villiga att riskera sitt in-tjänande arbetsrättsliga kapital och flytta till en arbetsplats där de blir ”sist in”. Han anser dock att den bild som framträder i undersökningens data inte tyder på att dessa regler är särskilt avgörande. Det är uttalat i arbetet att det genom det insamlade uppgifterna inte går att undersöka vad LAS betyder för inlåsningsen, men att det i det empiriska materialet finns uppgifter som något belyser problematiken.

I Calleman (2000) diskuteras tillämpningen av turordningsreglerna mot bakgrund av en intervjuundersökning som genomfördes under åren 1994-1995 på 30 arbetsplatser i Stockholms och Västerbottens län. I vissa företag med små verksamheter, företrädesvis på LO-området, tillämpades regeln om turordning efter anställningstid och ålder utan undantag. Det var verksamheter där arbetsuppgifterna var likartade och där kvalifikationskraven relativt låga.

I andra verksamheter modifierades på olika sätt principen om att anställningstid och ålder avgör turordningen. Detta skedde genom tillämpning av regeln om *tillräckliga kvalifikationer* som förutsättning till fortsatt arbete, slutandet av kollektivavtal som reglerade *turordningskretsen* samt träffandet av *avtalsurlistor*.

Numhauser-Henning och Rönnmars slutsats av AD-domen 2009 nr 50 är att det finns ”ett principiellt ganska omfattande utrymme för kvantitativ flexibilitet i Sverige” som visar sig vara större än man föreställt sig genom att turordningsreglerna inte ger något skydd mot långtgående omplaceringar.

Den internationella forskningen avser anställningsskyddet i allmänhet – vilket alltså omfattar betydligt mer än själva turordningsreglerna. Tillämpbarheten av den internationella forskningen för Sverige är förknippad med en rad svårigheter. För det första finns det en generell problematik vid internationella jämförelser. För det andra fångar inte forskningen upp den svenska dispositiviteten i vår arbetsrättsliga lagstiftning, vilket innebär att den antagna bilden av svenskt anställningsskydd inte stämmer med verkligheten. För det tredje påverkar övriga institutioner på arbetsmarknaden i hög grad utfallet på arbetsmarknaden.

Den teoretiska forskningen om anställningsskyddets konsekvenser ger ingen entydig bild. Skedinger menar dock att de teoretiska förutsägelseerna anses vara tydligare när det gäller minskad omsättning på personal och arbetstillfällen, samt att arbetslöshets-

tider och anställningstider förlängs. Den teoretiska forskningen pekar också mot att marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden påverkas negativt.

Delar av den empiriska forskningen (de studier som använder aggregerade data) av anställningsskyddet är behäftad med så stora metodproblem att det finns skäl att inte lägga alltför stor vikt vid resultaten.

Resultaten i de disaggregerade länderstudierna, som tillmäts större trovärdighet avseende metodiken, tycks tyda på att strukturomvandling och produktivitet påverkas negativt av anställningsskyddet. En del studier finner att striktare anställningsskydd leder till mer vidareutbildning för de anställda, medan andra studier finner motsatt resultat. Här finns också studier som pekar på att ungas och invandrares sysselsättning sjunker med striktare anställningsskydd, samt att sannolikheten att grupperna innehar tillfälliga anställningar snarare än tillsvidareanställningar ökar.

I Ahlberg, Bruun och Malmberg (2005) framför författarna som avslutande synpunkter att såväl ekonomisk som rättsvetenskaplig forskning har svårigheter att presentera empiriska studier som belägger de teoretiska antaganden som görs om reglernas effekter⁴.

Svenskt Näringslivs och Företagarnas enkätundersökningar

Svenskt Näringsliv och Företagarna har återkommande tillfrågat medlemsföretag om deras syn på hur turordningsreglernas utformning och tillämpning påverkar dem. Undersökningarna är inte av forskningskaraktär men har ett värde genom att redovisa företagens uppfattningar i dessa frågor.

I en undersökning från 2009⁵ intervjuades företag om hur de upplever att turordningsreglernas utformning påverkar deras kompetensförsörjning. Undersökningen visar vidare att hälften av de företag som sagt upp medarbetare under 2009 gjorde avsteg från turordningen i samband med uppsägningen. Bland de företag som uppger att de inte gjort avsteg från turordningen var det 25 procent som försökte komma överens med facket om avsteg, men som alltså inte lyckats med detta.

Bland de företag som gjort avsteg från turordningsreglerna är det sju av tio företag som uppger att de fick behålla den bästa kompetensen i företaget. Bland de företag som inte gjort avsteg från turordningsreglerna är det fem av tio som uppger att de fick behålla den bästa kompetensen i företaget. 37 procent av de som gjort avsteg från turordningsreglerna uppger att de har ”fått betala” för att kunna göra avsteg.

⁴ Ahlberg et al (2005), s. 134f.

⁵ Avsteg från turordningsreglerna, Svenskt Näringsliv, 2010

De företag som tycker att reglerna fungerar bra anser att de största fördelarna är ”tydliga regler”, ”möjligheter att undanta personer” och att det är ”enkelt att följa”. De företag som tycker att turordningsreglerna fungerar dåligt uppger att den främsta anledningen är ”att företaget inte kan behålla kompetens”. Vidare uppges ”man kan inte välja vilken personal som ska vara kvar”, ”anställningstid värderas högre än kompetens” och ”hämmar företagets utveckling” som viktiga skäl.

2010 genomförde Svenskt Näringsliv en enkätundersökning bland medlemsföretag. I enkäten uppgav 27 procent att de på grund av arbetsbrist hade sagt upp tillsvidareanställda medarbetare under det senaste året (avsåg 2009). Av dessa uppgav 32 procent att de förlorat kompetens de hade behövt ha kvar⁶.

I en undersökning från 2007 uppgav 41 procent av företagen med minst en anställd att ett slopande av turordningsreglerna skulle göra det lättare att rekrytera. Särskilt viktigt var detta bland företag med fler än 10 anställda, dvs. de som idag inte har möjlighet till tvåundantaget⁷. I en annan undersökning svarar 41 procent att ett utökad tvåundantag skulle göra dem mer benägna att anställa.

I en undersökning från 2009 behandlades förändringar av företagsklimatet. En fråga löd ”Hur viktigt är följande förändringar av företagsklimatet för dig?” Ett svarsalternativ var ”Flexiblere LAS där kompetens är viktigare än anställningsår” – drygt 8 av 10 företag svarade ganska eller mycket viktigt. Totalt fanns tio svarsalternativ och endast ett av dessa (sänkt skatt på arbete) bedömdes av de svarande som mer viktigt⁸.

Företag och fack om tillämpningen av turordningsreglerna

De faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna är det centrala i arbetsgruppens uppdrag. Arbetsgruppen har därför genomfört hearingar omfattande ett 30-tal företag

Vid dessa hearingar har företagsföreträdare och fackliga företrädare redovisat hur driftsinskränkningar genomförts och vilka faktiska konsekvenser som tillämpningen av turordningsreglerna har lett till för företag och anställda. Driftsinskränkningarna har ägt rum under åren 2008 – 2010.

Arbetsgruppens uppfattning är att de företagsexempel som redovisats har givit en god bild av den faktiska tillämpningen av turordningsreglerna på LO-området i Svenskt Näringsliv.

⁶ Rekryteringsenkäten, Svenskt Näringsliv, 2010

⁷ Svenskt Näringslivs företagarpanel, Q2 2007

⁸ Svenskt Näringslivs Företagarpanel, Q4 2009

Driftsinskränkingsprocessen kan delas upp i två delar:

- beslut om driftsinskränkning
- beslut om uppsägningar av enskilda arbetstagare

Företag är skyldiga att MBL-förhandla innan besluten. De hänger nära samman och hanteras därför i praktiken oftast i en och samma förhandlingsprocess.

I de flesta fall drar driftsinskränkingsprocessen inte onödigtvis ut på tiden. Både för företag och de anställda är det viktigt att tiden från det att en driftsinskränkning aviseras till dess att besked om uppsägning överlämnas, inte blir onödigt lång. Företags verksamhet måste kunna anpassas till en förändrad verklighet utan onödig tidsfördröjning och onödiga kostnader. Anställda har behov av att inom rimlig tid få besked om de har kvar sin anställning eller inte.

Beslut om driftsinskränkning

Med beslut om driftsinskränkning avses att företag fattar beslut om att på grund av arbetsbrist minska antalet anställda i företaget. Med arbetsbrist menas alla uppsägningsfall där inte personliga omständigheter läggs till grund för uppsägningen.

Med hänsyn till att beslut om driftsinskränkningar har den ingripande effekten att anställningar upphör, ligger det nära till hands att tro att företag och facket ofta skulle ha olika uppfattningar om behovet av driftsinskränkning. Så är dock inte fallet.

Facket delar ofta företagets bedömning om behovet i sig av en driftsinskränkning. Detta gäller särskilt när facket företräds av anställda i företaget. En rad olika orsaker bidrar till detta förhållande. Den främsta orsaken är att en driftsinskränkning är en åtgärd med ingripande konsekvenser för företag och anställda, som företaget inte vidtar utan noggranna överväganden. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder, arbetslöshetsersättningens nivå och utformning och individens möjligheter till omställning har stor betydelse för fackets inställning.

Samtidigt ser facket ofta det som en självklar uppgift att under MBL-förhandlingen om möjligt minska driftsinskränkningens omfattning. Facket vill också bevaka att uppsägningar inte sker godtyckligt eller att arbetsgivaren använder driftsinskränkningen för att säga upp arbetstagare på grund av orsaker som egentligen är personliga skäl.

Av dessa skäl är det viktigt att företaget kommunicerar bakgrunden och skälen för driftsinskränkningen, så att det finns förståelse för behovet av driftsinskränkningen. Följande åtgärder kan nämnas: Fortlöpande och pedagogiskt utformad information

till de anställda och det lokala facket om hur företagets verksamhet utvecklar sig, inte minst ekonomiskt. Tydligt utformade underlag inför MBL-förhandling om driftsinskränkningen med vederhäftiga beskrivningar av bakgrunden till och skälen för driftsinskränkningen, bidrar också till förståelsen för behovet av en driftsinskränkning. Medbestämmandelagen innehåller regler i dessa avseenden som måste följas.

Sist men inte minst så har det under den senaste ekonomiska krisen blivit vanligare att företag behållit övertalig arbetskraft under viss tid, särskilt inom industrin. Skälet är främst att företag ”i goda tider” har haft påtagliga svårigheter att rekrytera kompetenta arbetstagare och att man därför ”i dåliga tider” drar sig in i det längsta för att genomföra uppsägningar. Det blir därigenom successivt tydligt att det inte finns behov av alla arbetstagare.

Det har också blivit vanligare med driftsinskränkningar i flera ”omgångar”. Det har därigenom blivit tydligt att om någon felbedömning har gjorts av företag beträffande driftsinskränkningens omfattning, så har den bestått i att omfattningen har underskattats.

Beslut om uppsägningar av arbetstagare

Turordningsreglernas syfte

Som framgår av avsnitt 5 så har turordningsreglerna framförallt till syfte att skydda äldre arbetstagare. Eftersom lång anställningstid också innebär tilltagande ålder, är avsikten att skyddet för äldre arbetstagare ska uppnås genom att arbetstagarens plats i turordningen bestäms efter anställningstid. Lagstiftaren ansåg att reglerna var nödvändiga för att säkerställa anställningstryggheten, särskilt för äldre arbetstagare och de arbetstagare som hade svårare att göra sig gällande på arbetsmarknaden.

Företagens behov

Företag har behov av att efter driftsinskränkning ha kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten, som gör att företaget får bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningen.

Företag vill därför att arbetstagare uppfyller krav på personliga egenskaper som påverkar hur arbetsuppgifterna utförs. Det gäller t ex att arbetstagaren har förmåga, erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper i praktiken - krav på färdigheter - att i praktiken kunna utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Men det gäller också företags behov av vilja, samarbetsförmåga och ansvar hos arbetstagaren. Bris-

ter när det gäller personliga egenskaper hos arbetstagaren blir särskilt kännbara i småföretag.

För företag är det därför ofta naturligt att låta arbetsprestationer vara styrande för vilka som ska sägas upp, om de uppfyller de formella kraven för arbetet i övrigt.

Fackets grundinställning

Fackets grundinställning är att turordning ska bestämmas efter anställningstid och att arbetstagare som på grund av längre anställningstid omplaceras, måste uppfylla krav på tillräckliga kvalifikationer. Detta är också huvudregeln i den faktiska tillämpningen av turordningsreglerna. Fackets agerande styrs av intresset att förhindra att godtycke uppstår vid uppsägningar och att skydda äldre arbetstagare

Gemensam turordning för flera driftsenheter

Om facket begär gemensam turordning för flera driftsenheter på orten leder detta till att turordningskretsen utvidgas till samtliga anställda vid företaget på orten.

Begäran om gemensam turordning kan bli ett förhandlingsobjekt i turordningsförhandlingarna. Facket begär då gemensam turordning i ett inledningsskede av förhandlingarna. Resultatet av förhandlingarna är ofta att man inte tillämpar gemensam turordning.

Vid en stor driftsinskränkning kan detta leda till omfattande omplaceringar av arbetstagare mellan de olika driftsenheterna, vilket i vart fall under ett övergångsskede kan få negativa konsekvenser för verksamheten. Detta gäller om arbetstagare omplaceras till arbetsuppgifter som de tidigare inte har utfört.

Två-undantaget

Två-undantaget används relativt ofta av de företag som - genom att ha högst 10 anställda - har möjlighet att undanta två ”nyckelpersoner” från turordningen. Företag med över 10 anställda anser det vara märkligt att de inte har denna undantagsmöjlighet.

De faktiska konsekvenserna av två-undantaget är dock svåra att bestämma. Företag anser att det ofta ger en möjlighet att behålla bästa möjliga kompetens efter en driftsinskränkning. Facket anser att det ofta används av företag för att ”bli av med besvärliga arbetstagare”, vilket underlättas av att företaget inte behöver motivera sitt ställningstagande vid två-undantaget. Facket anser därför att två-undantaget ger arbetsgivarna möjlighet att säga upp arbetstagare godtyckligt.

Anställningstid

Företag har inte anställningstid som utgångspunkt för sina bedömningar men är väl medvetna om reglerna i LAS. Företag är medvetna om att anställningstid både är en viktig utgångspunkt för förhandlingar med facket och vad som, tillsammans med kravet på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering, kommer att gälla om man inte kommer överens om annat med facket.

Det fackliga intresset av att förhindra att godtycke uppstår vid uppsägningar och att skydda äldre arbetstagare mot uppsägning, uppnås i de flesta fallen. Detta är en konsekvens av reglerna i LAS.

Turordning efter anställningstid leder i de flesta fall till att företag efter driftsinskränkningar inte har kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten. Företag får därför inte bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningar. Detta gäller särskilt i småföretag. De långsiktiga konsekvenserna har inte varit möjliga att bedöma inom ramen för arbetsgruppens arbete.

Turordning efter anställningstid tillgodoser dock företags behov av bästa möjliga kompetens efter driftsinskränkningen om arbetsuppgifternas karaktär är sådan att arbetstagarna är utbytbara. Detta gäller en del av arbetstagarna i vissa branscher och företag.

Yngre arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist i högre utsträckning än äldre arbetstagare. Detta kan leda till problem i företag där arbetsmiljön ställer betydande fysiska krav på arbetstagarna. Så är också fallet i företag där de yngre arbetstagarna har mer aktuell utbildning eller annan jämförbar kompetens som de äldre arbetstagarna inte har. Företag som tillämpar en långsiktig strategi att rekrytera arbetstagare i olika åldrar och med olika kompetens, drabbas inte i samma utsträckning av sådana konsekvenser.

Det leder också till att mansdominerade företag, som endast under en begränsad tid medvetet har anställt kvinnor, i högre utsträckning säger upp kvinnor än män. Det samma gäller beträffande motsvarande agerande i kvinnodominerade företag. Facket går sällan med på undantag beroende på kön.

Tillräckliga kvalifikationer

Kravet på tillräckliga kvalifikationer för nya arbetsuppgifter gäller när en arbetstagare omplaceras för att undvika uppsägning. Kravet innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt sett krävs av den som söker en sådan anställning.

Det krävs inte att arbetstagaren behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära dem inom rimlig tid. När det finns turordningsberättigade kan en arbetsgivare alltså inte tillsätta en befattning utifrån vem som skulle utföra arbetsuppgifterna på bästa sätt. En arbetsgivare kan alltså, för att säkerställa att turordningsreglerna efterlevs, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer gäller alltså när en arbetstagare omplaceras och får andra arbetsuppgifter för att undvika uppsägning. Som omplacering räknas antingen att arbetstagaren omplaceras till en ny befattning med andra uppgifter eller att en arbetstagare behåller sin nuvarande befattning men arbetsuppgifterna inom denna förändras. I båda dessa fall gäller att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna ställa krav på fortsatt arbete. Den arbetstagare som behåller sina arbetsuppgifter anses kunna fortsätta att utföra dessa även efter en driftsinskränkning och det blir då inte aktuellt att beakta andra kvalifikationer än anställningstid.

Företags behov av bästa möjliga kompetens tillgodoses om kravet på tillräckliga kvalifikationer gör att de arbetstagare som har bästa möjliga kompetens för den fortsatta verksamheten inte blir uppsagda trots att de har kortare anställningstid. Företag har också behov av att arbetstagaren som omplaceras kan utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer i LAS är dock snävare än det kompetensbegrepp som tillämpas av de flesta företag.

Företag kan ensidigt tolka och tillämpa kravet på tillräckliga kvalifikationer och som en konsekvens avstå från att omplacera arbetstagare med lång anställningstid till kvarvarande arbetsuppgifter. Företagets agerande i dessa avseenden kan bli föremål för rättslig prövning på initiativ av arbetstagare som anser att arbetsgivaren inte har fullgjort sin omplaceringskyldighet.

Företag – och särskilt inte småföretag - gör emellertid sällan sådana bedömningar ensidigt och mycket sällan i strid mot en av facket uttryckt motsatt tolkning av begreppet tillräckliga kvalifikationer. Förklaringarna är flera. En förklaring att företagen anser att bedömningarna är svåra att göra på ett i rättsligt hänseende säkert sätt. Sådana bedömningar kan därför leda till tidsödande och kostsamma rättsprocesser. Rättsprocesser kan leda till negativa konsekvenser för relationerna i förhållande till de anställda och facket och därmed för stämningen i företaget, vilket påverkar effektiviteten i företaget negativt.

En annan orsak kan vara att företrädare för företag och fack inte har tillräcklig kunskap om innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Ett sätt att hantera svårigheterna och olägenheterna med att göra dessa bedömningar ensidigt av företaget, är att bedömningarna diskuteras med facket vid MBL-förhandlingar om driftsinskränkningen. Detta sker ofta. Vid sådana diskussioner om tillräckliga kvalifikationer kommer företag och fack ofta till en gemensam uppfattning beträffande tillämpningen av formella krav på utbildning. Facket anser ofta att om arbetstagaren har relevant yrkesutbildning så kan man lära sig de flesta förekommande arbetsuppgifter inom rimlig tid.

Företag och fack blir oftast också överens beträffande arbetsuppgifter som innebär ett ledaransvar som är på gränsen till en tjänstemannabefattning. Inom majoriteten av facken undantas dessa regelmässigt medan några är mer restriktiva vid den typen av undantag. Detta gäller särskilt om arbetsgivaren inte kan visa krav vid anställning på längre formell utbildning.

I de fall företag och fack kommer överens om tillämpningen av tillräckliga kvalifikationer så accepterar ofta de berörda arbetstagarna den gemensamma bedömning som företag och fack har gjort. Detta gäller särskilt medlemmar i facket.

Med fack som har en mycket restriktiv inställning till avtalsturlistor, är diskussioner med facket vid MBL-förhandlingar om innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer det enda sättet ”att bli överens” om vilka som ska sägas upp, utan att enbart tillämpa anställningstid för att bestämma turordningen.

Men varken medlemmar i facket eller oorganiserade är rättsligt bundna av den gemensamma bedömning som har gjorts av företag och fack, utan kan driva ärendet till rättslig prövning om de anser att bedömningen är felaktig.

Det faktum att företag och fack har varit överens leder ofta till en felaktig uppfattning hos företag att man har gjort en bedömning som är riktig och som inte kan prövas rättsligt. Om en medlem väljer att rättsligt pröva en sådan överenskommelse väljer facket nästan aldrig att företräda medlemmen.

Företag får ibland en felaktig uppfattning att man har blivit överens om en avtalsturlista, när företag och fack endast har blivit överens om tolkningen av tillräckliga kvalifikationer.

Facket avvisar företags krav på undantag om arbetstagarna som arbetsgivaren vill undanta endast fått en utbildning om en till två veckor. Mellan olika yrkesgrupper som är definierade i gällande kollektivavtal accepterar facket ofta en tillämpning av tillräckliga kvalifikationer. Företag anser ofta att det finns fler yrkesgrupper och specialister som har särskild kompetens som inte andra arbetstagare i företaget har, och som därför borde omfattas av kravet på tillräckliga kvalifikationer.

Företag och fack blir däremot sällan överens om hänsynstagande till personliga egenskaper som har betydelse för att arbetsuppgifterna utförs på ett bra sätt. Facken anser att dessa bedömningar till största delen är subjektiva. Företag anser att bedömningarna sker på goda grunder.

Avtalsturlistor

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO innehåller uppmaningar till de lokala parterna att vid en driftsinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av turordningsreglerna i LAS ska avtalsturlista fastställas.

Enligt avtalet ska parterna då göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Företags behov av att efter driftsinskränkningen ha kvar de arbetstagare som de anser har bästa kompetens för den fortsatta verksamheten, gör ofta att företag vill komma överens med facket om avtalsturlistor. Företag har även ett intresse av avtalsturlistor för att eliminera den risk för rättslig prövning som blir följderna av en ensidig tillämpning av begreppet tillräckliga kvalifikationer. En tredje faktor som kan spela in är företagets intresse av att undvika gemensam turordning på orten, som kan bli ett förhandlingsobjekt i turordningsförhandlingar.

Fackliga företrädare som är anställda på arbetsplatsen har ofta en stor kunskap om företagets verksamhet och en insikt om den ekonomiska situation som motiverar driftsinskränkningen. De har också en kunskap om företag och arbetstagare som gör att de förstår – om än inte nödvändigtvis accepterar - företagets skäl för att få tillstånd en turordning som inte enbart är bestämd efter anställningstid. Av dessa skäl anser företag i de flesta fall att det är en fördel om facket i förhandlingar om en avtalsturlista företräds av anställda i företaget istället för av en facklig ombudsman.

Fackliga företrädare i företaget är samtidigt i en svår situation i förhandlingar om avtalsturlistor. De delar regelmässigt företagets intresse av att vara konkurrenskraftiga efter driftsinskränkningen. Samtidigt är det svårt för fackliga företrädare i företaget att överenskomma att en arbetskamrats anställning skall upphöra till förmån för en arbetstagare med kortare anställningstid, om det inte finns någon formell utbildning som skäl för undantaget. Situationen blir särskilt svår för fackliga företrädare om företag framför att alternativet till avtalsturlista är nedläggning av företaget.

Den intressekonflikt som fackliga företrädare i företaget befinner sig i vid förhandlingar om avtalsturlistor hanterar olika fackliga organisationer på olika sätt. En del fackliga organisationer gör avtalsturlistor beroende av samtycke från den vars anställning upphör som en följd av avtalsturlistan. Det förekommer att fackliga organisationer regelmässigt låter fackliga företrädare i företaget biträdas av en lokal ombudsman, så kallad förstärkt lokal förhandling. Vissa fackliga organisationer har infört en möjlighet för arbetstagare att få avtalsturlistor prövade i en central förhandling. Detta är dock tämligen ovanligt. Centrala förhandlingar om avtalsturlistor är också ovanliga. En orsak kan vara tidsaspekten som har nämnts tidigare i avsnittet.

Fackets utgångspunkt för förhandlingar om avtalsturlistor är att anställningstid skall gälla, men att man kan göra undantag från denna utgångspunkt. Bra faktaunderlag från företaget underlättar turordningsförhandlingar.

De skäl som fackliga organisationer anser motiverar avtalsturlistor är i de flesta fall sådana skäl som ligger inom ramen för begreppet tillräckliga kvalifikationer. I vissa fall skulle företaget alltså ha kunnat tillämpa begreppet ensidigt utan överenskommelse med facket.

Det förekommer också avtalsturlistor som går längre än tillräckliga kvalifikationer genom att ta hänsyn till andra kompetensfaktorer än formell utbildning, som t ex att arbetstagaren genom arbetslivserfarenhet har fått motsvarande kunnande. Det handlar också om att facket i viss utsträckning tar hänsyn till personliga egenskaper av betydelse för sättet att utföra arbetsuppgifterna. Facket accepterar sällan skillnader i arbetsprestationer som skäl för undantag.

Inom branscher med direkt kundkontakt och krav på viss minimibemanning under öppethållandet av säkerhetsskäl, förekommer ofta avtalsturlistor av en annan karaktär än inom andra branscher. Dessa innebär en kombination av att tillämpa anställningstid beträffande viss del av arbetsbristen – några arbetstagare får lämna sin anställning helt - men att arbetsbristen i övrigt ”smetas ut” på kvarvarande arbetstagare, genom att veckoarbetstiden reduceras för dessa.

En annan typ av skäl för undantag från turordning efter anställningstid, som facket regelmässigt accepterar, är behovet av att arbetstagare under lärlingsutbildning får fortsatt anställning.

Avtalsturlistor kan kombineras med att någon typ av ekonomisk ersättning utges (utöver vad som följer enligt lag och avtal) till den vars anställning upphör som en följd av avtalsturlistan. Det handlar exempelvis om avgångsvederlag, arbetsbefriad och/eller förlängd uppsägningstid - med eller utan avräkning för lön från ny anställ-

ning under uppsägningstiden. Förekomsten av ekonomisk ersättning varierar dock kraftigt mellan branscher och företag och utges inte i många fall.

Företag genomför oftast driftsinskränkningar beroende på ekonomiska problem och alla företag har därför inte de ekonomiska resurser som krävs för att kunna utge ekonomisk ersättning utöver vad som följer av lag och avtal. Detta är särskilt vanligt beträffande småföretag och inom personalintensiva branscher.

Resultatet varierar mellan olika fackliga organisationer. I vissa fackliga organisationer och branscher förekommer praktiskt taget inte avtalsturlistor alls, medan de är frekvent förekommande inom andra fackliga organisationer och branscher.

Några fackliga organisationer har som policy att endast undantagsvis acceptera avtalsturlistor eller att avtalsturlistor skall godkännas av förbundet centralt. I sådana situationer finns inte några reella möjligheter till avtalsturlistor. Vetskapen om detta förhållande leder till att de flesta företag inte föreslår avtalsturlistor vid MBL-förhandlingar eftersom ett sådant agerande enbart skulle förlänga förhandlingsprocessen och därmed försena den kostnadsbesparing som är syftet med driftsinskränkningen.

Möjligheterna att avtala om avtalsturlistor varierar i viss utsträckning inom samma fackliga organisation, där variationerna ofta är regionala och personberoende. Detta leder ibland till låg förutsägbarhet beträffande förhandlingsresultat för företag med verksamhet i olika delar av landet.

Företag vars anställda är med i fackliga organisationer som anser att arbetstagarna uppfyller krav på tillräckliga kvalifikationer och inte överenskommer om avtalsturlistor, kan genom bolagisering av viss verksamhet uppnå fler turordningskretsar. Detta förekommer inom vissa branscher men sällan och sker för att uppnå att arbetsbristen ska drabba de arbetstagare vars arbetsuppgifter det är brist på.

Individuella överenskommelser

Istället för att tillämpa turordningsreglerna kan företag sträva efter att ingå individuella överenskommelser med varje arbetstagare. De har ofta samma materiella komponenter som vissa avtalsturlistor, men bygger på att arbetstagarens anställning upphör genom individuell överenskommelse.

Ett skäl för företag att välja individuella överenskommelser är att man inte kunnat bli överens med facket om en avtalsturlista. Andra skäl för företag att välja sådana lösningar kan också vara att det kan bli mindre oro i företaget och att företag lättare kan påverka vem arbetsbristen ska drabba. Till detta kommer att det bli kortare tid från

företagets initiativ till driftsinskränkning och att överenskommelse om anställningars upphörande har ingåtts.

SLUTSATS

Den avgörande skillnaden mellan företag och fack beträffande tillämpningen av turordningsreglerna gäller i vilken utsträckning hänsyn ska tas till personliga egenskaper som påverkar hur arbetsuppgifterna utförs.

Företagen vill ofta att stor hänsyn skall tas till sådana personliga egenskaper, för att efter driftsinskränkning ha kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten. Skälet är att man vill möjliggöra att företagen får bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningen.

Företagen anser att bedömningar av sådana personliga egenskaper kan göras - och också görs - på saklig grund.

Fackets grundinställning är att hänsyn till personliga egenskaper endast skall tas i mycket begränsad utsträckning. Företag har att ta hänsyn till att människor är olika och att personliga egenskaper inte har avgörande betydelse för hur arbetsuppgifterna utförs.

Till detta kommer att facket anser att sådana personliga egenskaper inte är möjliga att bedöma på ett objektivt sätt. Hänsyn till sådana personliga egenskaper vid uppsägningar resulterar därför i godtycke.

2. Sveriges konkurrenskraft och strukturomvandling

Sammanfattning

Mellan 75 och 80 procent av bruttonationalprodukten produceras av näringslivet, resterande 20 till 25 procent är den offentliga sektorns tjänsteproduktion.

Sveriges ekonomi är idag tätt sammankopplad med omvärlden. Genom mer integrerade finansmarknader och ett växande handelsutbyte påverkar händelser i världen den svenska ekonomin både snabbare och mer tydligt. Exporten som andel av BNP är cirka 50 procent – att jämföra med cirka 25 procent i början av 1970-talet. Det innebär att det är avgörande för sysselsättning, tillväxt och därmed välståndet i Sverige hur framgångsrika svenska företag är på exportmarknaderna. Det är därför viktigt att vi kan konkurrera med hjälp av hög innovationsgrad och produktivitet.

I ett internationellt perspektiv har produktivitetstillväxten i Sverige varit hög under de senaste 20 åren. En del av produktiviteten består av den så kallade totalfaktorproduktiviteten, som bland annat beror på kunskapsutveckling och organisering av arbete och produktion, har varit mycket god jämfört med andra länder.

Den starka produktivitetstillväxten och vid några tillfällen en svag krona är viktiga förklaringar till svenskt näringslivs allt starkare kostnadsmässiga konkurrenskraft. Det framgår av en sjunkande relativ enhetsarbetskostnad. Men svensk konkurrenskraft är stark även i andra termer, något som visar sig i att World Economic Forum, som baserar sina bedömningar på en rad olika faktorer, rankar Sverige som den näst mest konkurrenskraftiga ekonomin i världen (om än inte just på arbetsmarknadsområdet).

Strukturomvandlingen inom svenskt näringsliv, som vanligen mäter förändringar mellan branscher, har varit högre, men inte ökande, under 1990- och 2000-talet jämfört med 1970- och 1980-talen. Det tycks finnas ett samband mellan produktivitetstillväxten och takten i strukturomvandlingen. Det förefaller som 1980-talets förhållandevis långsamma strukturomvandling avspeglade sig i negativa effekter på produktivitetstillväxten. Långtidsutredningen 2008 (LU 2008) anser dock att svensk strukturomvandlingstakt är hög jämfört med andra länder.

Ett annat mått på omvandling är sysselsättningsdynamiken som mäter hur många arbetstillfällen som skapas och försvinner varje år. I LU 2008 framgår att mellan 200 000 och 300 000 arbetstillfällen i näringslivet tillkommer varje år och ungefär

lika många försvinner. Även här tycks Sverige stå sig väl jämfört med andra länder. Det är rimligt att anta att sysselsättningsdynamiken kommer att öka i framtiden – en slutsats som även Långtidsutredningen 2008 drar. Det beror bland annat på att utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler småföretag. Därmed är det också rimligt att anta att omställningsbehovet i ekonomin och på svensk arbetsmarknad kommer att öka.

2. Sveriges konkurrenskraft och strukturomvandling

2.1. Inledning

Det pågår en ständig strukturomvandling i svensk ekonomi där branscher växer och minskar. Men den kan ta sig olika uttryck beroende på om man studerar branschernas bidrag till BNP jämfört med hur många personer som respektive bransch sysselsätter.

Det är tydligt att antalet sysselsatta inom industrin har minskat trendmässigt under en lång tid, från cirka 30 procent 1965 till dagens cirka 15 procent, samtidigt som antalet sysselsatta inom tjänstesektorn har ökat under samma tid, från cirka 40 procent till drygt 50 procent av samtliga sysselsatta. Däremot har industrins bidrag till BNP varit relativt konstant under de senaste 20 åren (bortsett från de senaste krisåren) samtidigt som industrins betydelse för tjänstesektorns utveckling och tillväxt har ökat.

Tjänstesektorns utveckling har tagit rejäl fart under de senaste årtiondena, både drivet av ökad köpkraft i konsumentled men också till följd av den kraftiga utvecklingen inom företagstjänster. Arbetsuppgifter som tidigare utfördes av anställda på industriföretag, köps nu istället in som en tjänst från tjänsteföretag och utförs därför av medarbetare anställda i tjänsteföretag. Varu- och tjänsteproduktion är idag i hög grad integrerade och beroende av varandra. De tillverkande företagens specialisering och fokusering på kärnverksamheten har många gånger lett till att stödverksamheter knoppats av. Det har bidragit till att nya tjänsteföretag har bildats och i sin tur kunnat expandera. Det kan vara en förklaring till varför andelen anställda i industrin minskar samtidigt som andelen anställda ökar i tjänstesektorn. Samtidigt har 75 procent av de företag som tillhandahåller företagstjänster även kunder utanför industrin.

Mellan 75 och 80 procent av bruttonationalprodukten produceras av näringslivet, resterande 20 till 25 procent är den offentliga sektorns tjänsteproduktion.⁹ Industriproduktionen uppgick 2010 till 18 procent av BNP och domineras av traditionellt starka svenska näringar som skogsindustri, stål- och kemiindustri. Transportmedel, maskinindustri, livsmedel och el- och optikindustri är andra viktiga näringar. Tjänsteproduktionen uppgår idag till cirka 55 procent av BNP och cirka 30 procent av den samlade

⁹ Ekonomifakta.se

svenska exporten utgörs av tjänsteexport¹⁰. Företagstjänster, handel, transport samt vård och utbildning är tillsammans med finanssektorn betydelsefulla branscher inom tjänstesektorn.

Sveriges ekonomi är idag tätt sammankopplad med omvärlden. Genom mer integrerade finansmarknader och ett växande handelsutbyte påverkar händelser i världen den svenska ekonomin både snabbare och mer tydligt. Den svenska ekonomins beroende av och starka exponering mot andra länder illustreras av att exporten som andel av BNP är cirka 50 procent – att jämföra med cirka 25 procent i början av 1970-talet. Det innebär att det är avgörande för sysselsättning, tillväxt och därmed välståndet i Sverige hur framgångsrika svenska företag är på exportmarknaderna. Framför allt är det europeiska länder som Sverige har utbyte med, däribland särskilt de nordiska länderna samt Tyskland och Storbritannien. Men även USA och i ökande utsträckning Kina och Indien har stor betydelse för vår utrikeshandel. Det rör sig relativt ofta om länder med liknande utvecklingsnivå som Sverige och det är därför viktigt att vi kan konkurrera med hjälp av hög innovationsgrad och produktivitet.

2.2. Konkurrenskraft och produktivitet

Konkurrenskraft diskuteras ofta i termer av terms of trade, kapitalavkastning, kronans värde eller enhetsarbetskostnad. I praktiken handlar det om att i produktionen kunna mäta sig med andra länder och då är det allvarligt om exempelvis arbetskraftskostnaderna ökar mer än i omvärlden.

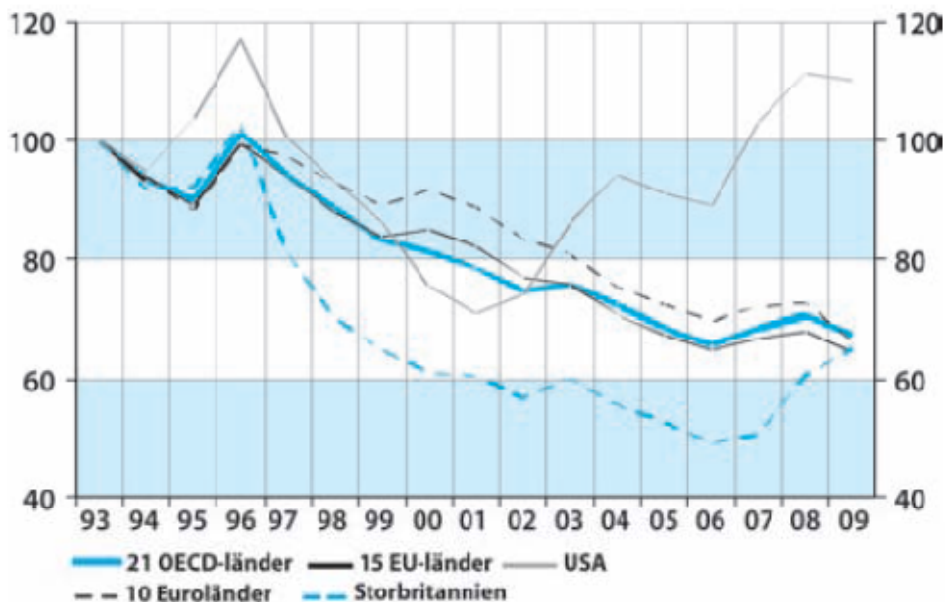
Produktiviteten är en mycket viktig faktor för konkurrenskraften. Stark produktivtetsutveckling är den viktigaste förklaringen till att svensk konkurrenskraft, mätt som relativ enhetsarbetskostnad, utvecklades starkt under stora delar 1990-talet och fram till och med 2006. Produktivtetsutvecklingen efter 2006 har i hög grad varit cykliskt betingad. Under 2007-2009 sjönk produktiviteten i svensk industri kraftigt, liksom i andra länder med liknande industristruktur som exempelvis Tyskland och Finland. Även produktiviteten i tjänstesektorn föll under den här perioden kraftigare i Sverige än i omvärlden. Under 2010 växte produktiviteten åter klart snabbare än i omvärlden¹¹.

¹⁰ Ekonomifakta.se

¹¹ Se Medlingsinstitutet (2011).

Diagram 2.1. Relativ enhetsarbetskostnad (RULC) i industrin
Svensk enhetsarbetskostnad i relation till övriga länder

Omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



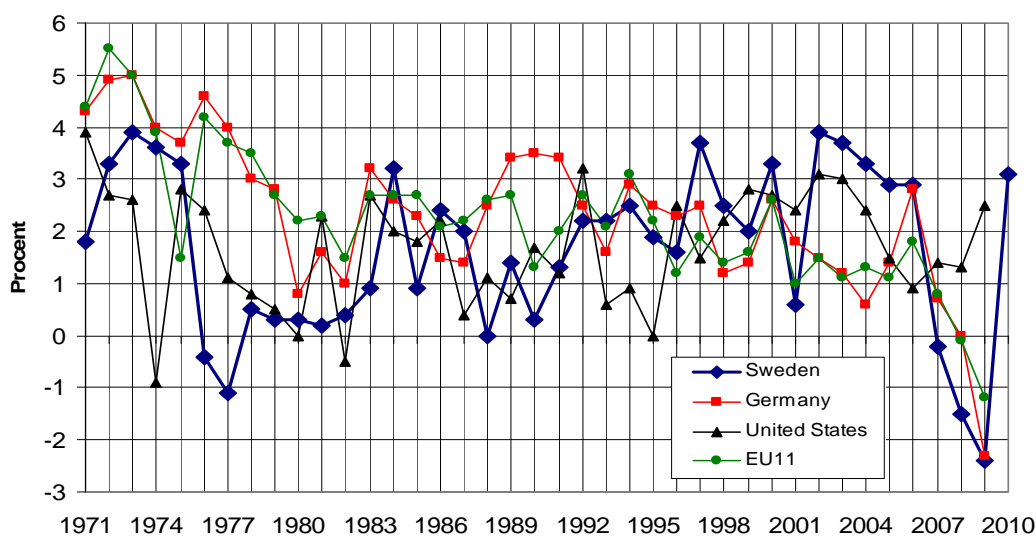
Källa: Medlingsinstitutet (2011).

Den snabba genomsnittliga produktivitetens utvecklingen sedan mitten av 1990-talet har inneburit en stadig förbättring av den internationella konkurrenskraften, trots en utveckling av arbetskraftskostnaderna som varit något högre än i EU och klart högre än i Tyskland de senaste 10 åren, enligt Eurostats Labour Cost Index (LCI). Detta framgår i diagram 2.1 där en sjunkande relativ enhetsarbetskostnad är förknippad med starkt kostnadsmässig konkurrenskraft. I samband med lågkonjunkturerna i början av 2000-talet och åren 2008-2009 bidrog också kraftiga kronförsvagningar till förbättrad konkurrenskraft.

Vanligen förklaras den positiva produktivitetens utvecklingen på lite längre sikt av strukturella faktorer som utvecklingen inom IT, internationaliseringen, innovationer och avregleringar. Därtill kommer en ny makroekonomisk miljö med regler för budgetprocessen, en självständig Riksbank med inflationsmål, rörlig växelkurs m.m. En betydande del av produktivitetens utvecklingen i näringslivet beror på utvecklingen i telekomsektorn.

Det tycks finnas ett påtagligt samband mellan strukturomvandling och produktivitetens utveckling. Det förefaller som 1980-talets förhållandevis långsamma strukturomvandling avspeglade sig i negativa effekter på produktivitetens utvecklingen, som var låg 1977-1991 (se diagram 2.2).

Diagram 2.2. Produktivitsutvecklingen (BNP per timme) i Sverige, Tyskland, USA och EU11



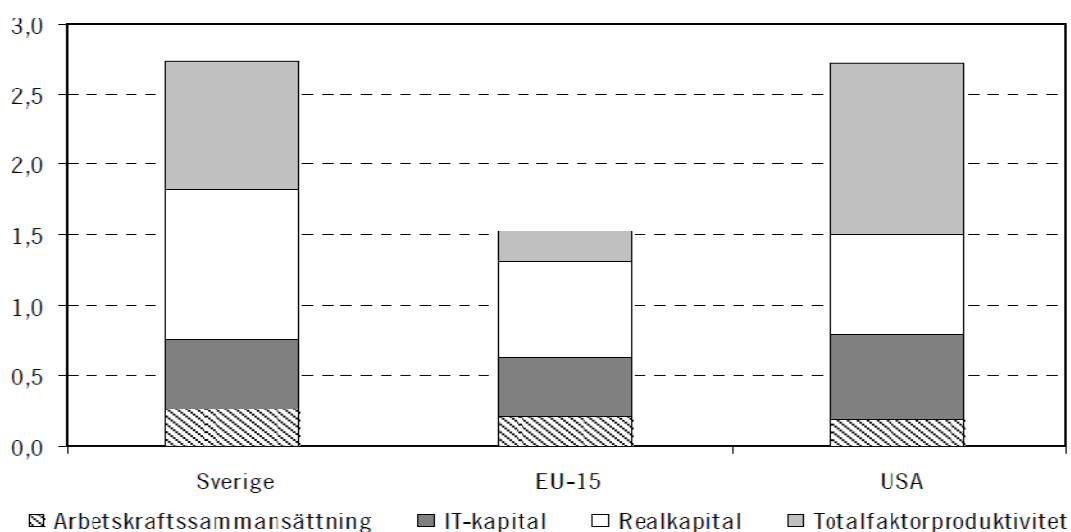
Källa: OECD

Produktiviteten bestäms på lång sikt av arbetskraftens kompetens och kapitalets kvalitet, hur kapitalintensiteten i produktionen utvecklas samt av teknisk utveckling i vid mening. I Långtidsutredningen 2008 (LU 2008) görs försök att beräkna bidrag till produktivitsutvecklingen från realkapital och arbetskraftens sammansättning. Det som inte kan förklaras med dessa faktorer tillskrivs den tekniska utvecklingen.

