



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN

Vem får vara kvar?

Tillämpningen av turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Lisa Olsson
Frida Rydevik
Handledare: Tomas Berglund
Juni, 2010

Abstrakt

Examensarbete, kandidat: 15 hp
År: 2010
Handledare: Tomas Berglund
Examinator: Mattias Bengtsson

Denna uppsats behandlar hur arbetsgivare och fackföreningar agerar vid uppsägningar av tjänstemän inom den privata sektorn. Syfte är att visa på vilka sätt man som arbetsgivare kan göra avsteg ifrån turordningsregeln, ”sist in först ut”, samt att klargöra hur arbetsmarknadens parter ställer sig till den tillämpning av turordningsreglerna som finns idag.

I avsnittet om teoretisk utgångspunkt redogörs för de lagar och avtal som den svenska arbetsmarknadens parter har att förhålla sig till, vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Främst gäller det Lagen om anställningsskydd och dess 22§, där reglerna kring turordningen finns. I avsnittet teori redogörs för arbetsmarknadens parter och deras förutsättningar, samt hur det är möjligt att kategorisera arbetsmarknadens spelregler utifrån begreppet industriella relationer.

Uppsatsen är en kvalitativ undersökning och insamlandet av data har skett dels genom intervjuer med parter på arbetsmarknaden och dels genom analyser av domar från arbetsdomstolen.

I resultatredovisningen och analysen framkommer att det finns fem sätt att göra undantag från turordningsregeln sist in först ut. Dessa är: två/tio-regeln, omplacering enligt 7§, tillräckliga kvalifikationer vid omplacering enligt 22§, avtalsurlista och köpa ut. Utöver dessa undantag finns i LAS begränsningarna med att turordningen skall bestämmas inom varje driftsenhet och kollektivavtalsområde.

Från intervjuerna framkommer att arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna i studien har en i grunden positiv inställning till LAS och det sätt som den svenska arbetsmarknaden regleras på idag. Det finns dock inom arbetsgivarorganisationerna viljan att få igenom vissa förändringar och då främst när det gäller turordningsreglerna.

Nyckelord: turordningsregeln, avtalsurlista, tjänstemän, industriella relationer och arbetsmarknadens parter.

Abstract

This thesis is about how employers and unions act when an employee in the private sector is made redundant. The purpose is to show the different ways an employer can avoid the order of priority rule “last one in, first one out”, and to clarify how the different actors on the labour market experience to the way the order of priority rule is currently used.

In the theoretical basis part of the thesis we present the laws and contracts that the labour market parties have to abide by when an employee is made redundant. Primarily this concerns the Employment Protection Act and its 22§ where the order of priority is found. In the theory we present the different actors on the labour market and their conditions, as well as present the possibility to categorize the rules from the concept of industrial relations.

The thesis is based on a quantitative study and the collection of data comes partly from interviews with different actors on the labour market and partly from analysing judgements from the Labour Court.

From the results and analysis presented we see that there are five ways to depart from the order of priority rule “last one in, first one out”. These are: the two/ten-rule, transfer according to 7§, adequate qualifications required for transfer according to 22§, contract list and to buy out the employee. Apart from these exceptions the Employment Protection Act has limitations that entail that each order of priority has to be decided within each operating unit and each collective agreement area.

In the interviews we concluded that the employers’ organizations and the unions in the study basically have a positive attitude towards the Employment Protection Act and the way the Swedish labour market is currently regulated. However there is a will within the employers’ organizations to make some changes and those are primarily the order of priority rules.

Key words: order of priority rules, contract list, employee, industrial relations and actors on the labour market

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
IR	Industriella relationer
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Privattjänstemannakartellen
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen
SKL	Sveriges kommuner och landsting
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TRR	Trygghetsrådet

TACK!

Vi vill rikta ett tack till alla som hjälpt oss att genomföra denna studie. Ett särskilt tack riktas till Lennart Alfredsson för idéer och hjälp med värdefulla kontakter; våra respondenter som ställt upp på intervjuer; vår referensgrupp och våra familjer för värdefulla diskussioner och konstruktiv kritik. Framförallt vill vi tacka vår handledare Tomas Berglund, på sociologiska institutionen vid Göteborgs Universitet, för all hjälp vi har fått.

Lisa Olsson och Frida Rydevik

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställning.....	1
1.2 Disposition	2
2. Teoretiska utgångspunkter.....	3
2.1 Bakgrund – lagar och avtal.....	3
2.2 Teori.....	8
2.3 Tidigare forskning	12
2.4 Sammanfattning av den teoretiska utgångspunkten och inriktning på uppsatsen	13
3. Metod	14
3.1 Intervjuer	14
3.2 Studie av AD-domar	16
3.3 Litteraturstudier	17
3.4 Analysmetod.....	17
3.5 Metoddiskussion och etiska reflektioner	18
4. Resultatredovisning	20
4.1 Huvudområde 1 Inställning till LAS och turordningsreglerna.....	20
4.2 Huvudområde 2 Avsteg från turordningen	22
4.3 Huvudområde 3 Praktisk tillämpning	26
4.4 Huvudområde 4 Arbetsdomstolen	28
4.5 AD-domar.....	30
5. Analys.....	33
5.1 Frågeställning 1	33
5.2 Frågeställning 2	36
6. Diskussion	39
6.1 Resultatdiskussion.....	39
6.2 Den fortsatta utvecklingen.....	40
6.3 Framtida forskningsfrågor	41
7. Litteraturförteckning.....	42
7.1 Böcker	42
7.2 Hemsidor	42
7.3 Övrigt	43
Bilaga 1 Från Lagen om anställningsskydd (LAS) 7 och 22 §§	44
Bilaga 2 Omställningsavtalet mellan arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK).....	45
Bilaga 3 Intervjuguide	49
Bilaga 4 Intervjupersoner.....	50

1. Inledning

De senaste åren har större delen av världen upplevt en omfattande finanskris. I Sverige har detta märks bland annat genom stora nedskärningar i personalstyrkan hos många företag. Den utmaning som en personalvetare ställs inför vid denna typ av stora omställningar kan vara något av det svåraste i yrkesrollen.

När en uppsägning sker på grund av arbetsbrist, som fallet varit på många företag under krisen, måste arbetsgivaren förhålla sig till de regler kring uppsägningar som finns i Lagen om anställningsskydd (LAS). Detta innebär att de arbetsgivare som säger upp personal måste anpassa sig till de turordningsregler som finns i lagen.

LAS har ifrågasatts från flera håll, dels från arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och dels från politiskt håll¹. Det finns en diskussion om huruvida LAS bör förändras.

Samtidigt har en förändrad arbetsmarknad bidragit till att arbetsgivarnas motpart, fackföreningarna, har upplevt ett stort tapp av medlemmar.² Facket har större krav på sig att anpassa sig till de enskilda individerna. Detta märks tydligt inom tjänstemannasektorn, där kompetensen hos medlemmarna har blivit mer komplex och svårdefinierad. Idag behandlas arbetstagarnas villkor mer individuellt, bland annat genom en mer decentraliserad lönesättning. Det har blivit vanligare med avtal där lönen bestäms lokalt utan ett centralt angivet löneutrymme. Detta är dock något som hittills bara förekommer på tjänstemannasidan.³

När LAS skrevs var de flesta av fackets medlemmar industriarbetare. Nu har det fackliga landskapet förändrats och en majoritet av de fackligt anslutna är tjänstemän.⁴ Organisationerna ser annorlunda ut idag än på 70-talet, när de flesta arbetade på en fast arbetsplats med avgränsade arbetsuppgifter. Den förändring som skett har lett till att delar av arbetsmarkanden har träffat kollektivavtal som underlättar omställningar på arbetsmarknaden. Dessa avtal används främst inom tjänstemannasektorn och ser olika ut inom privat och offentlig sektor.

1.1 Syfte och frågeställning

Denna uppsats behandlar hur arbetsgivare och fackföreningar agerar vid uppsägningar av tjänstemän inom den privata sektorn. Uppsatsen skall klargöra hur den nuvarande lagstiftningen ser ut och hur de olika parterna på arbetsmarknaden anser att den fungerar. Syftet är att visa på vilka sätt som arbetsgivare kan göra avsteg ifrån turordningsregeln, ”sist in först ut”, samt att

¹ <http://www.rod.se/politikomraden/demokrati/C-vill-andra-LAS/2010-05-19>

² Kjellberg, Anders (2009). ”Fackliga organisationer och Industrial relations”. I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

³ Bengtsson, Mattias (2008). *Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Göteborgs Universitet.

⁴ Kjellberg (2009)

klargöra hur arbetsmarknadens parter ställer sig till den tillämpning av turordningsreglerna som finns idag.

Detta ger oss två frågeställningar:

- Hur använder arbetsmarknadens parter möjligheterna att göra undantag från turordningsregeln sist in först ut, vid uppsägning på grund av arbetsbrist?
- Vad anser arbetsmarknadens olika aktörer om möjligheterna till undantag från turordningsregeln, sist in först ut?

1.2 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel. I uppsatsen finns kortare förklaringar till innehållet för att förenkla för läsaren.

I kapitel 2 behandlas teoretiska utgångspunkter som innehåller bakgrund med lagar och avtal, tidigare forskning samt teori. Dessa ger tillsammans en bred förståelse för att tolka det insamlade materialet. Kapitlet avslutas med en sammanfattning där uppsatsens avgränsningar motiveras.

Kapitel 3 är metodkapitlet. Där redogörs för hur datainsamlingen och analysen gått till. Där finns också en metoddiskussion där problem och etiska dilemma tas upp.

I kapitel 4 redovisas resultatet. Denna del är uppdelad i intervjuresultatet, som presenteras i fyra huvudområden, och domar från arbetsdomstolen.

Kapitel 5 innehåller en sammanfattande analys och kapitel 6 en avslutande diskussion.

2. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel redogörs för bakgrunden till undersökningen. Kapitel består av tre delar: bakgrund där det redogörs för det regelverk som finns kring turordningen i form av lagar och avtal; tidigare forskning, med andra uppsatser samt avhandlingar och böcker som behandlat ämnet LAS och turordningsreglerna; teori, där arbetsmarkandens parter förutsättningar och teorier för hur det går att se på arbetsmarknadens parter beskrivs. Kapitlet avslutas med en sammanfattning där uppsatsens avgränsningar beskrivs.

2.1 Bakgrund – lagar och avtal

2.1.1 Lagen om anställningsskydd

Under 60-talet kom påtryckningar från arbetstagarorganisationer och enskilda arbetstagare att reglera arbetsgivarens rätt att säga upp anställda. De arbetsmarknadspolitiska åtgärder som staten hade satt in vid lågkonjunkturer upplevdes inte vara tillräckliga och reaktionen på hur lätt det var att flytta arbetskraft ledde till lagen om anställningsskydd (LAS), som infördes 1974. Vid den här tiden reglerades arbetsmarknaden av kollektivavtal och LAS innebar en stor skillnad i och med att anställningsskyddet förstärktes genom lagstiftning.⁵ Innan LAS tillkom fanns sedan 1971 en lag som gav arbetstagare som fyllt 45 år längre uppsägningstid än andra arbetstagare⁶. Lag (1982:80) om anställningsskydd trädde i kraft första juli 1974 och genom denna lag upphävdes arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Lagen som infördes 1974 kritiserades av arbetsgivare bland annat för att den inte tillät provanställning. Regeringen tillsatte 1976 en kommitté som skulle se över lagen. Efter kommitténs förslag förändrades LAS och blev 1982 års LAS, som är den lag som används än i dag. Efter 1982 har enskilda paragrafer i LAS reviderats, de senaste ändringarna gjordes 2008.⁷

LAS är till för att skydda både arbetsgivaren och arbetstagaren när dessa har ingått ett anställningsavtal. Lagens främsta uppgift är dock att skydda arbetstagarna, eftersom dessa inte har lika stor kraft att påverka sin anställning. LAS tar bland annat upp bestämmelser kring uppsägning, omplacering och anställningsavtal.

LAS är en så kallad semidispositiv lag, vilket innebär att vissa paragrafer kan förhandlas bort genom kollektivavtal. Den är även en så kallad ramlag med den innebörden att den förväntas kompletteras med kollektivavtal. Av de paragrafer vi redogör för här är 7 § tvingande, medan 22 och 25-27 §§ får förhandlas bort med kollektivavtal.⁸

⁵Furåker, Bengt & Blomsterberg, Marianne (2009). ”Arbetsmarknadspolitik”. I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

⁶Bylund, Bo; Elmér, Anders; Viklund, Lars och Öhman, Toivo (2008), *Anställningsskyddslagen med kommentar*. Falun: Norstedts Akademiska Förlag.

⁷Bylund et al. (2008)

⁸Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

2.1.2 Paragrafer i LAS som behandlar uppsägning och turordning

7§ LAS

Denna paragraf gäller uppsägning från arbetsgivarens sida. En uppsägning måste enligt paragrafen vara sakligt grundad, vilket innebär att en arbetsgivare inte godtyckligt får säga upp en arbetstagare utan godtagbara skäl. Det är inte godtagbart att säga upp en arbetstagare om arbetsgivaren utan större problem kan bereda arbetstagaren andra arbetsuppgifter inom företaget. Detta kallas för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. En arbetsgivare får säga upp en anställd av personliga skäl, vilket innebär att arbetstagaren har misskött sig, eller på grund av arbetsbrist, det vill säga när arbetsstyrkan behöver förändras på grund av organisatoriska, tekniska eller ekonomiska skäl.⁹

22§ LAS

Denna paragraf handlar om i vilken ordning arbetstagare skall bli uppsagda vid arbetsbrist. Inom 22§ finns ett antal föreskrifter som reglerar den så kallade turordningen vid uppsägning. Det första är att arbetsgivare får undanta två anställda från turordningslistan, som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, om företaget har tio anställda eller färre. Detta betyder att dessa får företräde till fortsatt anställning, kallas fortsättningsvis för två/tio-regeln¹⁰.

Den andra föreskriften är att om en arbetsgivare har flera driftsenheter så ska turordningslistan fastställas för varje driftsenhet. Det ska alltså inte vara samma turordningslista för alla driftsenheterna. Om arbetsgivaren har eller brukar ha ett kollektivavtal så ska en särskild turordning fastställas för varje avtalsområde. Den tredje föreskriften rör anställningstiden. Turordningen bland de arbetstagare som inte blivit undantagna fastställs genom att se hur lång den sammanlagda anställningstiden är hos arbetsgivaren. Den arbetstagare som har längst anställningstid har företräde till fortsatt tjänst framför en arbetstagare som har kortare anställningstid. Om två arbetstagare har samma anställningslängd så har arbetstagaren med högre ålder företräde.¹¹

Den sista föreskriften innebär att om en arbetstagare efter omplacering kan få fortsatt arbete hos arbetsgivaren så måste denne, för att få företräde till en tjänst enligt turordningen, ha tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten.¹² Att ha tillräckliga kvalifikationer för en tjänst betyder att arbetstagaren ska ha de kvalifikationer som en nyanställd behöver. Arbetsgivaren får vid en omplacering acceptera en kortare inlärningsperiod för arbetstagaren som blir omplacerad, hur lång tid är beroende på befattningen. Omplaceringsrätten har dock vissa begränsningar, så som att en arbetsgivare inte får omplacera en arbetstagare till ett område utanför arbetsgivarens verksamhetsområde. Om arbetsgivaren är bunden

⁹ Bilaga 1 Från Lagen om anställningsskydd (LAS) 7 och 22 §§

¹⁰ Englund, Thomas (2009). *Reglerna kring anställningen*. Bohus: Tholin & Larsson-gruppen.