Diagram 2.4. Produktivitsbidrag i hela ekonomin

Genomsnitt per år 1994-2005

Procentenheter per år



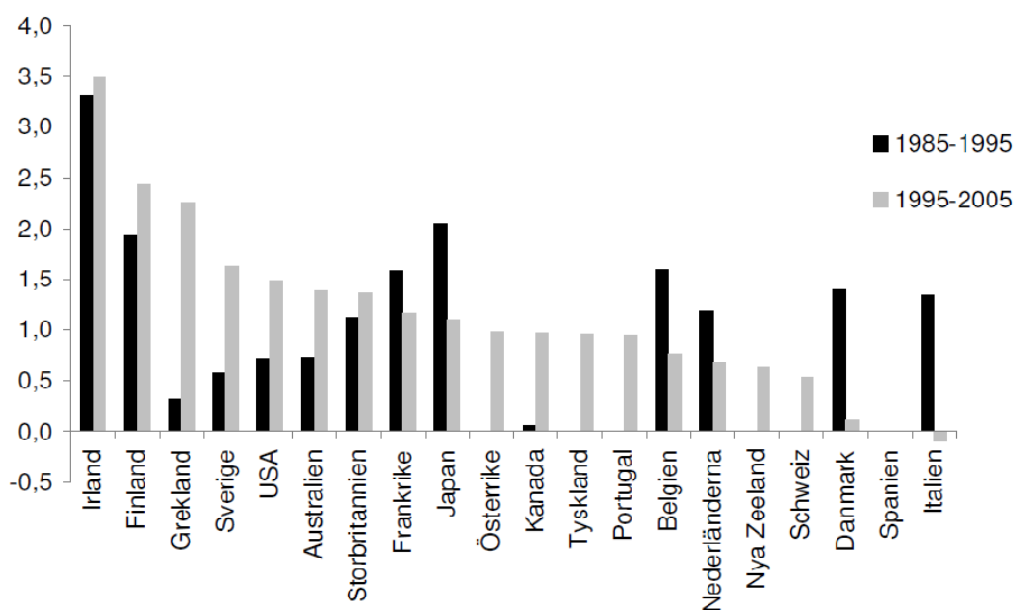
Källa: SOU 2008:105, Långtidsutredningen 2008 (huvudbetänkandet), s. 94.

Ökat realkapital och den tekniska utvecklingen var de i särklass viktigaste faktorerna för produktivitetens utvecklingen i Sverige 1994-2005 (se diagram 2.4). Sammansättningsförändringar av arbetskraften (mot fler högtbildade) bidrog i ganska liten omfattning. Bidraget från sammansättningsförändringar av arbetskraften var dock något högre i Sverige än i USA och EU-15. Sett till branscher hade sammansättnings effekter klart störst betydelse för finansbranschen.

Mot bakgrund av betydelsen av effektivt kapital och välutbildad arbetskraft kan man fråga sig om investeringarna under det senaste decenniet har varit tillräckligt stora och om utbildningen håller måttet. Sverige tappar i internationella utbildningsjämförelser.

Den så kallade totalfaktorproduktiviteten (TFP) anses fånga upp den produktivetsökning som beror på ny kunskap, nya tekniska lösningar och nya sätt att organisera produktionen. Utvecklingen av TFP kan därför ses som en indikator på hur väl svenskt näringsliv tar till sig nya kunskaper och i vilken utsträckning en specialisering mot mer kunskapsintensiv produktion äger rum.¹² Enligt diagram 2.3 så har svensk TFP-tillväxt varit betydligt högre mellan 1995 och 2005 jämfört med de tio föregående åren. Som framgår av diagrammet är det inte alla länder som upplevt en förbättring mellan dessa perioder. Den svenska TFP-tillväxten under den senare perioden är också anmärkningsvärt hög jämfört med många andra länder.

Diagram 2.3. Totalfaktorproduktivet (TFP) i 20 industriländer, näringslivet
Genomsnittlig tillväxt av TFP



Källa: Industrins Ekonomiska Råd (2008), s. 40.

¹² Industrins Ekonomiska Råd (2008), s. 37f.

I World Economic Forums globala konkurrenskraftsindex för 2010 och 2011 rankas Sverige som nummer 2 av 131 länder.¹³ Sverige har under lång tid rankats i topp på konkurrenskraftslistan, och den nuvarande positionen är en liten klättring från föregående rapport där Sverige rankades som nummer 4. World Economic Forum konstaterar alltså att Sverige är en av de mest produktiva och konkurrenskraftiga ekonomierna i världen. Indexet består av tolv delindikatorer och förutom Sveriges placering avseende marknadsstorlek (vilket bygger på att Sverige är ett litet land) är arbetsmarknad den delindikator där Sverige rankas lägst, med plats 18. Inom området arbetsmarknad rankas Sverige på plats 90 i faktorn ”Rigidity of employment” och plats 128 för ”Hiring and Firing practices”. Det som lyfter upp Sverige till plats 18 är bland annat att en hög andel sysselsatta kvinnor, små problem med ”brain drain” och hög tillit till chefer och ledare.

I World Economic Forums studie av konkurrenskraften i världens länder presenteras också resultaten av undersökning som visar att faktorn ”restrictive labour regulations” bland 15 alternativ, upplevs av företagen som det främsta affärsmässiga hindret.

2.4. Strukturomvandling och sysselsättningsdynamik

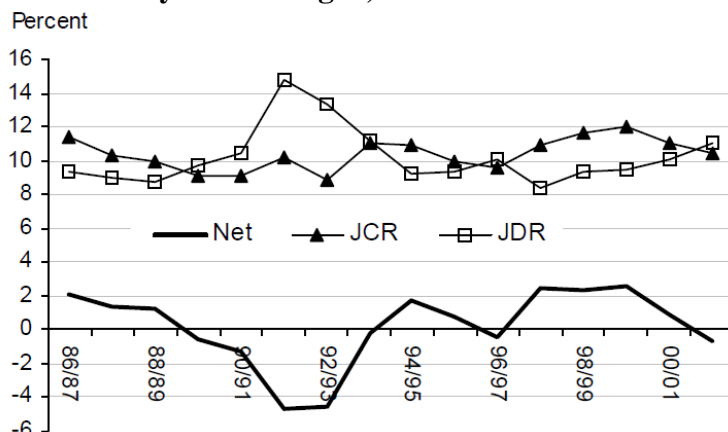
Omvandlingen av ekonomin är ingen ny process, inte minst sysselsättningsstrukturen har förändrats kraftigt de senaste 150 åren. I 2008 års Långtidsutredning (LU 2008) konstateras bland annat att mycket tyder på att takten i *strukturomvandlingen* – definierad som att produktionsresurser flyttas mellan branscher – har varit högre, men inte ökande, under 1990- och 2000-talet jämfört med 1980-talet, och kanske även jämfört med 1970-talet.¹⁴ Liknande slutsatser drar andra studier, bland annat för USA där strukturomvandlingstakten till och med tycks avta.¹⁵ Takten i strukturomvandlingen har alltså förändrats, men den har inte ökat kontinuerligt. Däremot har *sysselsättningsdynamiken* – definierad som antalet arbetstillfällen som skapas respektive försvinner varje år – varit stabil om man bortser från 1990-talskrisen.

¹³ Global competitiveness report 2010, World Economic Forum.

¹⁴ SOU 2008:105, s. 114.

¹⁵ SOU 2007:112, s. 182.

Diagram 2.6. Nya och försvunna jobb i Sverige
Procent av sysselsättningen, 1986/87 till 2001/02



Not: JCR betecknar andelen nya jobb och JDR andelen försvunna jobb. Net avser nettoförändringen av antalet sysselsatta.

Källa: Gartell et al (2007), s. 14

Sysselsättningsdynamiken är ett mått på omställningstakten inom respektive bransch. I LU 2008 framgår att mellan 200 000 och 300 000 arbetstillfällen i näringslivet tillkommer varje år, och ungefär lika många försvinner (1986-2004).¹⁶ I en studie av TCO framgår att mellan 400 000 till 500 000 jobb skapades och försvann under år 2003, det vill säga totalt cirka 900 000 omsatta jobb.¹⁷ Det motsvarar ungefär 20 procent av den totala sysselsättningen.

Ovanstående stämmer någorlunda överens med vad som brukar kallas arbetskraftens rörlighet, det vill säga andelen som byter arbete årligen. Arbetsförmedlingen skriver i en rapport från 2003 att 6-12 procent av alla sysselsatta byter arbetsgivare varje år beroende på konjunkturläge och att den nivån har varit någorlunda stabil sedan 1970.¹⁸ Däremot varierar rörligheten väldigt mycket beroende på ålder. Nordiska Rådet finner att Sverige ligger lägre än övriga nordiska länder med 7,9 procent jobbbytare per år (i snitt år 2000-2004), och att sannolikheten för att byta jobb är starkt korrelerad med ålder och anställningsform.¹⁹ Svenskt Näringsliv fann med hjälp av SCB att under år 2005 hade 7,3 procent av de tillsvidareanställda och hela 25,9 procent av de visstidsanställda bytt arbete.²⁰

¹⁶ SOU 2008:21, s. 14 och 67ff.

¹⁷ TCO (2005), s. 6

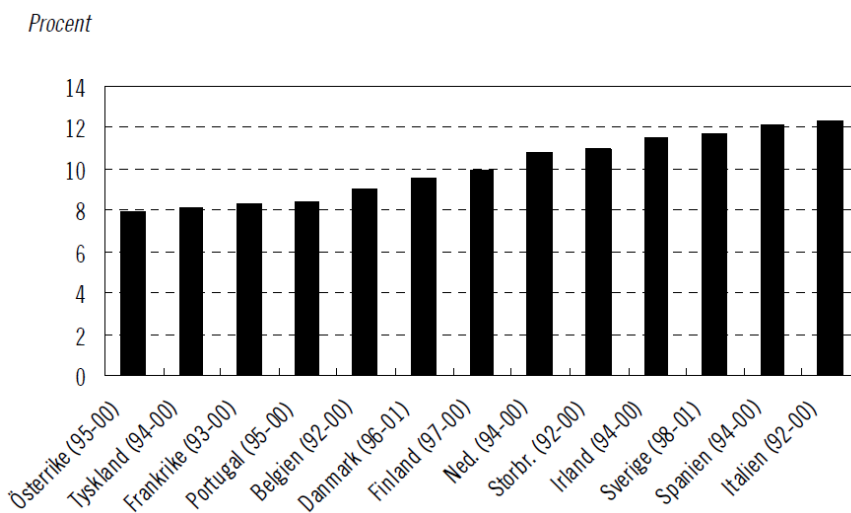
¹⁸ Arbetsmarknadsstyrelsen (2003).

¹⁹ Nordiska Ministerrådet (2010), s. 183

²⁰ Svenskt Näringsliv (2008), s.4

Enligt diagrammet nedan är sysselsättningsdynamiken hög vid en internationell jämförelse. Sverige hade i slutet av 1990-talet det tredje högsta jobbflödet (antalet jobb som skapas och försvinner) av ett antal EU-länder, mätt på ett urval av företag.²¹

Diagram 2.5. Genomsnittlig årlig sysselsättningsdynamik i företagen, hela näringslivet



Källa: SOU 2008:105, Långtidsutredningen 2008 (huvudbetänkande), s. 121.

Andelen skapade och försvunna jobb varierar mycket för olika utbildningsgrupper. Under perioden 1986 till 2002 var nettoförändringen negativ för sysselsatta med grundskoleutbildning medan den var positiv och stigande för sysselsatta med lång högskoleutbildning.²² I allmänhet både skapas och försvinner fler arbetstillfällen i storstadsregioner än i mindre regioner.²³

Den genomsnittliga anställningstiden hos nuvarande arbetsgivare, och hur den har utvecklats, kan också ge en bild av omsättningen på arbetsmarknaden. År 2004 var de genomsnittliga anställningstiderna i Sverige något längre än OECD-genomsnittet, 11,2 år jämfört med 10,4 år för OECD som helhet.²⁴ Jämfört med år 1994 har de genomsnittliga anställningstiderna hos nuvarande arbetsgivare ökat något i både Sverige och OECD. Skillnaderna i anställningstid varierar givetvis för olika åldersgrupper och i olika regioner.

Sysselsättningsdynamiken på branschnivå beror i hög utsträckning på konkurrensförhållanden i branschen. I branscher med ett högt inslag av nyföretagande och med en

²¹ En skillnad mellan den här undersökningen och andra i rapporten nämnda undersökningar är att endast företag med minst 10 anställda eller intäkter på minst 1 miljon euro ingår.

²² SOU 2007:112, s. 167f.

²³ SOU 2008:21, s. 75f.

²⁴ SOU 2007:112, s. 183f.

stor andel sysselsatta i små företag är sysselsättningsdynamiken högre än i branscher med få och stora företag.²⁵ Om produktionen är kapitalintensiv är vanligen sysselsättningsdynamiken relativt låg. Globaliseringen har endast en liten påverkan på branschernas sysselsättningsdynamik. Det förklaras bland annat genom att en öppen bransch med hög grad av internationell handel kan ha lägre kortsiktiga prisvariationer som föranleder sysselsättningsförändringar på arbetsställenivå, vilket skulle betyda att sysselsättningsdynamiken blir lägre än i branscher som är mindre öppna för internationell konkurrens. En annan faktor som förklarar sysselsättningsdynamiken är stor spridning i lönsamhet mellan företag i samma bransch, eftersom det då finns stort utrymme för rörlighet mellan arbetsställen.²⁶ Sammansättningen av personal i olika branscher kan också ytterligare förstärka den tendensen.

Den lägre sysselsättningsdynamiken inom tillverkningsindustrin jämfört med tjänstesektorn stärker den bilden. Andelen skapade och försvunna arbetstillfällen är generellt högre i tjänstesektorn än i varuproducerande sektorer. Tabellen nedan visar att sysselsättningsdynamiken är lägst inom tillverkningsindustrin, med ett medianvärde på 15 procent under perioden 1989 till 2004, och högst inom finansiella och övriga företagstjänster med 27 procent.

Tabell 2.1. Sysselsättningsdynamiken per bransch*
Medianvärden för perioden 1989-2004

Bransch	Sysselsättningsdynamik
Jordbruk, skogsbruk, mineralutvinning	22%
Tillverkningsindustri	15%
Bygg	25%
Handel, hotell och restaurang	24%
Transport och kommunikation	23%
Finansiella och övriga företagstjänster	27%
Utbildning, vård och omsorg	23%

* Antalet skapade och försvunna arbetstillfällen i relation till den totala sysselsättningen i respektive bransch.

Källa: SOU (2008), s. 74.

Det finns också en flexibilitet och rörlighet inom företagen, till en del korrelerat med företagsstorlek och -ålder. Arbetskraften kan flytta inom enskilda företag där vissa arbetsuppgifter, kanske enklare och lågproduktiva uppgifter, försvinner och nya, kanske mer kvalificerade och högproduktiva, arbetsuppgifter uppstår. Möjligheterna till intern rörlighet är generellt större i stora företag jämfört med små- och medelstora

²⁵ SOU 2008:21, s. 14f och 71ff.

²⁶ SOU 2008:21, s. 14ff samt s. 80f.

företag. Antalet arbetstillfällen som uppstår och försvinner i existerande företag varierar mer än antalet arbetstillfällen som uppstår och försvinner i nystartade och nedlagda företag. Det betyder att huvuddelen av den konjunkturella variationen i sysselsättningsdynamiken beror på sysselsättningsförändringar i existerande företag, men att den strukturella sysselsättningsdynamiken i en bransch eller region i stor utsträckning beror på nyföretagandet och antalet företagsnedläggningar i branschen eller regionen.²⁷

Strukturomvandling behöver inte innebära att företag läggs ned eller hela branscher försvinner. Idag är det vanligare att arbetsuppgifter försvinner eller förändras så mycket att individer inte kan behålla sina jobb. Dessutom pågår strukturomvandlingen mellan branscher och omställningen inom branscher ständigt och omfattningen kan inte förklaras av tillfälliga förändringar i arbetskraftsefterfrågan, till exempel enstaka stora neddragningar eller nedläggningar²⁸. I genomsnitt berörs cirka 5 procent av arbetskraften i näringslivet av neddragningar under ett år, vilket är en relativt vanlig omfattning i ett internationellt perspektiv.²⁹ Under den kraftiga recessionen i början av 1990-talet omfattades drygt 7 procent av de sysselsatta i näringslivet av neddragningar, och därefter har andelen varierat mellan 4 och 6 procent.

LU 2008 visar också att det har startats fler företag än vad som har försvunnit - så kallad företagsdynamik - sedan 1998 fram till 2005 (då deras data slutar).³⁰ Under perioden hade dock Sverige lägst andel nyföretagande och lägst andel försvunna företag jämfört med de 15 EU-länder som det fanns data för, något som LU08 menar kan förklaras av att företagsstocken är större i Sverige än i andra länder. Sverige har också en låg andel företagare relativt andra länder, 10,5 procent relativt 15 procent i snitt i EU.³¹ Samtidigt hade Sverige den högsta överlevnadsfrekvensen för företag.

LU 2008 menar att den relevanta frågan är om takten i omvandlingen är lämplig, inte om den har ökat eller inte. Omvandlingen innebär både (samhällsekonomiska) intäkter och kostnader som måste vägas mot varandra. Omvandlingen av ekonomin bidrar till en bättre produktivitet utveckling. Samtidigt ställer strukturomvandling krav på god anpassningsförmåga. LU 2008 menar att den lägre sysselsättningsgraden i ekonomin efter 1990-talskrisen kan tolkas som att det funnits problem med hanteringen av omvandlingen. Man drar också slutsatsen att om utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler små företag, är det sannolikt att sysselsättningsdynamiken och omställningsbehovet i ekonomin kommer att öka.³²

²⁷ SOU 2008:21, s. 69f.

²⁸ SOU 2008:21, s. 69.

²⁹ SOU 2008:21, s. 15.

³⁰ SOU 2008:105, s. 121ff.

³¹ Eurostat (LFS), 2009. Åldersgrupp 15-74 år.

³² SOU 2008:21, s. 19.

KÄLLOR

Arbetsmarknadsstyrelsen (2003), *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*, ISSN 1401-0844.

Eurostat (2009), *Labour Force Survey*.

Gartell, M, Jans, A-C och Persson, H (2007), *The importance of education for the relocation of labour: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986-2002*, Working paper 2007:14, IFAU

Industrins Ekonomiska Råd (2008), *Ekonomi i omvandling. Näringsstruktur, konkurrenskraft och lönebildning*. Industrikommittén.

Medlingsinstitutet (2011), *Årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*.

Nordiska Ministerrådet (2010), *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*, TemaNord, 2010:515.

SOU 2007:112, *Nya förutsättningar för arbetsmarknadsutbildning*, Fritzes.

SOU 2008:21, *Permanent förändring. Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik*. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2008, Fritzes

SOU 2008:105, *Långtidsutredningen 2008. Huvudbetänkande*. Fritzes

Svenskt Näringsliv (2008), *Varannan vinnare på varsel*.

TCO (2005), *Fler och bättre jobb? – Nya och försvinnande jobb i Sverige 1987-2003*.

World Economic Forum (2010), *The Global Competitiveness Report 2010-2011*.

3. Svensk arbetsmarknad

Sammanfattning

I Sverige arbetar ungefär 74 procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år. Totalt är ungefär 4,5 miljoner människor sysselsatta i Sverige. Tillsammans med cirka 400 000 arbetsökande innebär det ca 5 miljoner människor inom arbetskraften. Av personer i arbetsför ålder är drygt 2 miljoner utanför arbetskraften, genom att de t ex studerar, är lediga, sjuka, pensionerade eller har valt att inte stå arbetsmarknaden till förfogande.

Sysselsättningsgraden för både unga och äldre är lägre än den för hela befolkningen. Sysselsättningsgraden för unga är lägre än den för äldre sedan början av 1990-talet. Mest markant är fallet för de unga, där andelen sysselsatta föll med 25 procent. Den relativa sysselsättningsgraden för unga varierar påtagligt med konjunkturen, upp- respektive nedgångar förstärks och unga klarar sig bättre i goda tider än befolkningen som helhet och sämre i dåliga tider.

Den relativa sysselsättningsgraden för äldre ökar trendmässigt, vilket tyder på att det efter hand blivit lättare för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden. De äldres sysselsättningsgrad tycks inte vara lika känslig för konjunktursvängningar som de ungas och därtill motverkas allmänna upp- och nedgångar. Äldre klarar sig bättre i nedgångar och sämre i uppgångar jämfört med hela befolkningen.

Andelen sysselsatta med tidsbegränsade anställningar ökade i efterdyningarna av 1990-talskrisen, med en betydande konjunkturrell variation. Under 2000-talet har andelen varit i stort sett oförändrad på cirka 15 procent. I åldersgruppen 16-24 år är såväl nivån som ökningstakten för andelen tidsbegränsat anställda markant högre än för andra åldersgrupper. I den yngsta åldersgruppen är andelen över 50 procent. I åldersgruppen 45-64 år är andelen tidsbegränsat anställda låg och den är också i stort sett oförändrad under perioden 1987 till 2009.

Mer än hälften av de arbetslösa som är äldre än 30 år har haft ett jobb direkt innan arbetslösheten. För den äldsta åldersgruppen (55-64 år) är andelen nästan 85 procent. För den yngsta åldersgruppen är det av naturliga skäl en betydligt lägre andel, drygt 20 procent, av de arbetslösa som kommer direkt från sysselsättning. Drygt hälften av de unga är nyinträdande på arbetsmarknaden och en fjärdedel återinträdande efter en tids frånvaro, troligen främst på grund av studier.

Enligt SCB var det endast 2,5 procent av de arbetslösa unga mellan 15 och 24 år, som haft sysselsättning direkt innan arbetslösheten, som blivit uppsagda på grund av

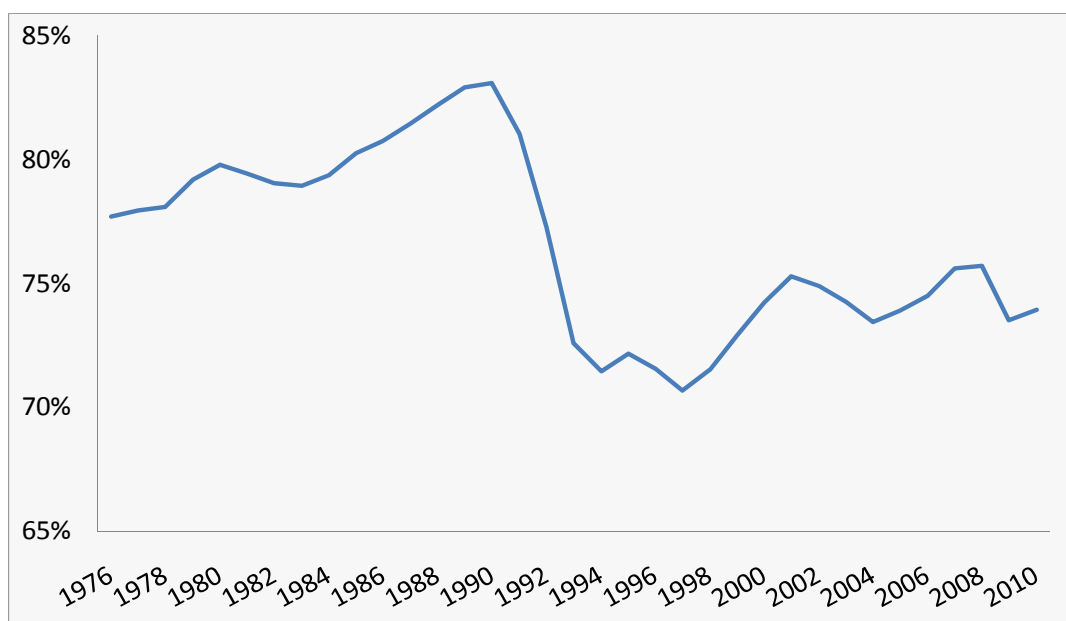
personal- och driftsinskränkningar. För den äldsta gruppen var motsvarande andel drygt 25 procent.

3. Svensk arbetsmarknad

3.1 Sysselsättningen

I Sverige arbetar ungefär 74 procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år. Sett på längre sikt har sysselsättningen inte återhämtat sig från det kraftiga fallet under 1990-talskrisen, då andelen sysselsatta mellan 16-64 år (den åldersgrupp som då användes) föll med över 10 procentenheter på tre år. För en sysselsättningsandel på 80 procent (16-64 år) krävs ungefär 400 000 nya arbetstillfällen.

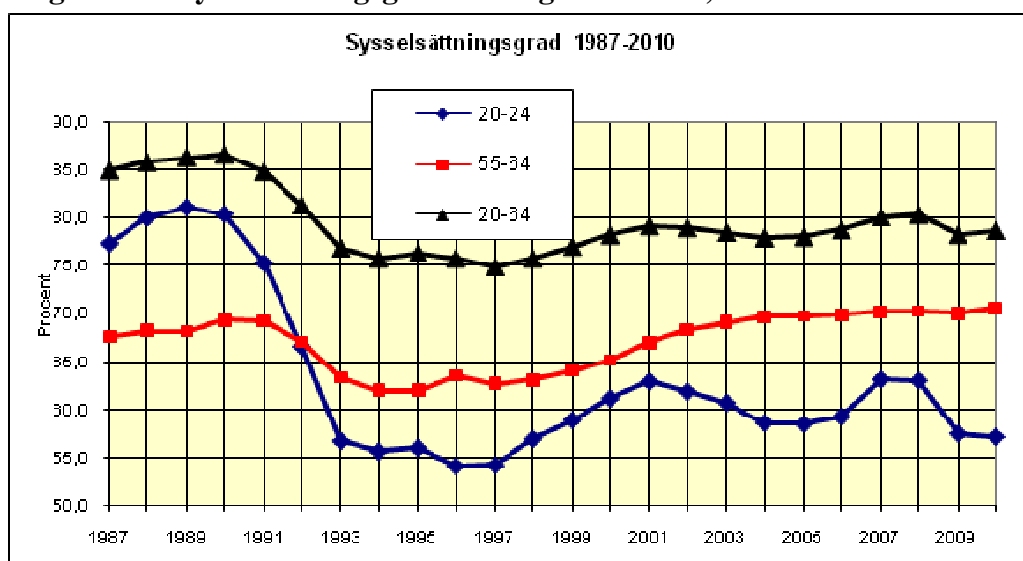
Diagram 3.1 Sysselsättningsgrad 1976-2009, 16-64 år.



Källa: SCB, AKU

Totalt är ungefär 4,5 miljoner människor sysselsatta i Sverige. Tillsammans med cirka 400 000 arbetssökande innebär det ca 5 miljoner människor inom arbetskraften. Av personer i arbetsför ålder är drygt 2 miljoner utanför arbetskraften, genom att de exempelvis studerar, är lediga, sjuka, pensionerade eller har valt att inte stå arbetsmarknaden till förfogande.

Sysselsättningen skiljer sig mycket mellan olika åldersgrupper, vilket redovisas nedan.

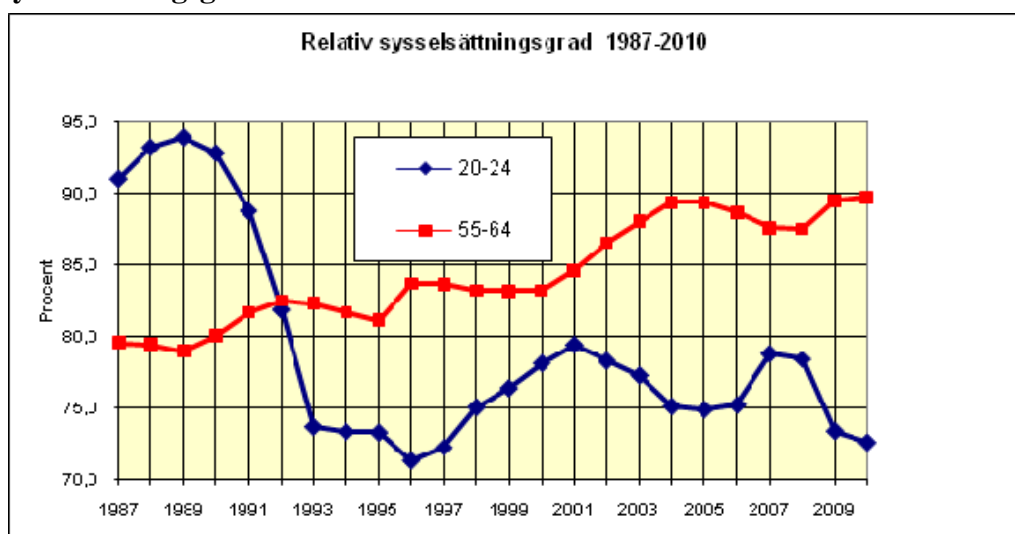
Diagram 3.2 Sysselsättningsgrad för unga och äldre, 1987-2010

Källa: SCB, AKU

I diagram 3.2 visas sysselsättningsgraden för unga (20-24), äldre (55-64) och alla (20-64). Sysselsättningsgraden för både unga och äldre är lägre än den för hela befolkningen. Sysselsättningsgraden för unga är lägre än den för äldre sedan början av 1990-talet. I alla de tre åldersgrupperna faller sysselsättningsgraden kraftigt i samband med den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. Mest markant är fallet för de unga, där andelen sysselsatta föll med 25 procent. En förklaring är att en mycket svag arbetsmarknad gick hand i hand med en snabb ökning av antalet utbildningsplatser.

Diagram 3.3 Relativ sysselsättningsgrad, 1987-2010

Kvoten mellan sysselsättningsgraden för 20-24 år respektive 55-64 år och sysselsättningsgraden för 20-64 år.



Källa: SCB, AKU

Sedan mitten av 1990-talet har det skett en stadig återhämtning av sysselsättningen för äldre fram till 2005 då utvecklingen planar ut. För yngre bröts en snabb återhämtning efter krisen i samband med konjunkturedgången i början av 2000-talet.

I diagram 3.3 visas hur sysselsättningsgraden för unga och gamla utvecklas jämfört med sysselsättningsgraden för hela befolkningen (20-64). Den relativa sysselsättningsgraden för unga varierar påtagligt med konjunkturen, upp- respektive nedgångar förstärks och unga klarar sig bättre i goda tider än befolkningen som helhet och sämre i dåliga tider. Efter fallet under 90-talskrisen tycks ingen trendmässig utveckling finnas, unga har varken fått det lättare eller svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.

Den relativa sysselsättningsgraden för äldre ökar trendmässigt, vilket tyder på att det efter hand blivit lättare för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden. De äldres sysselsättningsgrad tycks inte vara lika känslig för konjunktursvängningar som de ungas och därtill motverkas allmänna upp- och nedgångar. Äldre klarar sig bättre i nedgångar och sämre i uppgångar jämfört med hela befolkningen.

Sverige har en betydligt högre sysselsättningsgrad än OECD-genomsnittet och flera andra jämförbara länder. År 2008, då krisen ännu inte med full kraft påverkat arbetsmarknaden, var sysselsättningsgraden 78,1 procent för män och 73,2 procent för kvinnor i Sverige. Det är framför allt när det gäller kvinnor som Sverige utmärker sig med en hög sysselsättningsgrad jämfört med andra länder.

Tabell 3.1. Sysselsättningsgraden i Sverige och ett urval av OECD-länder³³
Andelen sysselsatta i procent av befolkningen år 2008

Land	15-64 år			15-24 år	55-64 år	25-64 år
	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga	Samtliga	Kort utb.**
Danmark	78,1	81,9	74,3	67,0	57,0	66,9
Frankrike	64,6	69,2	60,1	30,7	38,2	58,1
Storbritannien	72,7	78,5	66,9	56,4	58,2	65,6
Sverige	75,7	78,1	73,2	45,9	70,3	66,2
Tyskland	70,2	75,9	64,3	47,2	53,8	55,3
USA	70,9	76,4	65,5	51,2	62,1	56,2
OECD-genomsnitt*	66,5	75,6	57,6	42,9	54,1	58,7

* Vägt OECD-genomsnitt förutom för kort utbildade där genomsnittet är ovägt.

** Kortare utbildning än gymnasieutbildning, båda könen.

Källa: OECD Employment Outlook 2010

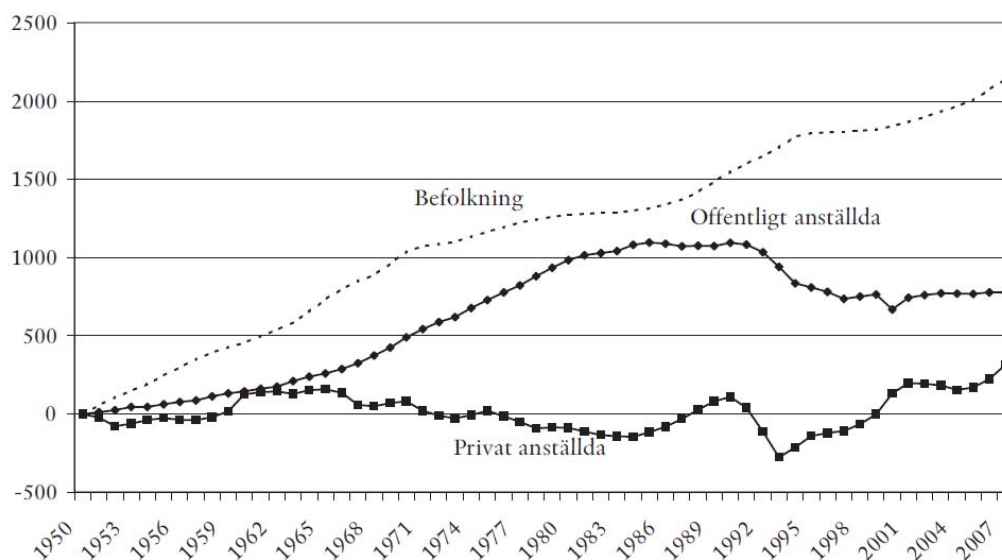
³³ Länderna har valts dels för att de är viktiga konkurrentländer till Sverige, men också för att de representerar olika "grupper" i OECD:s strikthetsindex för anställningsskydd (se kapitel 7 i denna rapport). USA och Storbritannien anses ha ett svagt anställningsskydd, Sverige och Danmark ett svagt eller genomsnittligt skydd och Tyskland och Frankrike har ett striktare skydd än OECD-genomsnittet.

När det gäller ungdomar mellan 15 och 24 år hade Sverige 2008 en något högre sysselsättningsgrad än genomsnittet i OECD, men samtidigt lägre jämfört med övriga länder i tabellen, bortsett från Frankrike. När det gäller ungdomar och unga vuxna spelar studier en stor roll för sysselsättningsgraden. Om en låg sysselsättningsgrad beror på att många studerar är det givetvis någonting positivt. Speglar en låg sysselsättningsgrad däremot problem med att etablera sig på arbetsmarknaden är det självfallet något negativt. Det kan därför vara svårare att dra slutsatser från ungas sysselsättningsgrad jämfört med äldre.

När det gäller den äldre åldersgruppen, 55 till 64 år, har Sverige en betydligt högre sysselsättningsgrad än övriga länder. Även när det gäller personer med kort utbildning (kortare än gymnasieutbildning) har Sverige en högre sysselsättningsgrad än de flesta andra länder.

Idag arbetar ungefär två tredjedelar av dem som har jobb inom privat sektor, övriga inom stat, kommuner och landsting. Så har det mer eller mindre sett ut under de senaste tjugo åren men en längre tillbakablick visar större förändringar under 1960- och 1970-talen samt igen under 1990-talets början.

Diagram 3.4 Nettoutveckling på arbetsmarknaden



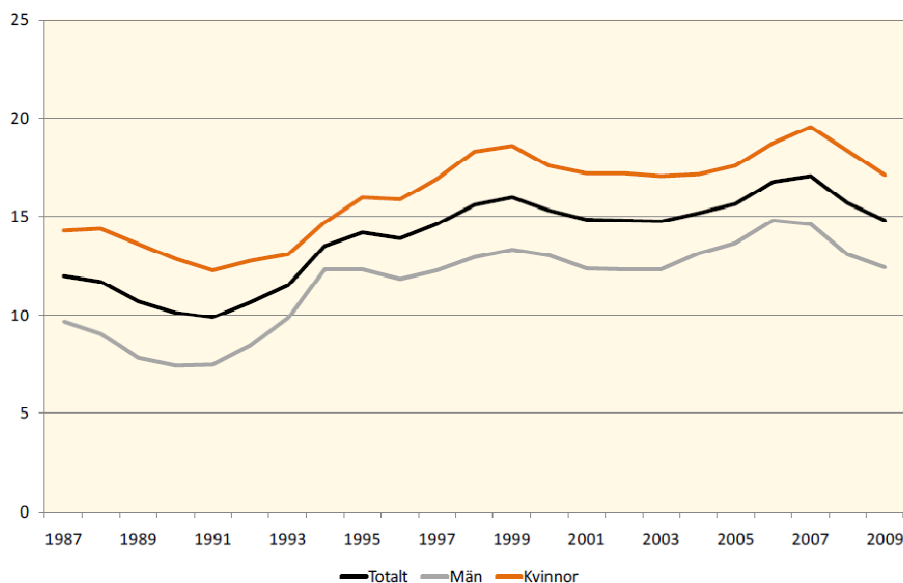
Källa: Davidsson och Henrekson (2002). Figuren är uppdaterad med siffror för åren 1999 till 2005.

Under perioden 1965 och fram till 1985 var det framför allt offentlig sektor som växte och anställde fler. Sedan stannade jobbtillväxten av under krisåren och ungefär en halv miljon jobb försvann under några år, inom både offentlig och privat sektor. Sedan 1995 har ungefär lika många jobb tillkommit i privat sektor. Under hela den här perioden har befolkningen ökat med närmare 2,5 miljoner.

3.2 Anställningsformer

Andelen sysselsatta med tidsbegränsade anställningar ökade i efterdyningarna av 1990-talskrisen, med en betydande konjunkturell variation. Under 2000-talet har andelen varit i stort sett oförändrad på cirka 15 procent. Ökningen från 1990-talets början, då andelen var cirka 10 procent, till dagens nivå motsvarar cirka 150 000 till 200 000 personer. Det är vanligare med tidsbegränsade anställningar bland kvinnor där andelen är cirka 5 procentenheter högre än bland män.

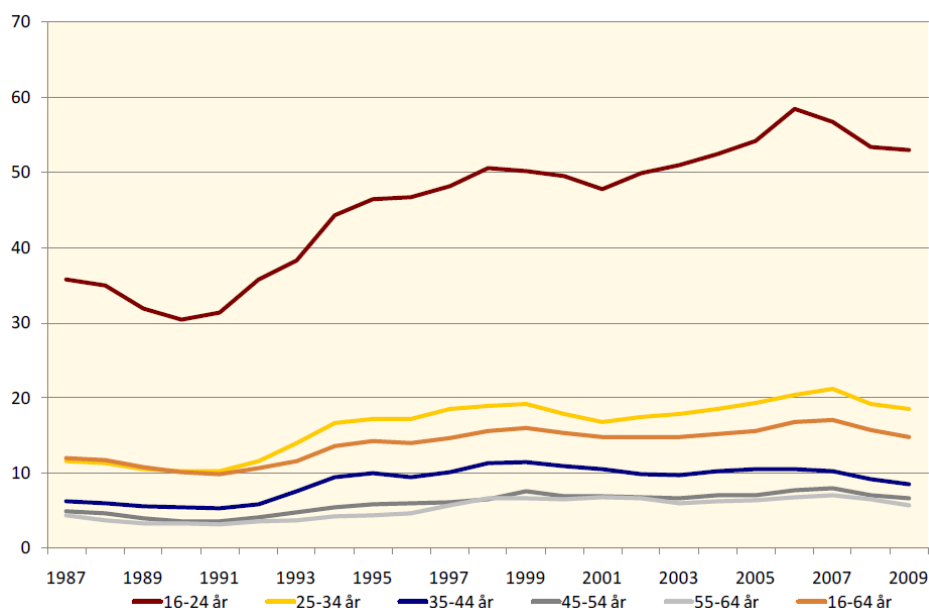
Diagram 3.5 Andelen tidsbegränsade anställda av antalet anställda (16-64 år) 1987-2009 (länkade värden), procent



Källa: SCB, AKU

I åldersgruppen 16-24 år är såväl nivån som ökningstakten för andelen tidsbegränsat anställda markant högre än för andra åldersgrupper. I den yngsta åldersgruppen är andelen över 50 procent. I åldersgruppen 45-64 år är andelen tidsbegränsat anställda låg och den är också i stort sett oförändrad under perioden 1987 till 2009.

Diagram 3.6 Andelen tidsbegränsade anställda av antalet anställda (16-64 år) efter åldersgrupper, 1987-2009 (länkande värden), i procent



Källa: SCB, AKU

3.3 Statistik och analyser om uppsägningar

I tabellen nedan framgår vad de arbetslösa, fördelat på åldersgrupper, gjorde innan de blev arbetslösa enligt AKU-data från SCB. Med nyinträdande avses personer som inte tidigare funnits på arbetsmarknaden, medan återinträdande har varit frånvarande för en tid, exempelvis på grund av studier. De som kommer direkt från sysselsättning har på ett eller annat sätt avslutat en anställning innan arbetslösheten.

Mer än hälften av de arbetslösa som är äldre än 30 år har haft ett jobb direkt innan arbetslösheten. För den äldsta åldersgruppen (55-64 år) är andelen nästan 85 procent. För den yngsta åldersgruppen är det av naturliga skäl en betydligt lägre andel, drygt 20 procent, av de arbetslösa som kommer direkt från sysselsättning. Drygt hälften av de unga är nyinträdande på arbetsmarknaden och en fjärdedel återinträdande efter en tids frånvaro, troligen främst på grund av studier.

Tabell 3.2. Arbetslösa fördelade på orsak till arbetslöshet och ålder (procent)

	15-24 år	25-29 år	30-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år	25-64 år	15-64 år
Nyinträdande	53,1	12,5	11,5	9,1	8,3	2,7	8,7	27,4
Återinträdande	25,4	38,1	35,2	29,9	15,3	13,4	25,8	25,6
Direkt från sysselsättning	21,5	49,4	53,4	60,3	76,4	83,9	65,4	46,8
därav arbetslösa pga:								
personal- och driftsinskränkningar	2,5	8,1	11,5	11,3	18,1	26,3	15,1	9,6
tidsbegränsat arbete	12,9	25,9	24,5	28,4	33,2	29,3	28,6	21,9

Källa: TCO (2010) som använder SCB AKU 2008.

För dem som haft sysselsättning direkt innan arbetslösheten redovisas i tabellen även hur många som blivit arbetslösa på grund av personal- och driftsinskränkningar respektive på grund av att arbetet var tidsbegränsat. Den första av dessa kategorier är det närmaste en statistisk motsvarighet till det juridiska begreppet uppsägning på grund av arbetsbrist man kan komma. Enligt SCB var det endast 2,5 procent av de arbetslösa unga mellan 15 och 24 år, som haft sysselsättning direkt innan arbetslösheten, som blivit uppsagda på grund av personal- och driftsinskränkningar. För den äldsta gruppen var motsvarande andel drygt 25 procent.

I en studie av SCB visar det sig att majoriteten av dem som varslades om uppsägning år 2002 var anställda i det privata näringslivet och huvudsakligen inom varuproducerande sektorn.³⁴ Inom offentlig sektor var antalet varslade mycket få. Det var fler män än kvinnor som varslades, vilket främst beror på att varsel till stor del drabbar traditionellt mansdominerade branscher.

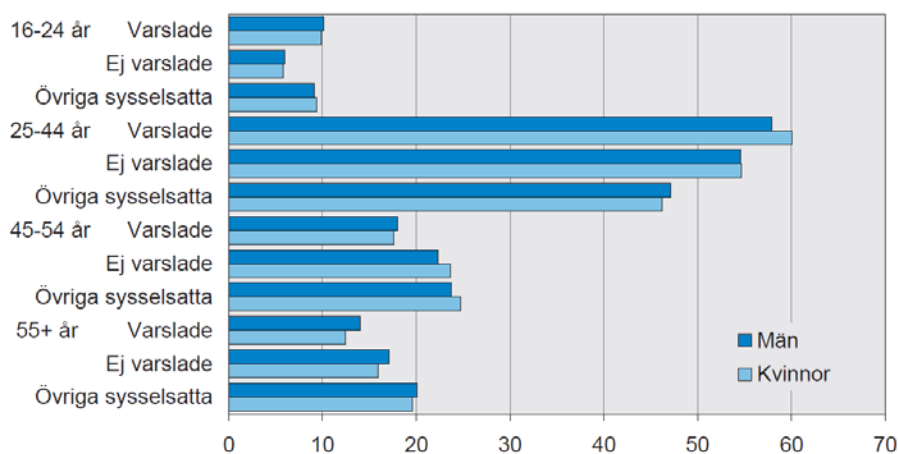
I diagrammet nedan framkommer att de varslade personerna är överrepresenterade i åldersgruppen 25 till 44 år. Denna överrepresentation visar sig vara ännu högre om man jämför med arbetsmarknaden i stort. I åldrarna över 45 år är de varslade istället underrepresenterade. Bland arbetsställen som har varslat är andelen i den yngsta åldersgruppen nästan dubbelt så stor bland dem som varslats jämfört med dem som inte varslats. Det senare tyder, enligt SCB, på att regeln ”sist in först ut” följs.³⁵ En annan faktor som tyder på det, är att arbetslöshetsrisken sedd över tid är flera gånger högre för tillsvidareanställda under 25 år, än för övriga åldersgrupper. Allra lägst arbetslöshetsrisk har personer över 55 år.³⁶

³⁴ SCB (2007), s. 75. Studien baseras på statistik från varselstatistik från AMS och registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

³⁵ SCB (2007), s. 76.

³⁶ SCB, AKU flödesstatistik

Diagram 3.7. Åldersfördelning för varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt arbetsmarknaden i stort, procent



Källa: SCB Fokus på näringsliv och arbetsmarknad (2007)

I SCB:s studie framgår också att drygt hälften av både varslade män och kvinnor hade varit anställda i högst två år på samma arbetsställe. Det framgår även att på arbetsställen som varslat personal är andelen med högskoleutbildning betydligt lägre bland dem som varslats än bland övriga.

Bland de 42 000 personer som varslades under 2002 var närmare 10 000 personer fortfarande kvar på samma arbetsställe ett år efter uppsägningen. Bland de andra som blev uppsagda hade drygt 70 procent som var mellan 16 och 54 år hittat ett nytt jobb inom ett år efter uppsägningen. Bland dem över 55 var det ungefär hälften som hittat ett nytt jobb. Lägst andel arbetslösa återfanns i den yngsta åldersgruppen mellan 16 och 24 år och högst arbetslöshet bland dem över 55 år.

Enligt statistik från TSL får mellan 60 och 70 procent av deltagarna ett nytt jobb under tiden i TSL. Andelen som hittar nytt jobb varierar endast marginellt i åldrarna 20 till 54 år. I de äldre åldersgrupperna är det dock en lägre andel som hittar nytt jobb, vilket inte minst gäller för dem som är över 60 år.

Andelen som är arbetslösa ökar något för varje åldersgrupp och överstiger 20 procent i de äldre grupperna. Den motsatta utvecklingen gäller för utbildning där andelen är som högst bland de yngre.

KÄLLOR

SCB (2007) *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2006*, Information om utbildning och arbetsmarknad 2007:1, SCB.

TCO (2010), *Las gör inte unga arbetslösa*, TCO granskar #1/10.

OECD (2010), *Employment Outlook 2010*, OECD.

4. Företagens kompetensbehov och kompetensutveckling i anställning

Sammanfattning

Den personliga kompetensen kommer att få en allt större betydelse på framtidens arbetsmarknad. Det beror på att andra faktorer som råvarutillgångar, geografiska avstånd och nationsgränser får en minskad relativ betydelse för om ett företag, en region eller en nation kommer att nå framgång i konkurrensen. När bara en liten del av arbetskraften direkt sysslar med råvarutvinning, när transporttekniken utvecklas, när de politiskt bestämda handelshindren minskar, när finansiellt kapital och information kan röra sig då kan allt mer av produktionen lokaliseras med utgångspunkt från var den bästa kompetensen finns.

För företag är medarbetarna och den kompetens de besitter en av de viktigaste resurserna och avgörande för svenska företags konkurrenskraft. Det är inte främst fler utbildade personer som löser företagets kompetensförsörjning utan det är personer med rätt utbildning och kompetens som behövs.

Standardiseringsinstitutet, SIS, har definierat kompetens som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Arbetsförmedlingen tillämpar ett likartat kompetensbegrepp och menar att kraven på olika former av kompetens vid anställningar har ökat markant under 1990-talet och hittills under 2000-talet.³⁷ Företagen har blivit mer specifika i vilka utbildningskrav de efterfrågar och ju mer specifik utbildning och kompetens företaget efterfrågar desto svårare är den att hitta.

För företagen är en ständig utveckling av kompetens helt avgörande för att verksamheten ska bli framgångsrik. Kompetensutveckling för att utveckla medarbetarna har förutsättningar att ge bättre resultat för företaget.³⁸

Under första halvåret 2010 deltog knappt två miljoner personer i någon form av personalutbildning. Detta motsvarar 44 procent av de sysselsatta i åldrarna 16-64 år under juni 2010. Sysselsatta i åldrarna 35-54 deltar mest i personalutbildning och de yngsta, 16-24 år deltar i minst utsträckning.

³⁷ Arbetsförmedlingen, Ura 2008:2

³⁸ Uppgivenhetens bryderi, Svenskt Näringsliv

Andelen deltagare i personalutbildning ökar med längden på tidigare utbildning, från 23 procent för personer med förgymnasial utbildning till 55 procent för personer med eftergymnasial utbildning.

4.1 Företagens kompetensbehov

Globaliseringen ställer ständigt nya krav på svenska företag. Den utvecklingen är långt ifrån ny. Sverige har länge varit beroende av omfattande internationell handel, och också dragit stora fördelar av handel med omvärlden. Skillnaden mot förr är att globaliseringen sker i allt snabbare takt. Informationsflödet ökar och transportkostnader sjunker. Det ställer stora krav på svenska företags omställningsförmåga. Enligt OECD sker också en förskjutning mot en allt större del kvalificerade jobb³⁹.

Den fria rörligheten och den nya tekniken skapar förutsättningar för ökad konkurrens mellan företag i allt fler branscher. Det handlar om en konkurrenssituation som innebär att produktionsvillkor och arbetsliv ständigt förändras och utsätts för små och stora omstruktureringar. Trycket på internationalisering, rationalisering, höjd produktivitet och snabb utveckling av innovativa tjänster, produkter och processer ökar i arbetslivet. Globaliseringen och de förändrade förutsättningar som den för med sig kan uppfattas som ett hot eller som en möjlighet. Oavsett uppfattning handlar det om att förstå globaliseringens förutsättningar, så att vi kan utveckla kunskap och förmåga att möta både möjligheter och hot.

Ett förändrat arbetsliv

Nordisk Tänk tank⁴⁰ anser att den ökade ekonomiska öppenheten i världen innebär att arbetsmarknaden har blivit allt svårare att överblicka och tolka. Utvidgningen av EU innebär kontinuerligt en större europisk arbetsmarknad och att arbetskraften i Öst- och Centraleuropa blir en allt mer integrerad del. Indien och Kinas utveckling de senaste åren förändrar världens produktionssystem. För den kunskapsdrivna ekonomin räcker det inte att arbetskraften har en god grundutbildning. De snabba omstruktureringarna och förändrade produktionsvillkoren kräver att den enskilde individen också har kapacitet att ständigt utveckla och förnya sin kompetens. Detta ställer nya krav jämfört med tidigare.

Nordisk tänk tank anser vidare att för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden måste man både ha en god grundutbildning och stor förmåga att lära nytt i olika sammanhang. Kapitalrationalisering, hög produktivitet, specialisering och kundan-

³⁹ OECD, Education at a glance, 2009

⁴⁰ Nordisk Tänk tank, NVL, Nordiska Ministerrådet

passning är förutsättningar för att företag i industrialiserade länder ska kunna konkurrera med tillverkningsindustrin i de snabbt framväxande ekonomierna i de nya EU-länderna, Ryssland, Asien och Sydamerika, men också för att fortsatt vara konkurrenskraftiga gentemot företag i ”gamla” industriländer.

Det handlar om att mycket snabbare än förr kunna identifiera och lösa problem, se och ta tillvara på möjligheter. Kravet på snabbhet förutsätter ofta att problemen löses direkt av dem som ställs inför dem. Och det i sin tur leder till högre krav på kunskap och kompetens hos människor i yrken och med arbetsuppgifter som vi hittills kanske har betraktat som mindre kvalificerade. Det pågår också en strukturell förändring i näringslivet i riktning mot ökat service- och tjänsteinnehåll. i produktionen. Ansvar för att vara attraktiv på arbetsmarknaden flyttas alltmer över på den enskilda individen.

För företag handlar det om förmåga att attrahera, rekrytera och sedan behålla och vidareutveckla arbetskraft med tillräckligt hög kompetens att driva företagets utveckling framåt. Företagen är beroende av medarbetare med tillräckligt hög yrkeskompetens, men också med kompetens att agera självständigt, med hög initiativkraft, drivkraft och kreativitet. För att företagen fortsatt ska vara konkurrenskraftiga måste Sverige kunna möta efterfrågan på en arbetskraft med högre kvalifikationer inom alla yrkeskategorier.

Att förändringen i arbetslivet är stor visas också av att omställningstakten, mätt som förskjutning av produktionsresurser mellan branscher, i det svenska näringslivet är hög. Ett annat mått på förändring i arbetslivet är att titta på omsättningen av jobb, hur många arbetstillfällen som har skapats och försvunnit varje år. Internationellt sett är omsättningen av jobb hög i Sverige.⁴¹

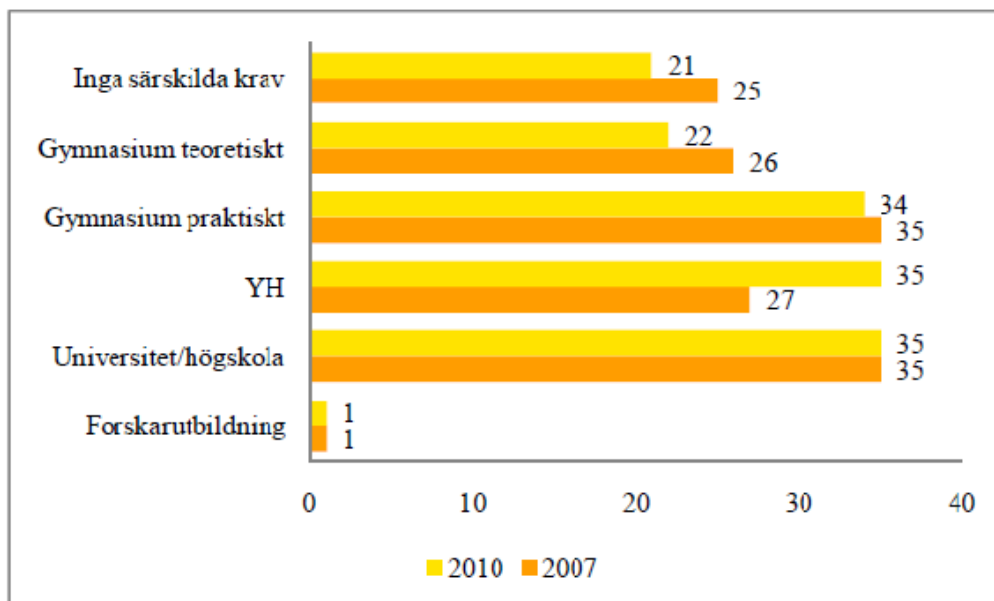
Ökad specialisering⁴²

Detta innebär att företagen blir mer specifika i vilka utbildningskrav de efterfrågar. Andelen företag som inte har några särskilda utbildningskrav på individerna som de ämnar rekrytera har sjunkit med 10 procentenheter på sex år. 2004 var det 31 procent av företagen som inte hade några särskilda utbildningskrav utöver genomförd grundskoleutbildning på medarbetaren de sökte 2010 var motsvarande siffra 21 procent. Trots att det ställs låga utbildningskrav behöver dock kompetenskraven alltid vara högt ställda. 2004 efterfrågade 29 procent av företagen personer med universitet/högskoleutbildning motsvarande siffra 2010 var 35 procent.

⁴¹ Globaliseringsrådets slutrapport

⁴² Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010

Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?



Bas: företag med 5 anställda eller fler och som har försökt rekrytera medarbetare.

Det framgår också i undersökningen att stora och små företag i stor utsträckning önskar olika utbildningsnivå. Bland företag som har fler än 50 anställda är högskola/universitet den utbildningsnivå som efterfrågas av flest företag. Av de allra största företagen har nästan tre av fyra sökt medarbetare med utbildning på den nivån. Det är drygt ett av tre av samtliga företag som söker personer med den utbildningsbakgrunden. Bristen på personer med rätt utbildning har ökat de senaste åren och fler än sex av tio företag menar att det försvårar rekryteringen.

Det är givetvis så att ju mer specifik utbildning och kompetens företaget efterfrågar desto svårare är den att hitta. Men det är anmärkningsvärt att över hälften av företagen som sökt personer med praktisk gymnasieutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning och högskole- eller universitetsutbildning har haft ganska eller mycket svårt att få tag i medarbetare.

Mellan 60 och 70 procent av företagen som söker personer från yrkesprogrammen på gymnasiet, YH- utbildningar och högskole- och universitetsutbildningar anser att anledningen till att de har haft svårt att rekrytera de personer de behöver är att det är brist på personer med rätt utbildning. Det är en avgörande utmaning för utbildningssystemet att se till så att utbildningarna bidrar till att individerna blir konkurrenskraftiga i yrkeslivet och att utbildningarna är rätt dimensionerade, både för dagens och för framtidens behov.

Kompetensbegreppet

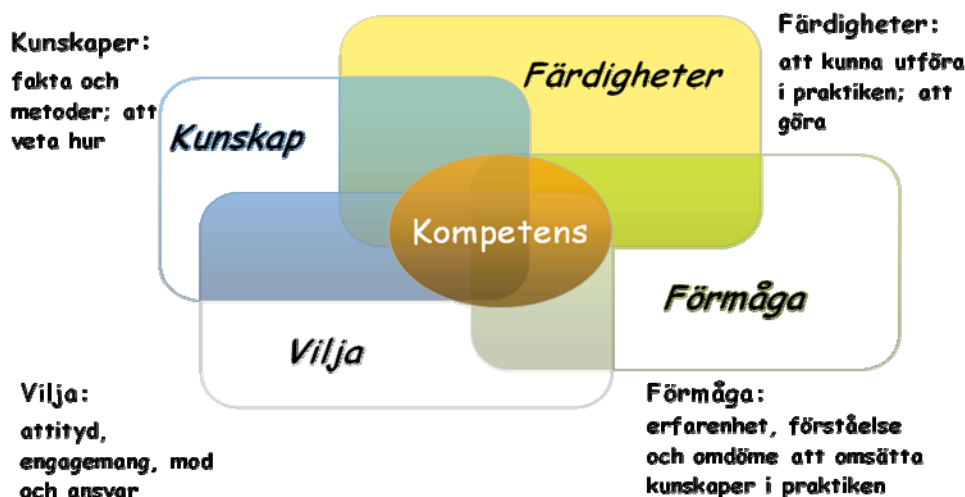
Den personliga kompetensen kommer att få en allt större betydelse på framtidens arbetsmarknad. Det beror på att andra faktorer som råvarutillgångar, geografiska avstånd och nationsgränser får en minskad relativ betydelse för om ett företag, en region eller en nation kommer att nå framgång i konkurrensen. När bara en liten del av arbetskraften direkt sysslar med råvarutvinning, när transporttekniken utvecklas, när de politiskt bestämda handelshindren minskar, när finansiellt kapital och information kan röra sig med ljusets hastighet över hela jorden – då kan allt mer av produktionen lokaliseras med utgångspunkt från var den bästa kompetensen finns. Till skillnad från naturresurser och kapital växer kompetensen snarare än förbrukas då den används och varje enskild individ måste själv bygga upp och utveckla sin kompetens. I dagens och i den framtida ekonomin är människors förmåga att lösa problem den avgörande faktorn.

För företag är medarbetarna och den kompetens de besitter en av de viktigaste resurserna och avgörande för svenska företags konkurrenskraft. Det är inte främst fler utbildade personer som löser företagets kompetensförsörjning utan det är personer med rätt utbildning och kompetens som behövs. Vi vet också att problemen för företag att få tag i medarbetare med rätt kompetens är stora. Matchningsproblemen på den svenska arbetsmarknaden är stora. Vi har en hög arbetslöshet samtidigt som många rekryteringsförsök misslyckas. SCB har i rapporten *Inträdet på arbetsmarknaden* visat att drygt 4 av 10 hade ett arbete som helt eller till största delen överensstämde med utbildningen.⁴³ I lågkonjunktur märks matchningsproblemen framförallt som hög arbetslöshet och trots arbetslöshetssiffror runt åtta procent misslyckas var femte rekryteringsförsök idag. I högkonjunktur, då efterfrågan på personal är högre, bidrar matchningsproblemen till bristande effektivitet och produktivitet. Resultatet i bägge fallen blir att Sverige tappar i konkurrenskraft.

Kompetens är en nyckelfaktor för ekonomisk utveckling och därför en förutsättning för att Sverige ska klara dagens och framtidens utmaningar. Ordet kompetens kommer från latinets *competentia* som betyder ”sammanträffande” eller ”överensstämmelse”. Det handlar alltså om en relation mellan en person och en viss uppgift. Kompetens är ett stort och omfattande begrepp. Standardiseringsinstitutet, SIS, har definierat kompetens som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Begreppet består alltså av fyra komponenter⁴⁴:

⁴³Inträdet på arbetsmarknaden – gymnasieavgångna 2006/2007, SCB

⁴⁴Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige, Svenskt Näringsliv och KK-stiftelsen, 2006.



I rapporten *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige*, framkommer att oavsett företag och bransch så efterfrågar arbetsgivaren goda yrkeskunskaper plus baskompetens, social kompetens, analytisk kompetens, entreprenörskapskompetens, interkulturell kompetens och ledarskapskompetens.

Arbetsförmedlingen och kompetens

Enligt en kategorisering från Arbetsförmedlingen är, yrkesmässig-, strategisk-, social- och personlig kompetens de viktigaste delarna av kompetensbegreppet.

- Yrkesmässig kompetens kan både handla om formell kompetens i form av avslutad examen, slutbetyg eller intyg, och om erfarenheter och kunskaper som inte behöver vara formellt dokumenterade.
- Strategisk kompetens handlar om att klara nya uppgifter till följd av förändringar av innehåll, arbetssätt och/eller yrkesroll. Strategisk kompetens innebär även beredskap inför, och vilja att självinitiera och bidra till, förändring och utveckling av verksamheten.
- Social kompetens handlar om att ha förmåga att samarbeta och kunna skapa och upprätthålla goda relationer, samt att kunna kommunicera på ett bra sätt.
- Personlig kompetens handlar om etik, ansvar och andra personliga egenskaper.

Arbetsförmedlingen menar också att kraven på olika former av kompetens vid anställningar har ökat markant under 1990-talet och hittills under 2000-talet.⁴⁵

⁴⁵ Arbetsförmedlingen, Ura 2008:2

Kompetensutveckling i arbetet är en arbetsorganisationsfråga

Medarbetare som trivs på sin arbetsplats, sina arbetsuppgifter och kollegor gör ett bättre jobb än medarbetare som inte trivs. Medarbetare som trivs utvecklar också sin kompetens bättre än andra medarbetare. För företagen är en ständig utveckling av kompetens helt avgörande för att verksamheten ska bli framgångsrik. Behovet av nytt lärande och nya kunskaper och insikter är stort. För att företag ska bli framgångsrika måste de kontinuerligt utveckla kompetensen inom företaget. Kompetensutveckling för att utveckla medarbetarna har förutsättningar att ge bättre resultat för företaget.⁴⁶

Inom pedagogisk forskning beskrivs lärandet i arbetslivet som ett informellt lärande, som äger rum utan planering och kursplaner men som ändå leder till varaktiga förändringar av kompetensen hos individer. De senaste 20 åren har lärande i arbetslivet fått ett ökat intresse. Det har skett en förskjutning från fokus på utbildningsinnehåll, mot att koppla utbildningen till arbetsinnehållet och arbetssituationen. Men för att utbildningen ska komma till sin rätt behöver även arbetet förändras till en arbetsorganisation som stödjer utveckling i arbetet.⁴⁷

Begreppet kompetensutveckling kan inte hänga fritt i luften den måste sättas i ett sammanhang för att vara givande för individen och för företaget. Arbetsorganisationen kommer allt mer i förgrunden som den viktigaste bestämmande faktorn för kompetensbehov och möjligheter till kompetensutveckling. Olika sätt att organisera arbetet skapar olika förutsättningar för kompetensutveckling. Kunskapsbrist om arbetslivets lärande, medför att lärandet sidordnas och underordnas i det dagliga arbetet. Det är viktigt att efter genomförande utbildning finns stöd i arbetsorganisationen, och för att ta till sig det som individen har lärt sig. Lärande är en grundläggande mänsklig process som vi behöver hela tiden för att utvecklas som individer och företag. Lärandet behöver goda arbetsvillkor och då handlar det om att organisera arbetsuppgifterna och sättet jobbet utförs, på sådant sätt att det sker i samklang med lärandets logik och principer.⁴⁸

Lärande organisationer

En organisation som har utvecklat förmågan att kontinuerligt kunna anpassa eller förändra sig kallas för en lärande organisation. Pedagoger hävdar att ungefär nittio procent av allt vuxenlärande sker på arbetet. De brukar även hävda att motorn i en lärande organisation är ledarskapet. En lärande organisation ger den anställde möjligheten att lära utifrån sina förutsättningar. Men hur skapas en lärande organisation?

⁴⁶ Uppgivenhetens bryderi, Svenskt Näringsliv

⁴⁷ Per Erik Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, 1992.

⁴⁸ LO, Huvudrapport, Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet, 2003.

Tre tongivande författare ligger bakom begreppet lärande organisation och har haft, och har fortfarande ett stort inflytande över hur både företag och offentliga organisationer fungerar idag.

W. Edwards Demings grundaren av teorin om ständiga förbättringar, och kan kopplas till den japanska industrins framgångar efter andra världskriget. Arbetet för ständiga förbättringar är att istället för att ställa upp numeriska mål eller kvoter som ska fyllas, så ska en organisation utarbeta metoder för att ständigt förbättra de processer som skapar värde för organisationer.

PDSA - hjulet (Plan-Do-Study-Act) bygger på ett flödesdiagram om ständiga förbättringar och är den metod som rekommenderas för att skapa en lärande organisation.⁴⁹

Chris Argyris menade att organisationer har som svårast att lära när de behöver det som bäst, vilket är när de står inför problem som är svåra och där det finns en risk för att de inblandade tappar ansiktet eller känner sig hotade. Detta beror på att organisationer, liksom människor utvecklar försvarsmekanismer som undviker dessa situationer. För det första så måste man göra alla medarbetare uppmärksamma på att det finns ett glapp mellan de värderingar man har och hur man handlar sk anammade teorin som används av lärande organisationer. Teorins grundläggande värderingar är : 1. Meningsfull information. 2. Informerade val. 3. Vaksam övervakning av effekterna av valen för att kunna upptäcka och eliminera uppstådda fel. När ett fel upptäcks, så rättar man till det med hjälp av modifiering av organisationens policy och standardrutiner.⁵⁰

Peter M. Senge blev inspirerad av både Demings och Argyris teorier och skrev ”den femte disciplinen”. Han menar också att ledningen måste utnyttja den resurs som finns i organisationen i form av alla medarbetares potential och en lärande organisation är möjlig att uppnå eftersom alla människor har en inbyggd vilja att lära sig nya saker. .

Senge tar upp fem komponenter som tillsammans utgör fundamentet till en lärande organisation. Var för sig kan de göra organisationen mer framgångsrik, men det är först när de fungerar i samspel med varandra som de utgör den lärande organisationen. Med hjälp av dessa fem discipliner kan en organisation utveckla sin förmåga att vara kreativ och innovativ.

1. *Personligt mästerskap*. Innebär att individen måste växa och lära. Individen skapar en egen vision och siktar in sig på resultatet utan att fokusera på vägen som leder dit.

⁴⁹ Deming W. Edwards The New Economics for industry, government and education. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study, 1993

⁵⁰ Chris Argyris. On Organizational Learning, second edition, Blackwell Business, 1999.

2. *Tankemodeller.* Våra tankemodeller bestämmer hur vi handlar i olika situationer eftersom de styr vad vi ser. När tankemodellerna ändras från att vara baserade på enskilda händelser till hela förändringsmönster ser man hur allting hänger ihop.
3. *Gemensam vision.* En organisation som har en gemensam vision om hur den ska se ut i framtiden ser Senge som ett viktigt steg på vägen till att bli en lärande organisation. En gemensam vision, menar Senge, gör att alla strävar åt samma håll. Eftersom människor har en önskan om att känna gemenskap och samhörighet, så kan den gemensamma visionen bli det verktyg som enar organisationens medlemmar. En lärande organisation har en gemensam vision som är förankrad och förstådd av medarbetarna. Det är viktigt att visionen smälter samman med medarbetarnas personliga strävan och mål.
4. *Laginläring.* Om gruppmedlemmarna inte strävar åt samma håll tappar man mycket energi. Lagarbetet är en process som utvecklar gruppens förmåga att prestera de resultat som gruppen vill ha. Inom gruppen måste det finnas en diskussion men framför allt en dialog. Dialogen gör att gruppen når mycket längre än en ensam individ kan göra.
5. *Systemtänkande.* Den viktigaste disciplinen. Att anamma ett systemtänkande innebär ett nytt sätt att tänka genom att man inte ska se till delarna, utan till helheten.

Idag behövs systemtänkandet mer än någonsin eftersom vår värld blir allt mer komplex. Vi kan förmedla mer information än någon kan ta till sig. Vi kan väva samman allting till en helhet som är för stor att få grepp om och vi kan genomdriva förändringar i en takt som är för snabb för att någon ska hinna med.

För att uppnå en lärande organisation krävs enligt Senge en öppenhet att våga tala om svåra frågor och vara kritisk till sitt eget tänkande. I en lärande organisation måste självstyret vara stort. Individen lär sig bäst och mest när den känner eget ansvar för sitt lärande.

Organisationen måste därför vara decentraliserad, så att besluten ligger så nära medarbetarna som möjligt. Organisationens värderingar måste överensstämma med medarbetarnas för att de ska kunna ge sitt engagemang till organisationen. Chefer måste förstå att de beslut de fattar påverkar hela organisationen enligt systemtänkandet. Ledningen ska ägna sig mer åt visionerna och värderingarna än att kontrollera medarbetarna. Det är även viktigt att nämna att en lärande organisation inte automatiskt

blir framgångsrik. Däremot är det möjligt att man genom att vara en lärande organisation ha större möjligheter att bli framgångsrik, åtminstone på lång sikt.⁵¹

Vad definierar ett lärande arbetet?

Åke Dalin karaktäriserar ett lärande arbete på följande sätt:

- Arbetet är tryggt och meningsfullt med klara mål.
- Förväntningarna på arbetets resultat är tydliga.
- Arbetet har inslag av nya krav och utmaningar
- Förhållandet mellan överordnad och underordnad präglas av öppenhet och tillit.
- Det finns ett kunskapsmässigt och mänskligt stöd.
- Det är tillåtet att använda tid till att hjälpa andra.
- Värderingen av resultatet följs upp.
- Det formella belöningssystemet stimulerar lärande
- Informella belöningar stimulerar lärande
- De enskildas initiativ till att lära är viktiga

Dessa faktorer ger en bra utgångspunkt för att bedöma om arbetet ger möjligheter till lärande och kompetensutveckling. I byråkratiska eller tayloristiska organisationer stämmer mycket få om ens några av dessa påståenden.⁵²

4.2 Kompetensutveckling i anställning

Kompetensutveckling

Hans Sarv menar att mycket av den kompetensplanering som görs präglas av ett ”uppifrån-och-ner”-perspektiv och att det finns mycket begränsade möjligheter för anställda att påverka de satsningar som görs. Man utgår inte från att ta tillvara de kunskaper och erfarenheter som redan finns hos de anställda, kring sina egna jobb och om sina kompetensbehov. I många fall brister det däremot i de ansvarigas förmåga när det gäller kompetensutveckling, särskilt i små- och medelstora företag. Man bör ställa om sin fokus på att skapa mer av delaktighet och möjlighet till inflytande och medverkan och påverka också i det som handlar om den egna kompetensen och det egna lärandet. Det här betyder också att man aktualiserar den stora utmaningen med den tudelade arbetsmarknaden. En del har bra jobb med utmanande, sti-

⁵¹ Peter M Senge. Den Femte Disciplinen – den lärande organisationens konst, Nerenius & Santérus Förlag, 1995.

⁵² Åke Dalin. Den lärande organisationen, kompetensutveckling i arbetslivet. Studentlitteratur, 1997.

mulerande och varierande arbetsuppgifter. Många har inte det. Sett det i det perspektivet måste vi fundera över vad vi kan göra för att utveckla arbetsinnehållet och tillföra mer av utmaningar, variation och stimulans.

Det gäller det att låta människor lyckas i sitt arbete. Det gör de när de får en bra positiv återkoppling och har en ledning som kan stödja och ge möjligheterna att pröva på och experimentera. Det ska vara tillåtet att misslyckas. Ett positivt och tolerant läroklimat har stor betydelse. En strävan att effektivisera och kvalitetssäkra produktion av varor och tjänster kan också innebära ogynnsamma konsekvenser för möjligheter till lärande. När företag alltmer standardiserar metoder och tillvägagångssätt, samtidigt som de går in för en magrare bemanning, minskade ledtider och olika anställningsformer kan detta tillsammans medföra att de försvårar eller omöjliggör viktiga möjligheter att lära i arbetet.

I de fall när personalen har högre kompetens än vad som faktiskt krävs av arbetet då brukar orsaken vara att arbetsorganisationen är alltför långt driven i en horisontell- eller vertikal arbetsfördelning.⁵³

Vilka faktorer bestämmer organisationers beslut att satsa på kompetensutveckling?⁵⁴

Per-Erik Ellström, menar att om en kompetensklyfta föreligger leder inte det i sig per automatik till att företaget fattar beslut om kompetensutveckling. Om det sker eller ej avgörs av samspelet mellan faktorer i organisationens yttre respektive inre kontext. Med en organisations *yttre kontext* avses de ekonomiska, socio-kulturella, politiska och teknologiska betingelser under vilka företaget arbetar. Faktorer som räknas här är marknadsposition, ägarförhållanden, arbetsmarknad, utbildningsutbud, demografiska förhållanden samt ideologisk-kulturella tendenser i samhället.

Organisationens *inre kontext* innefattar de ekonomiska, sociala och tekniska system som bygger på organisationens verksamhet. Faktorer som räknas här är målförhållanden, affärstrategi-resultat, organisationsstruktur, utnyttjad teknik och produktionssystem och mänskligt-socialt tex ledningens och personalens kompetens, lednings-, besluts- och kommunikationsprocesser och olika avdelningars/aktörers makt och inflytande.

⁵³ Hans Sarv. Kompetens att utveckla, om den lärande organisationens utmaningar, Liber, 1996.

⁵⁴ Per-Erik Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, Lund, 1992.

Fem olika sätt att definiera yrkeskunnande.

Enligt Per-Erik Ellström är formell kompetens, den kompetens, som förvärvats genom formell utbildning, och som kan dokumenteras med betyg, intyg eller diplom.

(Kompetens)

- Reell kompetens, den faktiska kompetensen som en individ förfogar över och som individen potentiellt kan utnyttja för att lösa en uppgift eller utföra ett arbete. (Kompetens)
- Utnyttjad kompetens, den kompetens som individen förfogar över och som dessutom kommer till faktisk användning i arbetet. (Kompetens)
- Den kompetens som arbetet kräver för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt (Kvalifikation)
- Den kompetens som formellt eller informellt föreskrivs och efterfrågas för ett visst arbete. (Kvalifikation)

Vad säger statistiken, vilka får utbildning?⁵⁵

Med personalutbildning avses utbildning som arbetsgivaren eller det egna företaget bekostar helt eller delvis. Utbildningen kan ske på arbetstid eller på fritiden och inkluderar även introduktion av nya arbetsuppgifter och självstudier.

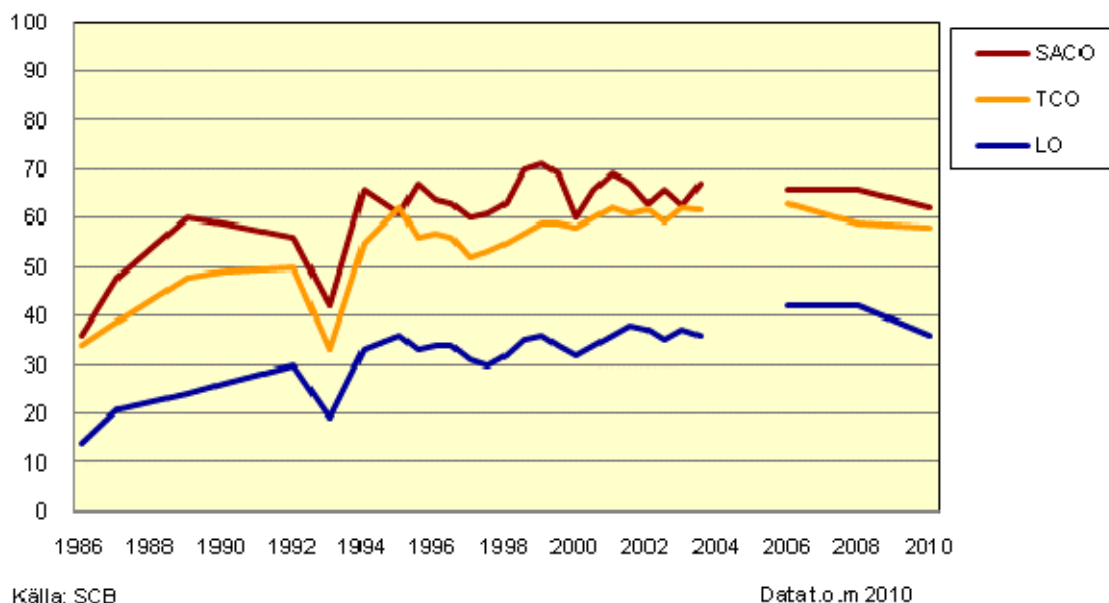
Resultatet av personalutbildningsstatistiken speglar de förvärvsarbetandes egen uppfattning om vilka utbildningar de genomfört under det första halvåret 2010. Det gäller såväl längd, form av utbildning samt innehåll.

Mindre än hälften av de sysselsatta i personalutbildning.

Under första halvåret 2010 deltog knappt två miljoner personer i någon form av personalutbildning. Detta motsvarar 44 procent av de sysselsatta i åldrarna 16-64 år under juni 2010.

⁵⁵ Diagram, tabeller och text har kopierats från SCBs webbsida.

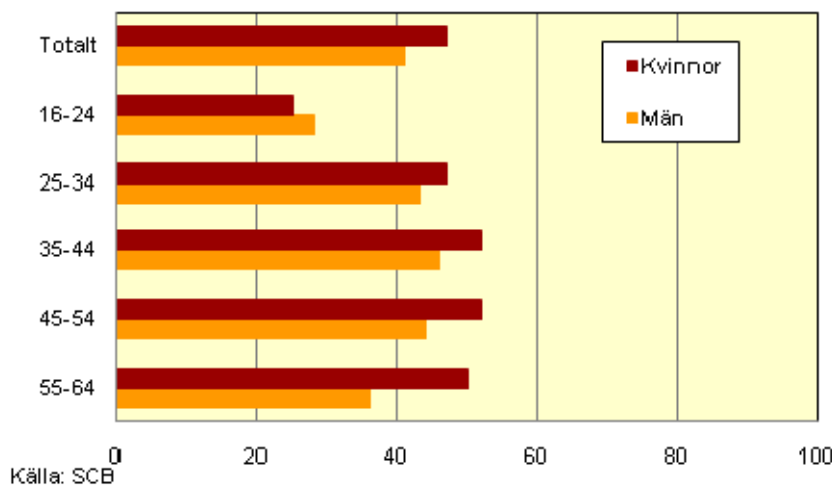
Efter facklig tillhörighet. 1986-2010, procent



Kvinnor och medelålders utbildar sig mer

Kvinnors deltagande i personalutbildning var högre än männens. Under första halvåret 2010 deltog 47 procent av de sysselsatta kvinnorna i någon form av personalutbildning, bland männen deltog 41 procent. Antalet utbildade kvinnor och män är däremot ungefär lika många, ungefär 1 miljon vardera. Generellt för båda könen gäller att sysselsatta i åldrarna 35-54 deltar mest i personalutbildning och de yngsta, 16-24 år deltar i minst utsträckning.

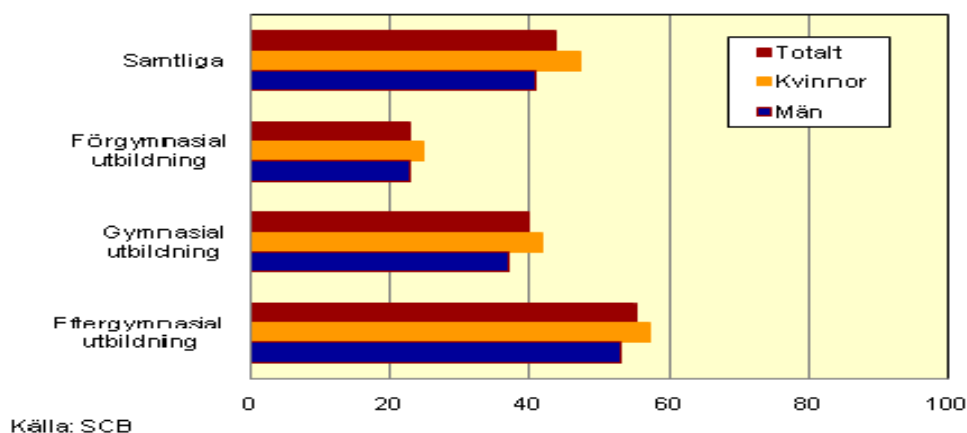
Andel i personalutbildning första halvåret 2010 i fördelat på ålder och kön



Redan högt utbildade utbildas mer

Andelen deltagare i personalutbildning ökar med längden på tidigare utbildning, från 23 procent för personer med förgymnasial utbildning till 55 procent för personer med eftergymnasial utbildning.

Andel deltagare i personalutbildning 2010 efter tidigare utbildning



Personalutbildning

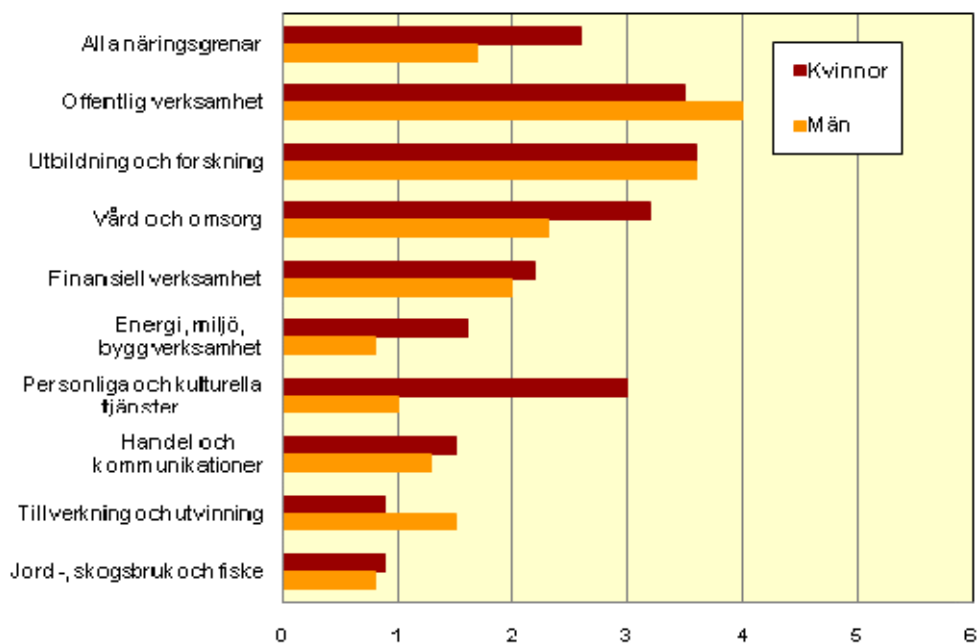
Efter företagsstorlek och kön. Första halvåret 2010, procent

Antal anställda	Andel personalutbildningstid i förhållande till total arbetstid			Andel som deltagit i personalutbildning			Antal dagar för de som deltagit		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Totalt	2,1	2,6	1,7	44	47	41	4,4	4,8	4,0
-9	0,8	1,3	0,6	27	34	22	3,0	3,1	2,8
10-49	1,5	1,9	1,3	36	37	35	3,9	4,3	3,5
50-99	1,3	1,9	0,9	40	45	36	3,0	3,8	2,3
100-249	1,7	1,7	1,7	41	39	42	4,0	4,0	3,9
250-499	1,4	1,7	1,3	51	58	48	2,7	2,7	2,6
500-999	2,1	1,4	2,5	50	52	49	3,7	2,3	4,8
1000-	3,4	3,7	3,0	56	55	57	5,5	5,8	5,0

Källa: SCB

Andel personalutbildningstid av total arbetstid

Efter näringsgren. Första halvåret 2010, procent



Källa: SCB

Källor

Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige, Svenskt Näringsliv och KK-stiftelsen, 2006.

Globaliseringsrådets slutrapport

Rekryteringsenkät 2010, Svenskt Näringsliv

Nordisk Tänk tank, NVL, Nordiska Ministerrådet

Var finns jobben 2008? – samt bedömning på 5-10 års sikt, Arbetsförmedlingen, Ura 2008:2

Inträdet på arbetsmarknaden – gymnasieavgångna 2006/2007, SCB

Uppgivenhetens bryderi, Svenskt Näringsliv, 2009

LO, Huvudrapport. Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet, 2003.

W. Edwards Deming, The New Economics for industry, government and education. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study, 1993.

Chris Argyris. *On Organizational Learning*, second edition, Blackwell Business, 1999.

Peter M Senge. Den Femte Disciplinen – den lärande organisationens konst, Nerenius & Santérus Förlag, 1995.

Per-Erik Ellström. Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet, Lund, 1992.

Åke Dalin. Den lärande organisationen, kompetensutveckling i arbetslivet, Studentlitteratur, 1997.

Hans Sarv. Kompetens att utveckla, om den lärande organisationens utmaningar, Liber, 1996.

SCB, Personalutbildningsstatistik, vårterminen 2010.

Utvecklingsavtal med överenskommelse om förslagsverksamhet. 1985-09-09, Svenskt Näringsliv, LO, PTK

5. Turordningsregler i LAS och avtal

Sammanfattning

1938 träffade LO och SAF en uppgörelse om Huvudavtalet. I Huvudavtalet infördes en skyldighet för arbetsgivarna att, före uppsägning varsla och samråda med den fackliga organisationen. Reglerna var tillämpliga om anställningen varat i minst nio månader. Tvister om uppsägningar kunde hänskjutas till den av parterna inrättade Arbetsmarknadsnämnden, som i sådana tvister fungerade som skiljenämnd.

Om uppsägning skett på grund av arbetsbrist skulle Arbetsmarknadsnämnden företa en lämplighetsprövning med beaktande av såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. Vid lika duglighet och lämplighet skulle hänsyn tas till anställningstiden längd och till försörjningsplikt.⁵⁶

I lagen om anställningsskydd finns sedan 1974 de centrala reglerna om turordning vid uppsägning vid arbetsbrist och vid återanställning. Reglerna blir tillämpliga när det är fråga om att välja mellan flera företrädesrättsberättigade arbetstagare. Lagen innehåller dels regler om vilka arbetstagare som berörs av arbetsbrists- eller återanställningssituationen, dels regler för hur arbetstagarna ska rangordnas sinsemellan.

Vilka arbetstagare som berörs bestäms utifrån vilken driftsenhet och vilket kollektivavtalsområde som arbetstagarna tillhör. Rangordningen mellan arbetstagarna sker genom principen att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete eller återanställning. Om två arbetstagare har lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning. Några motsvarande regler finns inte vid företrädesrätt till återanställning.