¹¹ Bilaga 1

¹² Bilaga 1

till ett kollektivavtal så är arbetsgivarens verksamhetsområde samma som kollektivavtalets tillämpningsområde.¹³

25-27 §§ LAS

I 25-27 §§ LAS tas frågan om företrädesrätt till återanställning upp. Har man blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, efter att ha varit anställd minst 12 månader under de senaste tre åren, har man rätt till företräde vid återanställning. Om detta stämmer in på flera arbetstagare gäller samma typ av turordningsregler som i 22 § LAS, det vill säga den med längst anställningstid har företräde framför den med kortare anställningstid.

2.1.3 Kollektivavtal

Mycket av den lagtext som finns rörande arbetsmarknaden och dess parter är semidispositiv, vilket innebär att innehållet kan förhandlas bort med hjälp av kollektivavtal. Genom ett kollektivavtal kan parterna få bättre villkor än vad som hade blivit om de endast följt det som finns i lagtexten. Detta innebär att det för bägge parter, både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer, är bra att skriva på kollektivavtal. Det svenska rättssystemet kring arbetsrätt är uppbyggt utifrån att parterna skall sluta kollektivavtal.¹⁴

Vad som blir ett kollektivavtal regleras i 23§ Medbestämmandelagen (MBL) där några kriterier ställs upp. För att ett avtal ska vara ett kollektivavtal måste innehållet i avtalet röra ”anställningsvillkor för arbetstagare” eller ”förhållandet i övrigt mellan arbetsgivaren och arbetstagen”. Avtalet måste även vara skriftligt för att det ska vara giltigt, och bägge parter måste ha haft för avsikt att ingå ett avtal när dokumentet skrevs. Avtalet måste fattas mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation.¹⁵ Det finns ingen rättslig grund som tvingar arbetsmarknadens parter att skriva på ett kollektivavtal.¹⁶

Ett kollektivavtal har vissa speciella rättsverkningar, en av dessa är medlemsbundenhet. Detta innebär att om en arbetstagare är medlem i en arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtal så är medlemmen bunden av detta avtal. Detta oavsett om medlemmen gick med i organisationen före eller efter avtalets tillkomst. Även om medlemmen går ur den avtalsslutande organisationen så är denne fortfarande bunden av avtalet.¹⁷

En annan rättsverkan är fredsplikten. Denna fredsplikt innebär att arbetsgivare eller arbetstagare som är bunden av ett kollektivavtal inte får vidta eller delta i en stridsåtgärd, som till exempel strejk, under den tid som kollektivavtalet är giltigt.¹⁸

Allmänt skadestånd vid avtalsbrott är ytterligare en rättsverkan. Den sista rättsverkan är att det i kollektivavtal bestäms om medbestämmanderätt för

¹³ Englund (2009)

¹⁴ Glavå, Mats (2001). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur.

¹⁵ 23 § MBL

¹⁶ Glavå (2001)

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

arbetstagarna i frågor som rör ingående och upphörande av anställningsavtal och verksamhetens bedrivande.¹⁹

2.1.4 Omställningsavtal

Det finns olika omställningsavtal på den svenska arbetsmarknaden som fattats vid olika tidpunkter och har olika utformning. Senast under årets avtalsrörelse (2010) fattade fackförbundet Kommunal och Sveriges kommuner och landsting (SKL) ett sådant avtal.²⁰ Eftersom vi undersöker hur tjänstemannafack inom den privata sektorn hanterar turordningen redogör vi här för avtalet mellan Privattjänstemannakartellen (PTK) och dåvarande SAF, som senare blev Svenskt Näringsliv.

Detta avtal hette tidigare trygghetsavtalet och blev 1994 omställningsavtalet som uppdaterades 1998. Avtalet har tecknats mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas parter för att, som det står i 1§ Omställningsavtalet, ”underlätta de omställningsproblem som uppstår både för anställda och företag när arbetsbrist uppstår på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering och olönsamhet”.²¹

Detta avtal handlar om vad som skall ske när företag gör neddragningar och på grund av arbetsbrist säger upp medarbetare inom tjänstemannasektorn. I stora drag handlar omställningsavtalet om att arbetsgivaren sätter undan 0,3 % av lönen för varje tjänsteman och dessa pengar går till kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet (TRR).²²

För att en anställd ska få tillgång till TRR så måste arbetsgivaren vara ansluten till TRR, uppsägningen måste ha skett på grund av arbetsbrist och den anställde måste vara arbetslös när anställningen upphör. TRR skall sedan ge stöd till de medarbetare som sägs upp.²³

Samtidigt så innebär avtalet att båda parter, vid en neddragning, genom en förhandling ska försöka nå ett beslut kring en turordning, som gör det möjligt för företaget att uppnå ”ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft”.²⁴ Om företagets behov inte kan tillgodoses när man tillämpar LAS turordningsregler ska det ske avsteg från turordningen från bestämmelserna i 22§ LAS. Då ska parterna göra ett urval bland dem som ska sägas upp, så att de medarbetare som besitter den kompetens som behövs, för att företaget skall kunna bedriva konkurrenskraftig verksamhet, får fortsatt anställning. Avtalet ger också möjlighet till avvikelser från bestämmelserna om återanställning som anges i 25-27 §§ LAS.²⁵

¹⁹ MBL 23§, 32§, 41-45§§, 54-62§§

²⁰ <http://www.kommunal.se/Kommunal/Nyheter/2010/Maj/Avtal-klart-mellan-Kommunal-och-SKL-samt-Pacta/> 2010-05-13

²¹ Bilaga 2 Omställningsavtalet mellan arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv och PTK

²² http://www.trr.se/Global/Om_TRR/Bestall_material/Dokument/TRR_Omstallningsavtalet_Svenskt_Naringsliv_PTK.pdf

²³ Ibid

²⁴ Ibid

²⁵ Bilaga 2

Om de lokala parterna inte kommer överens kan förbundsparterna träffa en överenskommelse om någon av sidorna begär detta. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att arbetsgivaren ger den andra parten tillgång till det faktaunderlag som de behöver för att fatta dessa beslut.²⁶

2.1.4.1 Avtalsturlista

Parterna kan, i enlighet med omställningsavtalet, fatta beslut om en lista som avviker från turordningen i 22 § LAS, detta kallas en avtalsturlista. Enligt omställningsavtalet ersätter då denna lista turordningen i 22 § LAS och kan därför inte heller överklagas om den bryter mot 22 § LAS. Det som parterna måste förhålla sig till när de ska fatta beslut om en turordningslista, är att turordningen inte får vara diskriminerande eller strida mot så kallad god sed, allmänt vedertagna normer, på arbetsmarkanden. Eftersom detta avtal gäller mellan SAF och PTK får endast tjänstemän på arbetsplatsen ingå i turordningslistan.²⁷

2.1.5 Arbetsdomstolen och tingsrätten

När parterna hamnar i en tvist kring hur kollektivavtal och lagar ska tolkas och dessa tvister inte kan lösas genom förhandling på vare sig lokal eller central nivå kan tvisten tas till domstol. Arbetsdomstolen (AD) är den domstol i Sverige som avgör arbetsrättsliga tvister. Som arbetstvist räknas tvister som rör förhållandet arbetstagare och arbetsgivare. AD är högsta instansen för sådana rättstvister, vilket innebär att det inte går att överklaga domar som fällts i AD. För att en talan skall kunna väckas direkt i AD, krävs det att en av parterna är en arbetstagar-, arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Det är dock inte alltid som AD är första instans vid en rättstvist mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vissa tvister skall först behandlas i en tingsrätt. Tvister som först ska tas upp i tingsrätt är sådana där en arbetstagare inte är medlem i eller har stöd av någon facklig organisation. Detsamma gäller om en arbetsgivare inte har stöd av en arbetsgivarorganisation. Om någon av parterna är missnöjd med tingsrättens dom så kan överklagande ske till AD²⁸.

²⁶ Bilaga 2

²⁷ <http://www.kfs.net/aktuellt/arbetsgivar dokumentvisa.asp?intEmployerDocID=202> 2010-05-02

²⁸ <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=2&lngLangID=1> 2010-05-12

2.2 Teori

Här redogörs för parterna på arbetsmarknaden och deras förutsättningar på dagens arbetsmarknad samt teorier kring hur man kan se på arbetslivets organisering.

2.2.1 Industriella relationer

Industriella relationer (IR) är ett sätt att systematisera de skillnader och likheter som finns mellan olika länders förhållanden på arbetsmarknaden. Det går att se IR utifrån fyra olika delar: förhållanden på arbetsplatsnivå, arbetslivets centrala aktörer, partsrelationer och strategier samt institutionalisering av IR. Något som skiljer arbetsmarknaden i Sverige och Norden från de flesta andra länder är att fackföreningar är både centraliserade och decentraliserade på samma gång. De tecknar centrala avtal som kompletteras med avtal lokalt på arbetsplatserna.²⁹

Det finns olika sätt att reglera arbetsmarknaden, bland annat partsreglering eller statsreglering. I Sverige och Norden, där parterna är relativt jämbördiga och det finns en lång tradition av överenskommelser, prioriteras i allmänhet partsreglering, det vill säga kollektivavtal, framför statsreglering i form av lagar. LAS är en så kallad ramlag, vilket innebär att den förväntas sätta ramarna men kompletteras med kollektivavtal. Detta i kombination med att det finns samarbetsavtal, arbetsdomstol och medlingsinstitut har gjort att nordiska IR har en låg konfliktfrekvens internationellt sett.³⁰

Konflikten mellan arbetsgivares intresse för vinst och arbetstagarnas intressen av bra löner och goda arbetsvillkor visar sig i mer kollektiva former i Sverige än i andra länder.³¹ Sverige har en av de högsta fackliga anslutningsgraderna i världen. Även arbetsgivarorganisationerna är internationellt sett i hög grad organiserade. Hela åtta av tio privatanställda arbetar i ett företag eller en organisation som är ansluten till en arbetsgivarorganisation.³²

2.2.2 Parterna på arbetsmarknaden

Enligt Bengt Furåker³³ finns tre centrala parter på arbetsmarknaden: staten, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. Staten reglerar arbetsmarknaden med lagar och olika arbetsmarknadspolitiska insatser. De andra aktörerna arbetar för att öka sitt inflytande och kunna påverka sina medlemmars situation. Det är arbetsgivar- och arbetstagarparterna som genom kollektivavtal förhandlar om anställningsvillkoren på arbetsmarknaden.³⁴ Det fackliga arbetet finns dels ute på arbetsplatserna i fackklubbar, men också på förbunds nivå och i centralorganisationerna Landsorganisationen (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco).

²⁹ Kjellberg (2009)

³⁰ Ibid

³¹ Ibid

³² Ibid

³³ Furåker, Bengt (2009). "Arbetsmarknaden". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red).

Arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.

³⁴ Ibid

På samma sätt finns det många olika arbetsgivarorganisationer och en majoritet av dessa samlas under paraplyorganisationen Svenskt Näringsliv.

2.2.3 Uppdelningar inom parterna

Bland de olika fackföreningarna finns det en klassmässig uppdelning mellan dels arbetare (LO) och dels tjänstemän (TCO) och akademiker (Saco). LO har en stark socialdemokratisk anknytning medan TCO och Saco är partipolitiskt obundna. Bland tjänstemannafacken finns det dels de som är inriktade mot alla tjänstemän på en arbetsplats, till exempel Unionen som är ett TCO-förbund, och dels professionsinriktningar som Sveriges Ingenjörer som är ett Saco-förbund. Olika intressen finns mellan till exempel offentligt- och privatanställda, mans- och kvinnodominerade yrken eller mellan hög- och lågavlönade. En majoritet av Sveriges fackmedlemmar är numera tjänstemän, det är också en större organisationsgrad bland kvinnor än män. Detta är en stor förändring från tidigare när facket dominerades av manliga industriarbetare.³⁵

På arbetsgivarsidan kan det finnas olika intressen mellan till exempel små och stora företag eller mellan företag som jobbar internationellt kontra nationellt.³⁶ Det kan också finnas arbetsgivare som vill vara opolitiska och därför inte vill anknyta sig till en arbetsgivarorganisation som uttalar sig i politiska frågor.³⁷

2.2.4 Samarbete mellan arbetsgivare och fackföreningar i historien

Sverige har en historia av att fackföreningar och arbetsgivare samarbetar istället för att motarbeta varandra.³⁸ Redan 1906 kom den så kallade decemberkompromissen mellan LO och SAF där kompromissen var att LO erkände arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och SAF erkände arbetstagarnas rätt att organisera sig.³⁹ Eftersom parterna är relativt jämnstarka har de kunnat fatta viktiga kompromisslösningar. Huvudavtalet mellan dessa parter är det så kallade Saltsjöbadsavtalet.⁴⁰

I mitten av 1930-talet kom förslag om att det skulle lagstiftas mot stridsåtgärder och detta ledde till diskussioner mellan SAF och LO som slutade i Saltsjöbadsavtalet 1938. I Saltsjöbadsavtalet bestämdes det att Arbetsmarknadsnämnden skulle inrättas. Nämndens uppgift var att bland annat att handlägga frågor kring tillämpningen av de begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, som var en del av avtalet. Mest känt är dock den anda som skapades av Saltsjöbadsavtalet, det att de olika parterna skulle förhandla med varandra, och att de skulle ta ett ansvar för att stridsåtgärder inte missbrukades. Detta ledde också till att lagstiftningen rörande arbetsmarknaden var väldigt begränsad fram till 1974 då LAS infördes⁴¹.

³⁵ Kjellberg (2009)

³⁶ Ibid

³⁷ Intervju med arbetsgivaralliansen

³⁸ Kjellberg (2009)

³⁹ Glavå (2001)

⁴⁰ Kjellberg (2009)

⁴¹ Glavå (2001)

2.2.5 Inställningen till LAS när den kom

När förslaget om LAS skickades ut på remiss var en majoritet av de instanser som företrädde arbetsgivarsidan emot att lagstifta kring anställningstryggheten. En kritik var att lagen borde vara enklare och klarare i sin utformning och att denna lagstiftning skulle hindra parterna att lösa konflikter på ett flexibelt sätt. De menade att det var ett för stort ingrepp på de samarbetsrelationer som tagit många år att bygga upp mellan de olika parterna. De skrev i remissvaren att lagens intentioner istället borde förverkligas genom förhandling parterna emellan på samma sätt som skett hittills och att det var olyckligt med en förskjutning från avtalsparterna till domstolarna. Arbetsgivarsidan menade även att lagstiftarna hade fokuserat alltför mycket på arbetstagarnas intressen när lagförslaget skrivits.⁴²

En majoritet av remissinstanserna var dock positiva till lagförslaget och menade att det fanns ett behov av att lösa frågan om anställningstrygghet via lagstiftning. LO var positiva till förslaget och menade att de under flera år har framfört krav på en ökad anställningstrygghet. Under flera år hade de försökt att nå en förhandlingslösning i frågan för att slippa ha lagstiftning, men eftersom förhandlingen inte lett till ett tillfredställande resultat, var nu lagstiftning att föredra.⁴³

Med hänsyn till arbetslöshetsrisken, som ökat väsentligt under de senaste åren, var TCO mycket positiva till förslaget som tillgodosåg arbetstagarnas behov av en ökad anställningstrygghet.⁴⁴

2.2.6 Fackens förutsättningar

Fackföreningarna måste rekrytera medlemmar för att kunna verka. En paradox är att de avtal som tecknas mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation gäller alla på arbetsplatsen oavsett medlemskap i fackföreningen eller ej. Det finns olika incitament för att vara med i en fackförening och historiskt har det bland annat varit att man blir medlem i en a-kassa. Numera kan man direktansluta sig till a-kassan och därför behövs inte ett fackmedlemskap av denna anledning. Något som däremot inte har ändrats är fackets rätt att förhandla fram lösningar som gäller alla anställda, anslutna som icke-anslutna, vid uppsägningar. Andra incitament till att gå med i facket är exempelvis rättshjälp och annat fackligt bistånd till enskilda individer.⁴⁵

Den individualisering som skett på arbetsmarknaden, och i det övriga samhället, gör att människors handlande, i större utsträckningen än tidigare, bygger på individens egna reflektioner och inte i lika stor grad påverkas av kollektivet. En av anledningarna till detta är den förhöjda kunskapsnivå som har skett på arbetsmarknaden. Denna individualisering fortsätter att öka när arbetsvillkor mer riktar in sig på den enskilde individens förmåga än till grupperns prestationer.⁴⁶

⁴² Proposition 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m. given Stockholms slott den 25 maj 1973

⁴³ Ibid

⁴⁴ Ibid

⁴⁵ Kjellberg (2009)

⁴⁶ Bengtsson (2008)

De fackliga verksamheterna har under senare tid fått svårare att locka nya medlemmar, vilket syns tydligast hos yngre, privatanställda tjänstemän i storstäderna. Detta kan härledas till en ökad differentiering av arbetskraften och en den ökande individualiseringen.⁴⁷ Det finns en större möjlighet till individuell utveckling idag än tidigare och lönebildningen har decentraliserats. På grund av detta finns ett ökat krav på facket att företräda både individen och kollektivet.⁴⁸

När företagen går från att vara mer hierarkiska, med tydliga uppgifter för individen, till plattare organisationer med mer arbete som sker i grupp, förändras kraven ytterligare på fackförbunden.⁴⁹

⁴⁷ Bruhn, Anders (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet - en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro Universitet.