Anställningsskyddslagens turordningsregler är, förutom undantaget för anställda i speciellt anordnat arbete, dispositiva och tanken är att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna vid behov ska försöka komma överens om en annan turordning. Anställningsskyddslagens regler är utformade som en klassisk stupstock, om arbetsgivaren och den fackliga organisationen inte kan enas om en annan turordning än lagens så sker urvalet efter anställningstid.

⁵⁶ Huvudavtalet, kap. III, § 5.

Ett krav för att arbetstagaren ska ha rätt till fortsatt arbete är att han eller hon antingen får behålla sina arbetsuppgifter eller genom omplacering kan ges ett annat arbete. En förutsättning för att arbetsgivaren ska vara skyldig att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Även vid återanställning till andra arbetsuppgifter än de som arbetstagaren tidigare hade gäller att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

5. Turordningsregler i LAS och avtal

5.1 Historik

Redan i industrialismens barndom på 1860-talet började arbetsgivare och arbetstagare att individuellt eller kollektivt bestämma arbetsvillkoren för olika typer av arbete .

Genom Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen 1906 etablerades sig partsorganisationerna alltmer som de som angav spelreglerna på arbetsmarknaden. Genom decemberkompromissen erkände SAF arbetstagarnas rätt att organisera sig och LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och organisera arbetet och fritt anställa och säga upp anställda. Under perioden fram till Huvudavtalets tillkomst blev det mer och mer vanligt med regler om turordning i kollektivavtal. Reglerna var utformade på olika sätt men vanligt var att hänsyn togs till exempelvis duglighet, lämplighet, anställningstid, försörjningsbörda och organisationstillhörighet. Perioden utmärktes av att parterna var i konfrontation med varandra och arbetsmarknadskonflikter var frekvent förekommande.

1936 infördes lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Lagen byggde på 1906 års decemberkompromiss och förbjöd uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. I och med tillkomsten av lagen begränsades den fria uppsägningsrätten även på arbetsplatser där arbetsgivaren inte var bunden av kollektivavtal som skyddade föreningsrätten. Under de tre decennier som följde efter lagens ikraftträdande förekom i princip ingen ny lagstiftning på arbetsrättens område.

Huvudavtalet 1938

1938 träffade LO och SAF en uppgörelse om Huvudavtalet. I Huvudavtalet infördes en skyldighet för arbetsgivarna att, före uppsägning eller permittering, varsla och samråda med den fackliga organisationen. Reglerna var tillämpliga om anställningen varat minst nio månader. Om endera organisationen begärde det kunde tvister om uppsägningar hänskjutas till den av parterna inrättade Arbetsmarknadsnämnden, som i sådana tvister fungerade som skiljenämnd.

Om uppsägning skett på grund av arbetsbrist skulle Arbetsmarknadsnämnden företa en lämplighetsprövning med beaktande av såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. Vid lika duglighet och lämplighet skulle hänsyn tas till anställningstiden längd och till försörjningsplikt.⁵⁷ Avtalet innehöll även regler om samråd och återanställning.

I avtalsrörelsen 1963 – 64 gjorde SAF och LO upp om att införa ett uttryckligt krav i avtalet om att det krävdes grund för uppsägning.

Prövning i arbetsmarknadsnämnden tillämpades bara i ett begränsat antal fall och besluten efterlevdes av parterna. Besluten publicerades inte och blev inte prejudicerande. Nämnden skulle noggrant undersöka alla omständigheter och försöka komma till en samstämmig uppfattning. Urvalet skedde genom en tillämpning av de kriterier som Huvudavtalet föreskrev med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.⁵⁸

Mellan 1938 och 1973 reglerades frågan om vilka arbetstagare som skulle omfattas av en driftsinskränkning i allt väsentligt av Huvudavtalets regelverk utan påverkan av lagstiftning. Tvister om avtalets tillämpning löstes inte i domstol utan genom en nämndsprövning som parterna själva ansvarade för.

Under sjuttioalet valde dock staten att genom lagstiftning reglera det svenska anställningsskyddet. Lagstiftningen gavs företräde framför det kollektivavtalade regelverket. Som en konsekvens därav avtalade LO och SAF den 25 januari 1974 om att Huvudavtalets regler om uppsägning och där tillhörande frågor skulle upphöra att gälla.

Lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare

Den första lagen om anställningsskydd infördes i syfte att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter. I förarbetena framhölls att det var fråga om en provisorisk lagstiftning i avvaktan på att den utredning som skulle göra en utredning av anställningstryggheten kunde slutföra sitt arbete. Utredningens skulle framförallt utreda om det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behövde kompletteras med lagstadgad trygghet i anställningen.⁵⁹

⁵⁷ Huvudavtalet, kap. III, § 5.

⁵⁸ Sist in först ut, Svante Nycander 2010 s. 15f

⁵⁹ Prop. 1971:107 sid 33

Lagen gav arbetstagare som fyllt 45 och som blivit skild från anställningen på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning. En förutsättning var att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Departementschefen var kritisk till att reglera frågan om i vilken ordning rätt till återanställning skulle utövas och därmed sammanhängande frågor i lag, eftersom det kunde leda till icke önskvärd stelhet i den praktiska tillämpningen.⁶⁰

Lagen kom dock att innehålla en regel om att vid konkurrens mellan flera företrädesberättigade arbetstagare skulle anställningstidens längd fälla avgörandet. Avtal om inskränkning i lagens förmåner var ogiltigt.

Lag (1974:12) om anställningsskydd

Som planerat ersattes 1971 års lag snart av en ny lag om anställningsskydd. Lagen genomfördes trots stark kritik främst från arbetsgivarna. Kritiken avsåg dels lagens innehåll, dels det faktum att lagen till stora delar skulle ersätta de regler som parterna enats om i huvudavtalet. Motiven till lagen var att utvecklingen på arbetsmarknaden ansågs ha inneburit att stora grupper av anställda, framför allt den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, hade fått ett mer utsatt läge. Även beträffande andra arbetstagare bedömdes det vara angeläget att vidta åtgärder för att främja anställningstryggheten.⁶¹

En av huvudbestämmelserna i den nya lagen om anställningsskydd var en bestämmelse som reglerade arbetsgivarens uppsägningsrätt med ett krav på saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning. Lagen gällde alla arbetstagare oavsett ålder och innehöll turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering. Reglerna kompletterades med bestämmelser om företrädesrätt och turordning vid nyanställning. Både när en arbetstagare omplacerades och fick andra arbetsuppgifter för att undvika uppsägning eller återanställdes för att utföra andra arbetsuppgifter än de tidigare gällde att arbetstagaren skulle ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Med tillräckliga kvalifikationer menades att arbetstagaren skulle ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. En viss kortare inläringstid skulle arbetsgivaren dock behöva acceptera.

Enligt lagens förarbeten skulle valet av vilken arbetstagare som skulle få behålla sin anställning vid en driftinskränkning bestämmas genom omständigheter som tog sikte på den arbetskraft som behövde särskilt skydd. Här framhölls objektiva kriterier som arbetstagarens ålder eller anställningstidens längd. Valet föll på principen om

⁶⁰ Prop. 1971:107 sid 117 f

⁶¹ Prop. 1973:129 sid 18

anställningstidens längd eftersom det ansågs vedertaget på arbetsmarknaden att det var anställningstid snarare än ålder som skulle beaktas. Eftersom lång anställningstid också innebar tilltagande ålder, tillgodosågs även åldersaspekten i viss mån.⁶²

Det var dock nödvändigt att nyansera principen om anställningstidens längd. Den arbetstagare som hade fyllt 45 år skulle få tillgodoräkna sig extra anställningstid, dock högst 60 extra månader. Därmed fick den äldre arbetskraften ett särskilt starkt skydd.⁶³

Lagstiftningen blev dispositiv i vissa delar eftersom det ansågs nödvändigt att öppna möjlighet för arbetsmarknadens parter att på vissa punkter ersätta eller komplettera lagstiftningen med egna branschanpassade föreskrifter. Tanken var att förhandlingar skulle kunna föras i uppsägningsfrågor, men med utgångspunkt från ett lagfäst anställningsskydd som reglerade turordningen om parterna inte kom överens. I vad som angavs som väsentliga trygghetsfrågor, som t.ex. att saklig grund måste föreligga vid uppsägning, var lagstiftningen dock tvingande.

Effekten av anställningsskyddslagen blev därför att de kollektivavtalade bestämmelserna i huvudavtalet om att turordningen vid uppsägning och återanställning i första hand bestämdes efter lämplighet och duglighet förlorade sin betydelse. Dessa hade enligt lagens förarbeten tillkommit för att företagen skulle kunna få behålla den mest effektiva arbetskraften. Enligt lagstiftaren tillgodosåg huvudavtalets bestämmelser endast kortsiktiga företagsekonomiska intressen men beaktade inte tillräckligt sociala synpunkter och arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen.⁶⁴

Det fanns en förståelse för att strukturen inom näringslivet kunde medföra problem, när man ville införa en generell lagstiftning om anställningsskydd. Det kunde vara svårare att tillämpa en sådan lagstiftning inom ett litet företag än i ett större. Vissa av lagens regler, t.ex. de som behandlar frågan om saklig grund för uppsägning eller rätt till arbetsplatsen, kunde därför behöva tillämpas på ett något annat sätt när det gäller ett mindre företag än när det är fråga om ett större. Vissa särskilda problem för småföretagen ansågs också kunna klaras genom kollektivavtal.⁶⁵

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Anställningsskyddslagens regler om turordning blev föremål för en omfattande debatt. Från arbetsgivarsidan framfördes bland annat att reglerna inte beaktade indivi-

⁶² Prop. 1973:129, sid 156 f

⁶³ Prop. 1973:129 sid 70

⁶⁴ Prop. 1973:129 sid 156

⁶⁵ Prop. 1973:129 sid 116

duell lämplighet och duglighet samt att det inte gick att träffa överenskommelser om avsteg från turordningen i tillräcklig utsträckning. Från fackligt håll framfördes bland annat behovet av ett utvidgat tillämpningsområde för turordningen eftersom lagen kunde kringgå. Genom införandet av den nya lagen om anställningsskydd infördes främst regler om provanställning och visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning. Vad gäller reglerna om turordning gjordes endast några smärre förändringar som främst var av teknisk natur.

Motiveringen till varför turordningsreglerna inte förändrades var i allt väsentligt de samma som vid deras införande. Lagstiftaren ansåg att reglerna var nödvändiga för att säkerställa anställningstryggheten, särskilt för äldre arbetstagare och de arbetstagare som hade svårare än andra att göra sig gällande på arbetsmarknaden. Det ansågs inte heller finnas något behov av att utvidga turordningskretsarna eftersom ett kringgående redan kunde prövas rättsligt. Vad gäller behovet av avsteg från turordningen ansågs den tidigare lagens lösning med möjlighet att träffa avtal om avsteg från turordningen med en facklig organisation vara tillräcklig.⁶⁶

Tvåundantaget

Den 1 januari 1994 genomförde den borgerliga regeringen förändringar i lagens turordningsregler vid uppsägning. Förändringarna innebar en rätt för arbetsgivaren att i varje turordningskrets undanta två anställda från turordningen. Regeln var tillämplig för alla företag.

Bakgrunden till förändringarna var att anställningsskyddslagens turordningsregler inte ansågs ge tillräckligt utrymme för många arbetsgivare att behålla arbetstagare som var av särskild betydelse för den fortsatta driften. Särkilt de mindre företagen och företag som inte hade kollektivavtal bedömdes ha problem med turordningsreglerna. För dessa företag speglade turordningsreglerna inte den avvägning mellan olika intressen som måste komma till stånd vid driftsinskränkningar. Reglernas utformning kunde i stället ge intryck av att en arbetstagare i kraft av lång anställningstid hade ett oavvisligt krav på fortsatt anställning och kunde därför motverka reella förhandlingar om turordningen. Införandet av tvåundantaget antogs också i någon mån medverka till en jämnare ålderssammansättning i företagen.⁶⁷

Den 1 januari 1995 upphävde den nya socialdemokratiska regeringen de förändringar i turordningsreglerna som de borgerliga hade genomfört. Motivet till återställaren var att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen ansågs ha rubbats. Detta gällde särskilt de mindre företagen där anställningsskyddet bedömdes ha minskat drastiskt. Den arbetsgivare som ville göra sig av med en arbetstagare utan att öp-

⁶⁶ Prop. 1981/82:71 sid 60 ff

⁶⁷ Prop. 1993/94:67 sid 43 ff.

pet redovisa sina skäl ansågs kunna utnyttja turordningsregeln i det syftet. Det hade även i debatten anförts exempel på att det hade förekommit ett sådant missbruk av reglerna. Om turordningsreglerna någon gång skulle leda till verkliga svårigheter för ett företag kunde arbetsgivaren och den fackliga organisationen träffa avtal om avsteg från turordningen.⁶⁸

Den 1 januari 2001 infördes återigen en möjlighet för företagen att undanta två arbetstagare från turordningen. Möjligheten begränsades dock till företag med tio eller färre anställda och avsåg arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning var av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Motiveringen till förändringen var att de nuvarande turordningsreglerna inte skapade den nödvändiga balansen mellan särskilt de mindre företagens behov att tillgodose sin kunskapsförsörjning och de anställdas behov av anställningstrygghet. De mindre företagen ansågs inte ha samma möjligheter som större företag att kunna behålla arbetstagare med viktig yrkesmässig eller personlig kompetens i samband med driftinskränkningar. Möjligheten att göra undantag från turordningen framhölls också som ett av flera sätt att stimulera småföretagandet som sådant.⁶⁹

Slopandet av reglerna om extra anställningstid till äldre arbetstagare

Den 1 juli 2007 togs reglerna att arbetstagare över 45 år fick tillgodoräkna sig extra anställningstid bort. Motiveringen var att bestämmelserna kunde ha negativa effekter på arbetsmarknaden, kunde påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt och på olika sätt försvåra för äldre arbetskraft att få anställning. Reglerna kunde dessutom vara diskriminerande mot yngre arbetstagare.⁷⁰

De kvarvarande turordningsreglernas förenlighet med förbundet mot åldersdiskriminering har tagits upp i förarbetena till den nuvarande diskrimineringslagen. Där har regeringen ansett att syftet med att i anställningsskyddslagen ge personer med högre ålder fördelar är att skydda äldre arbetstagare. Att främja äldre arbetstagares möjligheter att få och behålla en anställning är enligt regeringen en viktig och godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik. Lagstiftarens bedömning är därför att diskrimineringsförbudet beträffande ålder – närmare bestämt yngre arbetstagares intressen – även fortsättningsvis ska få vika för intresset att ge äldre företräde vid uppsägning och återanställning.⁷¹

⁶⁸ Prop. 1994/95:76 sid 17 f

⁶⁹ Bet. 2000/01:AU4

⁷⁰ Prop. 2006/07:111 sid 46

⁷¹ Prop. 2007/08:95, sid 183

5.2 Turordningsreglerna i LAS

5.2.1 Inledning

I 22 – 27 §§ anställningsskyddslagen finns de centrala reglerna om turordning vid uppsägning vid arbetsbrist och vid återanställning. Reglerna blir tillämpliga när det är fråga om att välja mellan flera företrädesrättsberättigade arbetstagare. Lagen innehåller dels regler om vilka arbetstagare som berörs av arbetsbrists- eller återanställningssituationen, dels regler för hur arbetstagarna ska rangordnas sinsemellan.

Vilka arbetstagare som berörs bestäms utifrån vilken driftsenhet och vilket kollektivavtalsområde som arbetstagarna tillhör. Rangordningen mellan arbetstagarna sker genom principen att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete eller återanställning. Om två arbetstagare har lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning. Några motsvarande regler finns inte vid företrädesrätt till återanställning.

Anställningsskyddslagens turordningsregler är, förutom undantaget för anställda i speciellt anordnat arbete, dispositiva och tanken är att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna vid behov ska försöka komma överens om en annan turordning. Anställningsskyddslagens regler är utformade som en klassisk stupstock, om arbetsgivaren och den fackliga organisationen inte kan enas om en annan turordning än lagens så sker urvalet efter anställningstid.

Ett krav för att arbetstagaren ska ha rätt till fortsatt arbete är att han eller hon antingen får behålla sina arbetsuppgifter eller genom omplacering kan ges ett annat arbete. En förutsättning för att arbetsgivaren ska vara skyldig att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Även vid återanställning till andra arbetsuppgifter än de som arbetstagaren tidigare hade gäller att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Vilken krets av arbetstagare berörs

För att fastställa vilka arbetstagare som är berörda vid en driftsinskränkning utgår anställningsskyddslagen från begreppet *driftsenhet*. Vid lagens införande har lagstiftaren haft en verksamhet som drivs inom ett avgränsat område för ögonen och definierar begreppet driftsenhet utifrån geografiska kriterier. Typfallet är en fabrik eller en byggnad som det bedrivs en verksamhet i. Utgångspunkten för begreppet driftsenhet är därför en del av ett företag som är beläget inom en byggnad eller inom ett inhägnat

område, t.ex. en fabrik, en restaurang eller ett kontor. Om arbetsgivaren driver helt olika typer av verksamheter inom samma område och driftsinskränkningen bara ska genomföras i någon av dessa, är det normalt endast arbetstagarna i den berörda verksamheten som påverkas av inskränkningen och inte arbetstagarna i en helt annan verksamhet.

Huvudregeln är alltså att det är de arbetstagare som arbetar vid den driftsenhet där arbetsbristen uppstår som i första hand berörs av arbetsbristen. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort kan dock den fackliga organisation vars avtalsområde berörs av driftsinskränkningen ensidigt bestämma att det ska fastställas en gemensam turordning för alla driftsenheter på orten. Den fackliga organisationen måste meddela sitt beslut senast vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen om arbetsbristen. Detta medför att en arbetsbrist kan få verkningar för samtliga driftsenheter på orten om facket anser att det är lämpligt.

Arbetstagarorganisationens beslut att tillämpa en gemensam turordning för orten kan bli föremål för prövning om den får diskriminerande verkningar, fråga kan vara t.ex. om diskriminering på grund av kön, etnisk bakgrund etc. Det finns rättsfall som talar för att en arbetsgivare inte skulle drabbas av något skadeståndsansvar mot den fackliga organisationen om denne inte tillämpade en regel som Ortsregeln i en dylik situation.⁷² Rättsläget får dock anses vara oklart med hänsyn till lagkonkurrensen.

Den 1 januari 2001 infördes en regel att enbart den omständigheten att en arbetstagar har sin arbetsplats i sin bostad inte ska innebära att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet.

Beträffande vad som utgör en *ort* i anställningsskyddslagens mening måste en bedömning göras i det enskilda fallet. AD har bland annat beaktat om olika platser utgör skilda befolkningskoncentrationer, kommunikationerna mellan platser och hur platser avgränsas från varandra genom obebyggda områden.⁷³ AD har också i ett rättsfall gjort uttalanden med innebörden att Ortsbegreppet normalt inte kan sträcka sig utanför en kommungräns.⁷⁴ Lunning m.fl. anser att det är tveksamt om detta verkligen är förenligt med lagstiftarens intention eftersom begreppet ort och inte kommun används i lagtexten.⁷⁵

Inom varje driftsenhet ska det göras en ytterligare uppdelning om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av olika kollektivavtal. I så fall ska arbetstagarna delas in i en turordningskrets för respektive *avtalsområde*. Av AD:s praxis framgår att med

⁷² Jfr AD 1954 nr 15 och AD 1979 nr 120.

⁷³ Jfr t.ex. AD 1984 nr 4, 1984 nr 59 och 1988 nr 100.

⁷⁴ AD 1993 nr 99.

⁷⁵ Se Lunning och Tojjer, Anställningsskydd, sid. 647.

avtalsområde åsyftas i första hand kollektivavtalets giltighetsområde och inte eventuella specialbestämmelser i avtalet för olika verksamhetsområden.⁷⁶

Även om arbetsgivaren endast har ett kollektivavtal men olika kategorier av arbetstagare kan det bli nödvändigt att utgå från flera turordningskretsar. Detta förutsätter i så fall normalt att arbetstagarna inte har tillräckliga kvalifikationer för att utföra det arbete som de andra kategorierna av arbetstagare utför.

Arbetstagarna ska slutligen delas in i det kollektivavtalsområde där de sysselsätts. Indelningen sker oberoende av organisationstillhörighet. Såväl oorganiserade arbetstagare som de arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen och medlemmar i en annan facklig organisation delas alltså in i det avtalsområde där de sysselsätts. Även här kan gränsdragningsproblem uppkomma avseende arbetstagare som sysselsätts med arbetsuppgifter som faller inom olika avtalsområden.

Anställningstid

När väl begreppen driftsenhet och avtalsområde har fastställts bestäms arbetstagares plats i turordningen efter dennes sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning eller återanställning. Om två arbetstagare har lika anställningstid avgörs deras plats i turordningen efter ålder. Den äldre har då företräde framför den yngre.

Med begreppet sammanlagd anställningstid avses all anställningstid som arbetstagaren har hos den aktuella arbetsgivaren. Inom vilken driftsenhet som arbetet har utförts eller typ av tjänst som arbetstagaren har haft saknar betydelse. En arbetstagare som nyligen tillträtt en tjänst, men som tidigare arbetat med andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, kan alltså slå ut andra arbetstagare med längre erfarenhet av den aktuella tjänsten.

Anställningstiden får även tillgodoräknas oberoende av dess arbetstidsmått. I detta sammanhang räknas varje dag lika oavsett om arbetstagaren har arbetat heltid eller deltid. En tjänst med ett arbetstidsmått om t.ex. 5 timmar i veckan räknas på samma sätt som en heltidstjänst. Arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställningstid även för tid när han eller hon har varit frånvarande, t.ex. sjuk, permitterad, föräldraledig eller tjänstledig av olika anledningar. Om arbetstagaren har flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare räknas dessa samman.

Av 3 § framgår att en arbetstagare dessutom i viss utsträckning får tillgodoräkna sig anställningstid inom samma koncern eller hos en tidigare arbetsgivare i samma företag eller motsvarande enhet. En arbetstagare får också ta med sig anställningstid i

⁷⁶ Jfr AD 1996 nr 149 och prop. 1973:129 s. 158.

samband med en företagsöverlåtelse eller annan verksamhetsövergång. Vad gäller övergång av verksamhet kan det uppkomma svåra gränsdragningsfrågor i efterhand då det är nödvändigt att fastställa om en tidigare företagsöverlåtelse utgjorde övergång av verksamhet eller inte för att kunna beräkna vilken anställningstid som de aktuella arbetstagarna har.

Tillräckliga kvalifikationer

Av 22 § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare har en skyldighet att bereda en arbetstagare fortsatt arbete om detta kan ske genom omplacering till andra arbetsuppgifter. Noteras kan även att regler om omplacering återfinns i 7 §. Innan uppsägning sker måste arbetsgivaren alltså undersöka om de arbetstagare som berörs av arbetsbristen kan beredas fortsatt arbete genom omplacering till nya arbetsuppgifter. Som ett krav för att arbetstagaren ska ha rätt att omplaceras gäller att han eller hon ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna enligt nedan. På samma sätt gäller att en arbetsgivare är skyldig att återanställa de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer gäller alltså när en arbetstagare omplaceras och får andra arbetsuppgifter för att undvika uppsägning eller återanställs för att utföra andra arbetsuppgifter än de tidigare. Som omplacering räknas antingen att arbetstagaren omplaceras till en ny befattning med andra uppgifter eller att en arbetstagare behåller sin nuvarande befattning men arbetsuppgifterna inom denna förändras. I båda dessa fall gäller att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna ställa krav på fortsatt arbete. Den arbetstagare som behåller eller får tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter anses kunna fortsätta att utföra dessa även efter en driftsinskränkning och det blir då inte aktuellt att beakta andra kvalifikationer än anställningstid i enlighet med 22 § anställningsskyddslagen.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer för omplacering till visst arbete i en arbetsbristsituation har hämtats från 1974 års anställningsskyddslag. Av förarbetena och Arbetsdomstolens omfattande praxis följer att kravet inte har en vidare innebörd än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet.

Det krävs inte heller att arbetstagaren behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära sig dem inom rimlig tid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller över-

drivna. Strängare kvalifikationskrav får alltså inte ställas annat än om det är befogat av organisatoriska eller av andra sådana skäl.

En arbetstagare kan dock inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva om-
skolning. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en
skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda.
Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundlägg-
gande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turord-
ningssammanhang kan däremot inte anses föreligga.

Anställningsskyddslagen innebär således att en arbetsgivare inte kan tillsätta en be-
fattning när det finns turordningsberättigade utifrån vem som skulle utföra arbetet på
bästa sätt. Arbetsdomstolen har nyligen uttryckt saken på följande sätt:

En arbetsgivare kan alltså, för att säkerställa att turordningsreglerna efterlevs, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är följaktligen begränsad i detta hänseende. Av detta följer att en arbetsgivare inte kan tillsätta ett arbete utifrån sin mer eller mindre välgrundade uppfattning om vem som bäst skulle kunna fullgöra uppgifterna i befattningen. Som Arbetsdomstolen har framhållit i tidigare avgöranden är det inte lagens innebörd att arbetsgivaren har frihet att träffa ett val med ledning av sådana överväganden.⁷⁷

Det finns ett stort antal prövningar från AD avseende begreppet tillräckliga kvalifikation-
er, att märka är att det har gjorts fler prövningar vid uppsägning på grund av per-
sonliga skäl. Eftersom det är fråga om att bedöma enskilda arbetstagares förmåga att
utföra olika typer av arbetsuppgifter hos den aktuella arbetsgivaren så har dock de
flesta av domarna ett begränsat värde som prejudikat. I många fall blir det fråga om
svåra gränsdragningar som ytterst måste avgöras av AD.

Av AD:s samlade praxis framgår till att börja med att det är arbetsgivaren som har
bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

Exempel på fall där AD har funnit att arbetstagaren har haft den utbildning eller de
yrkeskunskaper som krävdes för arbetet är AD 1978 nr 84 (elmontör som genom sin
yrkeserfarenhet ansågs ha förvärvat kunskaper som uppvägde viss utbildning), AD
1986 nr 46 (brister i yrkeserfarenhet för sågverksarbetare ansågs kunna uppvägas
genom en viss inlärningsperiod) och AD 1994 nr 4 (en operatör hade med hänsyn till

⁷⁷ AD 2011 nr 5

sin utbildningsbakgrund möjligheter att inom rimlig tid tillägna sig kunskaperna för att behärska ett nytt system för grafisk redovisning).

Exempel på fall där AD har funnit att den aktuella arbetstagaren har saknat tillräckliga kvalifikationer avseende utbildning eller yrkeskunskaper är AD 2009 nr 92 (linjearbetare i produktionen av bl.a. färdigrätter ansågs inte ha kvalifikationer att utföra operatörsarbete), AD 1994 nr 15 (avsaknad av erfarenhet av arbete i livsmedelsbutik för fältsäljare) och AD 1996 nr 140 (verkstadsarbetare som endast hade viss och äldre utbildning inom avancerad svetsning ansågs inte ha de kunskaper som tjänsten krävde).

De flesta av AD:s avgöranden avseende yrkeskunskaper för tjänster inom LO området innehåller resonemang om hur lång upplärningstiden för att förvärva de kunskaper som krävs skulle vara. Ofta går parternas uppfattning isär och frågan blir föremål för omfattande bevisning. Vad gäller den tidsperiod som arbetsgivaren är skyldig att acceptera för den upplärning som krävs framgår av AD:s praxis att den varierar bland annat beroende på omständigheter som företagets storlek, vilken situation som företaget befinner sig i och vilken typ av tjänst som det är fråga om.⁷⁸

Vad gäller skyldigheten att tillhanda utbildning så är arbetsgivaren som huvudregel inte skyldig att tillhandahålla längre eller grundläggande utbildning. Två exempel avseende grundläggande utbildning är AD 1979 nr 96 och AD 2005 nr 75 där arbetsgivaren inte har varit skyldig att tillhandahålla utbildning i språk. Ett annat fall är AD 1999 nr 36 där anställda i ett städföretag som inte hade körkort saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Av AD 1988 nr 32 framgår att arbetsgivaren kan ha mer långtgående skyldigheter gentemot fackliga förtroendemän. Av AD 1994 nr 4 framgår att även mindre företag kan ha en långtgående skyldighet att tillhandahålla utbildning. Jämför även AD 1996 nr 140 enligt ovan.

Tvåundantaget

Den 1 januari 2001 återinfördes undantagsregeln i anställningsskyddslagens 22 § med innebörden att små arbetsgivare får undanta högst två arbetstagare vars arbetsinsatser är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Syftet med regeln är att möjliggöra för småföretagen att kunna behålla arbetstagare med viktig yrkesmässig eller personlig kompetens i samband med driftsinskränkningar.⁷⁹

⁷⁸ Jmf AD 1993 nr 197, AD 1994 nr 73 och AD 1995 nr 118.

⁷⁹ Bet. 2000/01:AU4.)

Undantaget för nyckelpersoner tar sikte på sådana företag som har högst tio anställda och då sammanräknas alla typer av anställda oavsett antalet turordningskretsar; dock medräknas inte sådana personer som enligt 1 § inte omfattas av lagen. Vid sådana företag får sammanlagt högst två arbetstagare undantas, nämligen sådana som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Exempelvis kan ett företag som nyanställt en duktig försäljare undanta honom eller henne från turordningslistan. Utgångspunkten är arbetsgivarens egen bedömning av vad som är av särskild betydelse för verksamheten och någon rättslig överprövning av arbetsgivarens urval eller av en uppsägning som följer av urvalet ska inte kunna göras.

Att märka är att arbetsgivaren inte har fullständig frihet – om beslutet står i strid med diskrimineringslagen eller om beslutet strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är otillbörligt, kan det angripas. Det framgår av domen AD 2005 nr 32 där en projektledare vid ett marknadsundersökningsföretag sades upp från sin anställning p.g.a. arbetsbrist. Kort före uppsägningen hade han meddelat sin arbetsgivare att han hade fått diagnosen multipel skleros. Innan turordningen fastställdes enligt 22 § anställningsskyddslagen undantog arbetsgivaren två arbetstagare som enligt arbetsgivaren var av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Fråga var om arbetsgivaren genom sin åtgärd diskriminerat projektledaren p.g.a. hans funktionshinder. Av förarbetena till undantagsregeln i 22 § anställningsskyddslagen framgår att någon rättslig överprövning av arbetsgivarens urval eller av en uppsägning som följer av urvalet inte kan göras. Arbetsdomstolen fann emellertid att det inte bör vara möjligt för arbetsgivaren att under täckmantel av undantagsregeln missgynna en arbetstagare om det sker p.g.a. en faktor som skyddas av diskrimineringslagstiftningen. Enligt Arbetsdomstolen hade projektledaren blivit missgynnad genom uppsägningen och det kunde antas att han hade blivit negativt särbehandlad p.g.a. sin sjukdom. Då arbetsgivaren inte kunde styrka att uppsägningen helt saknade samband med funktionshindret ansågs arbetsgivaren ha brutit mot 3 och 5 §§ lagen om förbud mot diskriminering p.g.a. funktionshinder (nuvarande diskrimineringslagen).

Dispositivitet för parterna

Anställningsskyddslagens regler om turordning vid uppsägning och återanställning är dispositiva eftersom det har ansetts nödvändigt att öppna möjlighet för arbetsmarknadens parter att ersätta eller komplettera lagstiftningen med egna branschanpassade föreskrifter. Tanken är också att turordningen ska bestämmas i förhandlingar mellan parterna, men utifrån ett lagfäst anställningsskydd som reglerar turordningen om parterna inte kommer överens.

Av 2 § 3 stycket LAS framgår därför att de lokala parterna har möjlighet att genom kollektivavtal avvika från bland annat 22 och 25 – 27 §§. Tidigare gällde bestämmel-

sen endast de centrala parterna men sedan den 1 juli 1997 gäller bestämmelsen också för de lokala parterna under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Kravet är uppfyllt även när ett så kallat hängavtal föreligger. Det är vanligt att det finns bestämmelser om turordning i branschavtalen – i detta arbete finns en genomgång av sådana bestämmelser. En förutsättning för att kunna träffa en sådan avtals-turlista på lokal nivå är det mellan parterna i andra frågor gäller eller brukar gälla kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. En arbetsgivare som inte är bunden av sådant centralt kollektivavtal kan därför inte träffa lokal överenskommelse om avvikelser från turordningen.

Det vanliga är att olika kollektivavtal gäller för olika arbetstagargrupper på en arbetsplats. Dessa arbetstagargrupper är då oftast sysselsatta med olika arbetsuppgifter, exempelvis tjänstemän och arbetare. Det förekommer dock att två konkurrerande arbetstagarorganisationer har träffat avtal med arbetsgivaren. Betydande tillämpningsproblem kan då uppstå om kollektivavtalen innehåller olika regler om turordning.

Dessa överenskommelser binder medlemmar i organisationen men även icke-medlemmar som är sysselsatta med sådant arbete som täcks av det aktuella kollektivavtalet. Avtalen får vara till enskilda nackdel. Vid bedömning av rättspraxis framgår att parterna anses ha stor handlingsfrihet avseende dessa avvikelser. Dock finns gränser för avtalsfriheten, exempelvis om en överenskommelse framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller av annat skäl som otillbörlig till exempel genom att strida mot diskrimineringslagens intentioner, finns möjlighet för domstol att ogiltigförklara hela eller delar av överenskommelsen.

Överenskommelser enligt 22 § - avtalsturlistor – är kanske de vanligast förekommande. Frågan om formen för och giltigheten av avtalsturlistor har prövats i några rättsfall. Nedan följer några exempel för att illustrera parternas handlingsutrymme.

AD 1983 nr107. Ett rederi träffade överenskommelse med fackföreningen om en s.k. avtalsturlista. Bland intendenturpersonalen på ett fartyg skulle alla svensktalande behållas och alla enbart finsktalande sägas upp. AD underströk att avtalsfriheten inte är fullständig. En avtalad turordning saknar avsedd verkan om den strider mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest är otillbörlig. AD fann det inte styrkt att turlistan hade upprättats av sjösäkerhetsskäl eller att ett sådant hänsynstagande var sakligt motiverat. Överenskommelsen innebar enligt AD en diskriminering av de finsktalande och stred därmed mot god sed på arbetsmarknaden. De som i kraft av sin anställningstid borde ha fått stanna tillerkändes allmänt och ekonomiskt skadestånd.

AD 1983 nr112. Genom en överenskommelse om avtalsturlista uppsades på grund av arbetsbrist två arbetstagare, som hävdade att överenskommelsen var diskriminerande och berodde på att de var oorganiserade. AD konstaterade att flera andra anställda, med vilka de konkurrerade i turordningshänseende, också var oorganiserade. Redan därför måste det antas att organisationstillhörigheten inte tillmätts någon avgörande betydelse. Arbetsgivaren hävdade att turlistan baserats på effektivitetssynpunkter, och AD kunde inte finna någon påtaglig grund för att de uppsagda blivit orättvist behandlade när det gäller kompetens. Avtalsturlistan var alltså varken otillbörlig eller stridande mot god sed, varför ogiltighetstalan avsågs.

AD 1996 nr 114. En tjänsteman hade sagts upp enligt en avtalsturlista och hävdade att skälet till att hon uppsagts var att hon var oorganiserad, varför listan var otillbörlig och överenskommelsen ogiltig. AD fann inte att detta faktum eller någon annan ovidkommande omständighet hade tillmätts vikt vid listans upprättande. AD betonade att en rad andra faktorer än anställningstidens längd får beaktas i en avtalsturlista och det var tjänstemannens personliga och yrkesmässiga kompetens som fällt utslaget. Samtidigt underströk AD att en avtalsturlista kan bli ogiltig om den är diskriminerande, strider mot god sed eller eljest är otillbörlig.

AD 2005 nr 53. En avtalsturlista träffades mellan ett cateringföretag och fackföreningen. Motivet att frånga lagens turordning var uteslutande partsföreträdarnas uppfattning att en av arbetstagarna inte var intresserad av fortsatt anställning vid företaget, vilket emellertid var felaktigt. Arbetsdomstolen konstaterade att avtalsturlistan, trots att den tillkommit under en felaktig förutsättning, inte kunde anses vara otillbörlig eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden.

I AD 2011 nr 37 har AD jämkat en avtalsturlista på grund av att den ansågs bryta mot förbudet mot åldersdiskriminering.

Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad på grund av arbetsbrist har enligt 25 § företrädesrätt till återanställning inom nio månader efter det att den tidigare anställningen upphörde. En förutsättning är dock att den anställde, då anställningen upphörde, hade haft mer än sammanlagt tolv månaders anställningstid hos arbetsgivaren under den senaste treårsperioden. Arbetstagaren måste anmäla anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren för att kunna göra den gällande. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren har fått ett korrekt besked om att han eller hon har företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § om att en arbetstagare inte kommer att kunna beredas fortsatt visstidsanställning. Företrädesrätten fortsätter sedan att gälla till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Särskilda regler finns för säsongsanställda och vid övergång av verksamhet.

Företrädesrätten gäller i princip endast inom samma driftsenhet och den är begränsad till det tidigare avtalsområdet. Den berörda arbetstagarorganisationen kan, inom ramen för sitt avtalsområde, besluta att företrädesrätten skall gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter inom orten. Om endast vissa av de företrädesberättigade arbetstagarerna kan återanställas tillämpas turordningsreglerna med utgångspunkt i anställningstid och ålder. Vidare förutsätts det att den arbetstagare som får nya arbetsuppgifter har tillräckliga kvalifikationer enligt ovan för det fortsatta arbetet.

Företrädesrätt till återanställning gäller dock endast när det blir aktuellt att göra verkliga nyanställningar. Omplaceringar, befordran, organisationsförändringar och andra arbetsledningsbeslut inom arbetsenheterna påverkas inte. Inte heller påverkas förflyttningar som sker mellan olika driftsenheter. Som framgår av 25 a § har också reglerna om högre sysselsättningsgrad fått företräde.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt. En arbetstagare kan således inte avvisa ett skäligt erbjudande för att i stället vänta på andra anställningar.

Undantag avseende vissa arbetstagare

Anställningsskyddslagens turordningsregler är enligt 33 § anställningsskyddslagen inte tillämpliga på arbetstagare som har uppnått 67 års ålder. Dessa arbetstagare har inte företräde till fortsatt arbete i samband med en uppsägning eller företrädesrätt till återanställning efter en arbetsbrist.

I 23 § anställningsskyddslagen finns regler om att särskilt företräde ska ges åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som därför har fått ett speciellt anordnat arbete hos arbetsgivaren ska ges särskild förtur till fortsatt arbete. Eftersom 23 § inte är dispositiv kan parterna inte avtala om att annat ska gälla.

Av 8 § förtroendemannalagen följer att fackliga förtroendemän kan ha en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete om detta är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Lagregeln ger en möjlighet för fackföreningen att vid uppsägningstillfället undanta förtroendemän som föreningen anser har betydelsefulla fackliga uppgifter från turordningen.

Slutligen ska en arbetsgivare vid fastställande av turordningen inte inkludera arbetstagare som tillhör undantagskretsen i 1 § andra stycket anställningsskyddslagen. Detta medför att t.ex. familjemedlemmar och arbetstagare i företagsledande ställning kan få arbeta kvar i företaget även om han eller hon har anställts senare än andra arbetstagare.

Skadestånd m.m.

Skadestånd för brott mot turordningsreglerna medför att arbetsgivaren blir skyldig att betala dels allmänt skadestånd, dels ekonomiskt skadestånd.

Det gängse allmänna skadeståndet som arbetsgivaren ska betala vid brott mot turordningsreglerna vid uppsägning synes för närvarande utgöra ca 50 000 kr.⁸⁰ Skadeståndet kan dock jämkas med hänsyn t.ex. till att turordningsfrågan var svårbedömd, att verksamheten ändå ska upphöra eller att det finns ursäktande omständigheter.⁸¹ Ett exempel på ursäktande omständigheter kan vara att det mellan arbetsgivaren och fackförbund hade funnits enighet om den turordningslista som företaget följde när uppsägningarna genomfördes.⁸² Det finns också exempel på att skadeståndet har satts något högre än normalt vid allvarligare kränkningar.⁸³

Vad gäller det ekonomiska skadeståndet så tillämpas samma principer som vid andra typer av uppsägningar. Skadeståndet enligt anställningsskyddslagen är i enlighet med 38 - 39 § beloppsmässigt begränsat till 16, 24 eller 32 månadslöner beroende på arbetstagarens anställningstid. 24 månader uppnås vid minst fem års anställningstid och 32 månadslöner vid minst 10 års anställningstid. För arbetstagare som endast varit anställda en kortare tid är skadeståndets storlek begränsat till en månadslön per påbörjad anställningsmånad, dock minst sex månadslöner. Vid företrädesrätt till återanställning utgår ekonomiskt skadestånd utifrån den anställning som arbetstagaren skulle ha fått.⁸⁴

Arbetstagaren har en skyldighet att göra vad han eller hon kan för att begränsa sin skada genom att t.ex. vara aktiv och söka sig annat arbete. Underlåtenhet att försöka begränsa sin skada kan resultera i jämkning av det ekonomiska skadeståndet.

En uppsägning som enbart angrips med stöd av turordningsreglerna kan inte ogiltigförklaras med stöd av 34 § anställningsskyddslagen. Däremot kan en uppsägning i en arbetsbristsituation ogiltigförklaras av andra skäl, t.ex. vid fingerad arbetsbrist.⁸⁵

⁸⁰ Jfr AD 2011 nr 5, AD 2006 nr 68 och AD 2006 nr 4.

⁸¹ Jfr t.ex. AD 1977 nr 159 och AD 1976 nr 11.

⁸² AD 1983 nr 77.

⁸³ Jfr t.ex. AD 1983 nr 107, (Svea Corona).

⁸⁴ AD 1978 nr 162

⁸⁵ Jfr t.ex. AD 1977 nr 215

En ogiltighetstalan medför att arbetstagaren har en rätt att vara kvar i anställningen till dess att tvisten prövats slutligt i domstol om inte arbetsgivaren kan visa att det är mer eller mindre uppenbart att saklig grund för uppsägning förelåg. Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete under perioden och arbetsgivaren har en skyldighet att betala lön.

Reglerna om ogiltighetstalan gäller bara vid uppsägning. Det finns inte någon motsvarande regel när tidsbegränsade anställningar inte förlängs eller vid tvist om företrädesrätten till återanställning.

5.3 Avtalsregler rörande turordning

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO innehåller uppmaningar till de lokala parterna att vid en driftsinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av turordningsreglerna i LAS ska avtalsturlista fastställas.

Enligt avtalet ska parterna då göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Kollektivavtalen inom LO-området innehåller normalt regleringar rörande möjligheterna att träffa överenskommelser om turordningen vid uppsägning eller återanställning. Överenskommelser på lokal nivå tillåts, i likhet med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, normalt enligt avtalen. Ett exempel på en vanlig reglering är Teknikavtalet som stadgar att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordningen inför uppsägning eller permittering mellan arbetarna samt vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse också träffas om turordningen för återanställning.

Avtalen reglerar endast möjligheten att träffa en avtalsturlista, inte att en sådan ska ingås. Till skillnad från vad som gäller på tjänstemannaområdet innehåller flera avtal inga uttryckliga beskrivningar av vad som ska beaktas vid förhandlingar om överenskommelser om turordningen.⁸⁶ Andra anger uttryckligen att t.ex. företagets behov av kompetens, krav och behov i personalhänseende samt möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet ska beaktas särskilt.⁸⁷ En tredje variant är att avtalet helt enkelt föreskriver att andra kriterier än anställningstid kan beaktas.⁸⁸

⁸⁶ Jfr t.ex. Teknikavtalet.

⁸⁷ Jfr t.ex. Transportavtalet och Livsmedelsavtalet.

⁸⁸ Jfr t.ex. Detaljhandelsavtalet.