⁴⁸ Kjellberg (2009)

⁴⁹ Ibid

2.3 Tidigare forskning

Här presenteras tidigare forskning kring ämnet LAS och turordningen, för att ge en bakgrund till läsaren men också en förståelse till vårt ämne.

Det finns mycket forskning kring LAS och forskningen tittar på olika områden av lagen. När det gäller 22§ LAS och de undantag som får göras från denna paragraf finns det kandidatuppsatser och rapporter som tittar på enskilda delar.

En sådan uppsats är ”22§ LAS ett hinder för kommuner att behålla personal med kompetens och skicklighet?”⁵⁰. Den tittar på hur turordningsreglerna påverkar möjligheten för personalchefer att tillvarata kompetens och skicklighet vid uppsägningar. Denna studie är intressant i relation till denna uppsats då de flesta respondenterna i studien anser att det behövs vissa förändringar i regleringen på arbetsmarknaden. En annan studie som berör ett liknande ämne är ”Lagen om anställningsskydd ett problem för företagen eller en överdriven debatt?”⁵¹ som handlar om hur LAS kan påverka arbetsgivare och deras agerande. Denna studie gjordes i början på 2000-talet. Slutsatsen av de intervjuer som genomfördes var att respondenterna ansåg att LAS behövde vara mer flexibel när det kommer till anställningsformer och att ett underlättande för företag att säga upp anställda på grund av personliga skäl var önskbart. Denna studie gjordes för tio år sedan men det märks fortfarande i debatten en önskan hos arbetsgivarna om en förändring i LAS.

En rapport som skrivits för Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, ”Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln”⁵² handlar om den så kallade två/tio-regeln. Rapporten tittar på om möjligheten för små företag att undanta två anställda från turordningen påverkar anställningsbeteendet eller ej. Rapporten tittar på ett av de områden som tas upp i denna studie men mer utförligt än vad som gjorts i här.

En studie som tar upp helheten vad gäller LAS och dess turordningsregler är ”Kan turordningsreglerna anses fylla sin funktion som skydd mot godtyckliga uppsägningar?”⁵³. Den tittar på hur turordningsreglerna har fungerat sedan LAS infördes. Slutsatsen som framkommer i studien är att de många möjligheter som arbetsgivare har att göra avsteg från turordningen gör att LAS inte ger så stort skydd mot godtyckliga uppsägningar. Detta är intressant i relation till denna uppsats då den föregående tittar på alla olika avsteg från turordningen som finns men med ett annat mål.

⁵⁰ Ekstrand, Jimmy och Hermansson, Pia (2009) *22§ LAS ett hinder för kommuner att behålla personal med kompetens och skicklighet?* Högskolan Kristianstad: Sektionen för hälsa och samhälle, Personal- och arbetslivsvetenskap.

⁵¹ Dahlqvist, Anna och Jonsson, Elisabeth (2000) *Lagen om anställningsskydd ett problem för företagen eller en överdriven debatt?* Luleå Tekniska Universitet: Ekonomiprogrammet C-nivå.

⁵² von Below, David och Skogman Thoursie, Peter (2008) *Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln.* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering: Rapport 2008:26.

⁵³ Wilhelmsson Kerstin, (2001), *Kan turordningsreglerna anses fylla sin funktion som skydd mot godtyckliga uppsägningar?*, Lunds Universitet, Juridiska fakulteten

2.4 Sammanfattning av den teoretiska utgångspunkten och inriktning på uppsatsen

Frågeställningen *”Hur använder arbetsmarknadens parter möjligheterna att göra undantag från turordningsregeln ”sist in först ut”, vid uppsägning på grund av arbetsbrist?”* besvaras i empirin efter kategorierna: avsteg från turordningen, praktisk tillämpning samt arbetsdomstolen. Med denna uppdelning kan uppsatsen på ett tydligt sätt besvara frågeställningen genom att svara på vilka undantag som finns och hur de används av arbetsmarknadsparterna och i domstolsväsendet.

Den andra frågeställningen *”Vad anser arbetsmarknadens olika aktörer om möjligheterna till undantag från turordningsregeln, sist in först ut?”* besvaras under rubriken inställningen till LAS.

Utvecklingen på arbetsmarknaden har gått från att enbart regleras av kollektivavtal, till lagstiftning som kompletteras av kollektivavtal på central och lokal nivå. Det har skett en individualisering av arbetsmarknaden och arbetsvillkoren är idag, mer än tidigare, inriktade på individens förmåga istället för på kollektivets. Diskussioner pågår om LAS skall förändras för att vara mer tidsenlig och anpassad till kraven på dagens arbetsmarknad.

Några av de förändringar som skett på den svenska arbetsmarknaden sedan LAS infördes är tecknandet av omställningsavtal och löneavtal utan centralt angivet löneutrymme. Tecknandet av omställningsavtal skedde först inom privat tjänstemannasektor och därefter inom offentlig verksamhet och arbetarfack. Avtal utan centralt angivet löneutrymme, har hittills bara skett inom tjänstemannasektorn. Det första tecknades mellan Almega, som är en arbetsgivarorganisation på den privata sidan, och Ledarna, som är en yrkesorganisation för chefer⁵⁴.

Uppsatsen inriktas, med bakgrund av denna teoretiska utgångspunkt, in på hur tjänstemannafacken inom den privata sektorn hanterar samtliga av LAS undantag från turordningen ”sist in, först ut”.

Det finns gott om tidigare forskning på området kring 22 § LAS. Dock fokuserar många författare på begränsade delar av paragrafen eller på dess effekter för specifika företag eller utsatta samhällsgrupper. Med anledning av detta kan denna uppsats, med en granskning av hela paragrafen och fokus på tjänstemannafacken, tillföra ny kunskap till forskningsfältet.

⁵⁴ Bengtsson (2008)

3. Metod

En kvalitativ studie har gjorts för att få en djupare förståelse kring förhållandena på arbetsmarknaden och kring konflikten mellan arbetsmarknadens olika parter. En kvalitativ studie är önskvärd att göra då syftet med studien är att få en fördjupad syn på hur arbetsmarknadens parter ställer sig till LAS och undantagen från turordningen. Vid en sådan studie är en kvalitativ metod att föredra framför en kvantitativ då en kvantitativ inte ger en lika djup inblick i vad respondenterna anser. Enligt David Silverman⁵⁵ är en kvalitativ intervjustudie att föredra framför en kvantitativ studie när syftet med studien är att få reda på hur parter uppfattning är. Silverman menar att det är frågeställningen som avgör vilken sorts metod som ska användas.⁵⁶

Studien bygger dels på intervjuer med olika parter på arbetsmarknaden, för att få en god teoretisk bakgrund, och dels på en dokumentanalys av AD-domar som rör turordningsreglerna. Utöver detta har även litteraturstudier gjorts för att fördjupa förförståelsen inför intervjuerna och analysen av dessa.

3.1 Intervjuer

De intervjuer som genomförts är så kallade informantintervjuer. Detta innebär att intervjun sker med en respondent som har unik eller specialiserad kunskap eller expertis inom den egna organisationen⁵⁷.

Under studiens gång utfördes sex stycken intervjuer med representanter för sex olika organisationer på arbetsmarknaden. Två stycken fackliga organisationer, tre stycken arbetsgivarorganisationer och Trygghetsrådet (TRR) som kan ses som en neutral organisation. Dessa organisationer valdes för att studien skulle ge en bred bild av hur arbetsmarknadens parter inom tjänstemannasektorn ställer sig till LAS och dess tillämpning. Från början utfördes fem intervjuer och efter en genomgång av materialet ansågs det att ytterligare en intervju krävdes på arbetsgivarsidan, med någon som just nu jobbar med förhandling kring turordning. Intervjuerna utfördes på respondenternas kontor, fem av sex intervjuer genomfördes i Stockholm.

För att välja ut organisationerna och respondenter gjordes ett målurval⁵⁸ som innebär att urvalet baserades på önskan att få en verklighetsbild av tillämpningen av 22§ LAS. Därför ansågs det att personer som arbetar med dessa frågor är bra att intervjua. Respondenterna har dels varit personer som aktivt förhandlar kring LAS och dels personer högre upp i organisationen som inte aktivt förhandlar men har en annan inblick i organisationens syn på reglerna. För att förtydliga urvalet av de valda organisationerna följer i nästa del en beskrivning av organisationerna och varför de är relevanta som deltagare i studien.

⁵⁵ Silverman, David (2006). *Interpreting qualitative data*. London: Sage Publications.

⁵⁶ Ibid

⁵⁷ McKernan, James (1996). *Curriculum action research: a handbook of methods and resources for the reflective practitioner*. Totton: Hobbs the Printers Ltd.

⁵⁸ Merriam (1994)

Intervjuerna var semistrukturerade, med vissa bestämda huvudområden med följdfrågor. Huvudfrågorna skickades ut i förväg till respondenterna, för att de skulle ha möjlighet att tänka igenom frågorna innan intervjutillfället. För att få så fullständig information som möjligt användes öppna frågor, och stängda och ledande frågor undveks så mycket som möjligt.⁵⁹

Inspelning av intervjuerna valdes för att möjligheten skulle finnas att vid ett senare tillfälle kunna gå tillbaka och lyssna igenom dem igen för att friska upp minnet. Inspelningen användes även för att få fram korrekta citat. Intervjuerna utfördes på det viset att en av uppsatsförfattarna ställde frågor till respondenten medan den andra tog anteckningar.

3.1.1 Organisationer som ingår i studien

3.1.1.1 Arbetsgivarorganisationer

Den största arbetsgivarorganisationen som ingår i studien är Svenskt Näringsliv som är en paraplyorganisation för arbetsgivare. Organisationen representerar över 60 000 företag i olika storlekar.⁶⁰ Svenskt Näringsliv är en stor organisation som täcker en stor del av det svenska näringslivet och som därför kan anses ha en väl grundad och, en för många arbetsgivare, representativ inställning till LAS och dess turordningsregler. Respondenten från Svenskt Näringsliv är Lars Gellner som är arbetsrättsjurist på organisationen. Vilket innebär att han är väl insatt i de frågor som studien försöker få svar på.

Den andra arbetsgivarorganisationen som ingår i studien är Arbetsgivaralliansen som är en arbetsgivarorganisation som riktar sig mot arbetsgivare inom den ideella sektorn⁶¹. Respondenten på Arbetsgivaralliansen är Lars Dicander som främst jobbar mot trossamfund och idrottsföreningar. För studien är det intressant med en organisation som representerar arbetsgivare som inte är vinstdrivande. Detta ger en djupare dimension till de problem som kan uppstå kring LAS och dess turordningsregler. Genom att inkludera denna organisation i studien görs ett försök att få en bredare bild av arbetsgivarorganisationernas inställning till LAS.

Den sista arbetsgivarorganisationen som ingår i studien är Almega som är en arbetsgivar- och branschorganisation som vänder sig mot tjänstesektorn. Almega är ett av de största förbunden inom Svenskt Näringsliv⁶². På Almega intervjuades Thomas Lansing som jobbar som förhandlare och rådgivare. Syftet med att intervjua en person från arbetsgivarparten som aktivt förhandlar kring LAS och turordningsregler är för att få en tydligare bild kring hur den praktiska tillämpningen ser ut för arbetsgivarsidan. En annan intressant aspekt är att se om förhandlaren inställning till LAS och turordningsreglerna är skild från de andra arbetsgivarrepresentanternas.

⁵⁹ Kvale, Steinar och Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

⁶⁰ http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/ 2010-04-16

⁶¹ http://www.arbetsgivaralliansen.se/allmanna/om_oss.aspx 2010-04-16

⁶² <http://www.almega.se/web/omalmega.aspx> 2010-04-28

3.1.1.2 Arbetstagarorganisationer

Den ena arbetstagarorganisationen som ingår i studien är Sveriges Ingenjörer som är ett Saco-fackförbund som vänder sig till högskoleutbildade ingenjörer.⁶³ Respondenten på Sveriges Ingenjörer är Maria Arrefelt som jobbar som ombudsman vilket innebär att hon är ute på lokala klubbar och förhandlar. Att intervjua en facklig ombudsman som aktivt är ute och förhandlar ger en bra inblick i hur systemet fungerar från fackets sida. Det är även intressant att se om den fackliga förhandlaren upplever förhandlingar kring LAS och turordningsreglerna annorlunda än vad en förhandlare från arbetsgivarsidan gör.

Den andra arbetstagarorganisationen som ingår är TCO-förbundet Unionen där chefen för förbundsjuristerna, Martin Wästfelt är respondent. Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och även det största tjänstemannaförbundet. Unionen riktar sig till alla tjänstemän på ett företag oavsett bransch, utbildning eller befattning.⁶⁴ Då Unionen är ett fackförbund som representerar många olika branscher och många personer inom samma företag ger intervjun med Martin Wästfelt en god bild av hur verkligheten kring förhandlingar fungerar för många tjänstemän.

3.1.1.3 Trygghetsrådet (TRR)

Trygghetsrådet, TRR, är en stiftelse som har 30 års erfarenhet av att arbeta med att stötta medarbetare som blivit eller riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. TRR ger stöd och råd till berörda parter i företag som står inför en omställning.⁶⁵ Respondenten på TRR, Carl-Magnus Pontén har tidigare jobbat som ledamot i AD för arbetsgivarsidan samt som chefsjurist på TRR. Intervjun med Carl-Magnus Pontén ger en god inblick i hur AD hanterar fall kring LAS och turordningsreglerna. Intervjun ger även en inblick i TRR:s roll vid uppsägning av tjänstemän inom den privata sektorn.

För en utförligare presentation av respondenternas arbetsuppgifter och deras roll i organisationerna se bilaga 4.

3.2 Studie av AD-domar

AD-domarna valdes utifrån ett målurval⁶⁶ som ansågs var relevanta för syftet med studien och belyste en del av den information som framkommit vid intervjuerna. AD-domarna togs fram via sökning i databasen Karnov⁶⁷ och gjordes med hjälp av relevanta sökord som; arbetsbrist, ort, avtalsturlista, 22§ med flera. Ytterligare förslag på domar kom fram i litteraturstudierna kring LAS.