Rörande turordningsöverenskommelser som träffas på lokal nivå så innehåller några avtal regleringar med innebörden att om synnerliga skäl föreligger kan de centrala parterna begära förhandling rörande en lokal turordningsöverenskommelse. Om enighet inte nås vid den centrala förhandlingen gäller den lokala överenskommelsen.⁸⁹

En annan förekommande avtalskonstruktion - som finns i de grafiska avtalen - är att en enskild medarbetare som berörs av en turordningsöverenskommelse kan påkalla prövning av denna vid central förhandling. En sådan begäran ska ske inom en kortare tidsperiod från det att den lokala överenskommelsen träffades. Vid den centrala förhandlingen ska den lokala överenskommelsen fastställas, ändras eller undanröjas.⁹⁰

Det finns exempel på arbetstagare som har blivit undantagna från turordningen. Speciella turordningsregler för lärlingar finns i exempelvis Byggnadsplåtslageriavtalet. Sådan lärling är undantagen från anställningsskyddslagens turordningsregler för att de ska kunna slutföra sin utbildning. Lärlingarna får vara kvar så länge det finns handledare och de får inte användas som produktionsresurs på samma sätt som yrkesarbetarna. Ett annat undantag från turordningen är ackordstagare som enligt VVS- och Kylavtalen är undantagen turordningen om projektet löper längre än uppsägningstiden.

Företrädesrätt till återanställning

Det finns exempel på att parterna har ingått avtal rörande företrädesrätten till återanställning. Vad gäller personliga assistenter har företrädesrätten till återanställning avtalats bort helt.⁹¹

En typ av reglering som nyligen införts i en del kollektivavtal är regler om förstärkt kollektivavtalad företrädesrätt., vilken utgör ett komplement till LAS regler. Reglerna återfinns i industrins avtal med IF Metall och innebär i huvudsak att en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inträder för arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning. Den förstärkta företrädesrätten gäller under, som regel, sex månader räknat från den dag då uppsägningstiden enligt anställningsskyddslagen löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid. Det går att träffa lokal överenskommelse om annan period på den förstärkta företrädesrätten.

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan arbetsgivaren under viss tid eller under vissa förutsättningar hyra in personal. Annan inhyring under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt ska

⁸⁹ Jfr. t.ex. Teknikavtalet..

⁹⁰ Jfr t.ex. Sågverksavtalet.

⁹¹ Avtalet för personlig assistans.

föregås av överläggningar mellan företaget och verkstadsklubben. Om verkstadsklubben motsätter sig inhyrning och arbetsgivaren tillgodoser personalbehovet genom återanställning kan arbetsgivaren vid återanställningen frångå turordningen för återanställning avseende en tredjedel av de arbetstagare som återanställs. Detta förutsätter att de lokala parterna inte dessförinnan har träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Driftsenhet

De flesta kollektivavtalen på LO-området innehåller ingen avvikande reglering avseende begreppet driftsenhet. Det finns dock vissa avtal som avviker från anställningsmyndighetens definition. Några exempel på detta är:

Teknikavtalet innehåller en reglering innebärande att om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

I Hamn- och stuveriaavtalet finns en reglering som innebär att begreppet driftsenhet ska avse företagets samtliga arbetsplatser på orten i fråga. I det fall driftsenheten omfattar flera avtalsområden där Svenska Transportarbetareförbundet är part kan lokalt avtalas att turordningen skall ske utifrån samtliga av dessa avtalsområden.

Installationsavtalet mellan EIO och Elektrikerförbundet har i kapitel 3 § 2 infört regler med innebörden att om ett företag inrättar olika avdelningar eller annan enhet med inriktning på visst slag av montage som kräver särskilda kvalifikationer så skall dessa ses som driftsenheter vid upprättande av turordning. Även arbetstagare som anställts med hemort enligt avtalets 10 Kap. § 1 p. 1 ska ses som hörande till en särskild driftsenhet.

Byggavtalet innehåller en reglering innebärande att lagens begrepp driftsenhet ersatts med överenskommet turordningsområde. Turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad. Om det inte kan träffas någon överenskommelse om turordningsområde gäller ett antal turordningsområden som de centrala parterna avtalat om. Denna ”stupstock” består av 68 geografiska områden som sammantaget innefattar alla Sveriges kommuner. Utgångspunkten har varit indelningen i arbetsförmedlingsdistrikt i riket.

VVS- och Kylavtalen definierar driftsenhet som en enhet inriktad för permanent verksamhet, vänder sig mot flera kunder och står under överinseende av en chef.

5.4 Fackföreningsbeslut som påverkar de faktiska möjligheterna att ingå turordningsöverenskommelser

Det finns ett antal fackföreningsbeslut som påverkar möjligheterna att ingå turordningsöverenskommelser. Bland dessa kan nämnas följande:

Svenska Kommunalarbetsförbundets har fattat beslut om att överenskommelser om avsteg från turordningen vid arbetsbrist inte får ingås på lokal nivå. Avsteg från anställningsskyddslagens turordningsregler kan bara göras på förbunds nivå.

Handelsanställdas förbund ger sina fackklubbar mandat att träffa turordningsöverenskommelser vid driftsinskränkningar, med villkoret att samråd ska ske med lokalombudsman innan överenskommelse träffas.

6. Omställning - verksamhet och resultat

Sammanfattning

Omställning till nytt arbete har stor betydelse inte enbart för uppsagda arbetstagare utan även för arbetsgivare och för arbetsmarknadens funktionssätt i stort. Omställningsåtgärder omfattar i huvudsak hjälp att få ett nytt arbete och ekonomisk ersättning. Omställningsverksamhet finns både som ett resultat av avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO och genom statlig verksamhet i Arbetsförmedlingens regi.

Mellan Svenskt Näringsliv och LO gäller ett avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring. Avtalet finansieras med en avgift på 0,3 procent på företagets lönesumma. Avtalet innehåller dels ett omställningsstöd som innehåller en hjälp att hitta nytt jobb, dels ett avgångsbidrag (AGB).

Omställningsstöd får en arbetstagare genom att företag och lokalt fack ansöker tillsammans om finansiering av omställningsstöd. Beloppet är i år 20 000 kr per uppsagd medarbetare. Företag och lokalt fack väljer tillsammans leverantör. Omställningsprogrammen som erbjuds varar minst tolv månader från sista anställningsdagen. AGB är ett engångsbelopp vilken utbetalas i samband med att anställningen upphör.

Arbetsförmedlingen svarar för offentligt finansierad arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Alla arbetssökande; formellt uppsagda, varslade, arbetslösa och ombytestsökande, kan vända sig till Arbetsförmedlingen för att få service och stöd i sitt sökande. Arbetsförmedlingen ger information om lediga jobb bl.a. genom Platsbanken eller om man är inskriven som sökande genom en egen eller upphandlad jobbcoach. Som arbetssökande kan man lägga in sitt CV i Arbetsförmedlingens CV-databas som är tillgänglig för arbetsgivare. Man kan också söka efter arbete i andra europeiska länder genom Eures CV respektive Job-search.

För att undvika dubbelarbete har TSL och Arbetsförmedlingen dock kommit överens om att Arbetsförmedlingen erbjuder coachingtjänster, till de som omfattas av dem, först när insatserna från TSL har avslutats.

Arbetsmarknadspolitiska program som finns i dagsläget är bland annat anställningsstöd, praktik, stöd till start av näringsverksamhet, arbetsmarknadsutbildning, jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar, flyttningsbidrag och nystartsjobb.

Sammanfattning ur ett individperspektiv

När en person som är eller riskerar att bli arbetslös kan ta del av olika åtgärder är presenterat nedan i ett tidsperspektiv i diagram och text⁹².

1. Dag 1: Uppsägningsbesked på grund av arbetsbrist.
2. Dag 1: Företag och fack kan ansöka om omställningsstöd från TSL (20 000 per individ).
3. Dag 7 eller senare från det att ansökan kom in till TSL: TSL prövar ansökan om omställningsstöd, företag och fack väljer leverantör.
4. Startdatum för TSL omställningsprogram.
5. AF ger info om lediga jobb via Platsbanken och man kan lägga in sitt CV i AFs CV-databas som är tillgänglig för arbetsgivare. Man kan också söka efter jobb i andra europeiska länder via Eures.
6. Under uppsägningstid ska i teorin också vissa av Arbetsförmedlingens stödinsatser kunna komma i fråga men i praktiken viks inga skattefinansierade resurser till nyarbetslösa.
7. 1-6 månader efter uppsägning: uppsägningstiden går ut, AGB betalas ut, rätt till arbetslöshetsersättning.
8. Inskrivning på AF sker i regel först när anställningen upphört och krävs för rätt till arbetslöshetsersättning när uppsägningstiden går ut liksom för tillgång till de arbetsmarknadspolitiska programmen. TSL och AF är sedan 2010 överens om att de arbetsmarknadspolitiska programmen, utan inskränkning, ska vara tillgängliga för dem som omfattas av TSLs stöd. Tyvärr har avtalet inte fungerat som tänkt.
9. Inom 30 dagar från inskrivning vid AF ska en individuell handlingsplan vara upprättad.
10. När individen är arbetslös, och över 25 år, kan han/hon komma ifråga för olika typer av praktik i upp till sex månader genom AF.
11. När individen är arbetslös, och enligt huvudregeln över 25 år, kan han/hon få arbetsmarknadsutbildning, flyttningsbidrag (respenning, pendlingsstöd), stöd till start av näringsverksamhet (dvs. aktivitetsstöd) i max sex månader.
12. Dag 90: erbjuds särskilda insatser för den som är yngre än 25 år och varit arbetslös i minst 90 dagar i den så kallade Jobbgarantin för ungdomar. Inledningsvis i normalfallet tre månaders studie- och yrkesvägledning i kombination med jobbsökaraktiviteter och jobbcoachning. Därefter kombineras detta med arbetspraktik, utbildning, stöd till näringsverksamhet. Deltagande i jobbgarantin för unga får pågå i högst 15 månader.

⁹² För den som varit helt eller delvis sjukskriven, är ensamstående förälder eller har någon form av funktionsnedsättning kan andra regler gälla. Det som beskrivs här är några enkla exempel på när olika åtgärder kan träda i kraft.

13. Sex månader: den som är arbetslös sedan sex månader tillbaka kan få ny-startsjobb i lika lång tid som man varit arbetslös men maximalt fem år. För ungdomar under 26 gäller stödet i maximalt ett års tid. För den som är äldre än 55 längst 10 år. Stödet är ett belopp motsvarande arbetsgivaravgiften för den som är under 26 år. För den som är 26 eller äldre är stödet ett belopp som motsvarar två gånger den arbetsgivaravgift som skulle betalas. Arbetsgivaren får skattekontot krediterat med beloppet.
14. Efter dag 200 med arbetslöshetsersättning (ca 9 månader) sjunker nivån från 80 procent till 70 procent.
15. Dag 365: TSL-stödet kan upphöra men fortsätter ofta längre, finns också möjlighet komma tillbaka till omställningsprogrammet efter t ex en visstidsanställning. Normalt är ca 10 procent fortfarande arbetsökande när de lämnar omställningsprogrammen. Under 2010 var det 25 procent.
16. Efter dag 300 med arbetslöshetsersättning (ca 14 månader: Ersättning övergår (i regel) till aktivitetsstöd, nivån sjunker till 65 procent, påbörjas fas 1 i jobb- och utvecklingsgarantin, kartläggning, jobbsökaraktiviteter med coachning och förberedande insatser.
17. AF erbjuder coachningstjänster först när insatserna från TSL avslutats (för att undvika dubbelarbete).
18. Efter 18 sammanhängande månader i arbetslöshet: även den med bara grundersättning vid arbetslöshet kvalificerar sig för Jobb- och utvecklingsgarantin.
19. Föräldrar med barn under 18 år får ytterligare 150 dagar (dvs totalt ca 21 månader) arbetslöshetsersättning. Därefter ersättning i form av aktivitetsstöd med 65 procent.
20. Dag 450: börjar fas 2 i jobb- och utvecklingsgarantin som förutom aktiviteterna i fas 1 också innehåller arbetspraktik, arbetsträning och förstärkt arbetsträning.
21. Dag 450: kan ges särskilt anställningsstöd, dvs. arbetsgivaren får under 12 månader ett bidrag på 85 procent av lönekostnaden (max 890 kr/arbetsdag). Det finns också instegsjobb (80 procent av lönekostnaden utan krav på arbetslöshetstid, dock med krav på inom 36 månader från uppehållstillstånd) och särskilda insatser för funktionshindrade bl. a lönebidrag. Lönebidrag kan utgå under som längst 4 år.
22. Dag 750: börjar fas 3 i jobb- och utvecklingsgarantin som innehåller selsättning hos anordnare. Fas 3 får pågå i högst 2 år. Efter avslutad period kan en ny påbörjas. Ingen bortre parentes finns.

6. Omställning - verksamhet och resultat

6.1 Omställning genom avtal - omställningsstöd och AGB

Svenskt Näringsliv och LO ingick 2004 ett avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring. Avtalet finansieras med en avgift på 0,3 procent på företagets lönesumma (0,6 procent för hängavtalsföretag). Avtalet innehåller dels ett omställningsstöd som innehåller en hjälp att hitta nytt jobb, dels ett avgångsbidrag (AGB) som är ett engångsbelopp vilken utbetalas i samband med att anställningen upphör. Omställningsstödet finansieras av Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL och AGB utbetalas av AFA Livförsäkringsaktiebolag.

AGB utbetalas som ett engångsbelopp när anställningen upphör. Beloppet utbetalas oberoende av om personen blir arbetslös eller inte. Medarbetaren ska ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. AGB kan även utbetalas utan att uppsägning gjorts om det klart framgår att arbetaren slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist. För rätt till AGB krävs att den uppsagde medarbetaren vid anställningens upphörande har fyllt 40 år. Anställningstiden ska ha varit sammanhängande i minst fem år i eller flera företag som varit anslutet till AGB-försäkringen. Engångsbeloppet är 27 900 kr för 2011. Om medarbetaren fyllt 50 år utbetalas ett tilläggsbelopp med 1 200 kr per levnadsår fr. o. m 50 år t. o. m 60 år. Medarbetaren har rätt till AGB längst t. o. m månaden före den månad personen fyller 65 år.

En förutsättning för att få del av *omställningsstödet* är att medarbetaren blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Omställningsstödet kan även utgå till medarbetare som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts om det framgår att medarbetaren slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist samt att upphörandet av anställningen inte är tvistigt.

Medarbetaren ska ha arbetat sammanhängande minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år vid ett eller flera företag som under anställningstiden var anslutet till TSL:s omställningsstöd.

Företag och lokalt fack ansöker tillsammans till TSL om finansiering av omställningsstöd. Ansökan om omställningsstöd kan göras tidigast när uppsägning har gjorts. TSL kan också pröva annan ansökan än en gemensam från företag och lokalt fack.

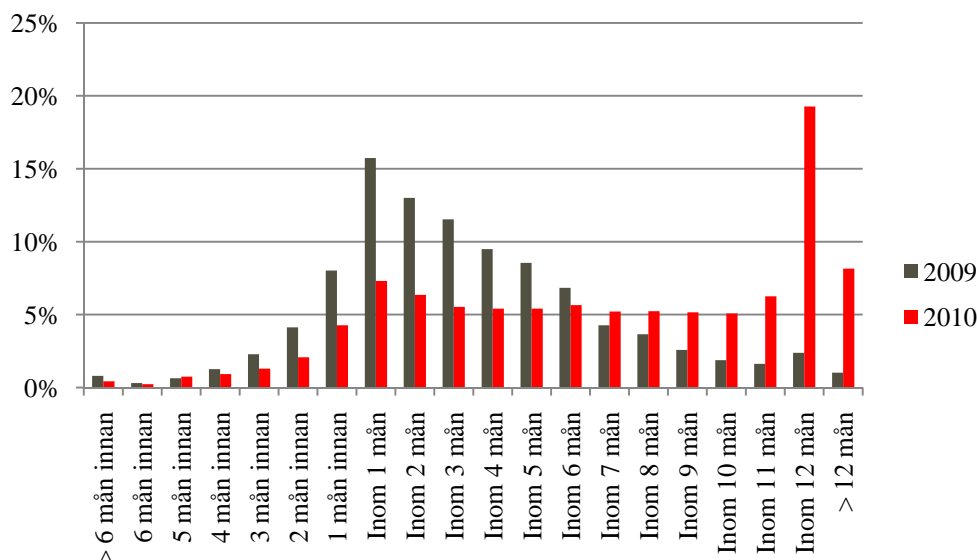
För medarbetare som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för under rättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning eller om att medarbetaren vill yrka skadestånd med anledning av uppsägningen en vecka. Underrättelsetiden räknas från

det att ansökan kommit in till TSL. Ansökan kan därför prövas först en vecka efter att ansökan kommit in till TSL.

Företag och lokalt fack väljer tillsammans leverantör. TSL beviljar ett belopp per uppsagd medarbetare som uppfyller kvalifikationskraven. Beloppet är i år 20 000 kr per uppsagd medarbetare. Företaget tecknar ett uppdragsavtal med vald leverantör. TSL tecknar ett samarbetsavtal med de leverantörer som de lokala parterna har valt. Om deltagare väljer att påbörja ett omställningsprogram räknas det andra individuella mötet som startdatum för programmet. Leverantören fakturerar företaget som i de flesta fall kan dra av momskostnaden i sin verksamhet. Leverantören kan fakturera max 50 procent av ersättningsbeloppet vid start. Resterande belopp får faktureras tidigast när mer än halva uppdraget är genomfört, dock tidigast två månader efter start.

Omställningsprogram Omställningsprogrammen som erbjuds inom TSL-systemet varar minst tolv månader från sista anställningsdagen, ofta längre om deltagare i programmet inte har fått nytt jobb inom tolv månader. Deltagare som hittar nytt jobb eller annan lösning lämnar programmet i anslutning till detta. I genomsnitt befinner sig en deltagare i omställningsprogram under sju månader. I de flesta fallen ligger startdatum mellan tidpunkten för uppsägningen och sista anställningsdagen. Ur omställningssynpunkt är det önskvärt att programmet startar före sista anställningsdagen. De flesta leverantörer erbjuder någon form av efterskydd. Med efterskydd menas en rätt att komma tillbaka till programmet efter exempelvis en visstidsanställning.

Tid från sista anställningsdag till avslutat program
baserat på avslutsdatum



De flesta omställningsprogram innehåller bl. a följande.

Utredande av deltagarens kompetens

Klargörande av deltagarens önskemål och målsättning

Utredande av deltagarens personliga marknad, det vill säga med vilka uppgifter och var personen kan tänkas sig arbeta

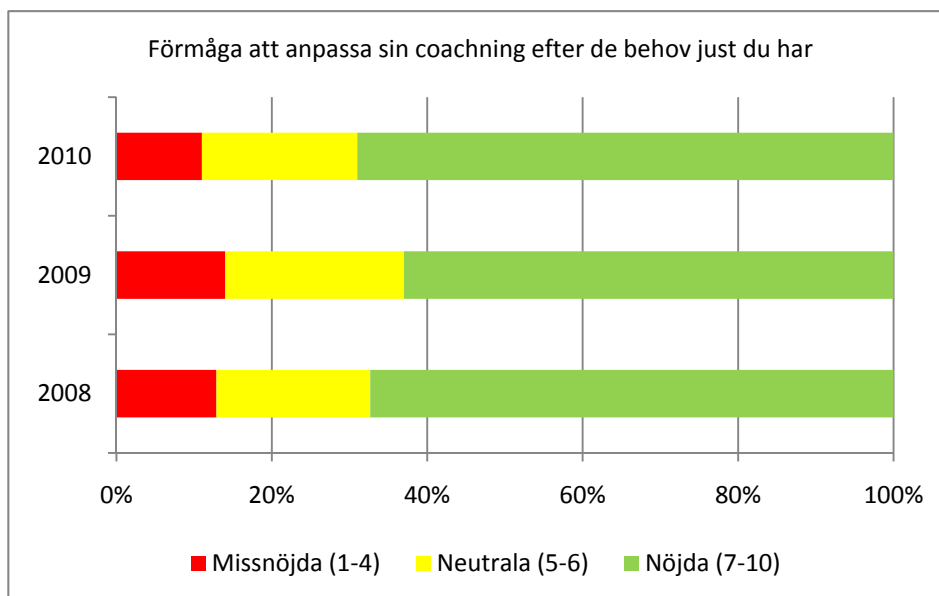
Hjälp med deltagarens handlingar, exempelvis meritförteckning och personligt brev

Översyn över olika sökvägar

Skapande av aktivitetsplan

Stöd i genomförandet av planen

Ett krav som ställs på leverantörerna är att alla deltagare, hur snabbt de än får jobb, ska ha en uppdaterad meritförteckning när de lämnar programmet. Vidare ställer TSL krav på att alla deltagare ska få ett individuellt utformat stöd utifrån sina egna önskemål och förutsättningar. Enligt deltagarundersökning som SIFO genomförde 2010 är knappt 70 procent nöjda med individanpassningen av programmen, 20 procent är neutrala och 10 procent är missnöjda.



I praktiken styrs omställningsprogrammen mycket av den uppsagdes anställningsbarhet. Ju högre anställningsbarhet desto snabbare kan deltagaren och coachen fokusera på själva jobbsökandet.

Skillnaden mellan olika omställningsprogram är mycket stor. Generellt sett är de flesta av coacherna duktiga på att anpassa sin insats till deltagarens förutsättningar. Coachen ska både stötta och muntra upp men också driva på, vara kravställare och utmana deltagaren. Det anses vara en styrka i TSL-systemet att de olika programmen kan se väldigt olika ut.

Avtal mellan TSL och Arbetsförmedlingen

En del av de uppsagda som påbörjar ett omställningsprogram inom ramen för ett omställningsavtal blir arbetslösa och därmed även föremål för Arbetsförmedlingens insatser. Det finns därför ett avtal sedan 2008 om samverkan mellan trygghetsstiftelserna på svensk arbetsmarknad, däribland TSL, och Arbetsförmedlingen.

Syftet med avtalet är att förbättra samverkan så att den enskilde snabbare får ett nytt arbete och att dubbelarbete undviks. Det ska finnas fungerande kontaktytor. Kompletterande och eventuella gemensamma insatser ska kunna göras under såväl uppsägningstid som efter denna tid.

Avtalet innehåller bl. a följande utgångspunkter; Samarbetet ska leda till att dubbelarbete undviks. Överenskommelser om aktiviteter för enskilda ska präglas av en ekonomisk fördelning mellan parterna utifrån parternas uppdrag och förutsättningar. Utgångspunkten är att behov som gemensamt identifieras för den enskilde och som

är arbetsmarknadspolitiskt motiverat bekostas av Arbetsförmedlingen. Samrådsgrupp bör alltid bildas vid större varsel. Arbetsförmedlingen ansvarar för att berörda trygghetsorganisationer bjuds in. Arbetsförmedlingen erbjuder coachning till dem som omfattas av TSL:s coachning först när de senare insatserna är avslutade. Arbetsförmedlingens utbud av olika stödinsatser ska vara tillgängligt även för dem som omfattas av trygghetsstiftelsernas omställningsstöd. Detta ska ske på samma grunder som för dem som inte omfattas av ett omställningsavtal. Samarbetet ska initieras i ett tidigt skede. Arbetsförmedlingen ansvarar för att det finns en plan för avtalets genomförande inom varje arbetsmarknadsområde. Trygghetsorganisationerna ansvarar för att avtalet förankras inom respektive organisation.

Enligt uppgifter från TSL och leverantörerna inom TSL-systemet fungerar inte avtalet med Arbetsförmedlingen som det var tänkt. TSL genomförde i januari månad 2011 en enkätundersökning hos leverantörerna om hur samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerar. Enkäten skickades ut till 84 kontaktpersoner hos TSL:s leverantörer och det inkom svar från 78 av dessa. Svaren visar på stora problem i samarbetet. Problemet i tillämpningen ligger i att de flesta TSL-leverantörerna upplever att Arbetsförmedlingen inte lever upp till sin del av avtalet på egentligen någon enda punkt. Avtalet är inte känt inom Arbetsförmedlingen och även där det är känt så leder det inte till handling. Endast 25 procent av kontaktpersonerna svarar att de tycker samarbetet fungerar generellt bra med Arbetsförmedlingen i frågor som rör TSL:s omställningsstöd.

Enligt TSL tillkommer 2011 ytterligare problem eftersom regleringsbrevet till Arbetsförmedlingen är väsentligt annorlunda än det var 2010. Huvudlinjen nu är att det i princip inte ska vikas några skattefinansierade resurser till nyarbetslösa. Det innebär att det inte för TSL:s målgrupper finns några resurser att hämta. Det fanns det till viss del 2010, men inte heller då kom TSL-systemets deltagare i åtnjutande av dessa i någon nämnvärd omfattning. Arbetsförmedlingens stora inriktning är garantierna som tar i anspråk alltmer av de anslagna medlen.

Inflöde och utfall i TSL-systemet

TSL startade sin nuvarande verksamhet 1 september 2004. Fram till och med september 2008 låg antalet personer som beviljades omställningsstöd på i genomsnitt 1000 personer per månad. Det årliga inflödet i TSL-systemet var således ca 12 000 personer. I och med finanskrisen ökade antalet beviljade omställningsstöd dramatiskt. I slutet av 2008 och första halvåret 2009 var inflödet närmare 9 000 personer per månad. Därefter minskade antalet beviljade omställningsstöd. Inflödet 2009 låg på totalt drygt 60 000 personer. Under 2010 minskade det totala antalet beviljade omställningsstöd till totalt 17 500 personer.

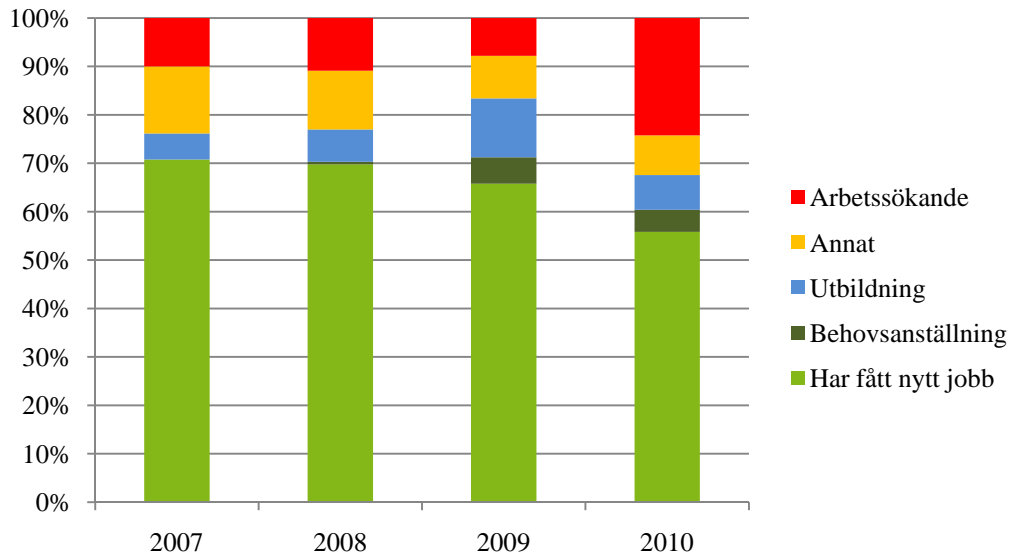


TSL:s målsättning är att 70 procent ska ha kommit i nytt arbete eller startat egen verksamhet inom 12 månader efter att anställningen upphörde. TSL mäter utfallet för personer som lämnat omställningsprogram senast 12 månader efter sista anställningsdagen, oavsett om personerna fortsätter i programmet därefter eller inte.

Utfallet för de personer som lämnade TSL:s omställningsprogram var relativt stabilt 2007-2009. Andelen som fortfarande var arbetssökande när de lämnade omställningsprogrammen låg på ca tio procent. Under den värsta delen av finanskrisen 2009 låg andelen arbetssökande en bit under tio procent. Andelen som fått nytt jobb låg på 70 procent.

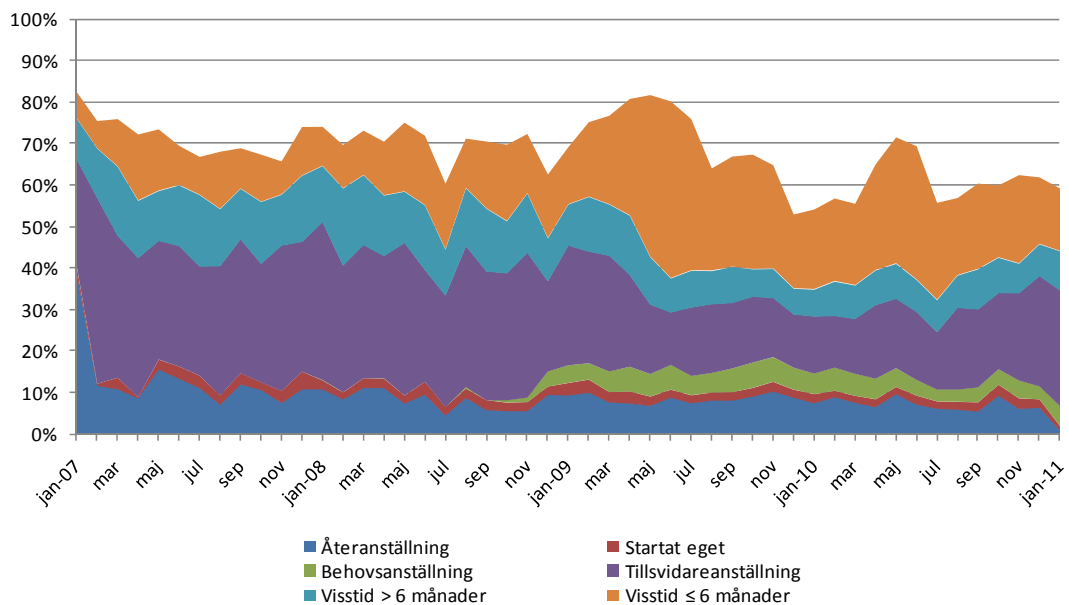
Övriga personer som lämnat omställningsprogrammen hade antingen gått vidare till utbildning som är minst en termin på halvfart eller hittat annan lösning, exempelvis pensionslösning. Under 2010 försämrades utfallet i TSL-systemet. Andelen som fortfarande var arbetssökande när de lämnade omställningsprogrammen ökade till närmare 25 procent. Andelen som fått nytt jobb sjönk till 60 procent.

Utfall för personer som lämnat omställningsprogram



Vidare kan vi se att de som får en visstidsanställning är relativt få i en högkonjunktur men ökar när det är tuffare på arbetsmarknaden. Tvärtom gäller för tillsvidareanställningar. De utgör en relativt stor del av ärendena i TSL-systemet under högkonjunktur och en relativt liten under lågkonjunktur.

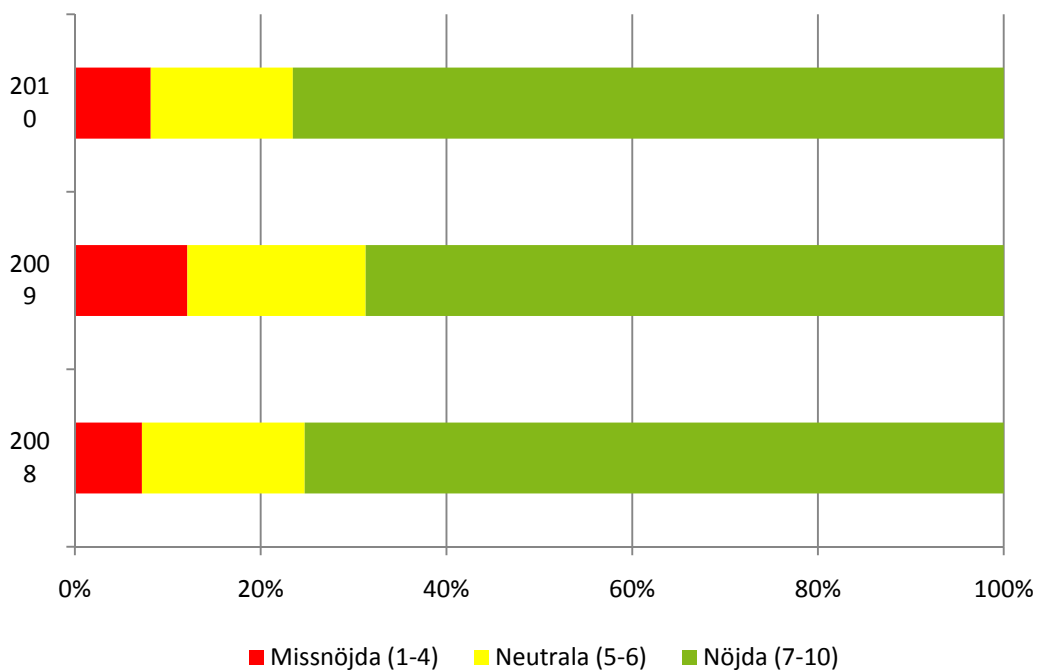
Anställningstyp, andel av totalt antal avslutade personer respektive månad



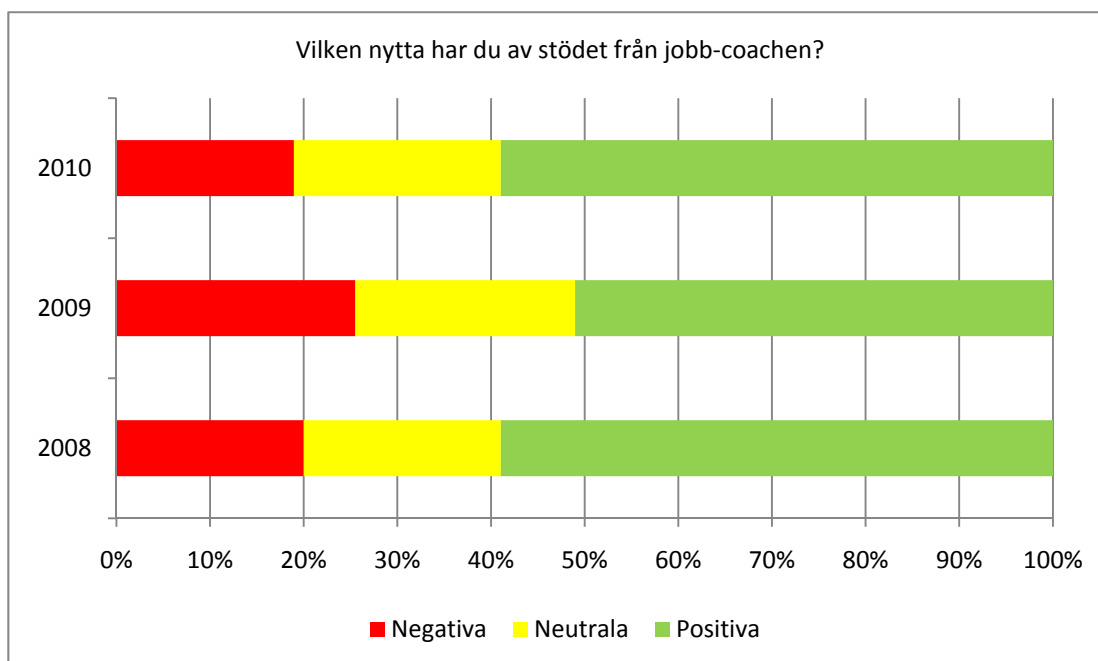
Enligt den senaste deltagarundersökningen som TSL genomfört 2010 med hjälp av SIFO svarar 75 procent att de är nöjda på det hela taget med den coaching de fått.

Åtta procent svarar att de är missnöjda. När deltagarna ombeds svara på frågan vilken nytta de haft av stödet från jobbcoachen anger knappt 60 procent att de haft stor eller mycket stor nytta av stödet. Knappt 20 procent svarar att de har haft liten eller ingen nytta alls av stödet. Övriga är neutrala.

Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med den coaching du fått?

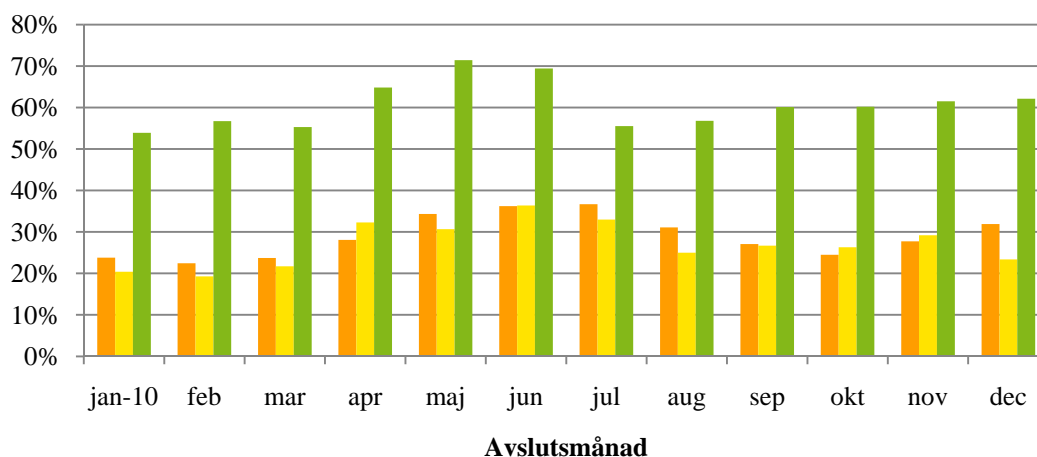


Vilken nytta har du av stödet från jobb-coachen?



Även om Arbetsförmedlingens coachningsinsatser pågår kortare tid och omfattar andra grupper än inom TSL-systemet visar en jämförelse mellan systemen att det är stor skillnad när det gäller andelen som kommer till nytt jobb efter avslutad insats.

Jämförelse av coachinsatser, AF och TSL



- AF (Externa) - andel med jobb 14 dagar efter avslutad insats
- AF (Interna) - andel med jobb 14 dagar efter avslutad insats
- TSL - andel med nytt jobb vid avslutad insats

6.2 Arbetsförmedlingens verksamhet

Arbetsförmedlingen svarar för offentligt finansierad arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitisk verksamhet. En utgångspunkt för Arbetsförmedlingens mångfaceterade uppdrag är att verksamheten ska bedrivas effektivt, enhetligt och rättssäkert. Arbetssökande och arbetsgivare ska ges tillgång till likvärdig service i hela landet.

Verksamheten ska leda till geografisk och yrkesmässig rörlighet bland de arbetssökande. Den får inte snedvrída konkurrensförutsättningarna på arbetsmarknaden eller bidra till undanträngning av arbetstillfällen. Men den ska även utformas så att den ökar mångfalden i arbetslivet och motverkar diskriminering.

Arbetsförmedlingen ska vidare enligt regleringsbrev och budget se till att arbetslöshetsförsäkringen fungerar som en omställningsförsäkring. Myndigheten ska anlita kompletterande aktörer för att snabbt och effektivt få arbetssökande i arbete. Vidare har Arbetsförmedlingen till sitt förfogande ett brett programutbud inklusive olika former av anställningsstöd för att hjälpa arbetslösa.

Arbetsförmedlingen har ett samlat ansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Arbetsförmedlingen har vidare ett uppdrag att i samarbete med Försäkringskassan främja sjukskrivnas återgång i arbete samt ett särskilt ansvar för att nyanlända invandrare erbjuds insatser som främjar deras etablering på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen ska därutöver fortlöpande analysera effekterna av förmedlingens verksamhet och hur de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna påverkar arbetsmarknadens funktionssätt. Arbetsförmedlingen erbjuder också service till arbetsgivare som söker personal.

Sammanfattningsvis visar denna korta genomgång att Arbetsförmedlingen har ett mycket brett (och i vissa delar motstridigt) uppdrag.

Arbetsförmedlingen - målgrupp

Alla arbetssökande; formellt uppsagda, varslade, arbetslösa och ombytessökande, kan vända sig till Arbetsförmedlingen för att få service och stöd i sitt sökande. Nära 700 000 personer var arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i februari 2011 (Arbetsförmedlingens månadsstatistik, www.arbetsformedlingen.se 2011-02-15). Av de drygt 215 000 som var öppet arbetslösa hade knappt tre av tio (61 000) varit öppet arbetslösa i mer än sex månader. Ca 185 000 av de arbetssökande var i program med aktivitetsstöd. Nästan trettio procent (drygt 200 000) av de arbetssökande vid AF hade arbete och nära två tredjedelar av dem var i arbete utan stöd.

Arbetslösheten är olika för olika yrkesgrupper. Andelen öppet arbetslösa i förhållande till antalet medlemmar varierar i olika arbetslöshetskassor. I januari 2011 var t ex nästan 7 procent av alla medlemmar i byggkassorna öppet arbetslösa, medan andelen i industrikassorna var cirka 5 procent och i tjänstemannakassorna ungefär 2 procent. (Arbetsförmedlingens månadsstatistik, www.arbetsformedlingen.se, 2011-02-15).

Arbetsförmedlingens tjänster för att underlätta omställning

Service till arbetssökande Arbetsförmedlingen ger information om lediga jobb bl.a. genom Platsbanken eller om man är inskriven som sökande genom en egen eller upphandlad jobbcoach. Som arbetssökande kan man lägga in sitt CV i Arbetsförmedlingens CV-databas som är tillgänglig för arbetsgivare. Man kan också söka efter arbete i andra europeiska länder genom Eures CV respektive Job-search.

För att undvika dubbelarbete har TSL och Arbetsförmedlingen dock kommit överens om att Arbetsförmedlingen erbjuder coachingtjänster, till de som omfattas av dem, först när insatserna från TSL har avslutats.

Senast inom 30 dagar från det en arbetslös anmäler sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen ska en individuell handlingsplan upprättas i samarbete mellan AF och den arbetslöse. Den platsinformation som publiceras hos AF är tillgänglig för alla arbetssökande, men för att få arbetslöshetsersättning och tillgång till hela Arbetsförmedlingens service krävs att man är inskriven. Inskrivning är t ex obligatorisk om man vill delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program. .

Ekonomiskt stöd vid arbetslöshet Av utgiftsområdet ”Arbetsmarknad” för budgetåret 2011 är totalt 36,9 miljarder kronor avsatta till arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd (8,6 miljarder till arbetslöshetsersättningen, 15,7 miljarder till aktivitetsstöd och 2,6 miljarder till statliga ålderspensionsavgifter). Arbetsförmedlingens förvaltningskostnader är beräknade till nästan 6 miljarder.

Stöd till arbetsgivare som säger upp Arbetsförmedlingen ska i samband med större varsel ta initiativ till bildandet av en samrådsgrupp där också berörda trygghetsorganisationer, TSL om det berör LO-grupperna, bjuds in. Arbetsförmedlingen ska också ta initiativ till att för varje arbetsmarknadsområde klargöra hur samarbetet mellan trygghetsorganisationerna och AF ska gå till.

Arbetsmarknadspolitiska program och stöd till den enskilde De arbetsmarknadspolitiska programmen syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete. Arbetsförmedlingens utbud av olika stödinsatser är en viktig förutsättning för ett bra omställningsresultat. TSL och Arbetsförmedlingen är (sedan januari 2010) överens om att AF:s utbud, utan inskränkning, ska vara tillgängligt för dem som omfattas av TSLs stöd.

Anslagen för de arbetsmarknadspolitiska programmen (exklusive aktivitetsstöd) är för budgetåret 2011 nästan 7,4 miljarder. Programmen riktar sig med några undantag till personer som fyllt 25 år. Alla unga mellan 16-24 år som varit öppet arbetslösa och inskrivna vid Arbetsförmedlingen hänvisas till Jobbgarantin för ungdomar.

Innan någon får anvisas till en programinsats som är förlagd på en arbetsplats ska Arbetsförmedlingen i de allra flesta fall samråda med facket. Programinsatsen får, med några undantag, inte pågå längre tid än sex månader och ska i regel vara på heltid. Deltagare kan få ersättning för kostnader för resor, logi, dubbelt boende mm.

Arbetsmarknadspolitiska program som finns i dagsläget är bland annat anställningsstöd, praktik, stöd till start av näringsverksamhet, arbetsmarknadsutbildning, jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar, flyttningsbidrag. Därutöver finns också sedan 2007 nystartsjobben.

Det finns också specifika programinsatser riktade till funktionshindrade; lönebidrag, offentligt skyddat arbete (OSA), utvecklingsanställning och trygghetsanställning.