För att få fram vilka domar som var relevanta för syftet och hur de skulle redovisas användes textanalysering. Denna analys bestod av dels en systematiserande innehållsanalys, där de olika domarna kategoriserades utifrån vilka domskäl som togs upp och dels av en argumentanalys där fokus låg på vilket

⁶³ http://www.sverigesingenjorer.se/om_forbundet/organisation/Sidor/Organisation.aspx
2010-04-16

⁶⁴ https://www.unionen.se/Templates/Article_29666.aspx 2010-04-16

⁶⁵ <http://www.trr.se/Om-TRR/Detta-ar-TRR/> 2010-04-16

⁶⁶ Merriam (1994)

⁶⁷ Databas via www.ub.gu.se (inloggning krävs) 2010-05-10

innehåll i texten som kunde tydliggöra hur AD argumenterar för sina bedömningar.⁶⁸ Utifrån detta valdes ett antal domar ut för att exemplifiera hur AD:s bedömning ser ut. I detta urval fanns någon dom inom varje område som vanns av arbetsgivaren respektive arbetstagen.

I 22§ LAS finns fyra undantag från principen med sist in först ut. Dessa är två/tio-principen, driftsenhetsbegreppet, kollektivavtalsområdet och omplacering. Utöver detta finns möjligheten att förhandla bort turordningen med en så kallad avtalsturlista. Av dessa sammanlagt fem områden har det i studien inte framkommit några domar som behandlar två/tio-regeln eller kollektivavtalsområdet. För att välja ut relevanta domar från de övriga områdena begränsades sökningen till de domar som behandlade tjänstemän.

3.3 Litteraturstudier

Den litteratur som använts behandlar dels LAS och domar kring lagstiftningen, dels arbetsmarknadens parter och deras inställning till lagstiftningen. Den teori som skrivs i teorikapitlet är den som behövs för att skapa den förförståelse som krävs för att kunna tolka och analysera empirin. Litteratursökning har också gjorts för att finna metoder för hur uppsatsen skall utformas och vilken metod som skall användas för att analysera materialet.

3.4 Analysmetod

Efter att de fem första intervjuerna genomförts gjordes en enklare transkribering. Anledningen till att en noggrannare transkribering inte gjordes var att det som söktes i intervjuerna var information kring frågeställningarna och inte respondentens känslor kring frågorna.

Efter transkriberingen skedde en analys av intervjumaterialet med fokus på meningen i intervjuerna och de delar av intervjuerna som ansågs intressanta och relevanta för syftet valdes ut. En kvalitativ meningskodning genomfördes, där centrala aspekter samlades och kopplades till kontexten som redogjorts för i teorin.⁶⁹ I empirin och analysen redogörs för dessa centrala områden och de olika parternas svar ställs mot varandra och jämförs.

I empirikapitlet finns det citat från några av respondenterna. För att underlätta förståelsen har det skett en del språklig redigering av citaten, dock utan att ändra innebörden. Eftersom respondenterna inte är anonyma har de fått möjligheten att godkänna och förtydliga sina citat. Detta för att respondenterna skulle kunna bestämma på vilka villkor de deltar i undersökningen, vilket är en viktig forskningsetisk princip⁷⁰.

⁶⁸ Bergström, Göran och Boréus, Kristina (2000). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.

⁶⁹ Kvale och Brinkmann (2009)

⁷⁰ <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 2010-06-03

3.5 Metoddiskussion och etiska reflektioner

3.5.1 Materialet

Intervjuerna som har gjorts och den information som framkommit genom dessa är färgad av respondenternas egna åsikter och informationen är även vinklad utifrån organisationens synsätt. De organisationer som medverkar i studien har intressefrågor de driver, vilket gör det viktigt att förhålla sig kritisk till den information som ges. Att organisationerna har egna intressen gör att trovärdigheten i svaren kan ifrågasättas. Det är dock parternas åsikter och ståndpunkter som är kärnan i analysen och därför är deras subjektivitet inte ett stort problem.

3.5.2 Intervjusituationen

Vid intervjuerna var det en av uppsatsförfattarna som antecknade och en som ställde frågorna. Dessa uppgifter byttes inför varje intervju. Frågorna kan ha ställts på olika sätt eftersom det var en semistrukturerad intervjuform där nya följdfrågor kommer fram under intervjun. Detta gör att reliabiliteten kan ha påverkats då de olika respondenterna inte fick exakt samma frågor. Eftersom båda intervjuerna hade möjlighet att ställa frågor under alla intervjuer bör inte heller detta vara något stort problem. Bytet av observatör gjorde att intervjuaren kunde koncentrera sig på den aktuella intervjun utan att associera till den tidigare utförda intervjun. Att vara två vid intervjun gör att den som inte ställer frågor har möjlighet att ta anteckningar och komma på följdfrågor som den intervjuande personen inte reflekterat över.

Valet att inte anonymisera respondenterna och deras organisationer kommer ur en önskan att kunna visa hur de olika organisationer som finns inom arbetsmarknadsparterna kan ha olika syn på LAS. Målet är att visa hur det ser ut på arbetsmarknaden, inte att bedöma vilken sida som är bättre respektive sämre.

Vid början på varje intervju informerades respondenterna om uppsatsens innehåll och tillfrågades om de gick med på inspelning av intervjun. Respondenten fick godkänna om namn och organisation får redovisas i uppsatsen. De fick alternativet att vara anonyma, det var dock ingen respondent som valde att vara anonym. Detta skedde i enlighet med Vetenskapsrådets fyra huvudkrav på forskningsetiska principer. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet⁷¹.

3.5.3 Källkritik

De böcker som har använts för att få en större förståelse för LAS och dess tillämpning är publicerade under 2000-talet. För att se till att informationen inte blivit inaktuell har det undersökts vilka av paragraferna som ändrats så att den information som använts fortfarande är korrekt. En av böckerna är reviderad av personer från Unionen och detta gör att information som finns i denna bok riskerar att vara vinklad utifrån Unionens synsätt vilket gör att en kritisk ståndpunkt måste hållas vid läsning av denna bok.

⁷¹ <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 2010-06-03

Avgränsningen som gjorts till nio domar är för att ge en mer överskådlig bild. Att redovisa alla AD-domar som berör 22§ är inte möjligt då det skulle bli alltför omfattande. Ett problem med att redovisa lika många domar med vinst för arbetsgivaren som för arbetstagaren är att det kan ge en missvisande bild då det vanligtvis i AD inte är lika jämt mellan arbetsmarknadsparterna. Dock ges en bredare bild om båda parter är likvärdigt representerade.

4. Resultatredovisning

Här redogörs för resultatet från intervjuerna indelat efter de fyra huvudområdena: inställning till LAS och turordningsreglerna, avsteg från turordningen, praktisk tillämpning och Arbetsdomstolen. Inom varje område delas respondenterna upp i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt respondenten från TRR. Därefter sammanfattas de AD-domar funnits intressanta i sammanhanget.

4.1 Huvudområde 1 Inställning till LAS och turordningsreglerna

4.1.1 Inställningen till LAS

4.1.1.1 Arbetstagarorganisationer

De arbetstagarorganisationer som blivit intervjuade har liknande inställning till LAS och dess turordning. De tycker att LAS fungerar rätt bra och de förstår inte riktigt arbetsgivarorganisationens argument att den inte skulle vara tidsenlig.

”Turordningsreglerna är nödvändiga i den anställningsskyddslag vi har. Ska vi ha det arbetsbristbegrepp som vi har, som arbetsgivaren förfogar över, då måste man ha turordningsregler.”

Martin Wästfelt, Unionen

Även om en av respondenterna är öppen för att det kan finnas andra alternativ än anställningens längd att rangordna efter, menar denna att anställningstiden är så pass vedertagen, att det skulle vara svårt att förändra systemet. Något mer som organisationerna säger är att ett problem med LAS, är att arbetstagare tror att de har ett starkare skydd än vad de egentligen har.

4.1.1.2 Arbetsgivarorganisationer

Arbetstagarorganisationerna tycker generellt att LAS är för strikt när det gäller uppsägningar och hur turordningen görs, men de menar att det är en missuppfattning att de vill förändra hela LAS.

”[...]och här blir vi ofta missförstådda, att vi vill skrota LAS, att vi inte vill ha någon turordning alls. Det vill vi visst, vi vill ha en som bygger på kompetens och skicklighet och det ska vara möjligt att få detta rättsligt prövat. Så det är ingen vilda västern vi är ute efter, men facken vill ofta i debatten och politiken framställa det på det viset.”

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv

Fokus för arbetsgivarorganisationerna ligger på att kompetens och skicklighet snarare än anställningens längd ska vara det som avgör turordningen. Att detta ska kunna prövas rättsligt menar de inte är svårt då AD prövar sådana kriterier vid diskrimineringsfall.

Organisationerna anser att det kostar för mycket att få till stånd en avtalssturlista, de menar att facken vill ha avgångsvederlag till alla som blir uppsagda och det

kan bli rätt mycket pengar. Dock menar en av respondenterna att kritiken är överdriven.

”När det behövs överenskommelser så träffas dom, facken är inte helt omedgörliga, men det kostar lite grann.”

Lars Dicander, Arbetsgivaralliansen

Respondenten menar att det inte är speciellt svårt att träffa överenskommelser med facket då de ändå främst vill att deras medlemmar ska ha det så bra som möjligt.

4.1.1.3 Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

Respondenten säger att styrkan hos TRR som rådgivare är att de varken företräder arbetsgivar- eller fackligorganisation och detta innebär att TRR inte berör frågan kring hur turordning ska tolkas.

4.1.2 Önskan kring förändring

4.1.2.1 Arbetstagarorganisationerna

När det kommer till frågan om det finns något organisationen skulle vilja förändra gällande LAS så skiljer sig åsikterna lite åt på arbetstagersidan. Den ena organisationen skulle kunna tänka sig att lätta på kvalifikationsbegreppet mot att det blev ett tydligare åtagande för arbetsgivare att kompetensutveckla sin personal. Den andra organisationen skulle vilja ha en diskussion kring arbetsgivarnas myt om svårigheten med uppsägningar. En av organisationerna anser att det vore bättre att göra förändringar via kollektivavtal snarare än genom lagstiftning, eftersom då kan fackföreningarna få något i utbyte mot att turordningsreglerna förändras.

”Det är så vi tycker i första hand. Det är utifrån tesen att det är lättare att få något betalt för en förändring än om lagstiftare gör det.”

Martin Wästfelt, Unionen

4.1.2.2 Arbetsgivarorganisationerna

Precis som på arbetstagersidan så finns det olika önsknings kring förändringar av LAS från arbetsgivarsidan. En av organisationerna skulle vilja att arbetsgivaren får möjligheten att ha sista ordet, om parterna vid en förhandling om turordningen inte kan komma överens. En annan regel som organisationen skulle vilja ändra, är att en ogiltigförklarad uppsägning innebär att arbetstagaren har kvar sin anställning, med rätt till lön, till dess att AD dömt i fallet. Denna fråga ses som viktig, eftersom lönen som betalats ut är pengar företaget inte kan få tillbaka även om de vinner tvisten. En av de andra organisationerna skulle vilja ha en tydligare anvisning i lagen om vad tillräckliga kvalifikationer innebär. Hur förändringen skall ska råder det delade meningar om.

"[...]det är facket som har uppfattningen att kollektivavtal löser det mesta. Men då får vi släppa till 48 andra grejer som de vill ha, istället för att få en lagstiftning där vi har take it or leave it"

Thomas Lansing, Almega

En av respondenterna skulle hellre se en förändring i lagen, snarare än överenskommelser i kollektivavtal, eftersom detta skulle innebära att de som arbetsgivarorganisation inte behöver ge avkall på andra områden för att komma överens i en förhandling.

4.1.2.3 Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

Respondenten anser att det för AD:s del inte skulle bli någon skillnad i bedömningarna kring vad som är tillräckliga kvalifikationer för en tjänst oavsett om det blir förändringar i lagen eller genom kollektivavtal. Han säger att domstolen använder samma metodik för bedömning, oavsett vilken reglering det aktuella fallet gäller.

4.1.3 Analys huvudområde 1

Det finns en viss åtskillnad i vad parterna anser om LAS och turordningsreglerna. Arbetsgivarparterna vill i större utsträckning än arbetstagarparterna förändra turordningen. Det finns vissa väsentliga skillnader i turordningen och reglerna kring detta, men i stort finns en samstämmighet att LAS är en bra grund för parterna att förhandla utifrån. Samtliga respondenter utom en, menar att en eventuell förändring av turordningsreglerna bör ske på kollektivavtalsnivå och inte genom lagstiftning. Detta kan kopplas till att dessa parter är vana vid att förhandla fram villkor via kollektivavtal.

4.2 Huvudområde 2 Avsteg från turordningen

4.2.1 Två/tio-regeln

Som nämns i teoriavsnittet innebär två/tio-regeln att arbetsgivare med tio anställda eller färre får undanta två personer från turordningen, vid uppsägning på grund av arbetsbrist. På arbetsgivarsidan var det flera som påpekade att två/tio-regeln är viktig för de små företagen, för att de skall kunna behålla viktig kompetens vid uppsägningar. Detta gör att små företag inte får lika stora problem med turordningen. Ingen av de fackliga representanterna tog upp denna regel under intervjuerna.

4.2.2 Omplacering

4.2.2.1 Arbetstagarorganisationerna

Det framkom i våra intervjuer att det finns problematik kring omställningserbjudanden. Eftersom det är oklart vad som är ett skäligt omplaceringserbjudande blir det svårt för arbetstagarna att driva denna fråga. Det finns en risk att arbetstagarna får okvalificerade erbjudanden för att arbetsgivaren vill att personen skall tacka nej och därmed att kunna bli uppsagd. De intervjuade menar att det går att erbjuda ett relativt okvalificerat jobb, men att det finns tydliga regler om att erbjudandet inte får gå utanför den anställdes avtalsområde. I

vilken grad arbetsgivaren får sänka lönen är oklart. Den får dock inte sänkas hur mycket som helst. Det finns enligt respondenterna olika reaktioner från medlemmarna vid en omplacering.

”Man kan bli omplacerad till en mycket lägre befattning och det som händer då är att många blir arga och ledsna vilket brukar resultera i att vi förhandlar fram ett avgångsvederlag som gör det möjligt för den anställde att lämna företaget och gå vidare [...] en del tar ju den här befattningen och kan tycka det är ganska skönt. Andra tar den här befattningen och börjar söka nytt jobb, för att ha någonting under tiden.”

Maria Arrefelt, Sveriges Ingenjörer

Det finns också en diskussion kring om omplaceringserbjudanden enligt 7§ måste ske i turordning. Nyligen har det kommit en AD-dom⁷² som ger arbetsgivaren större möjligheter att ge omplaceringserbjudandet till vem de vill och tackar personen nej till detta erbjudande är detta skäl för uppsägning. Detta kan då enligt respondenterna användas som ett sätt för arbetsgivaren att gå runt lagen.

4.2.2.2 Arbetsgivarorganisationerna

Även arbetsgivarorganisationerna menar att det finns konflikter kring vilken lön de som blir omplacerade till en lägre tjänst har rätt till. Det är dock ovanligt att lönen sänks drastiskt. Istället kan det vara aktuellt att den anställde får hög lön för den nya anställningen, men ingen löneutveckling de närmaste åren. En av respondenterna säger att han rekommenderar arbetsgivarna att erbjuda den tjänst som är längst ner på stegen till den som ska omplaceras. Det vill säga att den som ”knuffas ut” är den med kortast anställningstid. Detta för att undvika en dominoeffekt där många behöver byta tjänst.

”Lagen skyddar inte lönen utan anställningen”

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv

En av respondenterna menar att arbetsgivarens omplaceringsrätt är sådan att en anställd kan tvingas gå ner ett antal tusen kronor i månadslön och att det är detta som gäller, även om den anställde kan bli missnöjd.

4.2.3 Tillräckliga kvalifikationer

4.2.3.1 Arbetstagarorganisationerna

Respondenterna menar att medlemmarna har bredare och mer svårdefinierade kvalifikationer i tjänstemannasektorn idag än när LAS kom till. Detta gör att jobbet mer handlar om att definiera vad kompetensen är. Det är oklart hur lång inlärningstid den omplacerade har rätt till för att lära sig det nya jobbet. Grundregeln är att det ska ställas samma krav som på en nyanställd, men eftersom detta skiljer sig åt från tjänst till tjänst, finns det inga tydliga tidsperioder angivna. Svårigheten kan också bli att avgöra vad arbetsgivaren skulle kräva av en nyanställd. En av respondenterna menar att processerna i AD blir hårda för arbetstagaren så denne ansåg att det är tur att det flesta fallen går till förlikning.

⁷² AD 2009 nr 50

”Våra medlemmar som är civilingenjörer, har en bred bottenkunskap sen kan det vara längesen man jobbade med vissa saker och hur långt har tekniken hunnit på de här sex åren. Går det på två månader att komma ikapp det man förlorat sen sist man jobbade med sådana saker. Det är väl mer sånt som gör att det blir svårt.”

Maria Arrefelt, Sveriges Ingenjörer

4.2.3.2 Arbetsgivarorganisationerna

Svårigheterna som respondenterna ser med tillräckliga kvalifikationer är precis som för arbetstagarparterna att begreppet är oklart och att man inte vet hur det skulle gå om fallet togs till arbetsdomstolen. Någon av respondenterna menar också att dessa förhandlingar kan bli väldigt personliga, eftersom de måste berätta varför arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer.

”I vår värld är kompetens ett väldigt vidsträckt begrepp, det är ju inte bara utbildning och så att säga formella krav, utan också hur man är med sina arbetskamrater, hur man är som chef, alltså hur man fungerar på arbetsplatsen ska också kunna vägas in. Vilket AD till viss del gör även idag, när man tittar på tillräckliga kvalifikationer.”

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv

Inom arbetsgiversidan finns det en önskan att förändra begreppet tillräckliga kvalifikationer och ge arbetsgivaren större frihet att välja den som har bäst kvalifikationer.

4.2.3.3 Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

När man tittar på tillräckliga kvalifikationer i AD menar Carl-Magnus Pontén att det bedöms efter sunt förnuft. Det behöver inte handla om dokumenterade kvalifikationer, utan vad han eller hon kan i praktiken. Bedömningen blir inte främst på några formella kriterier utan på vilka krav som är rimliga att ställa på den aktuella befattningen, som den anställde gör anspråk på.

4.2.4 Köpa ut och avtalsturlista

4.2.4.1 Arbetstagarorganisationerna

Våra respondenter är eniga i att många arbetsgivare är beredda att betala för att få den organisation de vill ha. Anledningen kan till exempel vara att arbetsgivaren inte vill flytta runt personer som fungerar bra och då vill de hellre teckna en avtalsturlista och betala lite extra. Som förklarades i teorin, är en avtalsturlista när facket och arbetsgivaren förhandlar fram en annan turordning än den som gäller enligt lagen. Det är enligt respondenterna relativt vanligt med avtalsturlistor och att många medlemmar har förståelse för att de tecknas.

”Jag skulle säga att det är ganska vanligt med avtalsturlistor [...] De flesta företag vill komma överrens om en avtalsturlista, eftersom det innebär att de som är uppsagda inte kan klaga eller kräva skadestånd om de anser att de är felaktigt uppsagda. Dessutom så skrivs ofta företrädesrätten till återanställning bort i samband med uppsägningen så när de ska nyrekrytera så slipper dom... speciellt, tänk när de sa upp 800 personer på Ericsson, du slipper gå igenom 800 namn och se om någon har rätt kompetens. Utan du kan bara gå ut och söka folk och få någon som är intresserad, det gör det väldigt mycket lättare för företaget att rekrytera.”

Maria Arrefelt, Sveriges Ingenjörer

En av respondenterna förtydligar dock, att om det inte vore för omställningsavtalet och den hjälp som finns garanterad för de uppsagda arbetstagarna, så skulle de som fackförbund aldrig teckna avtalsturlistor. En av de intervjuade menar att det händer att personer som blivit korrekt uppsagda får några månadslöner när det tecknas avtalsturlistor.

En av de intervjuade ser dock en risk i att det blir så kallade misstagsturlistor. När ett protokoll från ett möte mellan facket och arbetsgivaren justeras så gäller det som ett kollektivavtal. Det finns tillfällen då listor har diskuterats på möten och sedan blivit giltiga som avtalsturlistor trots att detta inte varit den fackliga ombudsmannens avsikt.

4.2.4.2 Arbetsgivarorganisationerna

På arbetsgivarsidan menar respondenterna att parterna brukar komma överens om avtalsturlistor inom tjänstemannasektorn, men att det kostar pengar för arbetsgivarna.

”Cirka hälften av de vi frågade, och som hade haft neddragningar på grund av arbetsbrist, hade fått avsteg. Men till en kostnad, det vill säga okej du kan få undanta den istället för den, men då får du betala X månadslöner.”

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv

En av respondenterna menar dock att anledningen till att det i så stor utsträckning sker överenskommelser, är att facket missbrukar ogiltigförklarande av uppsägningen. Detta innebär enligt respondenten att facken i princip alltid förklarar uppsägningen som ogiltig, vilket gör att arbetsgivaren måste betala lönen fram till dess att arbetsdomstolen kommit med ett beslut. Eftersom lönekostnaden inte är något som arbetsgivarna får tillbaka är det oftast mest fördelaktigt att göra upp och betala trots att arbetsgivaren skulle ha fått rätt i domstol.

4.2.5 Analys huvudområde 2

De områden där båda parter ser en problematik är reglerna kring omplacering och vad begreppet tillräckliga kvalifikationer innebär. Det finns personer från båda sidor som önskar ett förtydligande av begreppet, men säger samtidigt att det är svårt med en tydligare definition.

I frågan rörande omplacering ser fördelarna ut att överväga för arbetsgiversidan eftersom de har stora rättigheter att erbjuda lägre tjänster och arbetstagarna är oftast inte beredda att pröva fallet, eftersom de är rädda att förlora sin anställning.

Ingen av parterna på arbetstagersidan beskrev fördelar eller nackdelar kring två/tio-regeln, vilket kan tolkas som att lagstiftningen är tydlig på detta område. Arbetsgivarna ser dock regeln som en tydlig fördel och arbetsgivarorganisationer har i förhandlingar försökt att utvidga begreppet. Arbetsgivarorganisationerna har bland annat velat utvidga begreppet så att regeln även täcker in företag med fler än tio anställda eller att företagen alltid skall kunna undanta 20 procent av de anställda vid en uppsägning.⁷³

Det är tydligt från bägge parter att avtalsturlistor används med framgång men att det finns ett missnöje hos arbetsgiversidan att det innebär en så stor kostnad. Det framgår också att hjälpen till medarbetarna vid uppsägning är en viktig förutsättning för arbetstagersidan deltagande.

4.3 Huvudområde 3 Praktisk tillämpning

4.3.1 Tjänstemännens LAS

4.3.1.1 Arbetstagarorganisationerna

En av organisationerna anser att tillämpningen av LAS har ändrats sen den kom till. Den kom till främst för ”de på bandet” men nu har tjänstemannasektorn ökat vilket förändrar tillämpningen. I dagens samhälle är en stor del av arbetet kring turordning att inventera medlemmarnas kunskap. Den andra organisationen menar att den strikta turordning som LO-sidan pratar om inte stämmer överrens med hur det fungerar på tjänstemannasidan. Respondenten anser även att LAS omplaceringsregler är mer anpassade till kollektivanställda än till tjänstemän. Detta eftersom tjänstemän i större utsträckning tackar nej till omplaceringserbjudanden för att de anser sig överkvalificerade.

4.3.1.2 Arbetsgivarorganisationerna

En av respondenterna tror att kompetensen har fått en större betydelse nu än för 30 år sedan ”när alla var utbytbara”. En annan av respondenterna menar att det är skillnad mellan LO och tjänstemannafack när det gäller synen på tillräckliga kvalifikationer. Respondenten anser att facken på tjänstemannasidan har en större förståelse för att två anställda med samma utbildning kan ha så olika arbetserfarenhet att de inte har tillräckliga kvalifikationer för varandras tjänster, medan LO-sidan anser att om de har samma utbildning innebär att de två är utbytbara. En annan av respondenterna menar att det i branscher där det inte ställs särskilt höga kvalifikationskrav vid nyanställning blir svårt för arbetsgivaren att hävda att en arbetstagar inte har tillräckliga kvalifikationer vid en uppsägning.

⁷³ GP 2010-05-02, sid. 20 ”Oenighet om turordningsreglerna”

4.3.1.3 Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

En skillnad mellan arbetare och tjänstemän, som enligt respondenten märks när AD ska bedöma tillräckliga kvalifikationer, är att tjänstemän oftare har sina kvalifikationer bättre dokumenterade.

4.3.2 Tankar kring den anställdes rättigheter eller skyldigheter

4.3.2.1 Arbetstagarorganisationerna

Från de arbetstagarorganisationer som har intervjuats har det kommit fram att bägge anser att arbetsgivarsidan propagerar för att det är så svårt att säga upp arbetstagare fast det egentligen inte är så svårt.

”Arbetsgivarna har byggt upp myten om att det är svårt att säga upp anställda, och vi som fack vill inte gå ut och dementera detta, kanske för att vi inte vill att de arbetsgivare som inte fattat det ska fatta det eller kanske vi tror att missbruket av LAS skulle kunna öka.”

Maria Arrefelt, Sveriges Ingenjörer

Något annat som bägge organisationerna berättar är att deras medlemmar ofta har läst LAS innan de tar kontakt med facket. Det kan leda till att medlemmar som anser sig ha blivit felaktigt uppsagda räknar med att få 32 månadslöner, trots att det är taket på skadestånd som AD kan tilldöma en arbetsgivare och att det väldigt sällan hamnar på de nivåerna.

En av respondenterna tar vid frågan rörande turordning upp att anställningstid som avgörande faktor har rotat sig som en rättvisenorm i samhället. Respondenten tror att det skulle vara svårt att byta ut anställningstiden även om det kanske finns bättre sorteringsmetoder.

4.3.2.2 Arbetsgivarorganisationerna

En av respondenterna anser att det inte är svårt att få igenom det antal uppsägningar som ett företag behöver men problemet är att bestämma vilka som ska sägas upp. Respondenten anser även att facken kan se anställningen som en rättighet för en arbetstagare som varit länge på företaget medan en arbetsgivare förväntar sig att de anställda ska leverera.

En annan av respondenterna anser att det är tokigt att så mycket av trygghet läggs i anställningen, det vore bättre om tryggheten kom från en inkomstförsäkring vid uppsägning, som de har det i Danmark.

Ytterligare en respondent menar att många av de arbetsgivare som kommer i kontakt med organisationen tror att de har större rättigheter än de har när det gäller att säga upp någon de anser ha misskött sig. Det kan enligt respondenterna vara svårt för arbetsgivarna att ta till sig att de kan behöva betala för att bli av med personen.

4.3.3 Små och stora företag

4.3.3.1 Arbetstagarorganisationerna

En av respondenterna menar att det är vanligare att man gör avtalsturlistor och betalar för att den organisationen man vill ha hos de större företagen än hos de mindre. Den mest avgörande faktorn är dock enligt respondenten hur mycket företagen har i kassan snarare än storleken på företaget.

4.3.3.2 Arbetsgivarorganisationerna

På arbetsgivarsidan ges det en samstämmig bild av att det för små företag är viktigt med möjligheten att undanta två arbetstagare från turordningslistan. Detta gör, enligt respondenterna, att de små företagen har lättare att behålla den kompetens som arbetsgivaren anser är relevant. Enligt en respondent har arbetsgivare på små företag ofta en bra insikt i vad de olika arbetstagarna kan. En annan skillnad är enligt respondenten att på stora företag finns det många andra tjänster att göra anspråk på vid en uppsägning.

4.3.3.3 Analys huvudområde 3

Det finns en samstämmighet hos alla respondenter att LAS är skriven mer för arbetare än för tjänstemän och att tillämpningen måste se annorlunda ut nu än tidigare. Svårigheterna med reglerna kan vara att de utgår från att det är lätt för de anställda att ersätta varandra. I och med att utbildningsnivån har ökat blir anställningarna allt mer anpassade till individen och det är möjligt att detta gör att LAS känns otidsenlig i vissa sammanhang.

I intervjuerna har det framkommit att de olika parterna har olika syn på om anställningen skall ses som en rättighet eller om en anställd har en skyldighet att prestera för anställningen. Eftersom de företräder olika intressen är detta inte något som kan anses vara oväntat.

Det faktum att båda parter menar att deras medlemmar har missuppfattningar om LAS, och vad de som arbetstagare och arbetsgivare har rätt till, kan stärka arbetsgivarsidans uppfattning om att LAS är för krånglig i sin utformning. Det kan också ses som ett argument för att de olika organisationerna på arbetsmarknaden behövs, eftersom den enskilde arbetstagaren eller arbetsgivaren kan ha svårt att ta till sig tillämpningen när den till en så pass stor del bygger på praxis.

Vad det gäller små och stora företag kan man dra slutsatsen att de företag som har tio eller färre anställda inte har samma behov av avtalsturlistor eftersom de har två/tio-undantaget. Utöver det verkar både sidor ha uppfattningen att det snarare är företagets ekonomiska situation som påverkar vilken typ av avtal de kan göra än om de är stora eller små.

4.4 Huvudområde 4 Arbetsdomstolen

4.4.1 Arbetstagarorganisationerna

Samtliga respondenter är överens om att när en process kring tillräckliga kvalifikationer går till domstol är detta en jobbig process för den berörda

arbetstagararen. Även om många som kontaktar fackförbunden till en början vill slåss för sin sak i domstol lugnar de flesta ner sig och förlikas innan de nått huvudförhandlingarna i AD.

4.4.2 Arbetsgivarorganisationerna

Enligt en av respondenterna är det många olika saker som spelar in om ett fall skall nå till AD. Dels så måste förbundets jurister anse att fallet har en chans men arbetsgivaren måste också vara beredd att synas i AD. Det som spelar in mest är trots allt risken för höga kostnader. Eftersom de flesta företag kan vara villiga att betala några månadslöner extra för att bli av med ett problem så blir det ofta den lösningen. Samtidigt menar respondenten att det kan vara svårt att övertyga arbetsgivaren att denne skall betala för att bli av med en medarbetare som kanske misskött sig i flera år.

4.4.3 Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

Carl-Magnus förklarar att grundprincipen inom arbetsrätten är att parterna kommer överens lokalt eller centralt och att det kan vara om någon är ”väldigt strulig” av principiella skäl som det når ända till AD. Precis som andra domstolar som dömer i tvistemål så ser AD gärna att parterna förlikas istället för att man ska komma till ett domslut.

Carl-Magnus Pontén förklarar hur det går till när ett fall väl har kommit så långt som till AD. De olika sidorna skickar in sina inlagor och sedan håller man en förberedelse där man benar ut problemen och ser om parterna kan förlikas. Efter det blir det huvudförhandling och när den närmar sig ökar pressen på parterna att komma överens, men det är ju vissa som vill att det ska gå vidare för att få en dom.

”Det är vi i Sverige som tycker om att förlikas. Arbetsgivare som har sin hemvist i ett annat land, till exempel Tyskland, kanske inte alls är intresserade av att förlikas. Vi är ju vana vid att komma överens. Jag var med i någon tvist i AD [...] det var ju en sak som var uppenbar att man skulle kunna förlikas om, men tyskarna ville inte förlikas. Dom ville ha ett avgörande rätt eller fel.”

Carl-Magnus Pontén före detta AD-ledamot

4.4.4 Analys huvudområde 4

Det är tydligt från bägge parter att de försöker att undvika att tvister går upp till AD. Från arbetsgivarhåll är det för att risken finns att AD dömer till arbetstagararens fördel och då kan det bli dyrt för arbetsgivaren. Arbetsgivarna betalar hellre fyra månadslöner utan att bråka än att riskera en förlust. För arbetstagararsidan handlar det, utöver den ekonomiska aspekten, ofta om att försöka bespara medlemmen den jobbiga process som en rättegång innebär. Enligt respondenterna kan det bli rätt ”smutsiga” processer, speciellt när det rör tillräckliga kvalifikationer. Arbetstagarorganisationerna försöker hellre få till en bra uppgörelse genom förhandlingar än genom att ta en tvist till AD. Detta är även lagstiftarens intention.

Även om det främst är arbetsgiversidan som talar om hur dyrt det är att säga upp anställda så är processen dyr för båda parter. Det kostar för bägge sidor att driva förhandlingar eller en domstolsprocess. För arbetsgiversidan handlar det inte bara om att de kan få betala några extra månadslöner utan även om den kostnad som blir av att ha kvar den anställde under tiden processen pågår. För arbetstagersidan kostar det att bistå den uppsagde med hjälp vid förhandlingarna och i domstolsprocessen.

Av intervjun med Carl-Magnus Pontén framgår det tydligt att det är få fall som tar sig upp till AD. Även om en tvist tas till en förberedande förhandling så förlikas de flesta tvister där, de går sällan vidare till huvudförhandling.

4.5 AD-domar

Här redogörs för de domar som anses vara relevanta för förståelsen av problemen med turordningsbegreppet. Domarna sammanfattas under rubrikerna driftsenheter, omplacering och tillräckliga kvalifikationer samt avtalsturlista.

4.5.1 Driftsenheter:

Det finns många domar kring begreppet *driftsenheter* och AD har dömt åt båda håll beroende på fallet. Enligt LAS ska en arbetsgivare som har flera driftsenheter göra en turordningslista för varje separat driftsenhet. AD har i sådana fall att bedöma vad som utgör en driftsenhet.

I **AD 2006 nr 15** hävdade en ekonomichef att arbetsgivaren hade brutit mot turordningen då denne inte fått ett omplaceringserbjudande som var skäligt. Arbetsgivaren hävdade att de två kontor som fanns i Stockholm skulle ses som två driftsenheter men AD ansåg att det faktum att kontoren låg på intilliggande gator, och att en avdelning flyttat mellan byggnaderna, innebar att dessa två kontor hörde till samma driftsenhet. Domstolen menar i sina domskäl att driftsenhetsbegreppet, enligt förarbetena till LAS och tidigare AD-domar, skall ses som av geografisk karaktär och inte kopplat till organisationens struktur.

I **AD 1988 nr 32** ansåg en serviceingenjör att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna vid dennes uppsägning. Ingenjören i fråga jobbade från sitt hem i Jönköping men rapporterade till kontoret i Göteborg då denne på grund av arbetsbrist inte kunde vara på Jönköpingskontoret. Domstolen menar att det i förarbetena framgår att man skall se på begreppet driftsenhet utifrån geografisk karaktär och inte teoretisk struktur inom företaget. Detta gör att AD bedömer Jönköpingskontoret till en egen driftsenhet eftersom utgångspunkten för arbetstagens arbete har varit i Jönköping.

4.5.2 Omplacering och tillräckliga kvalifikationer

I 22§ LAS står det att en arbetstagarare måste ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras till en annan tjänst. Detta gör att om någon anser sig ha fått ett oskäligt omplaceringserbjudande så hävdar denne att den har tillräckliga kvalifikationer för en annan tjänst. Därför prövas frågan om omplacering och tillräckliga kvalifikationer i samma domar.

I **AD 1996 nr 42** och **AD 1994 nr 73** tar AD upp var gränsen för tillräckliga kvalifikationer och inlärningsstid går. I båda domarna hävdar arbetstagare att de har tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras till andra tjänster inom arbetsgivarnas företag. I båda fallen tittade AD på vad arbetstagarna tidigare har haft för tjänster och vilka kvalifikationer som krävdes för de nya tjänsterna. AD ansåg i båda domarna att arbetstagarna inte hade de kvalifikationer som krävdes för att dessa snabbt skulle kunna sätta sig in i de nya arbetsuppgifterna. I AD 1996 nr 42 bedömde AD att trots att arbetstagarna i fallet hade värdefull erfarenhet från tidigare jobb inom företaget, så hade de inte de kunskaper som krävdes för att kunna få tjänst som redigerare då arbetsuppgifterna hade väsentliga skillnader från de tidigare arbetsuppgifterna. Det ansågs till exempel att arbetstagarna inte hade nödvändig utbildning för tjänsten. I AD 1994 nr 73 bedömde AD att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten trots att arbetstagaren haft liknande arbetsuppgifter tidigare. AD ansåg att det var så stor skillnad mellan arbetsuppgifterna för de två tjänsterna att arbetstagaren inte på rimlig tid kunde lära sig de nya arbetsuppgifterna. AD bedömde att arbetsuppgifterna med att handlägga off-shore personal skilde sig så mycket från arbetsuppgifterna med att handlägga landanställd personal, att arbetstagaren inte på rimlig tid skulle kunna lära sig arbetsuppgifterna. AD har sagt att det i vissa fall får tas hänsyn till personliga egenskaper när tillräckliga kvalifikationer skall bedömas. I vissa fall kan kundrelationer, samarbetsförmåga och produktivitet tas med i bedömningen.

Även **AD 1993 nr 104** och **AD 1992 nr 14** tar upp tillräckliga kvalifikationer men i dessa domar ansåg AD att arbetsgivarna gjort fel som inte omplacerat arbetstagarna till andra tjänster inom företagen. I AD 1993 nr 104 ansåg AD att arbetstagaren i fråga borde ha fått omplacering till en ledig tjänst i företaget då denne haft tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren hade valt en annan arbetstagare som arbetsgivaren ansåg var bättre lämpad trots kortare anställningstid. AD påminde om att en arbetsgivare inte fritt kan välja vem de vill vid uppsägningar, arbetstagaren med längst anställningstid har företräde till en ledig tjänst. I AD 1992 nr 14 ansåg AD att arbetstagaren efter en kortare utbildning skulle kunna utföra de arbetsuppgifter som den nya tjänsten innebär och här påminner AD om att en arbetsgivare i en arbetsbristsituation kan få acceptera en viss kompletterande utbildning och/eller inlärningsstid för den omplacerade arbetstagaren.

4.5.3 Avtalsturlista

En avtalsturlista är en turordning som arbetsgivaren och facket tillsammans kommer fram till. En enskild arbetstagare kan inte med hjälp av facket överklaga en avtalsturlista, vilket innebär att denne kan hamna i konflikt med både fack och arbetsgivare. Den enskilde arbetstagaren kan dock själv överklaga till AD om denne känner sig illa behandlad vid upprättandet av avtalsturlistan.

AD 2002 nr 37 berör frågan om en avtalsturlista är ogiltig på grund av att den skulle ha varit diskriminerade mot dem som inte varit fackligt anslutna och mot äldre anställda. AD menade i sin dom att det faktum att arbetstagarna inte har varit fackligt organiserade inte har haft någon inverkan på deras uppsägning då närmare hälften av dem som blev uppsagda var oorganiserade. AD fann inte heller att det

skulle ha varit fråga om diskriminering på grund av ålder. Arbetsdomstolen dömde därför till arbetsgivarens fördel.

AD 2007 nr 7 gäller om arbetsgivaren har begått brott mot turordningsreglerna vid uppsägningen av en anställd på företaget. Företaget tecknade en giltig avtalsturlista i samband med en större uppsägning. Problemet var att personen i fråga sades upp efter att arbetsgivaren och facket haft mötet där turordningslistan beslutades men innan protokollet från mötet hade justerats. I domskälen hänvisar AD till medbestämmandelagen där det framgår att ett kollektivavtal måste vara skriftligt och att avtalet anses skriftligt även när avtalets innehåll tagits upp i ett justerat protokoll. Eftersom det är helt klart att protokollet justerades efter uppsägningen har det inte funnits någon avtalsturlista vid tiden för uppsägningen och därmed bröt arbetsgivaren mot turordningsreglerna.

AD 2004 nr 52 handlar om att en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist menar att uppsägningen inte har gjorts korrekt. Den uppsagda menar att uppsägningen dels skett av personliga skäl vilket strider mot god sed på arbetsmarknaden och dels att en gemensam lista tecknats för arbetare och tjänstemän vilket inte är tillåtet. I sin dom menar AD att när en avtalsturlista fattas har parterna vida rättigheter att göra överenskommelser för vilka som ska få fortsatt tjänst, så länge överenskommelserna inte bryter mot god sed eller är diskriminerande. I detta fall är det enligt AD fastställt att listan upprättats på grund av arbetsbrist och också att de förhandlande parterna hade insikt om att avtalsturlistan endast upprättades för tjänstemännen. Vidare menar AD att eftersom flera av de andra som sagts upp enligt avtalsturlistan hade långa anställningstider precis som den aktuella arbetstagaren finns det inga belägg för att avtalslistan kommit till i strid mot god sed på arbetsmarknaden. AD ger därför arbetsgivaren rätt och menar att uppsägningen är sakligt grundad.

5. Analys

Här sammanfattar vi det som kommit fram i föregående kapitel och återgår till våra frågeställningar och besvarar dessa.

5.1 Frågeställning 1

Hur använder arbetsmarknadens parter möjligheterna att göra undantag från turordningsregeln sist in först ut, vid uppsägning på grund av arbetsbrist?

I de intervjuer som har gjorts i studien har det framkommit att det finns fem sätt för arbetsmarknadens parter att göra undantag från principen om sist in först ut.

- Två/tio-regeln
- Omplacering enligt 7§
- Tillräckliga kvalifikationer vid omplacering enligt 22§
- Avtalsturlista
- Köpa ut

Utöver dessa undantag finns i LAS begränsningarna med att turordningen skall bestämmas inom varje driftsenhet och kollektivavtalsområde.

5.1.1 Två/tio-regeln

Något som framkommit under intervjuerna är att två/tio-regeln är väldigt tydlig och ger en fördel för arbetsgivaren. Det är därför inte förvånande att det finns arbetsgivarparter som i avtalsförhandlingar försökt utöka omfattningen av regeln⁷⁴ så att alla företag skall kunna undanta 20 procent av de anställda vid uppsägning. Detta kan tänkas bero på att regeln är så lättförståelig att det inte uppstår några tvister i tolkningen av den. Eftersom arbetsgivarens främsta mål kan anses vara vinsten för företaget får denna typ av lösning, som inte innebär större kostnader för arbetsgivarsidan, anses vara en tydlig fördel ur deras synvinkel.

5.1.2 Omplacering

Omplacering enligt 7 § kan enligt respondenter på arbetstagarsidan användas som ett sätt för arbetsgivaren att gå runt turordningen. Detta genom att erbjuda lediga tjänster som den anställde troligen tackar nej till. Då kan personen sägas upp utan att turordningsreglerna behöver tillämpas. En arbetsgivare har, enligt decemberkompromissen, rätt att leda och fördela arbetet på ett sådant vis att effektiviteten ökar eller hålls konstant. Denna rättighet blir en viktig maktfaktor i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det finns dock ett antal faktorer som kan påverka maktbalansen och kollektivavtalen och LAS inskränker på olika sätt arbetsgivarens rätt att leda. Även förhållandena i stort på arbetsmarknaden påverkar maktbalansen, så som konjunkturen och om det finns en stor efterfrågan på arbetskraft eller inte. I Sverige är arbetstagarsidan och arbetsgivarsidan relativt

⁷⁴ GP 2010-05-02, sid. 20 ”Oenighet om turordningsreglerna”

jämbördiga vilket är en förutsättning för den partsreglering som finns på den svenska arbetsmarknaden idag.

I intervjuerna, och även de AD-domar som har använts i uppsatsen, framkommer det att vid prövning av omplacering enligt 22§ LAS innebär detta alltid en prövning av om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Ett problem som blivit tydligt under studiens gång är att tillräckliga kvalifikationer är ett invecklat begrepp då det inte finns några tydliga kriterier kring detta. Detta gör bägge parter på arbetsmarknaden osäkra på om de skulle vinna en tvist kring detta om faller kommer till AD. Detta förstärks också av de domar som redovisas i föregående kapitel, där det är många olika kriterier som kan spela in för vilken bedömning AD gör. Från arbetsgivarsidan har det framkommit att den hellre får till stånd en avtalsturlista eller betalar ett avgångsvederlag än att gå upp i AD där utfallet är osäkert och kostnaden riskerar att bli hög.

I Sverige handlar de industriella relationerna mer om en partsreglering än om en statsreglering och detta visar sig genom att parterna på arbetsmarknaden strävar efter att lösa konflikter genom förhandlingar, snarare än genom rättegång i domstol. Enligt de parter som har intervjuats i studien så är det en relativt liten del av alla de konflikter som finns på arbetsmarknaden som går upp i AD. När LAS infördes 1974 var arbetsgivarsidan orolig för att det skulle ske en förskjutning av beslutsfattandet från de avtalande parterna till domstolen. Som framkommit verkar inte denna farhåga har förverkligats, majoriteten av aktörerna på arbetsmarknaden vill fortfarande lösa konflikter utanför domstolen. I Sverige finns det en tradition av att komma överrens som kan spåras till bland annat Saltsjöbadsavtalet och den anda som genomsyrade förhandlingen där. Att lagstiftarna inte har gjort en särskilt omfattande lagstiftning och till exempel satt tydliga kriterier för vad som skall anses vara tillräckliga kvalifikationer, kan ses som ett led i att behålla fokus på partsregleringen, där parterna själva hittar gemensamma lösningar.

5.1.3 Avtalsturlista och köpa ut

Enligt arbetsgivarparten är kärnan i avtalsturlistor och att köpa ut hur mycket en arbetsgivare är villig att betala. De anser även att det är det svårt att få till stånd en avtalsturlista utan att ge avgångsvederlag till de arbetstagare som blir uppsagda, även om de sagts upp korrekt. Även från arbetstagarsidan medges det att när det tecknas turordningslistor får även medarbetare som sagts upp korrekt ofta ersättning. Det har framkommit att arbetstagarsidan inte skulle gå med på avtalsturlistor om parterna inte hade skrivit på omställningsavtalet. De fackliga organisationerna är noga med att deras medlemmar ska få det så bra som möjligt oavsett om de blir uppsagda eller får behålla sin tjänst. Omställningsavtalet har lett till en ökad flexibilitet för arbetsgivare när det gäller uppsägningar på grund av arbetsbrist. Omställningsavtalet innebär att parterna på arbetsmarknaden ska, om turordningen enligt 22 § LAS inte tillgodoser arbetsgivarens behov, förhandla fram en avtalsturlista. Detta ger arbetsgivare en större frihet att kunna bestämma vilka arbetstagare som ska vara kvar på företaget, och detta beslut kopplas till den kompetens företaget behöver för att behålla fortsatt produktivitet. För arbetstagarsidan har omställningsavtalet lett till en minskad anställningstrygghet,

särskilt för de som inte har en uppdaterad kompetens. Den omställningshjälp som de uppsagda får från TRR gör dock att dessa uppsägningar inte behöver vara ett alltför stort problem för arbetstagersidan, eftersom många av de uppsagda får nya tjänster med hjälp av TRR:s verksamhet.

Enligt arbetsgiversidan missbrukar facken rätten att ogiltigförklara uppsägningen. Något som blivit tydligt under intervjuerna är arbetsgiversidans frustration över ogiltigförklaringarna, och att de upplever sig tvingade att betala lön till arbetstagarerna tills processen är avslutad. Detta även om domslutet blir att uppsägningen varit korrekt. De menar att facken utnyttjar detta faktum som ett förhandlingsvapen. Detta är ingenting som är jätteförvånande då arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer företräder motsatta parter i de konflikter som kan uppstå. Bägge sidor försöker få till så bra avtal som möjligt för sina medlemmar och förhandlingar är det sätt som är normen i Sverige. Detta gör att båda parter använder sig av de möjliga tolkningar som lagen ger, för att utöva påtryckning för att få till så bra avtal som möjligt för den egna parten.

Alla respondenter svarar att avtalsturlistor är relativt vanliga och från arbetstagersidan finns det en förståelse för varför sådana listor behöver träffas. Enligt arbetstagersidan är det relativt lätt att få acceptans från medlemmarna för en avtalslista då de flesta medlemmarna inser arbetsgivarens situation vid arbetsbrist. Avtalsturlistor är dock något som är svårt att pröva i AD. Som kan ses i de AD-domar som beskrivits tidigare är det svårt att få igenom att det skett diskriminering vid träffandet av en avtalslista. Dock finns det möjlighet för arbetstagarerna att få dömt till sin fördel om avtalsturlistan inte är korrekt upprättad.

5.1.4 Icke anslutna arbetstagarer

Eftersom uppsatsen granskat hur arbetsmarknadens organiserade parter ser på turordningsproblematiken har inte den ökande gruppen av icke anslutna anställda undersökts. Det som uppsatsen kan visa är att när ekonomiska överenskommelser mellan fack och arbetsgivare får allt större utrymme kommer de som inte är medlemmar i facket i skymundan. Om utvecklingen fortsätter i samma riktning kan det fackliga medlemskapet bli allt viktigare igen. En förutsättning för detta är dock att arbetstagarerna känner till att det kan vara ofördelaktigt att inte vara medlem trots att facken inte har rätt att diskriminera på grund av detta. Från arbetsgivarens synvinkel så verkar det inte läggas någon vikt vid om en anställd är ansluten till facket eller ej. En arbetsgivare vill ha en så bra organisation som möjligt och därför behålla främst de arbetstagarer som har bäst kompetens. Som tagits upp i teoriavsnittet, Fackens förutsättningar, så är facken beroende av att de har medlemmar och att det har blivit ett ökat krav på facken att de ska representera individen såväl som kollektivet.

Vad det gäller begränsningarna driftsenhet och kollektivavtalsområdet har det framkommit att det främst är driftsenhetsbegreppet som det tvistas om. Det som framkommit är att driftsenhetsbegreppet främst skall tolkas geografiskt och inte utifrån organisationens teoretiska uppbyggnad. Det är intressant utifrån att nya mer nätverks- och IT-baserade organisationer växer fram där det traditionella driftsenhetsbegreppet inte är lika aktuellt.

5.2 Frågeställning 2

Vad anser arbetsmarknadens olika aktörer om möjligheterna till undantag från turordningsregeln sist in först ut?

Det har framkommit att arbetsgivarparterna ser problem med turordningsreglerna och vill förändra dessa. Arbetstagarparterna är mer positiva till LAS men uttrycker en villighet att komma överens om en förändring om de får andra fördelar i utbyte. Det märks i undersökningen att båda parter är påverkade av svensk IR och ser förhandling som en tydlig del i utvecklingen av arbetsrätten. Det finns en medvetenhet om att frågor parterna inte är överens om ändå är något som bör tas upp i förhandlingar så att parterna når konsensus.

5.2.1 Okunskapen hos medlemmarna

Det märks att de överenskommelser som fattats av de intervjuade arbetsmarknadsparterna fungerar förhållandevis väl. Omställningsavtalet som kommit till för att öka arbetsgivarens rätt att välja den som är bäst lämpad för att vara kvar i anställningen används flitigt inom tjänstemannasektorn och TRR:s arbete med att få uppsagda till nya jobb fungerar enligt respondenterna väl. Detta kan ses som ett led i debatten om behovet av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Något som kan ses som anmärkningsvärt är dock att båda parter uttrycker att det finns okunskap hos deras medlemmar om hur det fungerar. Att varje enskild medlem inte känner till all praxis kan anses vara naturligt men enligt intervjuerna verkar det finnas stora luckor mellan hur medlemmarna och förbunden tolkar situationerna. Ett exempel på detta kan vara Maria Arrefelts uttalande om att de inte vill avslöja för arbetsgivare att det är lätt att säga upp anställda. Denna tanke påverkar ju också fackens medlemmar i och med att de på felaktiga grunder tror att de har en stor säkerhet i sin anställning. För att skapa en bättre flexibilitet och en högre kompetens på den svenska arbetsmarknaden är det viktigt för arbetstagare att veta att det är deras anställningsbarhet, och inte anställningstid, som är deras bästa vapen mot arbetslöshet. Denna okunskap kan också drabba de arbetstagare som inte är med i facket och som inte är medvetna om hur arbetsmarknadens parter förhandlar vid uppsägningar. Som framgår i teorin är hela åtta av tio privatanställda anslutna hos en arbetsgivare som är ansluten till ett kollektivavtal och eftersom det finns en så stor anslutning hos arbetsgivarna är det troligt att de kommer att fortsätta ha en stor påverkan på arbetsmarknaden även om antalet fackanslutna sjunker något.

5.2.2 Förändring

I resultatet framgår att på frågan om önskad förändring av turordningen så säger Thomas Lansing på Almega att de skulle föredra en förändring i lagen framför en kollektivavtalslösning. Det är endast från arbetsgivarsidan som lagstiftning föredras framför kollektivavtalslösning. Detta kan jämföras med när LAS kom till, då det var arbetstagarparterna som föredrog lagstiftning framför kollektivavtal. Av detta kan det dras en slutsats om att båda parter föredrar den reglering där den egna parten har mest att vinna. Det fanns dock delade meningar kring detta på arbetsgivarsidan. Båda parter har, med bakgrund av den svenska traditionen av partsreglering, som grundtanke att dessa problem skall lösas via kollektivavtal. Precis som LO resonerade inför införandet av LAS så vill nu delar av arbetsgivarsidan främst komma överens via kollektivavtal. När detta inte

fungerade för LO gick de över till att kräva lagstiftning. Det är möjligt att detta kommer ske även denna gång, fast då från motsatt part. Som beskrivits i tidigare forskning så har debatten om förändringar av LAS pågått i åtminstone tio år. I uppsatsen *"Lagen om anställningsskydd ett problem för företagen eller en överdriven debatt?"* kommer författarna till slutsatsen att respondenterna anser att LAS bör vara mer flexibel när det gäller anställningsformer och uppsägningar. Liknande åsikter har framkommit i denna studie vilket visar att det är dessa frågor som är de mest svårlösta i debatten och att tillämpningen i dessa fall inte har förändrats i särskilt stor utsträckning.

Arbetsmarknaden har sen LAS införande gått från en relativt arbetar- och industriinriktad marknad till att vara mer tjänsteorienterad med större fokus på kompetens. Detta har lett till att LAS till vissa delar kan anses vara dåligt anpassad till dagens arbetsmarknad. Ett exempel på detta är begreppet driftsenhet som i sin geografiska tolkning blir svårare att tillämpa på modernare organisationer, som kan vara mer nätverksorganiserade. Även intåget av bemanningsföretag är en sådan fråga som har förändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden och som parterna har att förhålla sig till.

I enlighet med det med denna utveckling kan en förändrad tillämpning av vissa begrepp i LAS vara behövlig. Denna utveckling har skett och kan fortsätta ske genom kollektivavtal som kan skapa en tidsenlig arbetsmarknadsreglering. I framtiden är det också möjligt att avtalsförhandlingarna hamnar så långt från den ursprungliga lagtexten att det finns anledning att förändra även den. En fördel med detta är att medlemmarna, både arbetstagarna och arbetsgivarna, kan få en mer realistisk bild av hur anställningstryggheten fungerar idag.

5.2.3 Svenska industriella relationer

En av de industriella relationer som utmärker Sverige och Norden är att arbetsmarknadens parter verkar både på lokal och på central nivå. Parterna i undersökningen har sett att det sker en förändring av arbetsmarknaden, bland annat genom en ökad utbildningsnivå. Därför är det positivt att det kan slutas centrala avtal och att parterna inte behöver vänta på den långa processen av att skapa ny lagstiftning. Detta skapar ökad flexibilitet för arbetsmarknadens parter. Eftersom de centrala avtalen, som till exempel omställningsavtalet, har en stor genomslagskraft hos de lokala parterna, har dessa avtal möjlighet att påverka arbetsmarknaden på motsvarande sätt som lagstiftning. När parterna tillsammans får förhandla fram avtal leder detta också till en förståelse om givande och tagande i förhandlingarna, och att detta kan skapa en större acceptans för avtalen än om de tillkommit enbart som lagstiftning. Detta bidrar till att behålla den fredliga arbetsmarknadspolitik som är ett kännetecken för de svenska arbetsmarknadsrelationerna.

Från arbetstagsidan har det blivit tydligt att de försöker få till så bra avtal som möjligt, inte bara för den uppsagde medlemmen utan även för de kvarvarande medlemmarna. På tjänstemannasidan finns en stor förståelse för hur det ser ut för en arbetsgivare som driver ett företag. Tjänstemannafacken inser att det kan krävas nedskärningar för att kunna rädda andra på företaget och då försöker de få

till ett förmånligt avtal för dem som sägs upp, utan att för den skull strida in absurdum.

Det faktum att det finns relativt många sätt för en arbetsgivare att få undantag från turordningsregeln ”sist in först ut” kan innebära att LAS till stora delar inte ger den anställningstrygghet som många kan tro. Som presenterats i tidigare forskning har en studie gjord på Lunds Universitet⁷⁵ nått slutsatsen att LAS inte ger ett särskilt stort skydd mot godtyckliga uppsägningar just därför att en arbetsgivare har ett antal olika val för att göra avsteg från turordningen. Även i denna studie framkommer det att arbetsgivarparterna inte anser att det är särskilt svårt att säga upp en medarbetare, det handlar mest om hur mycket en arbetsgivare är villig att betala.

En slutsats som är möjlig att dra efter analys av materialet är att ekonomiska faktorer spelar en stor roll i varför parterna handlar som de gör. Arbetsgivarna väljer att göra överenskommelser för mindre summor för att undvika risken att förlora större summor senare. Facken går med på att ge arbetsgivaren mer frihet om de får ersättning till sina medlemmar till exempel i form av några extra månadslöner eller arbetsbefrielse under uppsägningstiden. Alla respondenter menar att pengar därför har en betydande roll i förhandlingarna. Dessa mer långtgående överenskommelser kring omställning innebär att pengar kan anses ha fått en mer avgörande roll än den ursprungliga lagen. En slutsats som kan dras är att arbetsgivaren i princip kan utforma organisationen som denne vill, så länge den är beredd att betala för det.

⁷⁵ Wilhelmsson Kerstin, (2001)

6. Diskussion

Under uppsatsens gång har vi fått en fördjupad förståelse och kunskap kring förhandlingen gällande turordningsreglerna samt den roll som arbetsmarknadens parter har i dessa förhandlingar. Denna kunskap är viktig i yrket som personalvetare. De flesta som arbetar som personalvetare stöter någon gång på de svåra frågorna kring uppsägning och turordning och då är det viktigt med kunskap kring parternas inställning. Det är bra att ha i åtanke att de berörda parterna kan reagera på olika sätt. Även om parterna kommer överens i de flesta fall är det många som har starka känslor i början av processen.

Eftersom vår studie har riktat in sig på en avgränsad del av arbetsmarknaden kan resultatet inte anses spegla Sveriges arbetsmarknad i stort, men vi anser att studien på ett relevant sätt beskriver de delar vi valt att belysa. Här nedan finns vår slutdiskussion där vi sammanfattar vad vi kommit fram till. Detta följs av andra resonemang vi valt att fördjupa för att sedan avslutas med förslag till vidare forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Det som framkommit i studien är att de undantag som kan göras från turordningen är två/tio regeln, omplacering enligt 7 § eller 22 §, avtalsturlista och köpa ut en anställd.

Av intervjuerna att döma är det relativt vanligt att parterna kommer överens om en avtalsturlista eller att arbetsgivaren betalar ett avgångsvederlag för att bli av med en icke önskvärd anställd. Enligt de arbetsgivarrespondenter som har intervjuats är det vid en tvist vanligt att betala några extra månadslöner till en arbetstagare som blir uppsagd för att nå en överenskommelse och att tvisten inte skall gå vidare till domstol. Av intervjuerna har det framkommit, från båda parter, att pengar är en viktig faktor på arbetsmarknadens spelplan, särskilt när det gäller uppsägningar. En slutsats som har dragits är att arbetsgivaren i princip kan utforma sin organisation som denne vill, så länge den är beredd att betala för det.

Något som framkommit är att parterna är eniga i att LAS kom till för en annorlunda arbetsmarknad än den vi har idag. Arbetsgivarsidan skulle vilja se en förändring kring LAS och särskilt turordningsreglerna och den inskränkning som dessa gör i arbetsgivarens möjlighet att skapa en konkurrenskraftig verksamhet. De arbetsgivarrepresentanter som har intervjuats har framfört en önskan om att kunna bestämma vem som ska vara kvar vid en uppsägning, baserat på kompetens istället för på anställningstid. På arbetstagarsidan finns olika syn på en förändring av LAS, men samtliga menar att någon typ av kollektivavtalslösning som lättar på turordningsreglerna kan behövas för att undvika en lagstiftning med negativ inverkan för arbetstagarna.

En majoritet av respondenterna ställer sig positiva till att eventuella förändringar av turordningsreglerna skall ske genom kollektivavtalslösningar snarare än genom lagstiftning. Det är tydligt att de utgår från att regleringen på arbetsmarknaden sköts bäst av parterna och att vanan är stor att förhandla fram lösningar tillsammans.

6.2 Den fortsatta utvecklingen

Den främsta kritik som riktas mot LAS från arbetsgivarsidan är att arbetsgivaren inte själv får välja vem som skall sägas upp när ett företag drabbas av arbetsbrist. Omställningsavtalet kan ses som ett steg i att ge arbetsgivaren utvidgade möjligheter att besluta vem som skall få vara kvar vid en uppsägning. Detta kan anses ha lett till en ökad flexibilitet på arbetsmarkanden i och med att det blir mer flexibelt för arbetsgivaren att bestämma vem som skall sägas upp. Även för tjänstemannen, som sägs upp på grund av arbetsbrist, ökar flexibiliteten eftersom det via omställningsavtalet finns resurser som gör det lättare att hitta nya tjänster på arbetsmarknaden.

Det som arbetsgivarorganisationerna menar är problemet med tillämpningen av omställningsavtalet idag är att det är för kostsamt att få igenom den avtalsturlista som företaget vill ha. De anser att de tvingas betala avgångsvederlag även för dem som sägs upp korrekt för att få igenom avtalen. En möjlig utveckling som kommit fram under våra intervjuer är att det skapas nya centrala avtal där arbetstagersidan går med på att lätta på turordningsreglerna i utbyte mot att arbetsgivaren är skyldig att kompetensutveckla sin personal. På detta sätt skulle den personal som sägs upp, ha en uppdaterad kompetens vilket skulle göra det lättare för denne att få en ny tjänst. En förutsättning för att detta skall vara möjligt är dock att det finns ett intresse hos arbetstagarerna för att få kompetensutveckling.

Om de centrala parterna inte kan nå ett nytt centralt avtal i denna fråga finns risken att arbetsgivarorganisationerna på ett tydligare sätt kommer att kräva lagstiftning kring dessa beslut. Detta är dock en mycket svår fråga att driva politiskt eftersom anställningstryggheten byggt på anställningstid, enligt flera respondenter, ligger djupt rotat som en grundläggande svensk rättighet. Risken med att gå mot en mer statsreglerad arbetsmarknad är också att arbetsgivare och arbetstagarer känner sig låsta och att detta leder till en minskad rörlighet då det inte finns utrymme för flexibilitet genom olika sorters avtal. Vi upplever också att båda parter vill ha den typ av partsreglering som finns i Sverige idag.

Vi har i denna undersökning bara intervjuat och tittat på tjänstemannafack och AD-domar som rör tjänstemän. Vi har också under intervjuerna fått intrycket av att tillämpningen av turordningsreglerna ser väldigt olika ut på LO-sidan och tjänstemannansidan. En annan del som kan påverka utvecklingen och inte undersökts i uppsatsen är den ökande andel av de anställda som inte är medlem i något fackförbund.

En annan möjlig alternativ tolkning är att arbetslivet som det ser ut idag, med stor makt hos fackföreningarna, i längden inte kommer att vara hållbar. I och med ett sjunkande fackligt medlemsantal och en alltmer differentierad arbetsmarknad kan den nuvarande regleringen bli förlegad. Detta eftersom partsreglering bygger på att de olika parterna har ett stort stöd från arbetsmarknaden och att båda parter är relativt jämbördiga.

6.3 Framtida forskningsfrågor

Under studiens gång har tankar på nya forskningsområden växt fram och bland dessa finns jämförande studier mellan hur TCO- och Saco-förbundens syn på turordningen skiljer sig från LO-förbundens syn på turordningen.

Tankar har även funnits på en jämförandestudie mellan hur arbetsmarkanden regleras i Sverige jämfört med andra delar av världen. Viss forskning finns på detta område men det vore intressant med en bredare undersökning. Ett annat intressant forskningsområde är huruvida Sverige är annorlunda än andra länder i att vi försöker få till förlikningar snarare än att gå till domstol. Detta är något som har framkommit i våra intervjuer och det skulle vara intressant att undersöka om det finns vetenskaplig grund för detta. Detta skulle kunna kopplas till ett ökat utländskt ägande av företag i Sverige och hur det påverkar den svenska arbetsmarknadsregleringen.

7. Litteraturförteckning

7.1 Böcker

Berglund, Tomas och Schedin, Stefan (red.) (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Bengtsson, Mattias (2008). *Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Göteborgs Universitet.

Bylund, Bo; Elmér, Anders; Viklund, Lars och Öhman, Toivo (2008). *Anställningsskyddslagen med kommentar*. Falun: Norstedts Akademiska Förlag.

Englund, Thomas (2009). *Reglerna kring anställningen*. Bohus: Tholin & Larsson-gruppen.

Glavå, Mats (2001). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur.

Rosengren, Karl Erik och Arvidson, Peter (2002). *Sociologisk Metodik*. Malmö: Liber AB.

Merriam, Sharan B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Silverman, David (2006). *Interpreting qualitative data*. London: Sage Publications.

McKernan, James (1996). *Curriculum action research: a handbook of methods and resources for the reflective practitioner*. Totton: Hobbs the Printers Ltd.

Kvale, Steinar och Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Bergström, Göran och Boréus, Kristina (2000). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.

7.2 Hemsidor

<http://www.rod.se/politikomraden/demokrati/C-vill-andra-LAS/> 2010-05-19

<http://www.kommunal.se/Kommunal/Nyheter/2010/Maj/Avtal-klart-mellan-Kommunal-och-SKL-samt-Pacta/> 2010-05-13

http://www.trr.se/Global/Om_TRR/Bestall_material/Dokument/TRR_Omstallningsavtalet_Svenskt_Naringsliv_PTK.pdf 2010-04-30

<http://www.kfs.net/aktuellt/arbetsgivarokumentvisa.asp?intEmployerDocID=202>
2010-05-02

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=2&lngLangID=1> 2010-05-12

http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/ 2010-04-16

http://www.arbetsgivaralliansen.se/allmanna/om_oss.aspx 2010-04-16

<http://www.almega.se/web/omalmega.aspx> 2010-04-28

http://www.sverigesingenjorer.se/om_forbundet/organisation/Sidor/Organisation.aspx
2010-04-16

https://www.unionen.se/Templates/Article_29666.aspx 2010-04-16

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 2010-06-03

7.3 Övrigt

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Omställningsavtalet mellan arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK)

Proposition 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.* given Stockholms slott den 25 maj 1973

AD 2009 nr 50, AD 2007 nr 7, AD 2006 nr 15, AD 2004 nr 52, AD 2002 nr 37, AD 1996 nr 42, AD 1994 nr 73, AD 1993 nr 104, AD 1992 nr 14, AD 1988 nr 32

Göteborgs Posten 2010-05-02, sid. 20 ”*Oenighet om turordningsreglerna*”

Bruhn, Anders (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet - en studie av industrijänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro Universitet

Ekstrand, Jimmy och Hermansson, Pia (2009) *22§ LAS ett hinder för kommuner att behålla personal med kompetens och skicklighet?* Högskolan Kristianstad: Sektionen för hälsa och samhälle, Personal- och arbetslivsvetenskap.

Dahlqvist, Anna och Jonsson, Elisabeth (2000) *Lagen om anställningsskydd ett problem för företagen eller en överdriven debatt?* Luleå Tekniska Universitet: Ekonomiprogrammet C-nivå.

von Below, David och Skogman Thoursie, Peter (2008) *Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering: Rapport 2008:26.

Bilaga 1 Från Lagen om anställningsskydd (LAS) 7 och 22 §§

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopas. Lag (1994:1685).

Turordning vid uppsägning

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

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

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

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Lag (2000:763).

Bilaga 2 Omställningsavtalet mellan arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK)

Omställningsavtal

§ 1

Detta avtal tecknas för att underlätta de omställningsproblem som uppstår både för anställda och företag när arbetsbrist uppstår på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering och olönsamhet.

De anställda som blir övertaliga vid arbetsbrist skall hjälpas dels ekonomiskt under en omställningsperiod och dels att finna nytt arbete.

De företag hos vilka övertalighet vid arbetsbrist uppstår skall beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar dessas fortsatta verksamhet.

§ 2

SAF och PTK överenskommer om stöd för uppsagda i form av avgångsersättning (AGE) samt åtgärder som underlättar att få nytt arbete till de anställda som blivit uppsagda eller riskerar bli uppsagda på grund av arbetsbrist (omställningsstöd).

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet (Trygghetsrådet) utger AGE och tillhandahåller omställningsstöd enligt detta avtal och enligt beslut i Trygghetsrådets styrelse.

§ 3

SAF och PTK beslutar om den avgift som vid varje tidpunkt skall erläggas till Trygghetsrådet.

§ 4

Trygghetsrådets styrelse består av tolv ledamöter. SAF och PTK utser vardera sex ledamöter. SAF utser styrelsens ordförande och PTK dess vice ordförande. Verksamhet kan bedrivas i annan organisationsform, exempelvis aktiebolag. För Trygghetsrådets kansli ansvarar en VD.

§ 5

SAF och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

§ 6

Detta avtal tecknas mellan SAF och PTK och avses omfatta mellanvarande avtalsområden. Om detta avtal i annat sammanhang antages för att gälla för alla anställda hos ett delägarföretag i SAF, skall insatser och förpliktelser enligt avtalet gälla även för företaget och dess anställda om dels de föreskrivna avgifterna betalas till Trygghetsrådet och dels turordningsregler antagits mellan vederbörande avtalsparter enligt bifogad mall, bilaga A.

Avgångsersättning (AGE)

§ 7

Avgångsersättning (AGE) kan utges till anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist. AGE utges av Trygghetsrådet.

§ 8

AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda

– Den anställda skall ha arbetat vid och ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist i ett företag som är anslutet till Trygghetsrådet.

– Den anställda skall senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och ha varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om han inom fem år före den aktuella uppsägningen på grund av arbetsbrist sagts upp från ett annat till Trygghetsrådet anslutet företag får han tillgodoräkna sig anställningstid jämväl i den föregående anställningen.

– Den anställda skall bli arbetslös vid anställningens upphörande. AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår ingen AGE. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 9

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till Trygghetsrådet. Trygghetsrådet tillhandahåller ansökningsformulär. Ansökan måste ha kommit in till Trygghetsrådet inom två år från avgångstidpunkten för att AGE skall kunna beviljas.

Omställningsstöd

§ 10

Trygghetsrådet tillhandahåller åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd).

§ 11

Företag kan träffa lokal överenskommelse om att inte ta till Trygghetsrådets omställningsstöd enligt § 10 i anspråk. En sådan överenskommelse skall avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. Överenskommelsen skall träffas med berörd fackklubb i företaget. Det förutsätts att parterna underrättar sig om innehållet i det omställningsstöd som Trygghetsrådet tillhandahåller. En kopia av överenskommelsen måste inges för registrering hos Trygghetsrådet.

§ 12

Anställd som arbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år vid ett och samma företag och som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan få hjälp med omställningsstöd om företaget är anslutet till Trygghetsrådet. Efter prövning hos Trygghetsrådet kan omställningsstöd även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

§ 13

Med stöd av lokal överenskommelse äger företaget i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist förfoga över ett belopp per anställd som uppfyller villkoren i § 12 första stycket, vilket ställs till förfogande av Trygghetsrådet. Den uppsagde äger i sådant fall

inte rätt till åtgärder enligt § 12. Företaget äger också - efter prövning hos Trygghetsrådet - förfoga över belopp enligt första stycket om den anställda slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att anställningen upphör på initiativ av arbetsgivaren och att orsaken är arbetsbrist.

Riktpunkten för det belopp som avses i första stycket är att det skall motsvara Trygghetsrådets totala kostnad per person vid varje tidpunkt för omställningsstöd. Trygghetsrådets styrelse fastställer för varje halvår beloppets storlek per heltidsanställd. För deltidsanställda anpassas beloppet. Belopp kan utbetalas tidigast den dag vederbörande slutar sin anställning i företaget.

§ 14

Om de lokala parterna inte träffat sådan uppgörelse som sägs i § 13 första stycket kan den uppsagde aktualisera frågan om hjälp i annan form än från Trygghetsrådet. Närmare riktlinjer beslutas av Trygghetsrådets styrelse som även slutligt prövar det enskilda fallet.

§ 15

Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med en lokal överenskommelse enligt § 11 skall Trygghetsrådet lämna omställningsstöd. Återkrav kan riktas mot företaget från Trygghetsrådet.

§ 16

Företag som träffat lokal överenskommelse enligt § 11 kan åter ansluta sig till Trygghetsrådet. De anställda omfattas då av Trygghetsrådets omställningsstöd först efter ett år. Dock kan omställningsstöd utges genast om företaget till Trygghetsrådet vid anslutningen erlägger ett års avgift retroaktivt.

§ 17

Trygghetsrådets styrelse bestämmer utformning och omfattning av omställningsstödet samt utöver vad ovan sagts grunder för beräkning av belopp och formerna för utbetalningar.

§ 18

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till Trygghetsrådet om stöd. Trygghetsrådet tillhandahåller ansökningsformulär. Ansökan måste ha kommit in till Trygghetsrådet inom två år från avgångstidpunkten för att stöd skall kunna beviljas.

Giltighetstid

§ 19

Avtalet gäller tills vidare och har en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Samma uppsägningsbestämmelse gäller för det avtal som träffas mellan förbundsparterna. Skulle avtalet sägas upp av förbundspart inom ett avtalsområde äger förbundsparterna inom övriga områden säga upp avtalen till upphörande vid samma tidpunkt som det först uppsagda avtalet om detta sker inom en månad från den tidpunkt uppsägning annars skulle ha skett. Förbundspart som gör uppsägning är skyldig underrätta SAF och PTK om denna.

Underbilaga A

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras. De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Bilaga 3 Intervjuguide

Frågeområden till arbetsmarknadsparterna:

Vilken är din/din organisations allmänna inställning till LAS turordningsregel?

Förhandlar eller har du förhandlat med andra parter på arbetsmarknaden?

Vad är det vanligaste resultatet av en förhandling kring turordningslistan?

Hur vanligt är det med undantag från turordningen?

Vad anser du/er organisation om tillämpning av begreppet tillräckliga kvalifikationer?

Hur ofta är din uppfattning att avtalsturlista används?

Kommer man in på dessa frågor på central nivå?

Har du förhandlat kring turordningslista och tillräckliga kvalifikationer? Berätta!

Frågeområden till TRR/AD:

Hur går det till när ett fall tas upp i AD?

Vad är bedömningskriterierna när ett fall kommer upp i AD?

Hur tolkar du begreppet tillräckliga kvalifikationer?

Vad anser du om tillämpning av begreppet tillräckliga kvalifikationer?

Vad är det vanligaste domslutet i fall kring tillräckliga kvalifikationer?

Vilka faktorer påverkar bedömningen?

Har du varit med och dömt i något fall kring tillräckliga kvalifikationer? Berätta!

Bilaga 4 Intervjupersoner

Lars Gellner på Svenskt Näringsliv

Är arbetsrättsjurist på arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och har jobbat inom Svenskt Näringsliv sen 1980 då det var SAF. I hans arbetsuppgifter ingår dels att lämna råd och information kring arbetsrätt till deras arbetsgivarförbund och dels att genom att skriva artiklar och vara med i intervjuer lobba för en mer arbetsgivarvänlig arbetsrätt.

Thomas Lansing Almega

Jobbar som förhandlare och rådgivare på arbetsgivarorganisationen Almega sen knappt två år tillbaka. Han var tidigare förhandlare på Elektriska Installatörsorganisationen (EIO). I hans arbetsuppgifter att ge rådgivning i arbetsrättsliga frågor till medlemmarna samt att förhandla för de arbetsgivare som vill det.

Lars Dicander på Arbetsgivaralliansen

Är förhandlare och rådgivare på arbetsgivarorganisationen Arbetsgivaralliansen sen ett halvår tillbaka med området trossamfund och ekumeniska organisationer. Han har tidigare bland annat varit förhandlingschef på Livsmedelsföretagen. I arbetsuppgifterna ingår att ge medlemmarna rådgivning i arbetsrättsliga frågor och ställa upp i centrala förhandlingar.

Carl-Magnus Pontén Trygghetsrådet och före detta AD-ledamot

Har sedan 2002 varit chefsjurist på TRR och gick i pension hösten 2009 men är kvar på TRR och jobbar med dessa frågor. Han har bakgrund inom SAF och det var när han jobbat där som han blev föreslagen av arbetsgivarsidan som ledamot till AD, vilket han var fram till 2001.

Maria Arrefelt på Sveriges Ingenjörer

Jobbar sen ett och ett halvt år som ombudsman på fackförbundet Sveriges Ingenjörer. Hon har tidigare jobbat på Unionen. I hennes arbetsuppgifter ingår att vara ute och förhandla och ge rådgivning i hela landet. Som ombudsman på Sveriges Ingenjörer förhandlar man både lokalt och centralt.

Martin Wästfelt Unionen

Är chef för Unionens förbundsjurister vilket innebär att han är förbundets företrädare när det gäller vilka mål som ska drivas och utifrån vilka principer verksamheten skall agera. Hur ska regionala och lokala ombudsmän utbildas för att kunna företräda förbundet på bästa sätt. Är med i avtalsförhandlingarna och medverkar utifrån det juridiska perspektivet. ”Han har jobbat med det här sen 1995”