Utöver de specifika programinsatserna riktade till funktionshindrade finns även arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetslivsintroduktion (avsedd för dem med en sjukdomshistoria), stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen (ekonomiskt stöd för anpassning av arbetsplatsen), SIUS (särskilt introduktions och uppföljningsstöd i form av en konsulent med särskilt kompetens i introduktionsmetodik), särskilt stöd till start av näringsverksamhet (får lämnas till flera personer som gemensamt etablerar verksamhet) och stöd till personligt biträde (kan lämnas till arbetsgivare om den har utgifter för personligt biträde i samband med arbete, praktik eller arbetslivsorientering).

Arbetsförmedlingens verksamheter - volym och resultat

Volymerna, dvs antalet personer, i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder varierar kraftigt. I december 2010 befann sig drygt 88 000 personer i Jobb- och utvecklingsgarantin, nästan 69 000 personer i någon form av insats för funktionshindrade, drygt 40 000 personer hade nystartsjobb, nästan 13 000 någon form av praktik och drygt 5 000 personer deltog i arbetsmarknadsutbildning. (Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsdata februari 2011).

Att mäta resultaten av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder är ofta problematiskt eftersom det är svårt att renodla effekten av just åtgärden som sådan. En deltagares livssituation och egenskaper i stort, så som kön och ålder, kan innehålla fler samtidigt påverkande faktorer för situationen på arbetsmarknaden. Ett exempel på det är konjunkturen i sig vilken kan ha stor effekt på arbetskraftsdeltagandet. I det fall en person deltar i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i lågkonjunktur, och avslutar den ungefär samtidigt som konjunkturen vänder till högkonjunktur, blir det svårt att hålla isär effekten av konjunkturen från effekten av den arbetsmarknadspolitiska åtgärden.

De skattningar av vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder som fungerar och när brukar ofta fokusera på andelen av deltagare i en åtgärd som befinner sig i jobb ett visst antal dagar efter avslutad åtgärd. Arbetsförmedlingens rapporter⁹³ mäter andelen programdeltagare i arbete efter 30, 90 och 180 dagar. Resultaten för några arbetsmarknadspolitiska program efter 90 dagar sammanställs nedan för budgetåren 2007-2009.

Arbetsmarknadsutbildning Andelen i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning var 2006 och 2007 cirka 75 procent, vilket sjönk 2008 till drygt 60 procent och 2009 till cirka 30 procent. Den stora minskningen i andelen i arbete 90 dagar efter avslutad

⁹³ "Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2007", "Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2008", "Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2009".

utbildning berodde enligt Arbetsförmedlingen till stor del på den svagare konjunkturen under senare delen av 2009. Ytterligare en orsak kan vara att målet att 70 procent av deltagarna i en arbetsmarknadsutbildning skulle ha en anställning eller bedriva reguljära studier 90 dagar efter avslutad utbildning togs bort 2007.

Arbetspraktik Andelen i arbete 90 dagar efter avslutad praktik har gått från nästan 50 procent 2006 ned till ungefär 40 procent 2009.

Stöd till start av näringsverksamhet har en mycket hög andel i arbete jämfört med andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Andelen i arbete 90 dagar efter avslutad insats har legat över 80 procent samtliga år 2006-2009.

Jobb- och utvecklingsgarantin har uppmätta resultat för tidigast 2009. Cirka 48 procent av deltagarna hade arbete 90 dagar efter avslutad period i garantin.

Jobbgarantin för ungdomar har också uppmätta resultat för tidigast 2009 och cirka 44 procent av deltagarna hade arbete 90 dagar efter avslutad period i garantin.

Anställningsstöd Särskilt anställningsstöd hade åren 2006-2009 30-40 procent i arbete 90 dagar efter avslutad insats. För Instegsjobben finns skattade effekter först 2009 och andelen i arbete 90 dagar efter avslutad insats var då drygt 46 procent.

Särskilda insatser för funktionshindrade Andelen övergångar från lönebidrag till arbete utan stöd var under åren 2006-2009 mellan 4,5 och 5,5 procent. Andelen övergångar från OSA till arbete utan stöd var cirka 2 procent 2006-2008 vilket sjönk till cirka 1 procent 2009. Av alla som lämnade en trygghetsanställning under 2009 hade ungefär 7 procent fått arbete utan stöd.

7.Forskning kring turordningsreglernas effekter

Sammanfattning

Det har gjorts få forskningsstudier av turordningsreglerna i Sverige och det finns därmed begränsad kunskap om dess effekter. Flera av studierna har analyserat effekterna av tvåundantaget för småföretag som infördes 2001.

I von Belows och Skogman Thoursies (2010) studie analyserar de undantagsregelns inverkan på sysselsättningsflöden och in- och utträden i företag genom att jämföra ”små företag” (2-10 anställda), som kan utnyttja undantagsregeln, med ”stora företag” (11-15 anställda), som inte kan utnyttja regeln. Resultaten visar att rörligheten ökade samtidigt som sysselsättningen var oförändrad. Såväl anställningar som avgångar ökade med ca 5 procent i små företag jämfört med stora företag. Effekterna var större för yngre personer. När det gäller sannolikheten för att företag nybildas eller avvecklas fann man inga effekter alls. I en tidigare rapport av von Below och Skogman Thoursie (2008) undersöktes om företagen agerar strategiskt och anpassar sin arbetsstyrka till tio anställda eller färre för att kunna använda undantagsregeln. Så var dock inte fallet.

I studier av Lindbeck, Palme och Persson (2006) och Olsson (2007) redovisas att lättningen i turordningsreglerna minskade sjukfrånvaron i företag som omfattades av reformen (3,3 procent). Effekten hos Olsson är större beroende på att korttidsfrånvaro inkluderas där (13 procent). I båda studierna rapporteras att företagen blev mindre obenägna att anställa personer med sjukdomshistorik. Olsson konstaterar att det främst var en effekt av beteendeförändringar bland de anställda som medförde lägre sjukfrånvaro.

En genomgång av Edin och Holmlund (1993) finner att turordningsreglerna verkar bidra till att förhindra negativa signaleffekter av arbetslöshet och har därmed positiva fördelningseffekter av arbetslöshetsriskerna mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Furåker (2010) belyser, med hjälp av en enkätundersökning från 2006 omfattande 1 851 personer, rörligheten på arbetsmarknaden. 12 procent uppger anställningsskyddet som ett starkt skäl till varför man inte vill lämna sin anställning.

Furåker anser att arbetsmarknadens regelverk, i form av lagstiftning och avtal kring anställningsskydd, kan tänkas dämpa rörligheten genom att göra arbetsgivarna för-

siktigare med att rekrytera och de ombyttessökande mindre villiga att riskera sitt in-tjänande arbetsrättsliga kapital och flytta till en arbetsplats där de blir ”sist in”. Han konstaterar dock att den bild som framträder i undersökningens data inte tyder på att dessa regler är särskilt avgörande. Det är uttalat i arbetet att det genom det insamlade uppgifterna inte går att undersöka vad LAS betyder för inlåsningsen, men att det i det empiriska materialet finns uppgifter som något belyser problematiken.

I Calleman (2000) diskuteras tillämpningen av turordningsreglerna mot bakgrund av en intervjuundersökning som genomfördes under åren 1994-1995 på 30 arbetsplatser i Stockholms och Västerbottens län. I vissa företag med små verksamheter, företrädesvis på LO-området, tillämpades regeln om turordning efter anställningstid och ålder utan undantag. Det var verksamheter där arbetsuppgifterna var likartade och där kvalifikationskraven relativt låga.

I andra verksamheter modifierades på olika sätt principen om att anställningstid och ålder avgör turordningen. Detta skedde genom tillämpning av regeln om *tillräckliga kvalifikationer* som förutsättning till fortsatt arbete, slutandet av kollektivavtal som reglerade *turordningskretsen* samt träffandet av *avtalssturlistor*.

Numhauser-Henning och Rönnmars slutsats av domen är att det finns ”ett principiellt ganska omfattande utrymme för kvantitativ flexibilitet i Sverige” som visar sig vara större än man föreställt sig genom att turordningsreglerna inte ger något skydd mot långtgående omplaceringar.

Den internationella forskningen avser anställningsskyddet i allmänhet – vilket alltså omfattar betydligt mer än själva turordningsreglerna. Tillämpbarheten av den internationella forskningen för Sverige är förknippad med en rad svårigheter. För det första finns det en generell problematik vid internationella jämförelser (se bilaga 1). För det andra fångar inte forskningen upp den svenska dispositiviteten i vår arbetsrättsliga lagstiftning, vilket innebär att den antagna bilden av svenskt anställningsskydd inte stämmer med verkligheten. För det tredje påverkar övriga institutioner på arbetsmarknaden i hög grad utfallet på arbetsmarknaden.

Den teoretiska forskningen om anställningsskyddets konsekvenser ger ingen entydig bild. Skedinger menar dock att de teoretiska förutsägelserna anses vara tydligare när det gäller minskad omsättning på personal och arbetstillfällen, samt att arbetslöshets-tider och anställningstider förlängs. Den teoretiska forskningen pekar också mot att marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden påverkas negativt.

Delar av den empiriska forskningen (de studier som använder aggregerade data) av anställningsskyddet är behäftad med så stora metodproblem att det finns skäl att inte lägga alltför stor vikt vid resultaten.

Resultaten i de disaggregerade länderstudierna, som tillmäts större trovärdighet avseende metodiken, tycks tyda på att strukturomvandling och produktivitet påverkas negativt av anställningsskyddet. En del studier finner att striktare anställningsskydd leder till mer vidareutbildning för de anställda, medan andra studier finner motsatt resultat. Här finns också studier som pekar på att ungas och invandrares sysselsättning sjunker med striktare anställningsskydd, samt att sannolikheten att grupperna innehar tillfälliga anställningar snarare än tillsvidareanställningar ökar.

7.Forskning kring turordningsreglernas effekter

7.1 Inledning

Enligt forskningen så har anställningsskyddet flera syften. För det första ska det skydda anställda mot godtyckliga uppsägningar. För det andra ska det ge trygghet för anställda på arbetsmarknaden och skydda mot fluktuationer i inkomster. Därigenom är lagstiftningen tänkt att fylla ett försäkringsbehov som ska öka individens välfärd på samma sätt som socialförsäkringar gör. Ett ytterligare motiv för anställningsskydd är att företagen fås att beakta en del av personalomsättningens samhällsekonomiska kostnader för arbetslöshet, omställning och eventuellt förlorade yrkeserfarenheter och kompetenser.⁹⁴ Dessutom har de svenska turordningsreglerna en ambition att skydda äldre arbetstagare mot arbetslöshet. Förlusten av ett arbete kan vara större för den som har arbetat länge på samma arbetsplats, då lång anställningstid i allmänhet innebär att en större del av kunskaperna är direkt kopplade till arbetsplatsen. Dessutom är arbetslöshetstiderna generellt sett längre i de äldre åldersgrupperna jämfört med de yngre.

De lagstiftade turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist är kopplade till anställningstid, med möjligheter till avsteg beroende på tillräckliga kvalifikationer. Lagstiftningen kännetecknas dessutom av en långtgående dispositivitet där parterna i avtal kan frångå lagens regler, exempelvis vad gäller indelningen i turordningskretsar, och själva turordningen. Effekter av dispositiviteten har dock inte utforskats vare sig teoretiskt eller empiriskt.

Den akademiska forskningen som specifikt behandlar effekter av turordningsregler är begränsad, och det finns endast ett fåtal studier som behandlar dess effekter i Sverige. Dessa behandlas separat i avsnitt 7.2

⁹⁴ Se Cahuc (2011), s. 164ff.

Det relativt stort antalet studier är internationella och behandlar anställningsskydd, i en vidare mening än turordningsregler, och de olika effekter detta kan medföra. Dessa behandlas i avsnitt 7.3.

Eftersom många studier använder sig av index för att bedöma och jämföra hur strikta olika länders anställningsskydd är så presenteras OECD:s *employment protection indicators* i Bilaga 1.

7.2 Forskning kring effekter av turordningsreglerna i Sverige

I det följande redovisas ekonomisk och rättsvetenskaplig forskning kring anställningsskydd och turordningsregler, samt en uppsats som handlar om så kallade inlåsnings effekter.

Nationalekonomisk forskning

Turordningsreglerna reformerades 2001. Förändringen bestod i att företag med högst tio anställda får undanta två medarbetare från turordningen i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. Olika regler för företag med högst tio anställda och andra företag ger därför ett ”naturligt experiment” där utfall för två grupper av företag kan jämföras.

von Below och Skogman Thoursie (2010) undersöker om anställningsskydd påverkar små företags anställningsbeteende. I studien konstaterar von Below och Skogman Thoursie att införandet av tvåundantaget i LAS turordningsregler har bidragit till ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Studien visar att reformen bidrog till att både anställningarna såväl som uppsägningarna ökade i företag med tio eller färre medarbetare. Särskilt stark var denna effekt för yngre personer. Sysselsättningen påverkades dock inte.

Undantagsregelns inverkan på sysselsättningsflöden och in- och utträden av företag analyseras genom att jämföra ”små företag” (2-10 anställda), som kan utnyttja undantagsregeln, med ”stora företag” (11-15 anställda), som inte kan utnyttja regeln. Det omfattande dataunderlaget kommer från anställningsregistret och SCB:s populationsregister LOUISE. Uppgifter om antalet anställda i samtliga företag samt nyanställningar och avgångar kopplas till information om anställdas ålder, kön och födelseland.

Huvudresultatet är att såväl anställningar som avgångar ökade med ca 5 procent i små företag jämfört med stora företag, vilket innebär att sysselsättningen inte påverkades. Författarna menar att det finns ”viktiga” effekter på anställningsflödena av

undantagsregeln, men de är inte ”överväldigande” stora. När det gäller nyanställningar var effekten bara signifikant för företag med 2-5 anställda. För avgångarna är däremot reformeffekterna signifikanta för alla företagsstorlekar (2-10 anställda).

När det gäller sannolikheten för att företag nybildas eller avvecklas fann man inga effekter alls. Det bedöms vara i linje med resultatet att sysselsättningen inte påverkades eftersom nyanställningar och avgångar ökade i samma grad.

I en tidigare rapport av von Below och Skogman Thorsie (2008) undersöktes om företagen agerar strategiskt och anpassar sin arbetsstyrka till tio anställda eller färre för att kunna använda undantagsregeln. Så var dock inte fallet. Noterbart är att i denna rapport var slutsatsen att undantagsregeln inte hade någon betydelse för företagets beteende med avseende på nyanställningar och avgångar.

Det faktum att effekterna inte är så stora menar författarna inte är förvånande med tanke på hur lagstiftningen fungerar i praktiken. Arbetsgivarna antas ha stora möjligheter att kringgå regeln ”sist-in-först-ut”. Vidare kan effekterna vara relaterade till att arbetsgivare och arbetstagare är dåligt eller ofullständigt informerade om möjligheterna för företag att behålla produktiva medarbetare. Lagstiftningen och debatten kring lagstiftningen kan till en del signalera att arbetstagarna är mer skyddade än de i själva verket är.

Lindbeck, Palme och Persson (2006) utgår även de från införandet av tvåundantaget i LAS turordningsregler. Studien behandlar hur lättnaden i turordningsreglerna för mindre företag påverkar sjukfrånvaron bland medarbetare i de av reformen omfattande företagen.

Studien baseras på data från SCB:s databas LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier). Det betyder att sjukfrånvaro kortare än 14 dagar som utgörs av arbetsgivarens sjuklöneperiod inte inkluderas, vilket sannolikt gör att studien underskattar effekterna av anställningsskydd på sjukfrånvaro.

Lindbeck m.fl. menar att reformen kan påverka frånvaron på fyra olika sätt; företagen kan enklare säga upp medarbetare med hög frånvaro, vissa medarbetare föredrar att lämna sin anställning frivilligt, företagen blir mer benägna att anställa medarbetare med tidigare frånvarohistorik och medarbetare i företagen som omfattades av reformen kan minska sin frånvaro. De två första effekterna kan inte separeras i de data som används utan behandlas gemensamt. Studien visar att reformen gav effekt på alla tre sätten.

Sjukfrånvaron bland de som stannade kvar i anställning i de aktuella företagen sjönk med en dag. Genomsnittligt sjönk sjukfrånvaron med 0,25 dagar per anställd, likvär-

digt med 3,3 procent. Bland de minsta företagen med 2-3 anställda föll frånvaron med ungefär det dubbla.

En annan slutsats är att personer med hög frånvaro lämnade företagen som omfattades av reformen antingen via uppsägningar eller att individerna slutade självmant. Därutöver visar studien att företagen blev mindre obenägna att anställa individer med hög sjukfrånvarohistorik, sannolikt på grund av att reformen sänkte företagets kostnader för anställning och uppsägning.

Lindbeck m.fl. poängterar att en mer genomgripande reform av turordningsreglerna skulle medföra starkare effekter. Dessutom skriver författarna att den största välfärdsvinsten med reformen var att personer med en sjukdomshistorik stärkte sina chanser att bli anställda.

Olsson (2007) genomför en liknande studie, som också utnyttjar införandet av tvåundantagsregeln i LAS 2001. Olsson använder dock andra data jämfört med Lindbeck m.fl. Olsson inkluderar korttidssjukfrånvaron (kortare än 15 dagar). Olsson argumenterar för att det är viktigt att inkludera korttidssjukfrånvaro eftersom den kan vara mer känslig för minskat anställningsskydd än den längre sjukfrånvaron.

Resultaten är överensstämmande med vad Lindbeck m.fl. kom fram till. Dock är effekterna då korttidssjukfrånvaron inkluderas avsevärt större och uppgår till 13 procent att jämföra med Lindbeck m.fl. 3,3 procent. Olsson menar att undantaget i LAS turordning således påverkade korttidssjukfrånvaron mest.

Olsson undersöker också vilka effekter som ligger bakom förändringarna i sjukfrånvaron, om det i första hand beror på förändringar i de anställdas sammansättning eller om det beror på beteendeförändringar bland de anställda. Resultatet visar att sjukfrånvaron påverkades av båda effekterna, men i olika riktning. Sammansättningen bland de anställda förändrades på ett sådant sätt så att sjukfrånvaron ökade. Det uppvägdes av att beteendeförändringar bland de anställda medförde en avsevärt lägre sjukfrånvaro och detta sammantaget resulterade i en lägre sjukfrånvaro.

Det är i forskningen belagt att arbetslöshet, och framför allt långtidsarbetslöshet, är förknippat med negativa signaler om arbetssökandes produktivitet till nya potentiella arbetsgivare. Edin och Holmlund (1993) pekar i sin genomgång av anställningsskyddets effekter på att turordningsregler vid uppsägningar kan ha positiva fördelningseffekter av arbetslöshetsriskerna mellan ”starka” och ”svaga” grupper på arbetsmarknaden. Om ”sist-in först-ut” praktiseras ger det inga signaler till andra arbetsgivare om de uppsagda personernas anställningsbarhet, exempelvis när det gäller individuell produktivitet, som skulle kunna försvåra möjligheterna att hitta ett nytt jobb⁹⁵. Tur-

⁹⁵ Se även en amerikansk studie med liknande resultat i Skedinger (2010), s. 105.

ordningsreglerna verkar alltså bidra till att förhindra negativa signaleffekter av arbetslöshet. Samtidigt ska det påpekas att Edin finner signaleffekter också i en studie av den svenska arbetsmarknaden, dvs. trots turordningsregler.⁹⁶

Furåker (2010) ger med hjälp av en enkätundersökning från 2006 omfattande 1 851 personer en viss empirisk beskrivning av inlåsningsmekanismerna på arbetsmarknaden. Inlåsningsmekanismerna definieras som personer som inte tror sig kunna byta arbetsplats eller yrke men bedömer chanserna till detta som små. Detta skiljer sig från tidigare forskning som definierar individer som inlåsta om de befinner sig på en oönskad arbetsplats och/eller i ett oönskat yrke.

Avseende inlåsningsmekanismerna anser Furåker att internationella jämförelser pekar på att strikt lagstiftning om anställningsskydd dämpar mobiliteten på arbetsmarknaden. Han anser att det inte går att undersöka vad LAS betyder i arbetet, men att det i det empiriska materialet finns uppgifter som något belyser problematiken.

42 procent av dem som svarat på Furåkers enkät upplever sig ha ganska eller mycket små möjligheter att finna ett likvärdigt arbete hos någon annan arbetsgivare. 17 procent uppger att de skulle vilja byta arbetsgivare och arbetsplats. 7 procent tillhör kategorin som vill byta arbetsgivare och arbetsplats men som ser små chanser till detta.

Orsakerna till varför arbetstagare inte vill byta jobb är flera. I Furåkers undersökning uppger 38 procent att arbetskamraterna är en stor anledning till varför man vill stanna. Därutöver är arbetsuppgifterna (28 procent) och resväg till arbetet (31 procent) viktiga skäl. 12 procent uppger anställningsskyddet som ett starkt skäl till varför man inte vill lämna sin anställning. Furåker anger att det senare siffran skulle kunna botten i realitetsanpassning, d.v.s. att de som inte kan få något annat arbete väljer att "gilla läget". Effekterna av detta går inte att bedöma med utgångspunkt från studien.

Furåker anser att arbetsmarknadens regelverk, i form av lagstiftning och avtal kring anställningsskydd, kan tänkas dämpa rörligheten genom att göra arbetsgivarna försiktigare med att rekrytera och de ombyttessökande mindre villiga att riskera sitt in-tjänande arbetsrättsliga kapital och flytta till en arbetsplats där de blir "sist in". Han konstaterar dock att den bild som framträder i undersökningens data inte tyder på att dessa regler är särskilt avgörande.

Han framför avslutningsvis att det finns åtskilliga komplexa faktorer att beakta vad gäller fenomenet inlåsningsmekanismerna, som ställer arbetslivsforskningen inför uppfodrande utmaningar.

⁹⁶ Edin (1989).

Arbetsrättslig forskning

I avhandlingen "Flexibilitetens gränser" analyserar Anne Grönlund i vilken mån svenska företag uppfattar arbetsrätten som ett hinder för att anpassa arbetsstyrkan till variationer i efterfrågan. Där redovisas en enkät till 1 463 arbetsgivare i tre branscher – vård och omsorg, finanssektorn samt verkstadsindustrin (57 procent av företagen svarade).

Enligt enkäten ansåg arbetsgivarna att kompetensfrågor (exempelvis lång upplärningstid och rekryteringsproblem) var det största hindret mot att anpassa bemanningen efter efterfrågan. 52 procent av arbetsgivarna inom verkstadsindustrin och 48 och 44 procent inom vård och omsorg respektive finanssektorn beskrev kompetenshindren som ganska eller mycket stora. Vad gäller arbetsrättslagar ansåg 43, 26 och 22 procent av arbetsgivarna att lagarna var ett ganska eller mycket stort problem för att anpassa bemanningen efter efterfrågan.

Alberg, Bruun och Malmberg (2005) anser att detta är ett av få vetenskapliga arbeten som belyser hur företag uppfattar arbetsrättens påverkan på förmågan att anpassa bemanningen efter efterfrågan. De drar slutsatsen att arbetsgivarna uppfattade arbetsrätten som ett hinder, men att kompetensfrågor var ett större problem.

Mia Rönnmar och Ann Numhauser-Henning (2010) har analyserat domen AD 2009 nr 50. Domen gäller ett företag med verksamhet på flera olika orter i landet som genomförde ett driftsinskränkning på en ort. Bolaget hade dock lediga arbeten på näraliggande orter att erbjuda. Två arbetstagare, som båda hade längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna, tackade nej till skäliga omplaceringserbjudanden och blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen konstaterade i domen att arbetsgivaren vid omplacering för att undvika uppsägningar enligt 7 § 2 st. anställningsskyddslagen inte varit skyldigt att lämna arbetstagarna omplaceringserbjudandena i turordning.

Numhauser-Henning och Rönnmars slutsats av domen är att det finns "ett principiellt ganska omfattande utrymme för kvantitativ flexibilitet i Sverige" som visar sig vara större än man föreställt sig genom att turordningsreglerna inte ger något skydd mot långtgående omplaceringar.

I Calleman (2000) diskuteras tillämpningen av turordningsreglerna mot bakgrund av en intervjuundersökning som genomfördes under åren 1994-1995 på 30 arbetsplatser i Stockholms och Västerbottens län. Se Calleman, Turordning vid uppsägning, Norstedts 2000. Alla arbetsplatser var kollektivavtalsbundna och 21 företag var verksamma i privat sektor. Tre arbetsplatser i privat sektor föll sedan bort och ingick inte i underlaget. Endast arbetsgivare som avsåg att säga upp fem eller fler anställda omfattades.

På 8 av 30 arbetsplatser tillämpades regeln om turordning efter anställningstid och ålder utan undantag. Det var fråga om små verksamheter där arbetsuppgifterna var likartade och där kvalifikationskraven var relativt låga. 7 av dessa var inom LO-området. I andra verksamheter modifierades på olika sätt principen om att anställningstid och ålder avgör turordningen.

I vissa fall tillämpades regeln om *tillräckliga kvalifikationer* som förutsättning för fortsatt arbete. Calleman menar att regeln om tillräckliga kvalifikationer är betydelsefull och att ”den har ett vidare tillämpningsområde än vad man tro när man läser lagtexten”. Vad gäller tillräckliga kvalifikationer ansåg Calleman att arbetsgivarens möjlighet att upprätta bemanningsplaner hade stor betydelse. Genom att organisera om verksamheten och upprätta en bemanningsplan med individuella befattningsbeskrivningar för verksamheten kunde varje arbetstagares kvalifikationer prövas i förhållande till den nya befattningsbeskrivningen. De minst kvalificerade blev då utslagna i konkurrensen oavsett anställningstid och arbetsgivaren kunde behålla nyckelpersoner. Detta gällde särskilt på tjänstemannasidan. På LO-sidan var det mer ovanligt att andra kvalifikationer än yrkesutbildning beaktades, dock diskuterades egenskaper som hälsa och kroppsstyrka i vissa fall.

Inom vissa av de undersökta verksamheterna följdes kollektivavtal med bestämmelser om att *turordningskretsen* skulle begränsas till ett yrke, ett yrkesområde eller en viss specialisering. Detta gällde på LO-området samt vad gäller stat, landsting och kommun. Ibland ansåg arbetsgivarna att en sådan indelning av turordningskretsar inte var tillräckligt, man ville göra undantag inom en yrkesgrupp och göra uppsägningar av arbetstagare som ansågs sakna de kvalifikationer som verksamheten krävde.

På 9 av de 30 arbetsplatserna i Callemans undersökning gjordes uppsägningar i form av en *avtalsurlista*. Avtalsurlistorna användes både för att behålla arbetstagare som ansågs oumbärliga och för att säga upp arbetstagare som båda parterna inte ansåg ha de kvalifikationer som arbetet krävde. Även äldre anställda sades i vissa fall upp med stöd av avtalsurlista. I inget fall avsåg avtalsurlistan en branschpassning utan tillgodosåg önskemål hos arbetsgivaren och/eller facket vad gäller uppsägningarna.

Eftersom undersökningen gjordes åren 1994-1995 använde sig några arbetsgivare av den rätt som då fanns att *undanta två arbetstagare* från turordningen. Vissa arbetsgivare valde att inte använda sig av undantaget. I vissa fall möjliggjorde undantaget att arbetsgivaren kunde behålla de arbetstagare som ansågs ha de bästa och inte bara tillräckliga kvalifikationer för arbetet

Sammanfattningsvis menar Calleman utifrån sin undersökning att ”anställningstiden hade betydelse, men bara när den inte kom i uppenbar konflikt med kravet på en ef-

fektiv och lönsam produktion. På en eller annan väg hade produktionens intresse fått ett större genomslag än skyddet för anställningstid och ålder vid tillämpningen av lagens regler.”

Vad gäller Callemans intervjuundersökning och de slutsatser som dras däri finns dock anledning att framhålla att den avser förhållanden för snart 20 år sedan i ett mindre antal kollektivavtalsbundna företag och avser större driftsinskränkningar. Det är också fråga om uppsägningar av både arbetare och tjänstemän inom såväl privat som offentlig sektor.

7.3 Forskning om anställningsskyddets effekter

Den internationella forskningen handlar i stort sett uteslutande om anställningsskyddet, och dess eventuella effekter på en rad olika faktorer, som exempelvis sysselsättning, arbetslöshet, produktivitet eller företagets tillväxtmöjligheter. På grund av bland annat nationella institutionella förhållanden på respektive arbetsmarknad och eventuella kollektivavtalslösningar vid sidan om lagstiftningen är resultaten av de internationella studierna svåra att direkt applicera på svenska förhållanden. Dessutom behandlar denna forskning inte svenska turordningsregler eller turordningsreglernas effekter på svensk arbetsmarknad. Eftersom turordningsreglerna är en del av anställningsskyddet är det ändå relevant att redogöra för den forskning som behandlar anställningsskyddets effekter.

Utgångspunkten i den ekonomiska forskningen är ofta konsekvenserna av striktheten i anställningsskyddet, medan studier av konsekvenserna av alltför svagt anställningsskydd är ovanliga. Den ekonomiska forskningen domineras också av ett företagsperspektiv och det är vanligen företagets konsekvenser som står i fokus, medan de anställdas perspektiv inte alltid är framträdande.

7.3.1 Teoretisk forskning om anställningsskyddets effekter

I den teoretiska forskningen diskuteras ett stort antal faktorer som kan påverkas positivt eller negativt av ett strikt anställningsskydd.⁹⁷

Den direkta konsekvensen av ett anställningsskydd är att arbetsgivarens kostnader för att anpassa personalstyrkans storlek och sammansättning antas öka jämfört med en situation helt utan anställningsskydd. Om dessa kostnader bedöms bli höga kan det medföra att företagen blir mer obenägna att anställa. Denna osäkerhet och obenägenhet att anställa antas vara mer påtaglig för småföretag än större företag.

En effekt av ett striktare anställningsskydd kan alltså bli att personalomsättningen minskar, eftersom både nyanställningar och uppsägningar reduceras. Därmed antas att de genomsnittliga anställnings- och arbetslöshetstiderna blir längre än med mindre strikta arbetsrättsliga regler. Nettoeffekten på sysselsättning och arbetslöshet är däremot teoretiskt obestämmd. Ett annat antagande från den teoretiska forskningen är att arbetsrättslagstiftningen dämpar konjunktursvängningarna i sysselsättning och arbetslöshet. Företagsdynamiken, eller sysselsättningsdynamiken, kan också påverkas negativt då såväl antalet nya arbetstillfällen som antalet arbetstillfällen som försvinner bör minska på grund av högre uppsägningskostnader.

Det förekommer även argument att anställningsskydd leder till inlåsning i mindre produktiva jobb, vilket innebär att strukturomvandlingen saktas ned. Vidare kan ett strikt anställningsskydd negativt påverka de anställdas arbetsinsats, eftersom risken för uppsägning minskar. Men det finns också argument för att anställningsskyddet samtidigt kan öka de anställdas incitament att kompetensutveckla sig och skaffa sig företagsspecifikt kunnande, vilket kan gynna produktiviteten. På motsvarande sätt borde arbetsgivarnas incitament att erbjuda kompetensutveckling och bra arbetsmiljö öka om personalomsättningen är låg, uppsägningskostnaderna är höga och det förekommer risker för inlåsning i lågproduktiva arbetsuppgifter. Men arbetsgivaren har även incitament att försöka behålla personal på företaget om personalomsättningen är hög och företagen konkurrerar om arbetskraften. Detta kan exempelvis ske genom satsningar på kompetensutveckling, något som då kan främja produktivitetens utvecklingen.

Anställningsskyddet kan också, enligt teorin, påverka sammansättningen av sysselsatta och arbetslösa. När uppsägningstider och avgångsvederlag ökar med anställningstiden antas också uppsägningsrisken för personer med kort anställning att öka. Dessutom antas arbetsgivarna iakttäta större försiktighet i anställningsprocessen av så kallade marginaliserade grupper, exempelvis ungdomar, invandrare och långtidsar-

⁹⁷ Detta avsnitt bygger till stor del på Skedinger (2008), s. 58ff.

betslösa. Den teoretiska forskningen antar därför att dessa missgynnas relativt andra grupper om anställningsskyddet är strikt. Det betyder samtidigt att andra grupper som exempelvis äldre, som också kan antas bli marginaliserade i avsaknaden av ett anställningsskydd, gynnas av ett starkt anställningsskydd med positiva effekter på sysselsättningen för denna grupp.

Ett tudelat anställningsskydd med stora skillnader i skydd för tillsvidareanställda respektive tillfälligt anställda antas enligt teoretiskt forskning ha vissa negativa effekter. Exempelvis har arbetsgivarna enligt forskningen incitament att inte förlänga anställningstiden för tillfälligt anställda eftersom de annars övergår till att bli tillsvidareanställda. Detta skulle kunna få till följd att också mycket produktiva personer försvinner samtidigt som dessa inte får den kompetensutveckling som de tillsvidareanställda kan få. På så sätt antas anställningsskyddet i teorin, när det är utformat på det sättet, medföra en onaturligt hög rörlighet bland just de tillfälligt anställda.

Det finns studier som lyfter fram att anställningsskyddets påverkan på arbetslösheten beror på lönebildningen. I vissa teoretiska studier menar man att eventuella negativa effekter av ett strikt anställningsskydd kan förstärkas av en centraliserad lönesättning, exempelvis genom att högre ingångslöner skulle kunna försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Detta resonemang har sin utgångspunkt i att se anställningsskyddet som en kostnad för arbetsgivarna, som de enligt teorin inte kan kompensera för genom lägre löner om lönerna inte är flexibla nedåt.⁹⁸ Andra studier, från bland annat OECD, tyder på att ett starkare anställningsskydd faktiskt ger lägre arbetslöshet om centraliserings- och koordineringsgraden i lönebildningen är hög, eftersom insiders då antas ha mindre möjligheter att påverka lönerna. Sammantaget ger alltså dessa studier blandade resultat.⁹⁹

Sammanfattningsvis anser Skedinger att riktningen på de flesta effekter som diskuteras i den teoretiska litteraturen är oklar.¹⁰⁰ Skedinger menar dock att de teoretiska förutsägelserna är tydliga när det gäller att omsättningen på både personal och arbetstillfällen kan minska, samt att såväl anställningstider som arbetslöshetstider kan förlängas. Den teoretiska forskningen pekar också mot att marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden kan påverkas negativt.

⁹⁸ Nordström Skans (2009) samt Skedinger (2008) s. 77.

⁹⁹ Se Skedinger (2008), s. 77f.

¹⁰⁰ Skedinger (2008), s. 64.

7.3.2. Empiriska studier av anställningsskyddets effekter

Vi använder oss här till stor del av Per Skedingers genomgång av internationell forskning kring effekter av anställningsskydd. Skedinger delar in den internationella forskningen i tre olika grupper: studier av flera länder med aggregerade data, studier av flera länder med disaggregerade data samt enskilda länderstudier. Sammanlagt ingår 112 studier i Skedingers genomgång.

När det gäller studier av flera länder med *aggregerade data* är Skedingers slutsats, som delas av flera internationella forskare, att metodproblemen är så allvarliga att det finns skäl att inte lägga alltför stor vikt vid resultaten¹⁰¹. Metodproblemen ligger bland annat i svårigheten att jämföra anställningsskyddens stränghet i olika länder, samt att kunna jämföra utvecklingen av rörlighet, sysselsättning och arbetslöshet mellan olika länder och samtidigt renodla effekterna av just reglerna om anställningsskydd på arbetsmarknadsutvecklingen¹⁰². Den potentiella påverkan från andra institutioner på arbetsmarknaden, som exempelvis lönebildningen och den passiva och aktiva arbetsmarknadspolitiken, att analyser av korrelationen mellan anställningsskydd och aggregerade utfall av sysselsättning och arbetslöshet kraftigt försvåras¹⁰³. Ett annat problem är att anställningsskyddet i den ekonomiska forskningen normalt endast tar hänsyn till reglerna i det privata näringslivet, medan den sysselsättning och arbetslöshet som mäts och analyseras även inkluderar den offentliga sektorn.

I Skedingers genomgång ingår 34 studier av aggregerade data. Sammanfattningsvis kan man dock säga, även om de resultat Skedinger redovisar spretar en del och att metodproblemen alltså är stora, att antalet studier som pekar på ogynnsamma effekter på sysselsättning och arbetslöshet är ungefär lika många som de som inte finner några effekter. Inga studier hittar positiva effekter. Ett antal studier finner också negativa effekter för vissa grupper på arbetsmarknaden, såsom unga människor.

När det gäller studier av flera länder med *disaggregerade data* anser Skedinger att det finns färre mätproblem jämfört med aggregerade studier, och resultaten är därför mer intressanta. Majoriteten av studierna inom denna, enligt Skedinger ännu relativt begränsade, del av litteraturen analyserar effekterna av anställningsskydd på omsättningen av arbetstillfällen, företagsdynamik och produktivitet. Sammanlagt redogör Skedinger för 24 disaggregerade studier.

¹⁰¹ Skedinger (2008), s. 56f, 64, 82 och 104 samt Malmberg (2010), s. 18.

¹⁰² Ahlberg et al (2005), s. 119.

¹⁰³ Boeri och van Ours (2008), s. 213.

Resultaten i de disaggregerade länderstudierna tycks tyda på att strukturomvandling och produktivitet påverkas negativt av anställningsskyddet¹⁰⁴. Dessutom finner en studie att arbetsgivare blir mer selektiva i anställningsprocessen och att utbildningskraven därmed drivs upp. En del studier finner att striktare anställningsskydd leder till mer vidareutbildning för de anställda, medan andra studier finner motsatt resultat. Här finns också studier som pekar på att ungas och invandrares sysselsättning sjunker med striktare anställningsskydd, samt att sannolikheten att grupperna innehar tillfälliga anställningar snarare än tillsvidareanställningar ökar. En studie finner också att ett starkare anställningsskydd har en negativ effekt på utländska direktinvesteringar.¹⁰⁵ Effekterna verkar vara mycket olika i olika branscher. Exempelvis finner en studie att anställningsskyddet för tillsvidareanställda har negativa effekter på vissa tjänstesektors sysselsättningsandel, däribland finans- och försäkringssektorn, mäklare och utbildningsbranschen. Europas relativt strikta anställningsskydd i jämförelse med USA är enligt studien en av orsakerna till varför tjänstesektorn i USA sysselsätter fler än den europeiska.¹⁰⁶

Studierna av *enskilda länder* ger enligt Skedinger ett utökat stöd för att anställningsskyddet minskar flödena på arbetsmarknaden och att företagsdynamiken reduceras¹⁰⁷. Här återfinns också studier som pekar på att anställningsskyddet ökar tudelningen av arbetsmarknaden, på så sätt att arbetsgivarnas incitament att erbjuda tillfälliga anställningar snarare än tillsvidareanställningar ökar (en studie av Tyskland)¹⁰⁸, att anställningsskyddet försvårar övergången från arbetslöshet till arbete (en studie av USA)¹⁰⁹ samt försvårar för vissa grupper på arbetsmarknaden (exempelvis unga eller personer med låg utbildningsnivå), relativt andra (två studier av USA respektive Chile)¹¹⁰. Sysselsättningseffekterna är, liksom i de aggregerade studierna, däremot blandade. Av de 50 studier av enskilda länder som Skedinger redovisar avser sex studier Sverige.

Tre av de svenska studierna avser turordningsreglerna och dessa redogörs för under tidigare avsnitt, medan övriga tre redovisas här.¹¹¹ I Arai och Skogman Thoursie (2005) analyseras perioden 1989-99 och de finner ett negativt samband mellan andelen tidsbegränsade anställningar och sjukfrånvaro. I Holmlund (1995) analyseras perioden 1976-93 och resultaten tyder på att utflödet från arbetslöshet ökade för ungdomar i förhållande till vuxna efter 1982 års liberalisering av anställningsskyddet. I

¹⁰⁴ Skedinger (2008), s. 88.

¹⁰⁵ Skedinger (2010), s. 94f.

¹⁰⁶ D'Agostino et al (2006)

¹⁰⁷ Skedinger (2008), s. 97.

¹⁰⁸ Skedinger (2010), s. 103.

¹⁰⁹ Skedinger (2010), s. 105.

¹¹⁰ Skedinger (2010), s. 106f.

¹¹¹ Skedinger (2010), s. 146ff.

Jans (2002) studeras perioden 1992-98 och resultaten visar att varsel om uppsägning minskar risken för arbetslöshet, men har ingen effekt på långtidsarbetslösheten.

Slutsatserna i Pierre Cahucs bilaga till Långtidsutredningen 2011 motsvarar i stort de ovan nämnda. Cahuc sammanfattar anställningsskyddets konsekvenser med att anställningsskyddet för det första inte hjälper till att minska arbetslösheten, att arbetslöshetsperioderna blir längre samt att sysselsättningen blir lägre.¹¹² Antagandet att sysselsättningen blir lägre får dock, som nämnts tidigare, inget ensidigt stöd i övrig forskning.

I Ahlberg, Bruun och Malmberg (2005) framför författarna som avslutande synpunkter att såväl ekonomisk som rättsvetenskaplig forskning har svårigheter att presentera empiriska studier som belägger de teoretiska antaganden som görs om reglernas effekter¹¹³.

7.3.3 De anställdas upplevda trygghet

Skedinger går också igenom studier som analyserar arbetstagarnas upplevda trygghet. Ingen av de fyra analyserade studierna finner att anställningsskyddet förstärker den upplevda tryggheten. Tre studier finner till och med motsatt effekt. En studie finner ett positivt samband mellan anställningsskydd och jobbrelaterad stress¹¹⁴.

I litteraturen som analyserar den upplevda tryggheten är det enligt Skedinger något oklart vad den använda termen ”job security” egentligen avser – här nämns även begreppet ”labour market security” vilket också inkluderar möjligheten att hitta ett nytt arbete efter uppsägning, och att det finns flera analytiska problem med denna form av intervjudata¹¹⁵. I Boeri och van Ours (2008) delas dock jobbtryggheten (job security) upp i två delar: risken att förlora jobbet samt kostnaden för att förlora jobbet¹¹⁶. Det är den första faktorn – risken att förlora jobbet – som dominerar känslan av jobbtrygghet. Även här verkar det som att den upplevda jobbtryggheten är lägre i länder med strikt anställningsskydd. Framför allt är det ungdomar och personer som är anställda i små företag i privat sektor som uppger att de känner sig mindre trygga. För anställda i offentlig sektor har inget negativt samband observerats mellan upplevd trygghet och anställningsskydd.

¹¹² Cahuc (2010), s. 169ff.

¹¹³ Ahlberg et al (2005), s. 134f.

¹¹⁴ Skedinger (2010), s. 113ff.

¹¹⁵ Skedinger (2008), s. 98f.

¹¹⁶ Boeri och van Ours (2008), s. 218ff. Den upplevda tryggheten bygger på frågor till hushållen inom EU i International Social Survey Programme.

Det råder dock stor skillnad mellan EU-länderna. Det är framför allt anställda i södra Europa, som har relativt strikt anställningsskydd enligt OECD, som upplever en mindre grad av trygghet. I de nordiska länderna, inklusive Sverige, är dock andelen som känner sig trygga betydligt högre (och ligger i denna undersökning i paritet med USA och Kanada där anställningsskyddet anses vara betydligt mindre strikt).¹¹⁷ Detta gäller även vid jämförelser där den samlade bedömningen av anställningsskyddet är kontrollerat för skillnader i täckningsgrad vad gäller anställningsformer.

En möjlig förklaring till att länder med strikt anställningsskydd också uppvisar lägre upplevd trygghet är att anställningsskyddet är selektivt och framför allt täcker den del av arbetskraften som har tillsvidareanställningar, och att riskerna bärs av dem som har temporära anställningar eller inga anställningar alls. En hög grad av upplevd otrygghet kan alltså vara en konsekvens av en hög grad av temporära anställningar, eller en stor informell arbetsmarknad (något som är vanligare i södra Europa än i exempelvis Norden).

En studie återgiven av Skedinger har dock kontrollerat för bland annat anställningsform och finner att tillsvidareanställda i privat sektor samt tillfälligt anställda känner sig mindre trygga med striktare anställningsskydd.¹¹⁸ En annan förklaring kan vara, trots ett strikt anställningsskydd och en eventuellt lägre risk att bli uppsagd, att långa arbetslöshetstider kan få tillsvidareanställda att känna sig otrygga, eller snarare mer oroliga för arbetslöshet jämfört med andra länder. Om jobbomsättningen är låg, eller antalet arbetstillfällen på orten är begränsat, så sjunker de faktiska förutsättningarna till omställning och möjligheterna att hitta ett nytt arbete. Det kan öka känslan av otrygghet, särskilt om inkomsttryggheten vid arbetslöshet uppfattas som svag, och medföra att det upplevda behovet av anställningstrygghet ökar. En forskningsstudie finner att länder med högre kostnader för geografisk rörlighet också har striktare lagstiftning om anställningsskydd.¹¹⁹

7.3.4 Forskningens tillämpbarhet för Sverige

En viktig aspekt att ta hänsyn till vid en diskussion om forskningsresultatens tillämplighet för Sverige är att disposiviteten i den arbetsrättsliga lagstiftningen är särskilt långtgående jämfört med andra länder¹²⁰. Det är alltså en relativt stor skillnad mellan den svenska lagtexten och hur uppsägningar och turordningsregler används i praktiken (något som också diskuteras i bilaga 1). Det är dock relevant att understryka att disposiviteten enbart gäller på arbetsplatser som har tecknat kollektivavtal.

¹¹⁷ Boeri och van Ours (2008), s. 219.

¹¹⁸ Skedinger (2010), s 115

¹¹⁹ Skedinger (2008), s. 68.

¹²⁰ Skedinger (2008), s. 108.

Det svenska trygghetssystemet består av tre övergripande delar: anställningsskydd, omställningsskydd och inkomstskydd. Omställningsskyddet omfattar olika möjligheter till omställning och omskolning, exempelvis genom en aktiv arbetsmarknadspolitik, vuxenutbildning och parternas omställningsavtal. Inkomstskyddet består bland annat av arbetslöshetsförsäkring, sjukförsäkring, föräldraförsäkring, försörjningsstöd och pensioner. Även någon form av permitteringslönesystem, som fanns i Sverige fram till mitten av 1990-talet och som förekommer i olika varianter i ett antal EU-länder, kan påverka omställnings- och inkomsttryggheten.

Även om det är turordningsreglerna som står i fokus i denna rapport så är det viktigt att understryka att dessa är en del av ett större trygghetssystem där de olika delarna interagerar och har betydelse för varandra. Därför lyfter Skedinger fram hur övriga institutionerna på den svenska arbetsmarknaden, eller andra regleringar, motverkar eller förstärker de negativa effekter av anställningsskyddet som identifieras i litteraturen¹²¹. Bland dessa institutioner märks löneförhandlingssystemet och den passiva och aktiva arbetsmarknadspolitiken.

De nordiska länderna, som har måttliga till strikta anställningsskydd enligt OECD, har relativt höga flöden in i arbetslöshet (Norge och Sverige) samt ur arbetslöshet (vilket inkluderar både flödet till arbete och flödet ut från arbetsmarknaden). Enligt OECD kan det senare troligen förklaras av satsningarna på aktiv arbetsmarknadspolitik¹²², vilket ska kunna minska de eventuella dämpande effekter som anställningsskyddet kan ha på utflödet ur arbetslöshet. Organisationen understryker att analyser som inte tar hänsyn till andra institutioner på arbetsmarknaden snedvrider de uppskattade sambanden mellan anställningsskydd och arbetsmarknadens funktions-sätt och resultat.

¹²¹ Skedinger (2008), s. 110.

¹²² OECD (2004), s. 77f.

KÄLLOR

Ahlberg, K, Bruun, N och Malmberg, J (2005), *Anställningsskydd, småföretag och tillväxt*, i Rauhut, D och Falkenhall, B, *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, A2005:016, ITPS

Boeri, T och van Ours, J (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press.

Calleman, C (2000) ”Turordningsreglerna och flexibiliteten”, *Juridisk tidskrift nr 4 1999/00*, s 808-822.

Cahuc, P (2011), *Det svenska anställningsskyddet*, i bilaga 6 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:93, Fritzes.

Edin, P-A (1989), *Individual consequences of Plant Closures*, Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensis 15, Uppsala

Edin, P-A och Holmlund, A (1993), *Effekter av anställningsskydd*, bilaga i SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag*, Allmänna förlaget.

Furåker, Bengt, (2010), *Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden*, artikel i tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 4 2010.

Källström, K och Malmberg J (2009), *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, Andra upplagan, Iustus Förlag.

Malmberg, J (2010), *Vad handlar arbetsrättslig reglering om?* Working Paper 2010:9 Uppsala University, Faculty of Law.

Nordström Skans, O (2009), *Varför är den svenska ungdomsarbetslösheten så hög? Rapport till Finanspolitiska rådet*, 2009:6.

Numhauser-Henning, A & Rönmar, M (2010) ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Juridisk tidskrift nr 2 2010/11*, s 302-411.

OECD (2004), *Employment Outlook*, OECD.

Skedinger, P (2008), *Effekter av anställningsskydd. Vad säger forskningen?*, SNS Förlag.

Skedinger, P (2010), *Employment protection legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar.

Venn, D (2009), *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD.

Bilaga 1

OECD:s index över anställningsskydd

OECD:s *Employment Protection Indicator* har kommit att spela en stor roll i den empiriska forskningen om anställningsskyddets effekter. Därför redogör vi här för detta index i syfte att öka förståelsen för internationella jämförelser och de antaganden som många forskningsstudier av anställningsskydd använder sig av.

OECD:s index består för varje land av tre delar som kvantifierar kostnader och processer för uppsägningar av (1) enskilda individer med tillsvidareanställningar, (2) tidsbegränsade anställningar och inhyrning av personal från bemanningsföretag, och (3) grupper av anställda med tillsvidareanställningar (kollektiva uppsägningar). Dessa delar består från och med 2008 av totalt 21 underindikatorer.

Det aggregerade indexet går från 0 till 6 där ett högre värde avser ett mer strikt anställningsskydd jämfört med ett lägre värde. I rankingen mellan länder indikerar alltså en lägre ranking ett mer flexibelt och mindre strikt anställningsskydd. Grunden för bedömningarna är vilka kostnader indikatorerna medför för arbetsgivarna, där högre kostnader ger ett högre indexvärde.

Fyra indikatorer handlar om uppsägningstidens längd för tillsvidareanställda, avgångsvederlagens storlek och hur uppsägningarna meddelas de anställda. Om uppsägningarna måste meddelas skriftligen jämfört med muntligen anses anställningsskyddet vara mer strikt. Detsamma gäller givetvis om uppsägningstiderna är långa och avgångsvederlagen höga.

Fem indikatorer handlar om hur skäliga och godtyckliga uppsägningar definieras för tillsvidareanställd personal, och hur lång tid eventuella rättegångsprocesser kan ta, skadestånd och reglerna kring överklaganden. Långa rättsprocesser och höga skadestånd, i fall där domstol finner att uppsägningen var osaklig, ger ett striktare indexvärde.

Åtta indikatorer handlar om reglerna kring användandet av tidsbegränsade anställningar och hur långa dessa anställningar får vara, samt inhyrning av personal från bemanningsföretag. Saknas helt regler kring detta blir indexet lägsta möjliga.

Fyra indikatorer handlar om kollektiva uppsägningar och om det finns ytterligare regler för dessa jämfört med individuella uppsägningar med tillsvidareanställningar. Om det finns krav på att arbetsgivarna meddelar fackföreningar och myndigheter (exempelvis arbetsförmedlingar) om kollektiva uppsägningar ger det ett striktare

index. Detsamma gäller om kollektiva uppsägningar tar längre tid eller medför ytterligare kostnader jämfört med individuella uppsägningar, samt om arbetsgivaren måste erbjuda sociala kompensationsplaner.

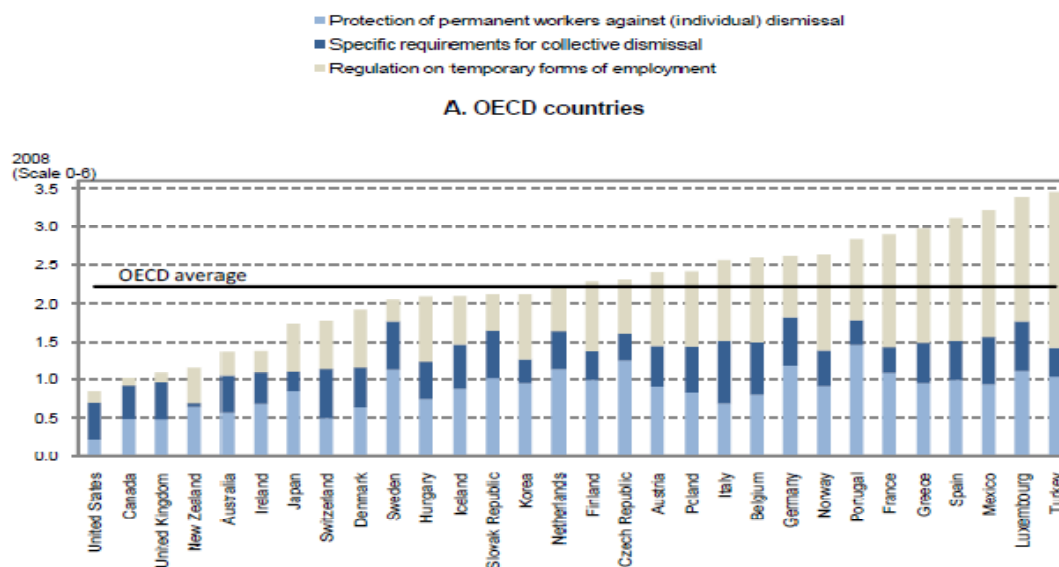
Resultaten av alla 21 indikatorer viktas sedan för att få fram ett aggregerat indexvärde. I uppdateringen från 2008 väger reglerna kring uppsägning av enskilda individer och reglerna kring tidsbegränsade anställningar vardera 42 procent, och kollektiva uppsägningar 16 procent av den aggregerade indikatorn för varje land.

I de flesta länder som har strikt anställningsskydd för tillsvidareanställda är anställningsskyddet även strikt för tillfälligt anställda. Här utgör dock Sverige ett undantag. Skillnaderna mellan länderna vad gäller kollektiva uppsägningar är relativt små. De stora skillnaderna mellan ländernas aggregerade index förklaras främst av skillnader i anställningsskydd för tidsbegränsade anställda. I de anglosaxiska länderna finns knapp några regleringar, eller anställningsskydd, för tidsbegränsade anställningar. I Turkiet och Mexiko är det däremot olagligt med bemanningsföretag och tidsbegränsade anställningar kan endast användas undantagsvis. I de flesta OECD-länder är det vanligt att vissa former av anställningar inte täcks av det generella anställningsskyddet, exempelvis egenföretagare och vissa specifika yrkesgrupper. Det är också vanligt med olika former av undantagsregler för småföretag.

Som framgår av diagrammet nedan ovan är Sveriges aggregerade indexvärde (alltså hela stapeln) 2,1 i 2008 års uppdatering, vilket ger Sverige en tiondeplats av samtliga OECD-länder där genomsnittet är 2,2. Det framgår också av diagrammet att Sveriges index när det gäller individuella uppsägningar (2,7) är något högre än de flesta länder, medan det omvända gäller för tidsbegränsade anställningar (0,7). Sverige är också det land som enligt OECD:s index har störst skillnad i anställningsskydd mellan tillsvidareanställningar och visstidsanställningar.

Enligt OECD:s totala anställningsskyddsindex har Sverige endast något striktare anställningsskydd än Danmark, och något mindre strikt skydd jämfört med Finland och Norge. Väljer man att betrakta anställningsskyddet för tillsvidareanställda, som är det relevanta vid en diskussion om turordningsreglerna, så framkommer det att Sverige har det femte högsta indexvärdet i Europa.

Diagram 7.1. OECD:s Employment Protection Indicator 2008



Källa: Venn (2009), s. 8.

Det kan också vara intressant att nämna de fyra stora så kallade BRIC-länderna (som inte finns med i diagrammet). Brasilien ligger på OECD-genomsnittet medan Ryssland har ett aggregerat värde strax under 2,0. Indien och Kina har däremot striktare anställningsskydd än OECD-genomsnittet.¹²³

Under de senaste åren har Sverige (vid sidan av Portugal) genomfört den största förändringen av anställningsskyddet. Förändringen härrör uteslutande till skyddet för visstidsanställda och har medfört mindre strikt anställningsskydd. Förändringen medförde att Sveriges index för tidsbegränsade anställningar minskade från 1,5 till 0,7, vilket är lågt jämfört med många andra länder. Totalt resulterade detta i att Sveriges aggregerade index minskade från 2,4 till nuvarande 2,1. Enligt Skedingers beräkningar skulle ett helt avskaffande av de lagstiftade turordningsreglerna i Sverige innebära att vårt aggregerade indexvärde skulle minska från 2,1 till 1,9.¹²⁴ Avskaffandet av turordningsregler skulle alltså få en mindre effekt på Sveriges index än de förändringar som gjorts de senaste åren. En förändring av turordningsreglerna, jämfört med ett helt avskaffande, borde då ge en ännu mindre förändring av Sveriges indexvärde.

Kritiken mot denna form av index framhåller att det alltid är subjektiva bedömningar som ligger bakom val av indikatorer och beräkningar och viktningar av dessa.¹²⁵ På grund av OECD:s problem med subjektivitet har flera forskare och organisationer skapat egna index, där resultaten mer eller mindre avviker från OECD:s ranking. Det är dock tveksamt om något index kan anses vara mer objektivt än något annat.

¹²³ Venn (2009), s. 8.

¹²⁴ Skedinger har i e-mail den 21 februari 2011 redogjort för beräkningarna, som han även har presenterat vid ett seminarium våren 2010.

¹²⁵ Venn (2009), s. 11 och Skedinger (2008), s. 30ff.

Det är dessutom svårt att ta hänsyn till dispositiva regleringar som kan variera i kollektivavtal och hur uppsägningar genomförs i praktiken. Detsamma gäller domstolsbeslut. I den uppdatering som OECD gjorde 2008 har man försökt att mer systematiskt ta hänsyn till denna problematik, i den utsträckning det är möjligt, om kollektivavtalen utgör ett viktigt komplement till lagstiftningen och om avtalen är centrala eller branschvisa och inte företagsspecifika¹²⁶. Men informationen om dessa aspekter är ofta mycket bristfällig. Sverige är, som nämnts tidigare, ett land där dispositiviteten är särskilt långtgående. Eftersom informationen om avvikelser från turordningsreglerna är knapphändig, även på förbunds nivå, så är det inte troligt att OECD har lyckats fånga upp dispositiviteten och hur turordningsreglerna i Sverige fungerar i praktiken. Även om avvikelserna från turordningsreglerna vanligen görs i liberal riktning, men kan ju också göras i mer strikt riktning, så är det inte säkert hur och i vilken omfattning ett hänsynstagande till dispositiviteten skulle påverka Sveriges indikatorer.

Boeri och van Ours poängterar att OECD:s index baserar bedömningar och viktningar av 21 underindikatorer, och att det därför är bättre att använda enskilda indikatorer, istället för den aggregerade indikatorn, vid analyser av länders anställningskydd.¹²⁷ Indikatorerna påverkar dessutom varandra på ett svåröverblickbart sätt.

Det går även att ifrågasätta att det enbart är företagens kostnader som är utgångspunkten i OECD:s index. Det betyder att indikatorerna endast mäter en aspekt av arbetsmarknadens flexibilitet, nämligen arbetsgivarens kostnader av regleringen för anställningar och uppsägningar.¹²⁸ I verkligheten är det en rad faktorer som avgör hur flexibel en arbetsmarknad är. Det är därför högst oklart hur väl nuvarande index fångar den faktiska flexibiliteten på respektive lands arbetsmarknad. Ett lågt indexvärde är därför inte samma sak som ett, för alla intressenter, bra indexvärde.

¹²⁶ Venn (2009), s. 37.

¹²⁷ Boeri och van Ours (2008), s. 201.

¹²⁸ Venn (2009), s. 13.

8. Svenskt Näringslivs och Företagarnas enkätundersökningar

Svenskt Näringsliv och Företagarna har återkommande tillfrågat medlemsföretag om deras syn på hur turordningsreglernas utformning och tillämpning påverkar dem. Undersökningarna är inte av forskningskaraktär men har ett värde genom att redovisa företagens uppfattningar i dessa frågor.

I en undersökning från 2009¹²⁹ telefonintervjuades 1 018 företag om hur de upplever att turordningsreglernas utformning påverkar deras kompetensförsörjning. Målgruppen är ett slumpvis urval ur Svenskt Näringslivs medlemsregister och svarsfrekvensen uppgick till 59 procent.

Undersökningen visar vidare att hälften av de företag som sagt upp medarbetare under 2009 gjorde avsteg från turordningen i samband med uppsägningen. Bland de företag som uppger att de inte gjort avsteg från turordningen var det 25 procent som försökte komma överens med facket om avsteg, men som alltså inte lyckats med detta.

Bland de företag som gjort avsteg från turordningsreglerna är det sju av tio företag som uppger att de fick behålla den bästa kompetensen i företaget. Bland de företag som inte gjort avsteg från turordningsreglerna är det fem av tio som uppger att de fick behålla den bästa kompetensen i företaget. 37 procent av de som gjort avsteg från turordningsreglerna uppger att de har "fått betala" för att kunna göra avsteg.

23 procent av samtliga tillfrågade företag tycker att turordningsreglerna fungerar bra. 35 procent anser att turordningsreglerna fungerar dåligt eller mycket dåligt. Bland de företag som har sagt upp medarbetare anser 21 procent att turordningsreglerna fungerar bra eller mycket bra. 48 procent uppger att turordningsreglerna fungerar dåligt eller mycket dåligt.

De företag som tycker att reglerna fungerar bra anser att de största fördelarna är "tydliga regler"(22 procent), "möjligheter att undanta personer"(17 procent) och att det är "enkelt att följa"(12 procent). De företag som tycker att turordningsreglerna fungerar dåligt uppger att den främsta anledningen är "att företaget inte kan behålla kompetens"(38 procent). Vidare uppges "man kan inte välja vilken personal som ska vara kvar", "anställningstid värderas högre än kompetens" och "hämmar företagets utveckling" som viktiga skäl.

¹²⁹ Avsteg från turordningsreglerna, Svenskt Näringsliv, 2010

I en undersökning från Företagarna samma år uppger 26 procent av företagen som genomfört en neddragning att turordningsreglerna var ett problem i uppsägningsprocessen. Av 7 659 tillfrågade företag med erfarenhet av neddragning svarade 4 103, eller 54 procent på frågorna. Bland de lite större småföretagen (20-49 anställda) som inte har möjlighet att använda sig av tvåundantaget i LAS är andelen som uppger att turordningsreglerna var ett problem drygt 60 procent¹³⁰.

2010 genomförde Svenskt Näringsliv en enkätundersökning avseende rekrytering och kompetensförsörjning bland 16 491 medlemsföretag. Undersökningen besvarades av 8 366 företag, motsvarande en svarsfrekvens på 51 procent. Målgruppen var ett slumpvis urval ur Svenskt Näringslivs medlemsregister.

I enkäten uppgav 27 procent (motsvarande 2 291 företag) att de på grund av arbetsbrist hade sagt upp tillsvidareanställda medarbetare under det senaste året (avsåg 2009). Av dessa uppgav 32 procent att de förlorat kompetens de hade behövt ha kvar¹³¹.

I samma undersökning framkom det att 55 procent av företagen som hade sagt upp tillsvidareanställda medarbetare på grund av arbetsbrist hade följt principen om ”sist in – först ut”. 36 procent uppgav att man gjorde avsteg från turordningen efter förhandling med facket och 12 procent av samtliga företag uppgav att de använde sig av tvåundantaget i LAS.

Störst andel av företagen som följde ”sist in - först ut” återfinns bland Byggindustrierna och EIO (Elektriska Installatörsorganisationen). Bland företagen inom Industri- och Kemi Gruppen och Teknikföretagen var det vanligast med avsteg från turordningen efter förhandling med facket¹³².

Bland företag med 5-9 medarbetare som hade sagt upp tillsvidareanställd personal uppgav 26 procent att de använt tvåundantaget¹³³. Det är en nivå som återkommer i fler undersökningar, exempelvis i en undersökning från 2009 då 32 procent av de som har gjort uppsägningar hade använt sig av tvåundantaget¹³⁴ (600 av Svenskt Näringslivs medlemsföretag telefonintervjuade, svarsfrekvens xx procent). Av dessa uppger 93 procent att möjligheten till undantag var viktig eller mycket viktig för företagets framtid (motsvarande andel bland samtliga företag är 91 procent).

I en undersökning från 2007 uppgav 41 procent av företagen med minst en anställd att ett slopande av turordningsreglerna skulle göra det lättare att rekrytera (1 675 företag intervjuer). Särskilt viktigt var detta bland företag med fler än 10 anställda, dvs.

¹³⁰ LAS – ett växande hot mot småföretagens överlevnad, Företagarna, 2009

¹³¹ Rekryteringsenkäten, Svenskt Näringsliv, 2010

¹³² Rekryteringsenkäten, Svenskt Näringsliv, 2010

¹³³ Rekryteringsenkäten, Svenskt Näringsliv, 2010

¹³⁴ Tvåundantaget, Svenskt Näringsliv 2009

de som idag inte har möjlighet till tvåundantaget¹³⁵. I en annan undersökning svarar 41 procent att ett utökat tvåundantag skulle göra dem mer benägna att anställa (600 företag telefonintervjuade)¹³⁶.

I en studie av Företagarna från 2008 som omfattar 2 400 intervjuer av företagsledare i de fyra nordiska länder (600 i respektive land) uppger 39 procent av de svenska företagen att de arbetsrättsliga reglerna försvårar/ökar risken vid nyanställningar. Motsvarande siffror för Danmark är 22 procent. Vid en analys av svaren från de svenska företagen framkommer det att företag med 1-5 anställda upplever att de arbetsrättsliga reglerna ökar risken vid nyanställningar i nästa dubbelt så hög utsträckning som de större företagen.¹³⁷

I en undersökning från 2009 behandlades förändringar av företagsklimatet. En fråga löd ”Hur viktigt är följande förändringar av företagsklimatet för dig?” Ett svarsalternativ var ”Flexiblare LAS där kompetens är viktigare än anställningsår” – drygt 8 av 10 företag svarade ganska eller mycket viktigt. Totalt fanns tio svarsalternativ och endast ett av dessa (sänkt skatt på arbete) bedömdes av de svarande som mer viktigt (2 711 företag intervjuade)¹³⁸.

¹³⁵ Svenskt Näringslivs företagarpånel, Q2 2007

¹³⁶ Tvåundantaget, Svenskt Näringsliv 2009

¹³⁷ Så får vi småföretagen att anställa fler, Företagarna, 2008

¹³⁸ Svenskt Näringslivs Företagarpanel, Q4 2009

9. Företag och fack om tillämpningen av turordningsreglerna

9.1 Inledning

De faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna är det centrala i arbetsgruppens uppdrag. Arbetsgruppen har därför genomfört hearingar omfattande ett 30-tal företag i dessa frågor uppdelade på sektorerna:

- industri
- tjänster
- transporter
- handel, hotell, restaurang
- byggindustri, installation

Vid dessa hearingar har företagsföreträdare och fackliga företrädare redovisat hur driftsinskränkningar genomförts och vilka faktiska konsekvenser som tillämpningen av turordningsreglerna har lett till för företag och anställda. Driftsinskränkningarna har ägt rum under åren 2008 – 2010.

Arbetsgruppens uppfattning är att de företagsexempel som redovisats har givit en god bild av den faktiska tillämpningen av turordningsreglerna på LO-området i Svenskt Näringsliv. Resultaten av hearingarna redovisas i de kursiverade delarna av detta avsnitt.

9.2 Driftsinskränkingsprocessen

Driftsinskränkingsprocessen kan delas upp i två delar:

- beslut om driftsinskränkning
- beslut om uppsägningar av enskilda arbetstagare

Företag är skyldiga att MBL-förhandla innan besluten. De hänger nära samman och hanteras därför i praktiken oftast i en och samma förhandlingsprocess.

I de flesta fall drar driftsinskränkingsprocessen inte onödigtvis ut på tiden. Både för företag och de anställda är det viktigt att tiden från det att en driftsinskränkning aviseras till dess att besked om uppsägning överlämnas, inte blir onödigt lång.

Företags verksamhet måste kunna anpassas till en förändrad verklighet utan onödig tidsfördröjning och onödiga kostnader. Anställda har behov av att inom rimlig tid få besked om de har kvar sin anställning eller inte.

9.2.1 Beslut om driftsinskränkning

Med beslut om driftsinskränkning avses att företag fattar beslut om att på grund av arbetsbrist minska antalet anställda i företaget. Med arbetsbrist menas alla uppsägningsfall där inte personliga omständigheter läggs till grund för uppsägningen.

Innan ett företag fattar beslut om en driftsinskränkning skall företaget MBL-förhandla med den lokala fackliga organisationen. Det är företagets bedömning av behovet av en driftsinskränkning eller omorganisation som blir avgörande för frågan om arbetsbrist föreligger. Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.

Företaget bestämmer alltså om arbetsbrist föreligger och hur företaget vill ”lägga ut” arbetsbristen bland olika driftsenheter och befattningar inom verksamheten, även när detta sker genom en omfattande omfördelning av arbetsuppgifter.

Med hänsyn till att beslut om driftsinskränkningar har den ingripande effekten att anställningar upphör, ligger det nära till hands att tro att företag och facket ofta skulle ha olika uppfattningar om behovet av driftsinskränkning. Så är dock inte fallet.

Facket delar ofta företagets bedömning om behovet i sig av en driftsinskränkning. Detta gäller särskilt när facket företräds av anställda i företaget. En rad olika orsaker bidrar till detta förhållande. Den främsta orsaken är att en driftsinskränkning är en åtgärd med ingripande konsekvenser för företag och anställda, som företaget inte vidtar utan noggranna överväganden. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder, arbetslöshetsersättningens nivå och utformning och individens möjligheter till omställning har stor betydelse för fackets inställning.

Samtidigt ser facket ofta det som en självklar uppgift att under MBL-förhandlingen om möjligt minska driftsinskränkningens omfattning. Facket vill också bevaka att uppsägningar inte sker godtyckligt eller att arbetsgivaren använder driftsinskränkningen för att säga upp arbetstagare på grund av orsaker som egentligen är personliga skäl.

Av dessa skäl är det viktigt att företaget kommunicerar bakgrunden och skälen för driftsinskränkningen, så att det finns förståelse för behovet av driftsinskränkningen. Följande åtgärder kan nämnas: Fortlöpande och pedagogiskt utformad information till de anställda och det lokala facket om hur företagets verksamhet utvecklar sig,

inte minst ekonomiskt. Tydligt utformade underlag inför MBL-förhandling om driftsinskränkningen med vederhäftiga beskrivningar av bakgrunden till och skälen för driftsinskränkningen, bidrar också till förståelsen för behovet av en driftsinskränkning. Medbestämmandelagen innehåller regler i dessa avseenden som måste följas.

Sist men inte minst så har det under den senaste ekonomiska krisen blivit vanligare att företag behållit övertalig arbetskraft under viss tid, särskilt inom industrin. Skälet är främst att företag ”i goda tider” har haft påtagliga svårigheter att rekrytera kompetenta arbetstagare och att man därför ”i dåliga tider” drar sig in i det längsta för att genomföra uppsägningar. Det blir därigenom successivt tydligt att det inte finns behov av alla arbetstagare.

Det har också blivit vanligare med driftsinskränkningar i flera ”omgångar”. Det har därigenom blivit tydligt att om någon felbedömning har gjorts av företag beträffande driftsinskränkningens omfattning, så har den bestått i att omfattningen har underskattats.

9.2.2 Beslut om uppsägningar av arbetstagare

Turordningsreglernas syfte

Som framgår av avsnitt 5 så har turordningsreglerna framförallt till syfte att skydda äldre arbetstagare. Eftersom lång anställningstid också innebär tilltagande ålder, är avsikten att skyddet för äldre arbetstagare ska uppnås genom att arbetstagarens plats i turordningen bestäms efter anställningstid. Lagstiftaren ansåg att reglerna var nödvändiga för att säkerställa anställningstryggheten, särskilt för äldre arbetstagare och de arbetstagare som hade svårare att göra sig gällande på arbetsmarknaden.

Turordningsreglerna aktualiseras vid en driftsinskränkning vid ett företag eller vid en driftsenhet för att bestämma vilka av arbetstagarna som ska sägas upp på grund av på grund av arbetsbrist. Turordningsreglerna blir inte aktuella vid en nedläggning av hela företaget eller vid en nedläggning av en driftsenhet, om det endast finns en driftsenhet på orten.

Som framgår av avsnitt 5 i rapporten så består turordningsreglerna av följande komponenter:

- huvudregeln att urvalet av vilka arbetstagare som ska sägas upp ska ske bland arbetstagarna som arbetar vid den driftsenhet inom det avtalsområde där arbetsbristen uppstår. Huvudregeln kompletteras av möjligheten för facket att

inom avtalsområdet begära en gemensam turordning för samtliga driftsenheter på samma ort.

- möjligheten för företag med högst tio arbetstagare att undanta två arbetstagare från turordningen och därmed från uppsägning.
- huvudregeln att arbetstagarens plats i turordningen för uppsägning ska bestämmas efter sammanlagd anställningstid i företaget.
- kravet på tillräckliga kvalifikationer hos arbetstagaren för kvarvarande arbetsuppgifter, om omplacering är nödvändig för fortsatt arbete i företaget.
- möjligheten för företag och fack att komma överens om att andra arbetstagare skall sägas upp på grund av arbetsbrist än vad som skulle bli resultatet av en tillämpning av anställningstid – avtalsturlistor.

Företagens behov

Företag har behov av att efter driftsinskränkning ha kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten, som gör att företaget får bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningen.

Företag vill därför att arbetstagare uppfyller krav på personliga egenskaper som påverkar hur arbetsuppgifterna utförs. Det gäller t ex att arbetstagaren har förmåga, erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper i praktiken - krav på färdigheter - att i praktiken kunna utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Men det gäller också företags behov av vilja, samarbetsförmåga och ansvar hos arbetstagaren. Brister när det gäller personliga egenskaper hos arbetstagaren blir särskilt kännbara i småföretag.

För företag är det därför ofta naturligt att låta arbetsprestationer vara styrande för vilka som ska sägas upp, om de uppfyller de formella kraven för arbetet i övrigt.

Fackets grundinställning

Fackets grundinställning är att turordning ska bestämmas efter anställningstid och att arbetstagare som på grund av längre anställningstid omplaceras, måste uppfylla krav på tillräckliga kvalifikationer. Detta är också huvudregeln i den faktiska tillämpningen av turordningsreglerna. Fackets agerande styrs av intresset att förhindra att godtycke uppstår vid uppsägningar och att skydda äldre arbetstagare

Gemensam turordning för flera driftsenheter

Om facket begär gemensam turordning för flera driftsenheter på orten leder detta till att turordningskretsen utvidgas till samtliga anställda vid företaget på orten.

Begäran om gemensam turordning kan bli ett förhandlingsobjekt i turordningsförhandlingarna. Facket begär då gemensam turordning i ett inledningsskede av förhandlingarna. Resultatet av förhandlingarna är ofta att man inte tillämpar gemensam turordning.

Vid en stor driftsinskränkning kan detta leda till omfattande omplaceringar av arbetstagare mellan de olika driftsenheterna, vilket i vart fall under ett övergångsskede kan få negativa konsekvenser för verksamheten. Detta gäller om arbetstagare omplaceras till arbetsuppgifter som de tidigare inte har utfört.

Två-undantaget

Två-undantaget används relativt ofta av de företag som - genom att ha högst 10 anställda - har möjlighet att undanta två "nyckelpersoner" från turordningen. Företag med över 10 anställda anser det vara märkligt att de inte har denna undantagsmöjlighet.

De faktiska konsekvenserna av två-undantaget är dock svåra att bestämma. Företag anser att det ofta ger en möjlighet att behålla bästa möjliga kompetens efter en driftsinskränkning. Facket anser att det ofta används av företag för att "bli av med besvärliga arbetstagare", vilket underlättas av att företaget inte behöver motivera sitt ställningstagande vid två-undantaget. Facket anser därför att två-undantaget ger arbetsgivarna möjlighet att säga upp arbetstagare godtyckligt.

Anställningstid

Företag har inte anställningstid som utgångspunkt för sina bedömningar men är väl medvetna om reglerna i LAS. Företag är medvetna om att anställningstid både är en viktig utgångspunkt för förhandlingar med facket och vad som, tillsammans med kravet på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering, kommer att gälla om man inte kommer överens om annat med facket.

Det fackliga intresset av att förhindra att godtycke uppstår vid uppsägningar och att skydda äldre arbetstagare mot uppsägning, uppnås i de flesta fallen. Detta är en konsekvens av reglerna i LAS.

Turordning efter anställningstid leder i de flesta fall till att företag efter driftsinskränkningar inte har kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten. Företag får därför inte bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningar. Detta gäller särskilt i småföretag. De långsiktiga konsekvenserna har inte varit möjliga att bedöma inom ramen för arbetsgruppens arbete.

Turordning efter anställningstid tillgodoser företags behov av bästa möjliga kompetens efter driftsinskränkningen om arbetsuppgifternas karaktär är sådan att arbetstagarna är utbytbara. Detta gäller en del av arbetstagarna i vissa branscher och företag.

Yngre arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist i högre utsträckning än äldre arbetstagare. Detta kan leda till problem i företag där arbetsmiljön ställer betydande fysiska krav på arbetstagarna. Så är också fallet i företag där de yngre arbetstagarna har nyare utbildning eller annan jämförbar kompetens som de äldre arbetstagarna inte har. Företag som tillämpar en långsiktig strategi att rekrytera arbetstagare i olika åldrar och med olika kompetens drabbas inte i samma utsträckning av sådana konsekvenser.

Det leder också till att mansdominerade företag, som endast under en begränsad tid medvetet har anställt kvinnor, i högre utsträckning säger upp kvinnor än män. Det samma gäller beträffande motsvarande agerande i kvinnodominerade företag. Facket går sällan med på undantag beroende på kön.

Tillräckliga kvalifikationer

Kravet på tillräckliga kvalifikationer för nya arbetsuppgifter gäller när en arbetstagare omplaceras för att undvika uppsägning. Kravet innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt sett krävs av den som söker en sådan anställning.

Det krävs inte att arbetstagaren behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära dem inom rimlig tid. När det finns turordningsberättigade kan en arbetsgivare alltså inte tillsätta en befattning utifrån vem som skulle utföra arbetsuppgifterna på bästa sätt. En arbetsgivare kan alltså, för att säkerställa att turordningsreglerna efterlevs, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer gäller alltså när en arbetstagare omplaceras och får andra arbetsuppgifter för att undvika uppsägning. Som omplacering räknas antingen att arbetstagaren omplaceras till en ny befattning med andra uppgifter eller att

en arbetstagare behåller sin nuvarande befattning men arbetsuppgifterna inom denna förändras. I båda dessa fall gäller att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna ställa krav på fortsatt arbete. Den arbetstagare som behåller sina arbetsuppgifter anses kunna fortsätta att utföra dessa även efter en driftsinskränkning och det blir då inte aktuellt att beakta andra kvalifikationer än anställningstid.

Företags behov av bästa möjliga kompetens tillgodoses om kravet på tillräckliga kvalifikationer gör att de arbetstagare som har bästa möjliga kompetens för den fortsatta verksamheten inte blir uppsagda trots att de har kortare anställningstid. Företag har också behov av att arbetstagaren som omplaceras kan utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer i LAS är dock snävare än det kompetensbegrepp som tillämpas av de flesta företag.

Företag kan ensidigt tolka och tillämpa kravet på tillräckliga kvalifikationer och som en konsekvens avstå från att omplacera arbetstagare med lång anställningstid till kvarvarande arbetsuppgifter. Företagets agerande i dessa avseenden kan bli föremål för rättslig prövning på initiativ av arbetstagare som anser att arbetsgivaren inte har fullgjort sin omplaceringskyldighet.

Företag – och särskilt inte småföretag - gör emellertid sällan sådana bedömningar ensidigt och mycket sällan i strid mot en av facket uttryckt motsatt tolkning av begreppet tillräckliga kvalifikationer. Förklaringarna är flera. En förklaring att företagen anser att bedömningarna är svåra att göra på ett i rättsligt hänseende säkert sätt. Sådana bedömningar kan därför leda till tidsödande och kostsamma rättsprocesser. Rättsprocesser kan leda till negativa konsekvenser för relationerna i förhållande till de anställda och facket och därmed för stämningen i företaget, vilket påverkar effektiviteten i företaget negativt.

En annan orsak kan vara att företrädare för företag och fack inte har tillräcklig kunskap om innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Ett sätt att hantera svårigheterna och olägenheterna med att göra dessa bedömningar ensidigt av företaget, är att bedömningarna diskuteras med facket vid MBL-förhandlingar om driftsinskränkningen. Detta sker ofta. Vid sådana diskussioner om tillräckliga kvalifikationer kommer företag och fack ofta till en gemensam uppfattning beträffande tillämpningen av formella krav på utbildning. Facket anser ofta att om arbetstagaren har relevant yrkesutbildning så kan man lära sig de flesta förekommande arbetsuppgifter inom rimlig tid.

Företag och fack blir oftast också överens beträffande arbetsuppgifter som innebär ett ledaransvar som är på gränsen till en tjänstemannabefattning. Inom majoriteten av facken undantas dessa regelmässigt medan några är mer restriktiva vid den typen

av undantag. Detta gäller särskilt om arbetsgivaren inte kan visa krav vid anställning på längre formell utbildning.

I de fall företag och fack kommer överens om tillämpningen av tillräckliga kvalifikationer så accepterar ofta de berörda arbetstagarna den gemensamma bedömning som företag och fack har gjort. Detta gäller särskilt medlemmar i facket.

Med fack som har en mycket restriktiv inställning till avtalsturlistor, är diskussioner med facket vid MBL-förhandlingar om innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer det enda sättet ”att bli överens” om vilka som ska sägas upp, utan att enbart tillämpa anställningstid för att bestämma turordningen.

Men varken medlemmar i facket eller oorganiserade är rättsligt bundna av den gemensamma bedömning som har gjorts av företag och fack, utan kan driva ärendet till rättslig prövning om de anser att bedömningen är felaktig.

Det faktum att företag och fack har varit överens leder ofta till en felaktig uppfattning hos företag att man har gjort en bedömning som är riktig och som inte kan prövas rättsligt. Om en medlem väljer att rättsligt pröva en sådan överenskommelse väljer facket nästan aldrig att företräda medlemmen.

Företag får ibland en felaktig uppfattning att man har blivit överens om en avtalsturlista, när företag och fack endast har blivit överens om tolkningen av tillräckliga kvalifikationer.

Facket avvisar företags krav på undantag om arbetstagarna som arbetsgivaren vill undanta endast fått en utbildning om en till två veckor. Mellan olika yrkesgrupper som är definierade i gällande kollektivavtal accepterar facket ofta en tillämpning av tillräckliga kvalifikationer. Företag anser ofta att det finns fler yrkesgrupper och specialister som har särskild kompetens som inte andra arbetstagare i företaget har, och som därför borde omfattas av kravet på tillräckliga kvalifikationer.

Företag och fack blir däremot sällan överens om hänsynstagande till personliga egenskaper som har betydelse för att arbetsuppgifterna utförs på ett bra sätt. Facken anser att dessa bedömningar till största delen är subjektiva. Företag anser att bedömningarna sker på goda grunder.

Avtalsturlistor

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO innehåller uppmaningar till de lokala parterna att vid en driftsinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av turordningsreglerna i LAS ska avtalsturlista fastställas.

Enligt avtalet ska parterna då göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Företags behov av att efter driftsinskränkningen ha kvar de arbetstagare som de anser har bästa kompetens för den fortsatta verksamheten, gör ofta att företag vill komma överens med facket om avtalsturlistor. Företag har även ett intresse av avtalsturlistor för att eliminera den risk för rättslig prövning som blir följden av en ensidig tillämpning av begreppet tillräckliga kvalifikationer. En tredje faktor som kan spela in är företagets intresse av att undvika gemensam turordning på orten, som kan bli ett förhandlingsobjekt i turordningsförhandlingar.

Fackliga företrädare som är anställda på arbetsplatsen har ofta en stor kunskap om företagets verksamhet och en insikt om den ekonomiska situation som motiverar driftsinskränkningen. De har också en kunskap om företag och arbetstagare som gör att de förstår – om än inte nödvändigtvis accepterar - företagets skäl för att få till stånd en turordning som inte enbart är bestämd efter anställningstid. Av dessa skäl anser företag i de flesta fall att det är en fördel om facket i förhandlingar om en avtalsturlista företräds av anställda i företaget istället för av en facklig ombudsman.

Fackliga företrädare i företaget är samtidigt i en svår situation i förhandlingar om avtalsturlistor. De delar regelmässigt företagets intresse av att vara konkurrenskraftiga efter driftsinskränkningen. Samtidigt är det svårt för fackliga företrädare i företaget att överenskomma att en arbetskamrats anställning skall upphöra till förmån för en arbetstagare med kortare anställningstid, om det inte finns någon formell utbildning som skäl för undantaget. Situationen blir särskilt svår för fackliga företrädare om företag framför att alternativet till avtalsturlista är nedläggning av företaget.

Den intressekonflikt som fackliga företrädare i företaget befinner sig i vid förhandlingar om avtalsturlistor hanterar olika fackliga organisationer på olika sätt. En del fackliga organisationer gör avtalsturlistor beroende av samtycke från den vars anställning upphör som en följd av avtalsturlistan. Det förekommer att fackliga organisationer regelmässigt låter fackliga företrädare i företaget biträdas av en lokal om-

budsman, så kallad förstärkt lokal förhandling. Vissa fackliga organisationer har infört en möjlighet för arbetstagare att få avtalsturlistor prövade i en central förhandling. Detta är dock tämligen ovanligt. Centrala förhandlingar om avtalsturlistor är också ovanliga. En orsak kan vara tidsaspekten som har nämnts tidigare i avsnittet.

Fackets utgångspunkt för förhandlingar om avtalsturlistor är att anställningstid skall gälla, men att man kan göra undantag från denna utgångspunkt. Bra faktaunderlag från företaget underlättar turordningsförhandlingar.

De skäl som fackliga organisationer anser motiverar avtalsturlistor är i de flesta fall sådana skäl som ligger inom ramen för begreppet tillräckliga kvalifikationer. I vissa fall skulle företaget alltså kunnat tillämpa begreppet ensidigt utan överenskommelse med facket.

Det förekommer också avtalsturlistor som går längre än tillräckliga kvalifikationer genom att ta hänsyn till andra kompetensfaktorer än formell utbildning, som t ex att arbetstagaren genom arbetslivserfarenhet har fått motsvarande kunnande. Det handlar också om att facket i viss utsträckning tar hänsyn till personliga egenskaper av betydelse för sättet att utföra arbetsuppgifterna. Facket accepterar sällan skillnader i arbetsprestationer som skäl för undantag.

Inom branscher med direkt kundkontakt och krav på viss minimibemanning under öppethållandet av säkerhetsskäl, förekommer ofta avtalsturlistor av en annan karaktär än inom andra branscher. Dessa innebär en kombination av att tillämpa anställningstid beträffande viss del av arbetsbristen – några arbetstagare får lämna sin anställning helt - men att arbetsbristen i övrigt ”smetas ut” på kvarvarande arbetstagare, genom att veckoarbetstiden reduceras för dessa.

En annan typ av skäl för undantag från turordning efter anställningstid, som facket regelmässigt accepterar, är behovet av att arbetstagare under lärlingsutbildning får fortsatt anställning.

Avtalsturlistor kan kombineras med att någon typ av ekonomisk ersättning (utges utöver vad som följer enligt lag och avtal) till den vars anställning upphör som en följd av avtalsturlistan. Det handlar exempelvis om avgångsvederlag, arbetsbefriad och/eller förlängd uppsägningstid - med eller utan avräkning för lön från ny anställning under uppsägningstiden. Förekomsten av ekonomisk ersättning varierar dock kraftigt mellan branscher och företag och utges inte i många fall.

Företag genomför oftast driftsinskränkningar beroende på ekonomiska problem och alla företag har därför inte de ekonomiska resurser som krävs för att kunna utge

ekonomisk ersättning utöver vad som följer av lag och avtal. Detta är särskilt vanligt beträffande småföretag och inom personalintensiva branscher.

Resultatet varierar mellan olika fackliga organisationer. I vissa fackliga organisationer och branscher förekommer praktiskt taget inte avtalsturlistor alls, medan de är frekvent förekommande inom andra fackliga organisationer och branscher.

Några fackliga organisationer har som policy att endast undantagsvis acceptera avtalsturlistor eller att avtalsturlistor skall godkännas av förbundet centralt. I sådana situationer finns inte några reella möjligheter till avtalsturlistor. Vetskapen om detta förhållande leder till att de flesta företag inte föreslår avtalsturlistor vid MBL-förhandlingar eftersom ett sådant agerande enbart skulle förlänga förhandlingsprocessen och därmed försena den kostnadsbesparing som är syftet med driftsinskränkningen.

Möjligheterna att avtala om avtalsturlistor varierar i viss utsträckning inom samma fackliga organisation, där variationerna ofta är regionala och personberoende. Detta leder ibland till låg förutsägbarhet beträffande förhandlingsresultat för företag med verksamhet i olika delar av landet.

Företag vars anställda är med i fackliga organisationer som anser att arbetstagarna uppfyller krav på tillräckliga kvalifikationer och inte överenskommer om avtalsturlistor, kan genom bolagisering av viss verksamhet uppnå fler turordningskretsar. Detta förekommer inom vissa branscher men sällan och sker för att uppnå att arbetsbristen ska drabba de arbetstagare vars arbetsuppgifter det är brist på.

Individuella överenskommelser

Istället för att tillämpa turordningsreglerna kan företag sträva efter att ingå individuella överenskommelser med varje arbetstagare. De har ofta samma materiella komponenter som vissa avtalsturlistor, men bygger på att arbetstagarens anställning upphör genom individuell överenskommelse.

Ett skäl för företag att välja individuella överenskommelser är att man inte kunnat bli överens med facket om en avtalsturlista. Andra skäl för företag att välja sådana lösningar kan också vara att det kan bli mindre oro i företaget och att företag lättare kan påverka vem arbetsbristen ska drabba. Till detta kommer att det bli kortare tid från företagets initiativ till driftsinskränkning och att överenskommelse om anställningars upphörande har ingåtts.

SLUTSATS

Den avgörande skillnaden mellan företag och fack beträffande tillämpningen av turordningsreglerna gäller i vilken utsträckning hänsyn ska tas till personliga egenskaper som påverkar hur arbetsuppgifterna utförs.

Företagen vill ofta att stor hänsyn skall tas till sådana personliga egenskaper, för att efter driftsinskränkning ha kvar de arbetstagare som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten. Skälet är att man vill möjliggöra att företagen får bästa möjliga konkurrenskraft efter driftsinskränkningen.

Företagen anser att bedömningar av sådana personliga egenskaper kan göras - och också görs - på saklig grund.

Fackets grundinställning är att hänsyn till personliga egenskaper endast skall tas i mycket begränsad utsträckning. Företag har att ta hänsyn till att människor är olika och att personliga egenskaper inte har avgörande betydelse för hur arbetsuppgifterna utförs.

Till detta kommer att facket anser att sådana personliga egenskaper inte är möjliga att bedöma på ett objektivt sätt. Hänsyn till sådana personliga egenskaper vid uppsägningar resulterar därför i godtycke.

Bilaga

Regler vid driftsinskränkningar i viktiga konkurrentländer

Ola Bergström, Professor, Handelshögskolan, Universitet i Göteborg

1.1. Inledning

I denna bilaga jämförs regler vid driftsinskränkningar i ett urval av Sveriges viktiga konkurrentländer. De länder som jämförs i denna analys är Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Indien, Kina, Nederländerna, Norge, Spanien, Storbritannien, Tyskland och USA.

Jämförelsen baseras på material framtaget i samband med ILO:s¹³⁹ och OECD:s¹⁴⁰ jämförande analyser av anställningstrygghetslagstiftning om inget annat anges. Syftet med jämförelsen är att kartlägga hur regler för driftsinskränkningar i samband med kollektiv uppsägning hanteras i andra länders lagstiftning.

I det följande beskrivs kortfattat regelverket för driftsinskränkning i de tolv länderna. I nästa avsnitt jämförs länderna med avseende på turordningsregler. Analysen avslutas med en diskussion om begränsningar i ambitionen att jämföra regelverk mellan länder.

2.2. Regler för driftsinskränkning i tolv länder

BELGIEN

Den belgiska arbetsrätten inrättades 1976. Den så kallade Renault-lagen tillkom i februari 1998, som en följd av Renaults nedläggning av en fabrik i Vilvoorde utan att i förväg meddela arbetstagarrepresentanter och medarbetare. Det är också denna händelse som ligger till grund för EU-direktivet som infördes 2002.

Turordningsregler förekommer varken i lagstiftningen eller i kollektivavtal. I enlighet med EU-direktivet måste arbetsgivare som avser att säga upp personal skriftligen informera arbetstagarrepresentanter varför uppsägningar planeras, vilka kriterier

¹³⁹ www.ilo.org

¹⁴⁰ www.oecd.org

som skall användas för att välja ut personer för uppsägning, antalet personer som sägs upp och vilka kategorier. Arbetsgivaren skall också informera om vilken metod man avser att använda för att kalkylera avgångsvederlag, som går utöver lagenligt avgångsvederlag eller vad som överenskommit i kollektivavtal. Denna information måste erbjuda arbetstagarrepresentanter möjlighet att formulera svar och åtgärdsförslag så att dessa kan tas tillvara i arbetsgivarens planering.

Efter denna procedur inleds i Belgien en förhandlingsperiod, vilken syftar till att söka efter vägar för att undvika uppsägningar, alternativt minimera dess sociala konsekvenser. I det här sammanhanget lägger det belgiska systemet relativt stor vikt vid olika åtgärder för att skjuta upp, undvika eller minimera uppsägningar. Det är exempelvis relativt vanligt att arbetsgivaren har möjlighet att med statligt stöd erbjuda äldre anställda tidigarelagd pensionering. För att få tillgång till denna lösning krävs kollektivavtal med arbetstagarorganisationer eller företagsråd. På så sätt undviks direkta uppsägningar varför diskussioner om eventuell turordning i många fall aldrig behöver äga rum. Det bör noteras att företag med färre än 20 anställda är undantagna från lagstiftningen.

DANMARK

Den viktigaste källan till reglering av driftsinskränkningar i Danmark är kollektivavtal. Mellan 60 och 80 procent av arbetskraften täcks av kollektivavtal, som används som referenspunkt för arbetsdomstolen i samband med rättstvister, även när de berörda arbetstagarerna inte täcks av ett specifikt kollektivavtal. Den danska arbetsrätten är relativt liberal och gäller inte offentliganställda, sjömän, praktikanter, lärare och arbetare (blue collar workers). Lagen gäller främst tjänstemän och omfattar inte några turordningsregler i samband med kollektiva uppsägningar. Den är däremot tydligare med avseende på vad som anses vara osakliga skäl för uppsägning och vilka grupper som åtnjuter särskilt skydd, se tabell 1. Däremot är arbetsgivare skyldiga att betala avgångsvederlag till uppsagda tjänstemän. För arbetare regleras eventuella avgångsvederlag i kollektivavtal. De generella kollektivavtalen för arbetare preciserar emellertid inte några särskilda regler för driftsinskränkningar som motsäger den lagstadgade ordningen.

FINLAND

Företag med färre än 20 anställda är undantagna från den finska arbetsrätten. Uppsägning av anställda i Finland kan inte ske utan att arbetsgivaren anger ett relevant och tyngande skäl. Det förekommer inga särskilda turordningsregler i lagstiftningen, men lagen preciserar skäl som anses vara osakliga och kategorier av anställda som har särskilt skydd, se tabell 1. Om arbetsgivaren har avslutat ett anställningskontrakt på ett som strider mot lagen, d v s med osakliga skäl och eller på ett orättvist sätt, kan arbetsgivaren tvingas att betala skadestånd. Skadeståndet beräknas utifrån bland annat beräknad tid utan arbete och uppskattat inkomstbortfall.

Den finska medbestämmande lagen föreskriver däremot ”principer för urval av anställda för uppsägning” som en av de punkter som arbetsgivaren skall informera arbetstagarrepresentanter om i samband med MBL-förhandlingar. Kollektivavtal innehåller dessutom ofta regler om turordningsregler. Enligt dessa måste anställda

som har centrala positioner för verksamheten och anställda som har förlorat sin arbetsförmåga i samband med arbetet sägas upp sist. Anställningstid och antalet personer som är beroende av den anställdes inkomst skall också tas hänsyn till i samband med urvalet av uppsagda.

I den finska lagstiftningen finns en definition som liknar det som vi i Sverige kallar arbetsbrist. Som relevanta och tyngande skäl räknas att arbetet som erbjuds har minskat drastiskt eller permanent av ekonomiska eller produktions-relaterade skäl eller av skäl som har sitt ursprung i arbetsgivarens omorganisering av verksamheten. Men anställningskontraktet får däremot inte avslutas om den anställda kan omplaceras eller utbildas för andra arbetsuppgifter. Dessutom får kontraktet inte avslutas om (1) arbetsgivaren har anställt en ny person för liknande arbetsuppgifter (före uppsägningen eller efter) även om arbetsgivarens verksamhet inte har förändrats under motsvarande period, (2) om ingen verklig minskning av arbetet har uppstått som ett resultat av omorganisationen.

FRANKRIKE

Den franska arbetsrätten är relativt omfattande. Den har också genomgått betydande förändringar de senaste åren. Det är därför något svårt att ge en entydig beskrivning av hur lagstiftningen tillämpas. Lagstiftningen är generell i meningen att alla företag oberoende av storlek lyder under den. Offentliganställda, poliser, militärer och jurister är däremot undantagna från de regler som lagen föreskriver. I samband med uppsägningar måste franska arbetsgivare informera om varför uppsägningen skall ske. Skälen måste vara seriösa och genuina. I Frankrike regleras vad man kallar för ”uppsägning av ekonomiska skäl”, vilket innebär att arbetsgivaren måste redogöra för de ekonomiska skäl som ligger till grund för uppsägningen. Lagstiftningen preciserar vilka turordningsregler som kan användas i samband med uppsägning, se tabell 1. För större företag, med fler än 50 anställda, krävs att arbetsgivaren upprättar en ”jobb-räddningsplan”, som skall visa hur arbetsgivaren har tänkt motverka eller undvika uppsägningar eller, om så är fallet, hur uppsagda skall stödjas att finna ny anställning. Dessutom, beroende av företagets storlek, kan arbetsgivaren krävas att erbjuda anställda så kallad omklassificeringsledighet, individuella omsklassificeringsprogram eller genomföra åtgärder för att revitalisera näringslivet (skapa nya jobb) i den region företaget verkar. Uppsagd personal har återanställningsrätt under 1 år, om den uppsagde efterfrågar det. Arbetsgivaren är däremot skyldig att betala avgångsvederlag på upp till 5,3 månadslöner, beroende av senioritet, till den uppsagde.

INDIEN

Den indiska arbetsrätten är relativt komplicerad och svår genomtränglig. Internationella institutioner, som t ex världsbanken, har länge påkallat att regelverket bör reformeras och förenklas. Den indiska lagstiftning som kan relateras till vad vi i Sverige kallar arbetsrätt faller inom den bredare kategorin ”industrial law”, som instiftades efter den indiska frigörelsen från den brittiska kolonialiseringen 1947. I den meningen har regelverket en relativt lång historia, men förändringar av regelverket har skett genom tillägg av koder och paragrafer, utan att tidigare regelverk tagits bort. Regelverket är därför svårt att överskåda och flera regelverk existerar parallellt med varandra.

Regelverket i samband med driftsinskränkningar är relativt långtgående och omfattande. I företag med fler än 100 anställda måste arbetsgivaren informera de statliga myndigheterna och erhålla tillstånd innan uppsägningar kan genomföras. Detta måste göras 60 dagar innan beslutet om uppsägning kan fattas. Turordningsregler i samband med ”ekonomisk övertalighet” förekommer i den meningen att *arbetsgivaren bör säga upp den person som var senast anställd i respektive yrkeskategori*, om inte någon annan överenskommelse förekommer.

Lagen preciserar vad som betraktas som saklig grund för uppsägning samt vad som betraktas som ogiltiga skäl, se tabell 1. Om en uppsägning anses vara orättvis kan arbetsdomstolen kräva att den uppsagda skall återinsättas i arbete. I extrema fall där arbetsgivaren argumenterar starkt mot återinsättning i arbete kan arbetsdomstolen kräva att arbetsgivaren erbjuder en kompensation istället. Det är däremot inte ovanligt att en rättstvist i arbetsdomstolen tar upp till tre till fyra år att lösa. Anställda som sägs upp på grund av ekonomiska skäl och har mer än ett års anställningstid har rätt till ett lagstadgat avgångsvederlag på 15 dagslöner per anställningsår.

KINA

I januari 2008 infördes ett nytt arbetsrättsligt regelverk i Kina. Ett problem i Kina har varit att en stor andel av arbetskraften inte haft ett skriftligt anställningskontrakt med sin arbetsgivare. Syftet med den nya lagstiftningen var att skapa tydligare villkor och bättre förutsägbarhet för de anställda. På grund av den relativt korta tiden sedan införandet av lagen är det svårt att säga vilka effekter den nya lagen har haft och hur den tillämpas i praktiken. Till skillnad från de flesta andra länder förefaller tillsvidareanställning inte vara huvudregeln. Istället är längre visstidsanställning (3-5 år) den typ av kontrakt som förefaller vara vanligast förekommande. Om en person varit visstidsanställd i en och samma enhet i tio år övergår kontraktet till en tillsvidareanställning. Detta återspeglas i regelverket för driftsinskränkningar.

När en arbetsgivare skall reducera antalet anställda skall han/hon behålla personal med följande prioriteringsordning: 1) anställda med visstidskontrakt med en relativt lång period; 2) anställda med tillsvidarekontrakt, eller 3) anställda som är familjeförsörjare och har familjemedlemmar som är äldre eller barn. I övrigt överensstämmer den kinesiska lagstiftningen i mångt och mycket med andra länder.

Kollektiva uppsägningar får endast genomföras om den anställande enheten är på ”gränsen till konkurs” eller får ”produktions- eller ledningsproblem, och om uppsägningar ”verkligen är nödvändiga”. Arbetsgivaren måste vid driftsinskränkningar informera arbetstagarrepresentanter, ange skäl för uppsägningen och uppsagda har rätt till avgångsvederlag, som uppgår till en månadslön per anställningsår. Dessutom har de uppsagda företrädesrätt till återanställning vid händelse att arbetsgivaren avser att anställa igen under en 6 månaders period.

NEDERLÄNDERNA

Nederländerna liknar Sverige på många sätt. Där finns en lång tradition av förhandling och överenskommelse mellan parterna, även om inte lika stor andel av arbetskraften täcks av kollektivavtal (cirka 75 procent) och fackföreningsanslutningsgraden inte är lika hög (cirka 25 procent). Det finns möjlighet för parterna att komma överens om andra regler än vad lagen föreskriver, men enbart när detta explicit tillåts i lagen. Den nederländska motsvarighe-

ten till LAS (Wet Melding Collectief Ontslag, WMCO) instiftades ungefär samtidigt, 1976. Lagen har däremot en något annorlunda utformning.

För att få genomföra uppsägningar måste arbetsgivaren få tillstånd från en statlig myndighet. Arbetsgivaren måste också ange skäl för uppsägningen och lagstiftningen preciserar vad som anses vara osaklig grund för uppsägning, samt vilka kategorier av anställda som åtnjuter särskilt skydd, se tabell 1. När uppsägningen genomförs måste arbetsgivaren följa turordningsregler. Dessa regler infördes i augusti 2009, som ett sätt att hantera den ekonomiska krisen, och planeras att upphöra i september 2011. Det nya regelverket innebär att de anställda indelas i fem åldersgrupper; en för anställda mellan 15 och 25 år, en för 25-35 år, en för 35-45, en för 45-55 och en för anställda över 55. I varje grupp gäller regeln "först in, sist ut". För att de yngsta och äldsta - som räknas som svagare grupper - inte ska drabbas extra hårt kan avvikelser där vara högst 10 procent. Om dessa regler inte följs ger myndigheten inte tillstånd till arbetsgivaren att genomföra uppsägningen. Arbetsgivaren måste kunna redogöra för skälen till undantagen som de anger i sin begäran om uppsägning. Arbetsgivaren måste också kunna visa att de investerat i de anställdas fortbildning.

NORGE

I Norge läggs, liksom i Sverige, stor vikt vid kollektivavtal, som ett sätt att reglera relationer på arbetsmarknaden. De norska kollektivavtalen har möjlighet att upphäva lagstadgade minimiregler där det tillåts i lagen. Den norska lagstiftningen är således till viss del semi-dispositiv. I samband med driftsinskränkningar är arbetsgivaren skyldig att förhandla med arbetstagarrepresentanter om möjliga alternativ till uppsägningar. Dessutom krävs att arbetsgivaren redogör för hur urvalet av personer för uppsägning är tänkt att gå till. Lagen föreskriver inte några särskilda turordningsregler, men det är en inarbetad tradition att följa senioritets-principen, även om rättspraxis på senare tid har gett ökad vikt åt verksamhetens behov.

Det finns inga regler i den norska lagstiftningen som säger att arbetsgivaren är tvungen att betala avgångsvederlag till uppsagda, men kollektivavtal kan under vissa villkor kräva att arbetsgivaren betalar avgångsersättning till de uppsagda. Om arbetsdomstolen däremot anser att uppsägningen skett på osaklig grund har den anställda rätt till kompensation.

SPANIEN

Av de tolv länder som granskas här är Spanien det land som har den mest omfattande lagstiftningen, jfr Venn (2009). Det är också det land som har högst andel visstidsanställda (25-30 %). Regelverket vid driftsinskränkningar är generellt och omfattar i princip alla verksamheter oavsett storlek. Det finns däremot undantag för mindre företag. För företag med färre än 50 anställda är den lagstadgade förhandlingsperioden inför uppsägningar halverad och arbetsgivaren behöver inte redovisa någon "social plan", d v s en plan för hur uppsägningar skall undvikas eller uppsagda skall hjälpas att finna ny anställning. Företag med färre än 25 anställda behöver inte betala mer än 60 procent av det lagstadgade avgångsvederlaget eftersom den statliga lönegarantifonden betalar den återstående delen. Avgångsvederlaget uppgår normalt till 20 dagslöner per anställningsår och kan maximalt uppgå till 12 månadslöner. Även anställda med visstidsanställning erhåller avgångsvederlag om anställningen avbryts på

arbetsgivarens begäran innan dess att arbetet är slutfört, men i sådana fall är ersättningen något lägre (12 dagslöner per anställningsår).

För att genomföra kollektiva uppsägningar måste arbetsgivaren ansöka om godkännande från lokala arbetsmarknadsmyndigheter. Arbetsgivaren får genomföra uppsägningar av ekonomiska skäl om verksamheten går eller förväntas gå med förlust, om det är en bestående nedgång i företagets omsättning, som kan påverka dess lönsamhet eller förmåga att upprätthålla sin normala sysselsättningsnivå. Vid sådana tillfällen måste arbetsgivaren bevisa dessa effekter och motivera att effekterna har begränsat förmågan att behålla eller utveckla sin konkurrensposition på marknaden. Arbetsgivaren måste också genomföra förhandlingar med arbetstagarrepresentanter (under 30 dagar), där åtgärder för att undvika eller reducera uppsägningarnas effekt skall behandlas. Enligt en ny klausul i lagen kan arbetsmarknadsmyndigheterna under vissa omständigheter tillåta (auktorisera) uppsägningen redan inom 7 dagar (tidigare 15 dagar) om parterna är eniga. Om parterna inte når enighet under förhandlingsperioden beslutar arbetsmarknadsmyndigheterna inom 15 kalenderdagar om tillåtelse eller avslag av arbetsgivarens ansökan om att få genomföra uppsägningen.

Det förekommer inga direkta turordningsregler i den spanska lagstiftningen, förutom att arbetstagarrepresentanter skall sägas upp sist i samband med kollektiva uppsägningar. Lagen föreskriver osakliga skäl för uppsägning och grupper som är särskilt skyddade, se tabell 1. Det finns inga regler om företrädesrätt för uppsagda om arbetsgivaren nyanställer. Om en anställd vinner en rättstvist om uppsägning på osaklig grund kan arbetsgivaren välja mellan att återanställa individen eller betala en kompensation.

STORBRIANNIEN

I motsats till Spanien har Storbritannien ett av de mest liberala regelverken vad gäller driftsinskränkningar. Det beror kanske främst på den brittiska legala traditionen som förlitar sig på rättsliga utlåtanden i domstolar och rättspraxis som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden, istället för att föreskriva i förhand hur driftsinskränkningar skall genomföras. Arbetsgivaren har relativt stort utrymme att besluta om urvalskriterier. Men kriterierna skall vara objektiva och inte strida mot någon lagstiftning om diskriminering. Lagen hänvisar enbart till att ”metoden för urval av anställda för uppsägning” som en av flera saker som arbetsgivaren skall redogöra för i samband med att man informerar arbetstagarrepresentanter inför förhandlingar. Tanken med detta regelverk är att arbetstagarrepresentanter skall ha möjlighet att kommentera och erbjuda alternativa förslag, samtidigt som lagstiftningen föreskriver vad som anses vara saklig och osaklig grund för uppsägning, se tabell 1.

Om arbetsgivaren inte redogör för vilka skäl man har för uppsägningen förutsätts att uppsägningen är osaklig. På samma sätt finns det inte något krav på arbetsgivaren att erbjuda den övertalige omplacering eller utbildning för att kunna ta ett annat jobb inom företaget, men om arbetsgivare inte åtminstone har övervägt sådana möjligheter är det troligt att han eller hon kommer få svårt att övertyga en arbetsdomstol att uppsägningen var rättvis. Uppsagda har i allmänhet rätt till ett avgångsvederlag beräknat med utgångspunkt från en lagstadgad formel, se tabell 2. Övertalighet eller arbetsbrist uppstår när den anställdes uppsägning helt eller främst är beroende av (1) att arbetsgivaren har avslutat eller avser att avsluta den verksamhet i vilken den anställd var anställd; eller (2) att verksamheten i vilken den anställd utför ett särskilt ar-

bete har upphört, minskat eller förväntas upphöra eller minska (Sektion 139(1), Employment Rights Act).

TYSKLAND

Tysk arbetsrätt hämtas från flera källor. Det finns ingen enhetlig lagstiftning, vilket bland annat är ett arv från sammanslagningen av Öst- och Västtyskland i inledningen av 1990-talet. Lagstadgade regler för driftsinskränkningar finns däremot att hämta i civilrättslig lagstiftning (Bürgerliches Gesetzbuch) och lagen om skydd mot uppsägning (Kündigungsschutzgesetz). Dessutom spelar arbetsdomstolen en viktig roll i tillämpningen, tolkningen och utvecklingen av rättspraxis. Kollektivavtal spelar också en viktig roll och, liksom i Sverige, är anställda bundna av kollektivavtal förbjudna att tillämpa stridsåtgärder. Det är också möjligt att teckna kollektivavtal som avviker från lagen i vissa fall där lagen tillåter det.

Företag som har färre än 10 anställda, offentliganställda, militärer, chefer och sjömän täcks inte av lagstiftningen. Den tyska motsvarigheten till begreppet ”arbetsbrist” är ”brådskande operativa krav”, vilket kan anges av arbetsgivaren som skäl till kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren måste informera om skäl för uppsägning och skälen måste vara socialt motiverade. Det förekommer också regler om vad som anses förbjudna skäl och grupper av anställda som har särskilt skydd, se tabell 1. Arbetsgivaren skall inleda förhandlingar i samband med kollektiva uppsägningar, med den allmänna inriktningen att försöka undvika uppsägningar, t ex genom att erbjuda den anställde ett annat jobb eller mildra de negativa konsekvenserna av uppsägningar. I de flesta fall är det obligatoriskt för arbetsgivaren att upprätta en social plan, som kan inkludera avgångsvederlag till uppsagd personal eller andra åtgärder för att stödja personal. Avgångsvederlag är inte obligatoriskt men kan ingå i social planen efter förhandling mellan parterna. I samband med kollektiv uppsägning måste arbetsgivaren tillämpa särskilda ”sociala kriterier” för urval av anställda för uppsägning. Kriterierna är: anställningstid, ålder, laglig underhållsskyldighet (t ex ansvar för personer i hushållet som är beroende av den anställdes inkomst), allvarligt handikapp. Arbetsgivaren får enbart säga upp de anställda som, enligt de sociala kriterierna, är minst ”värdig” skydd, t ex kort anställningstid, yngre, utan barn, ogift, inga handikapp, i en grupp av jämförbara anställda. Arbetsgivaren kan däremot undanta anställda från den sociala urvalsprocessen om deras anställning är av särskilt intresse för företaget på grund av deras kunskap, förmågor eller prestationer. Anställda kan också undantas från urvalsprocessen för att uppnå en välbalanserad sammansättning av arbetskraften, t ex baserat på ålder.

Anställda kan kräva att den lokala arbetsdomstolen prövar om deras enskilda uppsägning är ogiltig. Om domstolen finner att uppsägningen inte var socialt motiverad kan den ogiltigförklara uppsägningen och den anställde återinställas i arbete. Den uppsagde kan också kräva återinställning i arbete om skälen för uppsägning upphör att existera under uppsägningsperioden, t ex om arbetsbrist inte längre kan anses föreligga på grund av att verksamheten har fått nya order.

USA

Det finns ingen federal lagstiftning som reglerar driftsinskränkningar. I USA förekommer ett system som kallas ”employment at will”, vilket tillåter uppsägning av anställda utan särskil-

da skäl, eller utan någon som helst motivering.¹⁴¹ Det förekommer inte heller några lagstadgade procedurer för hur uppsägningar skall gå till, förutom varsel procedurer vid massuppsägningar. De särskilda regelverk för driftsinskränkningar som förekommer finns i den så kallade Warn Act (The Worker Adjustment and Retraining Notification Act). Denna lag gäller enbart för företag med 100 eller fler anställda, ej inberäknat anställda som har arbetat kortare tid än 6 månader under de sista 12 månaderna och inte heller inberäknat anställda som arbetat i genomsnitt mindre än 20 timmar i veckan.

Det förekommer andra källor till regler om driftsinskränkning. Kollektivavtal innehåller ofta bestämmelser som kräver att anställda enbart sägs upp på ”saklig grund”, ”just cause”. Arbetsgivaren måste ha giltiga skäl att säga upp en anställd. Vanligtvis innehåller dessa avtal olika mindre allvarliga åtgärder som arbetsgivaren måste genomföra innan den anställde sägs upp. Den låga kollektivavtalstäckningen (omkring 13.1 %, 2011¹⁴²) innebär däremot att dessa regler inte kan sägas vara allmängiltiga för större delar av den amerikanska arbetsmarknaden. Det finns inget lagstadgat krav på att arbetsgivaren skall betala avgångsvederlag till uppsagd personal, men det kan förekomma och är i så fall en följd av ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och den anställde. Ersättningen baseras på anställningstidens längd. Avgångsvederlag kan också regleras i kollektivavtal. Det har blivit en vedertagen praxis att större arbetsgivare, även om de inte är bundna vid kollektivavtal, på frivillig basis erbjuder uppsagda någon form av avgångsvederlag när uppsägningen sker på grund av ekonomiska skäl.

Det förekommer olika vägar att överklaga uppsägningsbeslut. Fackligt anslutna anställda har i allmänhet större möjlighet att överklaga än icke-fackligt anslutna. Fackligt anslutna har tillgång till en särskild procedur för överklagande, som beskrivs i deras kollektivavtal. Om det rör sig om en uppsägning på osaklig grund, finns det en särskild instans som behandlar ärendet, den så kallade National Labour Relations Board. Anställda kan också gå direkt till civilrättslig domstol om de inte finner lösning på annat sätt. Det är däremot allt vanligare att enskilda anställningskontrakt innehåller klausuler som stipulerar tillvägagångssätt för att hantera eventuella tvister. Om en domstol skulle finna att arbetsgivaren har genomfört uppsägning på ett diskriminerande sätt kan arbetsgivarens dömas att betala skadestånd. Beroende på vilken typ av lagstiftning som åberopas skiljer sig beloppen. Ett rättsfall om diskriminering på grund av ras, kön, religion, handikapp eller genetisk information kan exempelvis kosta en arbetsgivare mellan 50 000 och 300 000 dollar, beroende av företagets storlek.

3.3. Turordningsregler

Turordning innebär att vissa anställda, i samband med övertalighet, har företräde eller starkare skydd än andra. I Sverige är den allmänna principen ”sist-in-först-ut”, d v s den som har längre anställningstid har företräde före den som har kortare anställningstid. Det som vi i

¹⁴¹ För visstidsanställda har arbetsdomstolen däremot etablerat en generell princip genom vilken uppsägning av visstidskontrakt innan kontraktets period avslutats enbart kan motiveras av godtagbara skäl och den part som hävdar att kontraktet inte åtföljts har bevisbördan på sin sida. Det är således, i princip, svårare att säga upp ett visstidskontrakt än en tillsvidareanställning.

¹⁴² <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm>

Sverige kallar för turordningsregler, det som definieras i paragraf 22 i den svenska lagstiftningen, LAS, förekommer inte på samma sätt i andra länder. Det förekommer inte heller några turordningsregler i ILO:s konvention nr 158 (Termination of employment) eller i EU:s direktiv. I EU-direktivet 1998/59/EG framgår enbart att arbetsgivaren skall i god tid under överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna skriftligen anmäla vilka ”kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta.” EU-direktivet säger däremot inget om hur urvalet skall gå till. Syftet med arbetsgivarens informationskrav om urvalskriterier är att arbetstagarrepresentanter skall erbjudas möjlighet att lägga fram konstruktiva förslag (Bergström, et. al, 2010).

I ILO:s rekommendation nr 166 (ILO 1982) rekommenderas att ”arbetsgivarens urval av anställda för uppsägning skall göras enligt kriterier som fastställs i förväg, som ger lika vikt till verksamhetens och de anställdas intressen. Några mer utförliga preciseringar av urvalskriterier i samband med ekonomisk övertalighet görs inte.

Som beskrivningen ovan visar (se också tabell 1) är det enbart sex av de studerade länderna som har lagstadgade regler för turordning i någon form (Frankrike, Indien, Kina, Nederländerna, Spanien och Tyskland). Av dessa sex länder som analyserats i denna studie är det enbart två länder (Indien, och Nederländerna) som har lagstadgade regler baserat på principen om sist-in-först-ut. Reglerna har däremot olika form och innehåll. I övriga fyra länder (Frankrike, Kina, Spanien och Tyskland) förekommer någon form av turordningsregler¹⁴³, men de har inte samma fokus på anställningstid. I Frankrike måste arbetsgivaren i sitt urval av anställda för uppsägning ta hänsyn till, bland annat: familjeansvar, särskilt ensamstående föräldrar, hur länge de arbetat i företaget eller den personliga situationen för anställda som kan tänkas ha stora svårigheter att hitta nytt arbete (t ex rörelsehämmade eller äldre personer) och professionella kvalifikationer. I Kina måste arbetsgivare som genomför uppsägningar följa följande prioriteringsordning: (1) de som har upprättat ett relativt långt visstidskontrakt¹⁴⁴ med arbetsgivaren, (2) de som har tillsvidarekontrakt med arbetsgivaren, (3) de som inte har andra med anställning i hushållet och har försörjningsansvar för äldre personer eller barn. I Spanien preciserar lagstiftningen egentligen inte någon turordning mer än att arbetstagarrepresentanter skall väljas sist. I Tyskland regleras vad som kallas ”sociala hänsyn” som arbetsgivaren skall beakta i samband med urval av övertaliga för uppsägning. Till sociala hänsyn räknas: senioritet, ålder, familjeansvar och handikapp.

UTAN TURORDNING, MEN KRAV PÅ RÄTTVISA

I sex av de tolv länderna (Belgien, Danmark, Finland, Norge, Storbritannien och USA) föreskriver lagstiftningen inte några turordningsregler. Lagstiftningen preciserar istället vad som uppfattas som orättvisa skäl för uppsägning. Det kan innebära att uppsägningar inte får bryta mot principer om likvärdiga möjligheter på arbetsplatsen (dvs nationell härkomst, ras, kön,

¹⁴³ Med turordningsregler, dvs right to priority, menar jag här regler som föreslår en sammantagen turordning i samband med uppsägningar av ekonomiska skäl. Turordningsregler skiljer sig från regler som skyddar särskilda kategorier av anställda mot uppsägning. Skillnaden är att turordningsregler ger vissa anställda företräde före andra, men de är inte skyddade mot uppsägning.

¹⁴⁴ I Kina förekommer relativt långa visstidsanställningar (mellan 2-5 år). Visstidsanställningskontrakt kan tecknas oberoende av skäl, men enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tillsvidareanställningar förefaller vara relativt ovanliga. Efter två upprepade visstidsanställningar under en tio-årsperiod övergår anställningen till tillsvidare.

och sexuell läggning, etc) och uppsägning av individer med fysiska eller psykiska begränsningar om arbetet kan utföras genom rimliga arbetsplatsanpassningar. I fyra av dessa länder (Norge, Finland, Danmark och USA) förekommer däremot senioritets regler i kollektivavtal, men tillämpningen varierar beroende av kollektivavtalens täckningsgrad i respektive land. I tre länder (Belgien, Norge och Storbritannien) är arbetsgivaren skyldig att informera om vilka kriterier urvalet av övertaliga skall ske inför förhandlingar med arbetstagarrepresentanter. Detta är i enlighet med EU-direktivet 1998/59/EG som syftar till att arbetstagarrepresentanter skall erbjudas möjlighet att lägga fram konstruktiva förslag om hur urvalet skall gå till.

SÄRSKILT SKYDDADE GRUPPER OCH OSKÄLIG UPPSÄGNING

I flera länder preciseras olika grupper av anställda som har särskilt skydd. I alla 12 länder utom Storbritannien och USA förekommer särskilt skydd för arbetstagarrepresentanter, gravida eller föräldralediga kvinnor. Lagstiftningen i alla länder listar också skäl för uppsägning som anses oskäliga. I Norge är det till exempel förbjudet att säga upp med hänvisning till ålder (gäller under 70 år), om den anställde engagerar sig i fackföreningsaktiviteter, genomgår militärtjänst, är gravid, är föräldraledig eller är sjukskriven. Liknande regler förekommer i Spanien där situationer som relateras till föräldraskap (graviditet, födsel, amning eller barnuppföstran) inte får användas som skäl för uppsägning. Den indiska arbetsrätten betraktar uppsägningar som orättvisa om den enskilda arbetstagaren inte har haft tillräcklig möjlighet att försvara sig, om arbetstagaren är sjuk, är föräldraledig, om man deltagit i fredliga fackliga aktiviteter, eller om uppsägningen är ett resultat av diskriminering. I Finland betraktas uppsägningar av sjuka, deltagare i strejker, fackföreningsaktiviteter och uppsägning på grund av politiska och religiösa åsikter som orättvisa. Se tabell 2.

4.4. Avslutande diskussion: Att jämföra paragrafer

Att jämföra olika länders arbetsrätt är vanskligt. Det finns flera olika typer av regelverk som kan påverka arbetsgivares uppsägningsbeteende och hur lagstiftningen tillämpas i praktiken. Endast ett fåtal paragrafer i ländernas arbetsrätt kan sägas beröra regler för driftsinskränkning. Det förekommer också i många fall kompletterande regelverk i form av kollektivavtal och rättslig praxis.

Jämförelser av enskilda element i lagstiftningen, t ex turordningsregler, kan vara ytterst bedrägligt och i vissa fall vara helt missvisande. I vissa fall är lagstiftningen mycket begränsad, medan legal praxis och utslag i arbetsdomstolar är vägledande för tillämpningen. Det tydligaste exemplet är den amerikanska arbetsrätten, som vid en närläsning av lagtexten framstår som mycket begränsad, men vid en bredare analys av kollektivavtal och rättslig praxis är väl så omfattande. I andra länder, som t ex Frankrike och Spanien är lagstiftningen mycket utförlig, medan rättslig praxis är mindre framträdande. Till viss del är denna skillnad beroende av vilken rättslig tradition länderna har. Legala system kan generellt sett indelas i två olika system: common-law (sedvanerätt) och civil law (civilrätt). Common-law system härleds från den brittiska lagen och återfinns främst i länder som tidigare var brittiska kolonier (Venn, 2009). Detta system förlitar sig i allmänhet mer på juridisk praxis och utfall i domstol

snarare än lagstadgade standards. De civilrättsliga systemen förekommer i olika varianter (den franska, tyska och skandinaviska) lägger större vikt på lagstadgade lagar. Den skandinaviska traditionen avviker från övriga genom att lägga stor vikt vid kollektivavtal och partsgemensamma överenskommelser.

Lagstiftningens tillämpning kan också vara beroende av andra tillgängliga medel och metoder för att hantera övertalighet och omställningsbehov. I vissa länder förekommer olika former av statliga program för att undvika att ekonomisk övertalighet övergår till uppsägning, t ex statligt subventionerad permittering, deltidsarbetslöshet, arbetstidsförkortning och lönesubventioner (Bergström, et. al, 2010). I andra länder erbjuder staten program för tidigarelagd pensionering, t ex Belgien. Den här typen av metoder och stöd innebär, å ena sidan, att arbetsgivare inte alltid behöver överväga vilka personer som skall sägas upp eftersom åtgärder riktas mot att undvika eller skjuta upp kollektiv övertalighet. När det gäller tidigarelagd pensionering är turordningen, å andra sidan, redan given, d v s staten erbjuder en möjlighet att undvika urvalet genom att låta den äldre arbetskraften lämna arbetsplatsen. Sammantaget innebär det att turordning i samband med uppsägning inte uppfattas som ett problem och får därför inte särskilt stor uppmärksamhet i den offentliga debatten.

Jämförelse av rättsliga paragrafer riskerar således att säga väldigt lite om hur uppsägning och turordning går till i praktiken. Kartläggningen kan däremot ge en överblick över vilka regler som förekommer i andra länder och i vilken utsträckning liknande förutsättningar förekommer i Sveriges konkurrentländer.

TABELL 1: LAGSTADGADE TURORDNINGSREGLER I TOLV LÄNDER

	Lagstadgad	Turordningsregler	Dispositiv	Giltighet	Undantagna grupper
Belgien	Nej	Inga lagstadgade kriterier, ej heller i kollektivavtal. Kollektivavtal 24 nämner att kriterier definierade av arbetsgivaren skall vara ett av de element som skall kommuniceras till fackliga företrädare inför konsultation.	Nej	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda, Polisier, militärer, sjömän, lärare och hamnanställda
Danmark	Nej	Arbetsgivaren är i allmänhet fri att besluta om urvalskriterier så länge de är objektiva och inte strider mot någon lagstiftning, som t ex lagen mot diskriminering. Turordningsregler kan också preciseras i kollektivavtal.	Ja	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda, sjömän, praktikanter, lärare och arbetare.
Finland	Nej	Medbestämmandelagen hänvisar till "metoden för urval av anställda" som en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter inför konsultation och förhandling.	Ja	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda och sjömän.

		Kollektivavtal innehåller ofta regler om urvalskriterier.			
Frankrike	Ja	Följande kriterier skall användas: 1) familjeansvar, särskilt ensamstående föräldrar, 2) anställningstid, 3) eller den personliga situationen för anställda som kan tänkas ha stora svårigheter att hitta nytt arbete (t ex rörelsehämmade eller äldre personer) och 4) professionella kvalifikationer, bedömning görs i varje yrkeskategori.	Nej	Generell	Offentliganställda, poliser och militärer
Indien ¹⁴⁵	Ja	I avsaknad av avtal mellan arbetsgivaren och den uppsagde, skall arbetsgivaren säga upp den anställd som var sist att bli anställd i den kategorin.	Nej	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Kina	Ja	Arbetsgivare som genomför uppsägningar följa följande prioriteringsordning: (1) de som har upprättat ett relativt långt visstidskontrakt med arbetsgivaren, (2) de som har tillsvidarekontrakt med arbetsgivaren, (3) de som inte har andra med anställning i hushållet och har försörjningsansvar för äldre personer eller barn.	Nej	Generell	Offentliganställda
Nederländerna	Ja	Anställdas vars funktioner anses vara utbytbara klassificeras efter ålder (15-25, 25-35, 35-45, 45-55, och över 55 år). Urvalet av övertaliga görs sedan enligt sist-in-först-ut principen inom respektive ålderskategori.	Ja	Generell	Offentliganställda, lärare, sjömän, militärer och poliser.
Norge	Nej	Kriterier som definieras av arbetsgivaren är en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter i samband med konsultation och förhandling.	Ja	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Spanien	Ja	I samband med kollektiv uppsägning skall arbetstagarrepresentanter sägas upp sist. (art. 51(7) ET).	Nej	Generellt	Offentliganställda och arbetsgivarens familjemedlemmar
Storbritannien	Nej	Inga lagstadgade turordningsregler. Sec. 188 (4) d) TULRCA hänvisar till "metoden för urval av anställda" som en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter inför konsultation och förhandling.	Nej	Generellt	Poliser, militärer och sjömän
Tyskland	Ja	Sec. 1(3) PADA: Obligatoriskt socialt urval baserat på: anställningstid, ålder, familjeansvar och allvarligt handikapp.	Ja	Ej företag med färre än 10 anställda	Offentliganställda, sjömän, militärer, chefer.
USA	Nej	Kollektivavtal innehåller ofta turordningsregler baserat på senioritet, men kollektivaavtalstäckningen är låg (cirka 13% 2011).	Nej	Ej företag med färre än 15 anställda. Särskilda varselregler för företag med 100 eller fler anställda. (The Warn Act)	Offentliganställda, jordbruksarbetare, chefer

¹⁴⁵ Source: www.oecd.org

TABELL 2: FÖRBJUDNA SKÄL FÖR UPPSÄGNING OCH SÄRSKILT SKYDDADE KATEGORIER

	Förbjudna skäl	Skyddade kategorier
Belgien	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, språkkunskap, medarbetare som lämnar uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet
Danmark	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, föräldraledighet, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar
Finland	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, familjemedlemmar i samma arbetsplats, handikapp, föräldraledighet, deltagande i lagenlig strejk, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar
Frankrike	Civilstånd, graviditet, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, deltagande i lagenlig strejk, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet
Indien¹⁴⁶	Uppsägningen är orättvis om regler för uppsägning inte har följts, om anställda inte har fått tillräcklig möjlighet att försvara sig, under sjukdom, föräldraledighet, om man har uttryckt klagomål, om den anställda har deltagit i fredlig facklig aktivitet eller som ett resultat av diskriminering.	Ingen information tillgänglig
Kina	Civilstånd, graviditet, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, religion, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Bekräftat arbetsskadade anställda, äldre medarbetare eller anställda på väg att pensioneras.
Nederländerna	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, medarbetare som lämnar uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), militärtjänst eller civil samhällstjänst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, anställda som genomgår militärtjänst eller liknande tjänst.
Norge	Uppsägning på grund av ekonomiska skäl är oskälig om den anställda kunde ha omplacerats till annat arbete. Uppsägningar av åldersskäl (under 70 år), för fackföreningsaktiviteter, militärtjänst, graviditet och för mödrar med nyfödda barn och anställda under sjukskrivning anses också oskäliga.	Ingen information tillgänglig
Spanien	Civilstånd, graviditet, familjeansvar, ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, social bakgrund, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, adoptionsledighet, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar

¹⁴⁶ Source: www.oecd.org

Storbritannien	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, sexuell orientering, religion, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), adoptionsledighet, uppdagande av arbetsmiljö eller säkerhetsskäl, deltagande i juryarbete, fällande dom i domstol eller att inte meddela fällande dom i domstol, handikapp, etnisk härkomst	Nej
Tyskland	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, social bakgrund, nationalitet, ålder, , fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar, anställda med handikapp
USA	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, sexuell orientering, religion, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), adoptionsledighet, uppdagande av arbetsmiljö eller säkerhetsskäl, deltagande i juryarbete, handikapp, föräldraledighet, genetisk information	Inga särskilt skyddade grupper

REFERENSER

Bergström, O., Broughton, A. & Triomphe, C.E. (2010) EU Synthesis Report, 27 National Seminars, Anticipating and Managing Restructuring, European Commission, Brussels.

Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers