

# LEGITIMERING AV INSTITUTIONER

En studie av hur LAS och det svenska uppsägningsförfarandet reproduceras

Management  
Vårterminen 2011



Elis Sjömar & Joakim Norström  
Handledare Ola Bergström

## ABSTRACT

---

Within institutional theory Berger & Luckmann stands for an orientation, which focuses on legitimization of institutions. They explain why institutions reproduce and preserve their original form, not as the result of the institutions superiority but because of a process of legitimation.

This orientation of institutional theory has over time been replaced by new-institutional theories, which focuses on change instead of preservation. The classic institutional theory is lacking in empirical data, which is the contribution of this paper. An area where institutional theory is applicable is on the Swedish redundancy procedure.

The purpose of this study is to increase the understanding of how the legitimacy process of institutions works in practice. This is achieved by the question "how does the argumentation of the different sides of the debate help contribute to the reproduction of the institution".

The question is answered by qualitative data, derived from interviews with representatives from parties debating LAS, thus attaining viewpoints unattainable in a document study. Rather, the manner in which representatives defend the law in question is investigated.

This empirical study indicates that LAS is legitimized by rhetoric attaining it to normative dignity and cognitive validity, while critics of LAS are assigned normative unworthiness and cognitive invalidity. Moreover, the study points to that an additional perspective of the institutional theory is needed, something we have named auto-legitimation. In this concept lies the contribution of the thesis.

One consequence of the legitimization of LAS and the Swedish procedure of termination is that the law is preserved and reproduced. This shows the application of institutional theory in the Swedish context, and also provides insight into how institutions in general are preserved from criticism.

The essay is applicable for people working in and around LAS, as it provides an understanding for the arguments leading to the preservation and reproduction of the law.

## SAMMANFATTNING

---

Inom institutionell teori står Berger & Luckmann för en inriktning som fokuserar på legitimering och reproduktion av institutioner. De förklarar varför i institutioner bevaras trots kritik och behåller sin ursprungliga form, inte på grund av institutionernas överlägsenhet utan på grund av försvararnas legitimering av institutionen.

Denna gren av institutionell teori har över tid fått stå tillbaka för ny-institutionell teori, som fokuserar på förändring. Den klassiska institutionella teorin saknar empiriskt underlag, varför detta är en empirisk studie av institutionell teori i en svensk kontext. Ett område på vilket institutionell teori är tillämpligt är det svenska uppsägningsförfarandet.

Studiens syfte är att öka förståelsen för hur legitimering av institutioner går till i praktiken. Detta uppnås genom frågan “hur bidrar parternas argument till att institutionen reproduceras”.

Frågan besvarades genom kvalitativ data, hämtad från intervjuer med representanter från de parter som debatterar LAS.

Denna empiriska undersökning visar att LAS legitimeras genom att tillskrivas normativ värdighet och kognitiv giltighet, samtidigt som kritiker av LAS tillskrivs normativ ovärdighet och kognitiv ogiltighet. Dessutom visar det insamlade materialet att ett ytterligare perspektiv på legitimering av institutioner behövs, något som vi kallar autolegitimering. I detta begrepp ligger uppsatsens bidrag. En konsekvens av legitimerandet av uppsägningsförfarandet är att lagen bevaras och reproduceras.

Uppsatsen visar tillämpningen av institutionell teori i den svenska kontexten, och ger en inblick i hur institutioner på ett generellt plan bevaras från kritik.

Uppsatsen kan tillämpas av de verksamma med och omkring LAS, då den ger en förståelse till argumentationen kring lagen.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Figurlista	vi
Lista över förkortningar	vi
<b>KAPITEL 1. LEGITIMERING AV INSTITUTIONER – ETT BORTGLÖMT ÄMNE</b>	<b>7</b>
Problembeskrivning	8
Syfte och forskningsfråga	9
Disposition	9
<b>KAPITEL 2. INSTITUTIONELL LEGITIMERING</b>	<b>11</b>
Teoretisk ansats	11
Skapande och bevarande av institutioner	12
Institutionalisering	12
Legitimering	13
Sammanfattning	15
<b>KAPITEL 3. LAS'S HISTORISKA OCH SAMTIDA KONTEXT</b>	<b>16</b>
Saltsjöbadsavtalet	16
Lagen om anställningsskydd	17
Sist in först ut	17
LAS i samtiden – kritik & försvar	18
En känslig fråga	19
Partsrelationen	21
Sammanfattning	21
<b>KAPITEL 4. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT</b>	<b>23</b>
Förstudie	24
Datainsamling	24
Intervjumetod och utförande	25
Strukturering, presentation och analys av data	26
Kodning	27
Trovärdighet	27

<b>KAPITEL 5. RESULTAT</b>	<b>29</b>
Försvaret av LAS	30
.....	.....
Jämförelser	30
Med hänvisning till historien	32
Förneka och inkorporera kritik	34
Hänvisning till högre värden och principer	35
Sammanfattning	37
.....	.....
<b>KAPITEL 6. DISKUSSION OCH SLUTSATS</b>	<b>38</b>
Konsekvenser	39
.....	.....
Konvertering av oinvigda – extern legitimering	39
Bevarande av invigda – autolegitimering	40
Utestängning av skeptiker – negativ legitimering	40
Tillämpning	41
.....	.....
Invändningar	41
.....	.....
Slutsatser – institutionen reproduceras	42
.....	.....
Studiens bidrag	42
.....	.....
Vidare forskning	43
.....	.....
<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>44</b>
.....	.....
<b>APPENDIX</b>	<b>47</b>
.....	.....

## FIGURLISTA

---

Figur 1. Respondentöversikt.	25
Figur 2. LAS-kritiken	29

## LISTA ÖVER FÖRKORTNINGAR

---

- LAS - Lagen Om Anställningsskydd.
- LO - Landsorganisationen. Centralorganisation för arbetstagare.
- SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation.
- SIFU - Sist-In-Först-Ut – en beteckning på de svenska turordningsreglerna.
- TCO - Tjänstemännens Centralorganisation.

## KAPITEL 1.

# LEGITIMERING AV INSTITUTIONER – ETT BORTGLÖMT ÄMNE

Inom organisationsteori startade på 1960-talet ett skifte bort från den neo-klassiska synen på organisationer som rationella system, med målet att på effektivaste sätt transformera input till output. Publikationer av Selznick, DiMaggio & Powell, Scott med flera kom att framhålla att organisatoriska processer och skeenden till stor del kommer ur kulturella normer, symboler, uppfattningar och ritualer istället för ur teknologiska eller materiella imperativ (Suchman, 1995, s. 571). Att omgivning och normer i samhället förändras över tid, och att detta kontinuerligt formar organisationers agerande och struktur uppmärksammades. En mängd faktorer som omgivning, människor i organisationer, historia etcetera kom att ses som betydelsefulla för organisationers agerande. I detta paradigmskifte inom organisationsteori kom legitimering att lyftas fram som ett centralt begrepp: “At the core of this intellectual transformation lies the concept of organizational legitimacy” (Suchman, 1995, s. 571).

Inom dagens organisationsstudier delar Elsbach (1994) in studier av legitimitet i två olika perspektiv: *Impression Management Theories* (bland andra Goffman, 1973; Schenker, 1980) och *ny-institutionell teori* (bland andra Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 1987). *Impression Management* tar sin utgångspunkt på ett individuellt plan, där fokus ligger på hur människor styr sin individuella legitimitet genom att spela olika roller i skilda situationer, visa social tillhörighet och verbalt förklara sitt handlande (Elsbach, 1994, s. 57). *Ny-institutionell teori* å andra sidan tar sin utgångspunkt på ett organisatoriskt plan, där fokus ligger på hur organisationer och branscher bygger legitimitet genom att införliva och bevara normativa och allmänt accepterade organisatoriska karaktärsdrag och handlingsätt (Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 1987). Legitimitet beskrivs som att anpassa sig till en tvingande strukturell dynamik, ett kulturellt tryck inom olika sektorer i samhället vilket överstiger enskilda organisationers kontroll och motståndskraft (Suchman, 1995, s. 572).

Generellt kan sägas att *Impression Management Theories* har anammat en aktiv och individuell syn på legitimitet där människor strävar efter personlig acceptans. Samtidigt har *ny-institutionell teori* ett mer passivt och organisationsinriktat förhållningssätt, där legitimitet erhålls genom att organisationer använder och anpassar sig till normativa och allmänt accepterade förhållningssätt i sin dagliga verksamhet (Elsbach, 1994, s. 57).

## PROBLEMBESKRIVNING

---

Legitimitet och legitimering är ett förhållandevis löst använt begrepp (Tilling, 2004, s. 2). I de flesta organisationsstudier är legitimitet mer hänvisat till än beskrivet, och mer beskrivet än definierat (Suchman, 1995, s. 573). Hybels (1995) fastslår: "As the tradesmen of social science have groped to build elaborate theoretical structures with which to shelter their careers and disciplines, legitimation has been a blind man's hammer" (Hybels, 1995, s. 241).

Antalet studier som fokuserar på, och specifikt analyserar legitimering är få (Suchman, 1995; Vaara, et al, 2006), vilket har lett till luckor i teorin kring legitimering. De i inledningen beskrivna perspektiven, Impression Management Theories och ny-institutionell teori, skildrar legitimering från en individuell nivå till ett organisatoriskt plan. Hur legitimering sker på nästa plan, det vill säga den nivå som berör hur den befintliga ordningen (institutionen) legitimeras, har inte studerats lika utförligt. När legitimering diskuteras vetenskapligt är det oftast utifrån perspektivet hur en nykomling försöker göra sig själv eller sitt handlande legitimt i förhållande till den rådande ordningen. Det vill säga legitimering av det nya, det som försöker förändra det redan befästa (Bergström, et al, 2007, s. 23). Problematiken kring den rådande ordningens reproduktion och legitimitet har tappats bort i utvecklingen av institutionell teori. Inom ny-institutionell teori har istället fokus hamnat på organisationers erhållande av legitimitet genom förändring, förnyelse och anpassning till omvärlden. Hur institutioner reproduceras och återskapas behandlas endast ytligt.

Detta ensidiga fokus på legitimering som ett sätt att skapa acceptans för nykomlingar, illegitima företeelser, organisationer eller förändringsambitioner, är problematiskt av flera skäl. För det första innebär ett ensidigt fokus på legitimering med syfte att förändra och modifiera organisationen eller institutionen att man bortser från motreaktioner från de representanter för institutionen som har intresse av att bevara och motverka förändring. För det andra är det svårt att bedöma vad som är framgångsrik legitimering i förhållande till mindre framgångsrik dito. Försök till legitimering kan inte skiljas från vad som uppfattas som legitimt i förhållande till rådande normer och värderingar. I slutändan återfinns en ensidig teoribildning som favoriserar institutionell förändring utan att skapa förståelse för de processer som bidrar till att institutioner reproduceras.

Med utgångspunkt från Berger & Luckmanns teori om hur den sociala verkligheten konstrueras och reproduceras menar vi att legitimering också kan förstås med utgångspunkt från den existerande ordningens perspektiv, där representanter för institutionen, i samband med nykomlingars inträde eller försök till förändring, legitimerar den rådande ordningen genom att förklara och befästa institutionens grunder. Med andra ord, legitimering kan förstås både från nykomlingars, förändrares och representanter för den rådande ordningens perspektiv. Detta innebär också att legitimering, det vill säga argument för att försvara institutionen, förändras över tid, samtidigt som nya argument för förändring uppkommer, men att institutionen ändå bevaras och reproduceras.

Denna uppsats erbjuder empiriska illustrationer och stöd för detta påstående genom en studie av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers argument för och emot lagen om anställningsskydd



(LAS) och det svenska uppsägningsförfarandet, en institution som varit satt under stark kritik ända sedan LAS's tillkomst 1974. Trots kritiken har lagen och den praxis som växt fram kring hur uppsägningar ska gå till, utvecklats till en betydelsefull kraft på den svenska arbetsmarknaden. Den utgör den institutionella verklighet som arbetsgivaren rättar sig efter vid uppsägningar.

## SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅG

---

Arbetsmarknadens parter argument för och emot LAS studeras och analyseras här med syfte att öka kunskap och förståelse för hur legitimering av institutioner går till i praktiken. Studien utvärderar inte parternas sakargument eller analyserar huruvida argumenten eller parterna är legitima. Istället studeras hur argument för att förändra respektive försvara LAS bidrar till institutionens reproduktion. Studiens övergripande forskningsfråga är

- Hur bidrar parternas argument till att institutionen reproduceras?

Detta studeras med delfrågorna:

- Vad karakteriserar de argument som parterna använder för och emot LAS?
- På vilket sätt bidrar parternas argument till institutionens legitimering?

För att kunna besvara dessa frågor är det viktigt att gå bakom parternas officiella argumentation om LAS och få tillgång till hur de argumenterar när de har möjlighet att fördjupa sina resonemang. I denna studie betraktas LAS och det svenska uppsägningsförfarandet som en institution. LAS utgör en fallstudie ämnad att uppmärksamma hur parterna argumenterar för att legitimera det svenska uppsägningsförfarandet. Avsikten är att dra generella slutsatser om hur institutioner legitimeras och reproduceras.

## DISPOSITION

---

I nästkommande kapitel (kapitel två) presenteras vad som tidigare skrivits om legitimering av institutioner. En teoretisk referensram byggs upp som senare används som analysverktyg vid granskningen av den empiriska studien. Tonvikten i kapitlet ligger på Berger & Luckmanns bidrag inom institutionell teori, specifikt deras teorier om legitimering av institutioner.

Kapitel tre ger en översikt av studiens historiska och samtida kontext. Syfte är att sätta studien i sitt sammanhang. En förståelse för hur anställningsskyddet och kritiken av detsamma utvecklats över tid är viktig för att kunna tolka och analysera dagens debatt. Kapitlet beskriver LAS's framväxt, från den svenska modellen på 1930-talet, till LAS's uppkomst på 1970-talet, och slutligen hur systemet ser ut idag. Aktuell kritik mot och drivkrafter för anställningsskyddet, samt hur dagens debatt om LAS ser ut presenteras också.

I kapitel fyra motiveras först varför LAS och det svenska uppsägningsförfarande har använts som en fallstudie för hur institutioner legitimeras. Detta följs av en beskrivning av hur den empiriska

studien har utförts, viken baseras på åtta intervjuer med representanter för fack och näringsliv. Slutligen diskuteras hur det insamlade materialet har kodats och analyserats, samt uppsatsens trovärdighet.

Så långt har studiens teoretiska referensram, historiska och nutida sammanhang, samt tillvägagångssätt presenterats. I kapitel fem presenteras resultatet av den empiriska studien. Den insamlade informationen analyseras med utgångspunkt i den tidigare presenterade institutionella teorin. Analysen visar tydliga mönster i respondenternas utsagor – de pratade i hög utsträckning om likande saker på liknande sätt. Vidare redogörs för hur dessa utsagor på olika sätt och i olika utsträckning får konsekvenser för LAS och det svenska uppsägningsförfarandet.

Resultatkapitlet följs av ett diskussions- och slutsatskapitel (kapitel sex) där resultaten diskuteras utifrån vilka konsekvenser respondenternas utsagor får för institutionens legitimering. Fyra grundläggande konsekvenser som ger LAS legitimitet presenteras. Vidare visas hur processen som ger legitimitet tar sig tre olika uttryck, två identifierade med hjälp av teorin, samt ytterligare en som tidigare inte uppmärksammats. Efter det sammanfattats kort hur dessa konsekvenser och legitimeringsprocesser bidrar till LAS's bevarande och reproduktion. Kapitlet avslutas med studiens bidrag.

## KAPITEL 2.

# INSTITUTIONELL LEGITIMERING

Denna studie tar utgångspunkt i institutionell teori, som flera gånger tidigare använts som utgångspunkt för studier av arbetsmarknader (till exempel Schmid, 1994; Fleighstein, 2001; Bergström, et al, 2007), dock ur ett annat perspektiv.

“Den centrala tanken inom institutionell teori är att institutioner växer fram när människor konstruerar deras sociala verklighet” (Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 7). Trots denna gemensamma utgångspunkt finns ingen enhetlig definition för begreppet institution. DiMaggio & Powell förklarar begreppets bredd genom att institutionell teori används inom en rad olika discipliner som själva har utvecklat olika tillämpningar av begreppet (ibid. s. 7).

Den version av institutionell teori som främst inspirerat denna studie är hämtad från Berger & Luckmanns publikation *The Social Construction of Reality* från 1966, där de från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv presenterar ett av de tidiga bidragen inom den institutionella teorin. De avhandlar samhällsordningens uppkomst och presenterar en teori om hur vardagskunskapen utformas i det sociala samspelet mellan individ och samhälle. Teorin beskriver att samhällsordningen är en mänsklig produkt som alstras i ett pågående mänskligt skapande.

Med inspiration från Berger & Luckmann definieras begreppet institution i denna studie som:

‘En social ordning eller ett mönster av handlingar som uppnått ett särskilt tillstånd eller en egen-skap. En institution är då ett socialt handlingsmönster som uppdagar en särskild reproduktionsprocess’ (Bergström, et al, 2007, s. 20).

## TEORETISK ANSATS

---

Vid sidan av Berger & Luckmann kan den tidiga institutionella teorin spåras till studier av Thorstein Verblen, Max Weber, Emiele Durkeim och Karl Polanyi (Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 7). Institutionell teori har dock utvecklats sedan dessa pionjärer. Två verk som har kommit att bli grunden för ny-institutionalismen är Meyer & Rowans artikel *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony* (1977) och DiMaggio & Powells artikel *The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields* (1983). DiMaggio & Powell strävar efter att få svar på den klassiska frågan om “how social choices are shaped, mediated, and channeled by institutional arrangements” (DiMaggio & Powell, 1991, s. 2). Meyer & Rowan beskriver institutionalisering som en process där individer tolkar den sociala verklighet som utgörs av formella och informella regler för vad som är acceptabla beteenden och ageranden.

Inom både tidig och ny-institutionell teori är legitimering ett centralt begrepp. Meyer & Rowan (ny-institutionalister) belyser hur organisationer söker legitimitet genom att inkorporera strukturer och

procedurer som passar med i samhället accepterade värderingar och sätt att handla (Ruef & Scott, 1998, s. 878). Ny-institutionell teori belyser att organisationer strategiskt använder institutionella strukturer och förfaringsätt för att “demonstrera organisationens värdighet och acceptans” (Oliver, 1991, s. 158) och för att “ge rationella redogörelser efter misslyckanden” (Meyer & Rowan, 1977, s. 350). Två andra auktoriteter inom ämnet som särskilt berört legitimitet är Dowling & Pfeffer som i artikeln *Organizational legitimacy: Social Values and Organizational Behavior* (1975) argumenterar för att legitimitet är en viktig aspekt vid analyser av organisationer och dess omgivning – det centrala temat inom institutionell teori.

Dessa senare ny-institutionella perspektiv på institutionalisering och legitimering skiljer sig från Berger & Luckmanns tidiga teoretisering kring begreppen. Fokus ligger mer på organisationers erhållande av legitimitet och inte på hur institutioner förvärvar det samma (Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 63). Centralt i den ny-institutionella teorin är även ett fokus på förändring och förnyelse som ett sätt att erhålla legitimitet, till skillnad från Berger & Luckmann som teoretiserar om hur institutioner reproduceras och återskapas. Här ligger både Berger & Luckmanns styrka och svaghet. Berger & Luckmann beskriver legitimering som en process vari något etablerat befästs. De fokuserar på att representanter för existerande institutioner, den objektiva verklighet som inrättats, försöker trygga att deras skildring av verkligheten fortskrider. De beskriver legitimering som förklaringar och försvar av de mest dominerande elementen i den institutionella traditionen.

Förutom Berger & Luckmann har inte någon betydande teoribildning som behandlar legitimering av den rådande ordningen hittats. Därför används Berger & Luckmann som den huvudsakliga teoretiska hållpunkten i denna studie.

## SKAPANDE OCH BEVARANDE AV INSTITUTIONER

---

För att förstå de begrepp och den teoretisk grund som kommande beskrivning av legitimering bygger på, presenteras först en kort redogörelse för hur institutioner uppstår och bevaras (för en utförligare redogörelse för institutionell teori i allmänhet se Eriksson-Zetterquists, *Institutionell teori – idéer, moden, förändring* och för Berger & Luckmanns teori i synnerhet se deras egen publikation *The Social Construction of Reality*).

### INSTITUTIONALISERING

Det finns två begrepp – habitualisering och typifiering – som är centrala i Berger & Luckmanns förklaring av hur institutioner uppkommer. I stort kan habitualisering beskrivas som att “utföra handlingar efter ett givet mönster” och typifiering som “sortering eller klassificering av mönster för handlingar och aktörer” (Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 16). Habitualisering beskriver all mänsklig aktivitet som utsatt för att bli vanemässig (Berger & Luckmann, 1979, s. 69). Människor har en tendens att inordna sitt handlande i mönster där vi för att förenkla utför våra handlingar på ett tidigare redan beprövat sätt. Vanemässiga mönster reducerar ett teoretiskt oändligt antal sätt att handla på till ett vanemässigt alternativ. Det är ett sätt för individer att spara tid och energi och det ger “psyko-

logisk lättnad” och möjlighet att ägna sig åt annat (ibid. s. 70). Institutionaliseringsprocessen börjar med andra ord inte som en rationell process, utan som ett sätt för människor att befria sig från början av att välja mellan många olika möjligheter.

När människor verkar tillsammans uppstår mönster av likartade habitueringar, något Berger & Luckmann kallar typifiering. När flera individer klassificerar habituerade handlingar och aktörer på samma sätt skapas institutioner. Varje typifiering kan ses om en egen institution (ibid. s. 70).

Ytterligare ett viktigt begrepp är objektivering. Berger & Luckmann menar att institutioner fortlöpande objektiveras, då en del av institutionerna och det normaliserade handlandet får en objektiv form. Detta kan till exempel vara då en lagtext författas som stipulerar ett beteende tidigare normaliserat i samhället (ibid.).

Genom sin existens kontrollerar institutioner:

‘Det mänskliga handlandet genom att uppställa i förväg definierade handlingsmönster som kanaliserar det i en enda riktning i motsats till de många andra riktningar som teoretiskt vore möjliga’ (ibid. s. 71).

Över tid är det dock sannolikt att det kommer ske avvikelser från de institutionellt programmerade handlingsalternativen. Här kommer legitimering in i bilden.

## LEGITIMERING

Legitimering används i alla institutioner som inte längre är i den initiala institutionaliseringsfasen. Legitimering blir nödvändig när den institutionella ordningens objektiveringar överförs till nya människor. Tidigare självklara företeelser måste över tid upprätthållas genom legitimering. Legitimering är den process som förklarar och rättfärdigar den institutionella ordningen (Berger & Luckmann, 1979, s. 112). Berger & Luckmann förklarar:

‘Legitimeringen förklarar den institutionella ordningen genom att tillskriva dess objektiverade betydelser kognitiv giltighet. Legitimeringen rättfärdigar den institutionella ordningen genom att ge dess praktiska imperativ normativ värdighet’ (ibid. s. 112).

De menar att för att förstå fenomenet är det centralt att inse att legitimering har både ett kognitivt och ett normativt element (ibid. s. 112). Legitimering är både en fråga om värderingar och kunskap och förklarar därigenom både varför man gör saker (ger kunskap) och varför saker är som de är (värderingar) (ibid. s. 113). I Berger & Luckmanns beskrivning av legitimering av institutioner är legitimering av de typifieringar som har skapat institutionen centrala – de ger förklaring till varför handlande sker på ett visst sätt. De menar att legitimering kan ses som en ‘andra ordningens’ objektivering av betydelsen: “Legitimeringens funktion är att göra de objektiveringar av ‘första graden’ som institutionaliserats objektivt tillgängliga och subjektivt plausibla” (ibid. s. 111).

Legitimering av institutionen, eller de objekt förknippade med organisationen (objektiveringar), sker genom att göra objektiveringarna tillgängliga och troliga (plausibla). För att detta ska vara möjligt måste den institutionella ordningen (det som gör organisationen) vara meningsfull för deltagarna samt vara av vikt för individen. Den institutionella ordningen som helhet görs meningsfull för del-

tagarna genom att göra den institutionella ordningens processer meningsfulla: "Här rör frågan om plausibiliteten den subjektiva insikten om en generell innebörd bakom de situationsmässigt dominerande men bara delvis institutionaliserade motiv som gäller både för en själv och ens medmänniskor" (ibid. s. 111). Vara av vikt för individen handlar om individens liv i dess helhet: "Den successiva genomgången av olika ordningar i den institutionella ordningen" måste göras subjektivt meningsfull (ibid. s. 111-112). Med andra ord måste individen finna mening med institutionen, han måste ha en subjektiv mening med sitt arbete – något som byggs på över tid.

### Legitimeringens fyra nivåer

På ett analytiskt plan är det enligt Berger & Luckmann möjligt att särskilja fyra olika nivåer av legitimering av institutioner. Det grundläggande i den teoretiska indelningen av olika legitimeringsnivåer är att det går från en enkel förklaringsform av olika fenomen eller objekt ("så här är det"), i en gradvis ökning genom mer och mer komplicerade former av förklaring, till att till sist länkas med världsalltet, och ha ett nära samband med kosmos.

*Förklaringar* – den första nivån av legitimering förklarar enkelt på en förteoretiskt nivå vad saker och ting är och hur de är. Man betecknar ett objekt tillsammans med ett handlande mot samma objekt. Berger & Luckmann beskriver hur ordet "kusin" lärs in omedelbart (av barn) och förknippas snart med ett passande beteende gentemot kusiner (ibid.).

Den andra nivån, bestående av *rudimentära teoretiska sats*er fördjupar förklaringen något till en ytterst pragmatisk och konkret beskrivning av sakernas tillstånd – hur de förhåller sig till varandra. Objektiva betydelser relateras till varandra. Dessa är länkade till konkret handlande. Detta är ett vanligt område innehållandes bland annat ordspråk och sägner. Moraliserande och sedelärande är den gemensamma faktorn (ibid.).

*Explicita teoretiska sats*er utgör den tredje legitimeringsnivån, vari kunskapsförrådet breddas och fördjupa. I och med fördjupningen av kunskapsförrådet, fördjupas även legitimeringen. Svårighetsgraden och komplexiteten blir högre, därför behövs ofta speciell personal för vidarebefordrandet av legitimeringen genom invigningsriter. De enklare förklaringarna ges högre status genom expertis, som till exempel kan sedimentera legitimeringen genom forskning eller publicering av böcker, där just den specifika teorin ("handlandet gentemot kusiner" i Berger & Luckmanns exempel) fastslås. I denna fas går legitimeringen längre än pragmatik och blir ren teori (ibid.).

Den slutgiltiga legitimeringsnivån ligger på ett kosmiskt plan, av Berger & Luckmann kallat *symboliska universa*. Nivån utgörs av den samlade teoretiska traditionen vilket bildar den totala symboliska världen. Räckvidden vid denna legitimeringsnivå överstiger vida tidigare nivåer, då det nu inte längre tar till teoretiska fakta utan sprids via begreppsbyggnad och symbolik. Detta innefattar vår begrepps värld, och våra egna erfarenheter och biografier återfinns på denna nivå (ibid.).

### Negativ legitimering

Ett annat sätt att assimilera nya individer i den institutionella ordningen kan vara att undertrycka handlingar och andra versioner av verkligheten som ifrågasätter institutionen. Ordet tabu, som fö-

rekommer i antropologin, kan användas för att förklara detta. Man talar inte om problem eller en polär syn överhuvudtaget. Ett ord som kan användas för att beskriva detta är *negativ legitimering*:

‘Medan legitimering bestyrker verkligheten av det socialt konstruerade universum innebär negativ legitimering ett förnekande av att de fenomen eller tolkningar av fenomen som inte passar in i detta universum är verkliga’ (Bergström, et al, 2007, s. 24).

Detta kan enligt Berger & Luckmann ske på två sätt. För det första kan det avvikande fenomenet ges en negativ ontologisk status:

‘Hotet mot de sociala definitionerna av verkligheten neutraliseras genom att alla definitioner som existerar utanför det symboliska universum tilldelas en lägre ontologisks status och därigenom kognitiv status som något-som-man-inte-kan-ta-på-allvar’ (ibid. s. 24).

För det andra kan avvikande definitioner av verkligheten förnekas eller utplånas genom att deras termer och begrepp inkorporeras med ens egen syn på fenomenet eller verkligheten. Utöver att tilldela de avvikande uppfattningarna en negativ status sker en nedbrytning på detaljnivå med målet att “införliva de avvikande uppfattningarna med ens eget universum och därmed likvidera dem för gott” (ibid. s. 24)

## SAMMANFATTNING

---

Den institutionella teorin förklarar världen utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. En institution växer fram genom habitualiserande och typifierande av handlingar. Med detta menas att ett beteende över tiden normaliseras – en handling blir norm, och institutionaliseras över tid till att utgöra en hel begreppsvärld. Efter den initiala institutionaliseringsfasen krävs en pågående legitimering av institutionen för att tidigare självklara företeelser ska upprätthållas över tid. Den institutionella ordningen måste ständigt förklaras och rättfärdigas.

Genom att omedvetet tillskriva den rådande ordningen olika attribut legitimeras och reproduceras institutionen. Denna process verkar genom tillskrivandet av kognitiv giltighet till den institutionella ordningens objektiverade betydelser. Samtidigt ges normativ värdighet till den institutionella ordningen, vilket rättfärdigar den samma. Således leder retorik som skapar normativ värdighet och kognitiv giltighet för institutionen till institutionens fortlevnad och utveckling.

Negativ legitimering är ytterligare en legitimeringsprocess, vari institutionen skyddas från kritik. Denna process går ut på att antingen tabubelägga polära åsikter eller att inkorporera kritiken i den egna begreppsvärlden. Både tabubeläggningen och inkorporeringen skyddar således institutionen mot kritiker. I följande kapitel sätts LAS i sitt sammanhang.

## KAPITEL 3.

# LAS'S HISTORISKA OCH SAMTIDA KONTEXT

Som både Berger & Luckmann (1979) och Lundh (2009) påpekar är det viktigt att, för att förstå och fördjupa vår kunskap om samtiden, studera och analysera vårt förflutna. Institutionell teori har som grund att utvecklingen av den institutionella ordningen, själva skapandet av institutionen, stammar från en historisk konsekvens och tradition i handlande och agerande. Typifieringen och habitualiseringen skapar institutionen som sedan kan komma till uttryck i objektiveringar av handlandet. Därför är det viktigt att beakta den historiska utvecklingen för att förstå så väl institutionaliseringen som legitimeringen av institutionen. Syftet med detta kapitel är att sätta studien av LAS i en historisk och samtida kontext.

En bakgrundshistoria till LAS och den svenska fackföreningsrörelsen låter sig inte göras utan att gå tillbaka till grundbulten i såväl den svenska arbetsmarknadspolitiken som den svenska modellen.

### SALTSJÖBADSAVTALET

---

Lundh (2009) sammanfattar andemeningen och implikationen av Saltsjöbadsavtalet i den svenska kontexten genom att stolpa upp de viktigaste delarna av avtalet: *centraliserad lönebildning, arbetsfred, återhållsamma lönekrav, solidarisk lönepolitik* och *frånvaro av statlig lönepolitik* (Lundh, 2009, s. 9). Detta avtal skapade fonden för det svenska anställningsskyddet, den svenska arbetsmarknadspolitiken och i förlängningen det svenska samhället och kan således sägas vara ett av de viktigaste avtalen för svensk arbetsmarknadspolitik (ibid.).

Saltsjöbadsavtalet präglade sedan den svenska arbetsmarknaden under de därpå följande tre decennierna (fram till 1970-talet). Denna anda av solidaritet och arbetsfred är enligt Lundh (2009) ett system som "gav Sverige rollen av mönsterland i västvärlden, policy-implikationen har ofta varit att den svenska modellen borde följas av andra länder" (ibid. s. 11). Detta bygger Nycander (2010) vidare på och menar att Sverige, genom förhandlingsordningen i Saltsjöbadsavtalet, är skyddat från "det vidlyftiga juridiska skiljeförfarande som ständigt pågår i länder som Storbritannien, Tyskland och USA" (Nycander, 2010, s. 13). Genom förhandlingsordningen tillsammans med arbetsfreden kunde den svenska välfärdsstaten byggas upp i enighet över blockgränserna (ibid.). Detta var en era av förhandling på den svenska arbetsmarknaden, då fackets och näringslivets företrädare, genom huvudavtalet, möttes i vad som kallats *de korporativa kartellerna*. Där förhandlade parterna från två olika perspektiv – näringslivet ville genom kartellbildningen hindra konkurrens mellan företagen via



hög lönesättning, medan fackföreningarna hindrade lönedumpning genom att stoppa konkurrens om jobb via låg lön (Karlson & Lindberg, 2008).

## LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

---

Under 1970-talet vidtog vad Karlson & Lindberg (2008) kallar *den interventionistiska svenska modellen*. Skillnaden från systemet innan 70-talet är främst statens interventioner på arbetsmarknaden. I denna process skiftades på grund av det politiska klimatet maktbalansen till LO:s och fackföreningarnas fördel.

LAS antogs 1974 av riksdagen och kom att omforma partsrelationerna på den svenska arbetsmarknaden. Lagen innehåller allmänt anställningsskydd såtillvida att den reglerar anställningsform, uppsägning och avsked, avgång med pension, företrädesrätt vid nyanställning, turordning vid arbetsbrist liksom lön under uppsägningstiden (Karlson & Lindberg, 2008).

LAS är enligt Nycander (2010) den mest omstridda lagen i Sverige, och den mest omdebatterade delen i LAS är turordningsreglerna, som är vad som åsyftas av arbetsgivare likväl som ekonomer i nio fall av tio (Nycander, 2010). Då denna studie behandlar debatt och diskurs gällande LAS så väl som turordningsreglerna, lyfts just turordningsreglerna fram explicit i en kort presentation.

### SIST IN FÖRST UT

Nycander (2010) härleder uppkomsten av SIFU till *äldrelagen*, då som icke-dispositiv, med andra ord inte förhandlingsbar mellan parterna och kunde därmed inte frångås via kollektivavtal som dagens turordningsregel. Ursprunget, från 1932<sup>1</sup> var en inskränkning i arbetsgivarens rätt att fritt avställa personal efter eget tycke. På 1930-talet var processen legislativ, och gick ut på att ha en objektiv grund i avskedandet. Senare, under en mer legislativt passiv del av utvecklingen, vidtog kollektivavtalen i utvecklingsprocessen (Nycander, 2010).

Idag fungerar lagen i praktiken genom att arbetsgivarna vid uppsägning på grund av arbetsbrist måste avskeda baserat på anställningstid. Om arbetsgivaren har nyckelkompetenser som anses viktiga "på tur" (långt ner i turlistan) kan avsteg från turordningslistan behövas, varför en modifierad lagturlista skapas. Då lagen är semidispositiv kan nämligen turlistan frångås vid förhandlingar med facket. Således får facket ett förhandlingsmandat i kontakten med arbetsgivarna och kan ålägga dem olika former av stöd åt de som blir lidande av avsteg från turordningslistorna. Arbetsgivaren kan, ifall förhandlingarna brister, välja att avskeda ändå till risken av stämning från de som blivit avskedade utan att stå på tur. En förutsättning för att systemet ska fungera är att arbetarna är tillsvidareanställda (Calleman, 1999).

---

<sup>1</sup> Turordningsregler kan förvisso spåras och har så gjorts (bland andra Calleman, 1999 och Nycander, 2010) längre tillbaka än så. Den historiska kontexten är viktig för studien, och en rimlig utgångspunkt är Saltsjöbadsavtalet på grund av dess påverkan och inverkan på debatten under åren fram till 1974 då LAS lagfästes.

Det finns även undantagsregler i turordningen. Bland annat får tillräckliga kvalifikationer hävdas vid speciella omständigheter – om en arbetstagare bara kan få fortsatt arbete hos arbetsgivaren kan företräde ges på turordningslistan (Lag (1982:80) om anställningsskydd). Dessutom kan mindre företag med högst tio anställda undanta två personer från turlistan. Fackföreningarna lägger även skiftande vikt på frågor av olika slag i debatten om LAS. Så är till exempel turordningslistorna viktigare för LO än för SACO, beroende på att den utbildade arbetskraften har mindre turordningskretsar då kompetensen är mer svårersättlig (Calleman, 1999). Detta kan komma att ha stor betydelse då medlemsantalet hos SACO och TCO stiger, samtidigt som LO tappar i medlemstal. Detta kan få konsekvenser på anställningsskyddet då den fackliga makten omdisponeras till förmån till de som inte lägger lika stor vikt på turordningsreglerna (Karlson & Lindberg, 2008).

## LAS I SAMTIDEN – KRITIK & FÖRSVAR

---

Kritiken såväl som försvaret av LAS har två olika utgångspunkter och grundas i på vilken sida av arbetsmarknaden man står. Från den mer LAS-kritiska arbetsgivarsidan går resonemanget ut på att ett svagare anställningsskydd ger högre sysselsättning medan motståndssidan, främst facket, menar att tryggare anställningar ger mer produktiv arbetskraft och att man som arbetare i länder med starkare anställningsskydd upplever anställningstrygghet i högre grad (Skedinger, 2008).

Även Nycander (2010) ger en bild av två sidor av arbetsmarknaden, då främst i debatten kring turordningsreglerna. Den mer kritiska sidan menar att lagen medför en stelhet på arbetsmarknaden då företagen avhålls från att nyanställa, utestängningseffekter av utsatta grupper och att den hindrar omstruktureringen genom att tvinga folk att hålla fast vid sina arbeten för att nå högre senioritet. Allt detta med negativ åverkan på tillväxten som följd. Svaret på denna kritik går ut på att arbetarna skyddas mot godtycke från arbetsgivaren, att Sverige trots turordningsreglerna är bra på omställning (det är "lätt" att avskeda) och att turordningsreglerna visst är flexibla, då facket ofta gör undantag från turordningslistan (Nycander, 2010).

Kritikerna av LAS och turordningsreglerna har ifrågasatts från den motsatta sidan som icke-konstruktiva. De menar att kritiken främst innehåller en negativ inställning till LAS och propaganda för ett nedmonterande av lagen. LAS-försvarearna ställer sig frågande vad som ska gälla istället – om arbetsgivaren ska få autonomi eller om LAS-kritikerna har ett substitut med andra bedömningsparametrar. Nycander (2010) tar upp denna kritik, och menar att ett nedmonterande utan införande av annan lagstiftning (vilket leder till arbetsgivarens egenrätt i avskedsfrågor) inte är realistiskt. Nycander tar istället upp en annan typ av mer konstruktiv kritik då han propagerar för ett nytt huvudavtal, där produktionsbehov vägs mot kompetens kombinerat med trygghet för arbetstagaren, detta i en dispositiv form utan detaljerade föreskrifter. En grund i Nycanders kritik mot turordningsreglerna är den känsliga relationen mellan fack och näringsliv, som enligt Nycander försämrades när LAS kom till. Denna försämring, som ligger till grund för konflikten mellan fack och arbetsgivare, utgår från att näringslivet menar att facket svek förtroendet parterna emellan. I och med upphöjandet av

innan rådande praxis till lag (som utgjordes av bland annat arbetsfred och solidarisk lönepolitik), fick facken makt på arbetsgivarnas bekostnad (Lundh, 2009, Nycander, 2010).

Liknande förslag står att läsa i Paragraf 22 publicerad av Svenskt Näringsliv, där det bland annat propageras för att införa ett system där just kompetens är en avgörande parameter. Viktigt att ifrågasätta i detta resonemang är att kompetensen avgörs från arbetsgivarhåll, vilket torde öka arbetsgivarens makt över frågor avseende avsked. Således kan debatten tolkas som en maktkamp mellan de som vill ge arbetsgivarna mer makt och de som värnar för makten hos arbetskraften och deras fackförbund (Svidén & Teodorescu, 2009).

Dagens regeringspartier har historiskt sett varit fientligt inställda till LAS, med välvilja mot näringslivet som främsta motivering (Nycander, 2010). Även om alliansregeringen hittills varit ovillig att reformera anställningsskyddet nämnvärt, något som Skedinger (2008) påpekar, kan ställningstaganden revideras och ståndpunkter ändras.

## EN KÄNSLIG FRÅGA

---

Ett perspektiv av legitimering som är viktigt i studier av sakförhållanden i denna fråga är vilket bemötande *motståndet* får från den rådande diskursen – alltså vilket försvar antagonisterna möter i diskursen kring anställningsskydd. Under studiens gång har vi upptäckt att debatten vari parterna är aktiva präglas av en frånvaro av direkta relationer. Detta har inte minst kommit till uttryck i de intervjuer vi har utfört med företrädare för fack- och näringslivsorganisationer. Den nedan följande illustreringen av den rådande debatten är främst hämtad från dessa intervjuer (se kapitel fyra för närmare beskrivning av intervjuteknik och urval).

En respondent från fackföreningsrörelsen ger en god inblick i förhållandet antagonisterna emellan:

‘Arbetsgivarna (har) under 20 års tid ... sagt att lagen om anställningsskydd i allmänhet men turordningsreglerna i synnerhet är det sämsta som kan hända för Sverige. Så de har propagerat emot och vi har stått på våran sida och sagt att det inte är något problem över huvud taget med dom där.’  
(fackrespondent b)

Respondenten visar både att konflikten alltjämt är levande, och att den så varit under en längre tid. Med detta följer att det finns ett behov från fackföreningarnas sida att ständigt legitimera LAS som försvar mot kontraperten. I en intervju kring frågan om hur debattklimatet ser ut sa en fackföreningsrepresentant att:

‘Efter de misslyckade avtalssamtalen 2009 har det inte varit några kontakter alls, i syfte att få en överenskommelse. Och inte för det heller faktiskt. Det var en engångshändelse faktiskt’  
(fackrespondent c).

En näringslivsrepresentant menar att LAS-debatten präglas av en ovilja att diskutera från både politiskt- och fackföreningshåll. Debatten är belagd med tabu: “Vi har inga direkta samtal om detta”. “Det finns ingen som helst förhandlingsambition där” (näringslivsrespondent a).

Inom politiken råder, enligt de näringslivsrepresentanter vi har intervjuat, en rädsla att debattera och föra upp frågor relaterade till LAS, "det är locket på" (näringslivsrespondent b). Detta förklaras som en ovilja att stöta sig med fackföreningsrörelsen av rädsla att detta ska leda till färre röster i valen och därigenom valförluster. Näringslivsföreträdarna menar att frågan om LAS betraktas som sakrosankt. En respondent uttrycker det som att "det som sossarna alltid gjort, och numera moderaterna gör är att de säger 'det blir inga ändringar!' Pang! 'Vi vill inte ha nån debatt om det överhuvudtaget'" (näringslivsrespondent b). Denna attityd återfinns, enligt näringslivsrepresentanter, även hos fackföreningarna. LO och fackföreningsrörelsen vill tysta debatten. Att en direkt debatt inte är välkommet av alla medges av en fackföreningsrepresentant när han diskuterar en gemensam arbetsgrupp mellan LO och Svenskt Näringsliv. Han menar att genom samarbetet har "LO öppnat för en prövning av LAS och det ska man aldrig göra" (fackrespondent d). En sådan öppning kan leda till ett ifrågasättande av den rådande ordningen, vilket i sin tur kan leda till en ändring av den rådande ordningen. Debatten tabubeläggs av LAS-förespråkarna genom att inte bemöta kritiken, på så sätt ligger förändringen av institutionen längre bort.

I beskrivningen av debatten kring LAS visas att frågan inte debatteras öppet och att både fackföreningsidan och politiker vill ta bort debatten från det offentliga rummet. Detta kan ses som en tabubeläggning av ämnet, ett försvar som innebär att frågan debatteras i minsta möjliga mån. Istället för direkta diskussioner mellan de olika sidorna tar debatten om LAS främst plats i medier och andra indirekta kommunikationskanaler. För att lyfta upp sin kritik av LAS och tydliggöra de negativa effekter LAS har för enskilda företag och samhället i stort anordnar Svenskt Näringsliv återkommande konferenser, skriver debattartiklar, publicerar rapporter, med mera. Även facket använder denna typ av kanaler för att försvara, förklara och rättfärdiga LAS.

Respondenterna förhåller sig också till den andra parten, motståndssidan, då LAS diskuteras. I våra intervjuer med fackföreningsrepresentanter beskrivs Svenskt Näringsliv som en organisation som konsekvent arbetar mot LAS. De fackliga representanterna målar upp en bild av LAS-kritikerna som dåligt insatta och med en svag koppling till verkligheten. Av egen erfarenhet menar flertalet fackföreningsrepresentanter att det inom kritikerrörelsen finns en bred uppfattning om att LAS är dåligt. Samtidigt menar fackrepresentanterna att kritikerna sällan har några egna negativa erfarenheter av LAS. En respondent exemplifierar Svenskt Näringslivs argumentation genom att påpeka att de använder sig av ett fåtal exempel på företag som har belyst problem med LAS:

'Man kan ju självklart alltid hitta exempel som har hamnat i kläm på ett eller annat sätt, det kommer du alltid att hitta i alla system oavsett vilka regler du har. Så hur många företag finns det i Sverige? Det finns i vart fall 4,5 miljoner löntagare så det vore ju fan om man inte kunde hitta enskilda exempel' (fackrespondent b).

Enligt fackföreningsrepresentanterna visar sig detta i debatten genom att arbetsgivarorganisationerna inte beskriver den situation som deras medlemmar verkligen upplever. En respondent uttrycker det som att Svenskt Näringsliv har propagerat emot LAS såpass länge att företagen i Sverige börjar tro på kritiken på grund av envisheten i argumentationen: "Jag tror att det har gått så långt att deras företag till och med tror att det är ett helvete. Så att de inte vågar anställa" (fackrespondent b).

De fackliga representanterna menar vidare att arbetsgivarorganisationerna inte har sakliga argument utan ofta fastnar i en icke-rationell maktdebatt. En respondent påstår att Svenskt Näringsliv bygger sin kritik på ideologin att arbetsgivaren ska ha frihet att säga upp efter eget tycke. Detta, menar den fackliga respondenten, ser Svenskt Näringsliv som en rättighet för företagaren. På ett liknande sätt poängterar en annan respondent samma sak:

‘Vad har arbetsgivaren suverän rätt att bestämma över? Deras utgångspunkt är att det rationella, det är *inte* att föra en slags diskussion om senioritet är rationellt på olika nivåer, utan rationellt är att de bestämmer. De flyttar sig till maktrutan: ‘vi ska bestämma!’ Då ställs inte frågan om rationalitet med senioritet som grund. De vill inte ens gå in i den utan har en maktpolitisk utgångspunkt: ‘detta är ingrepp i arbetsledningsrätten och det är fel, därför vi är de som bäst har att uttolka i vilka situationer det är bra att göra på ena eller andra sättet’. På individnivå, och på makronivå’ (fackrespondent d).

De fackliga representanterna menar att Svenskt Näringsliv ofta har en principiell ståndpunkt och att de inte för debatten på en saklig och rationell nivå. Ofta används en typ av marginaliserande retorik när de fackliga representanterna pratar om arbetsgivarsidan. Vid frågan “vad är det sämsta med LAS” fick vi svaret:

‘Det sämsta? Att arbetsgivaren är så förbannad på det, att de inte förstår hur intelligent det är. Att de är så principiella och historielösa, jag förstår inte varför de är det, det är rätt korkat, det säger jag till dem. Det är inte företagsledarna utan gänget på Storgatan (Svenskt Näringsliv) som är så principiella. Det tycker jag är märkligt. Jag tror nämligen att de tror de vill ha nåt de inte vill ha’ (fackrespondent d).

Dessa beskrivningar av motparten från fackligt håll, tillsammans med näringslivsrepresentanters beskrivning av fackföreningsrörelsen, målar upp en bild av hur dagens diskussion (eller avsaknad av diskussion) ser ut. Detta empiriska avsnitt är presenterat i detta kapitel för att ge en tydlig ingång till den debatt som analyseras i kapitel fem och diskuteras i kapitel sex. En förförståelse för hur debatten ser ut är av stor vikt för tolkningen av det empiriska materialet.

## PARTSRELATIONEN

---

I debatten kring rätt och fel väg vad gäller anställningsskydd står fackföreningarna mot arbetsgivarförbunden. Då denna studie explicit förhåller sig till legitimeringen av LAS, vilket görs från beskyddarna av LAS, ligger den empiriska tyngdvikten på fackföreningsrörelsen. Därför används representanter från LO, SACO och TCO. Arbetsgivarsidan representeras genom Svenskt Näringsliv (se appendix 1 för närmare beskrivning).

## SAMMANFATTNING

---

LAS har en historia som går längre tillbaka än 1974. Ett beteende på arbetsmarknaden normaliserades allt mer, och LAS blev efter år av legitimering en objektivering av det normifierade beteendet på marknaden. Det svenska anställningsskyddet utgörs av semi-dispositivitet som har som konsekvens att företrädare för aktörerna på arbetsmarknaden förhandlar med varandra. Denna praxis har fun-

nits i Sverige under en längre tid med lite olika utformning. 1974 omtolkades denna praxis och skrevs in i den svenska lagen, vilket vissa menar är en av grunderna till dagens konflikt mellan fackliga organisationer och näringslivets dito. Då SIFU blev en stupstock (Nycander, 2010), satt fackföreningarna med en form av veto i förhandlingarna. Det är näringslivet som måste förhandla fram ett avsteg från turordningslistorna, vilket allt som oftast kostar företagen pengar. Dagens aktörer förhåller sig till lagen i ett polariserat klimat där arbetsgiversidan står emot arbetstagersidan. Detta klimat medför att debatten inte är aktiv – det råder ingen öppen debatt om varken turordningsreglerna eller LAS mellan arbetstagar- och arbetsgiversidan.

Efter denna genomgång står det klart att det svenska uppsägningsförfarandet under 1900-talets mitt genomgick en habituerande och typifierande process vilken har skapat en varaktig institution. Denna institution, som objektiverades 1974 genom LAS, har fortlöpande legitimerats och legitimeras än idag.

## KAPITEL 4,

# TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Med syftet att studera legitimering av institutioner har denna uppsats använt sig av en fallstudiebaserad metod. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers argument för och emot LAS har använts som en empirisk illustration av hur denna legitimering kan gå till. Metoden har använts för att dra fördel av den potential som finns i fallstudier att skapa en fördjupad förståelse för det studerade fenomenet.

LAS och det uppsägningsförfarande som finns i Sverige valdes som fall för att studera legitimering av institutioner av fyra skäl. För det första var det viktigt att institutionen har en långre historia därför att den då har reproducerats under en längre tid. LAS infördes 1974, men har en tradition som går långt tillbaka. Redan före 1974 hade anställningsavtal upprättats enskilt mellan arbetsgivare och arbetstagar. Nationella turordningsprinciper och uppsägningsförfaranden etablerades i kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer redan 1906 (genom Decemberkompromissen), vilket sedan över tid har kommit att bli ett normativt beteende på arbetsmarknaden (Lundh, 2009). När detta beteende spreds och utvecklades förstärktes förfarandet fortgående genom legitimering av handlandet (till exempel genom den legislativa processen på 1930-talet).

För det andra har institutionen en viss grad av objektivisering, det vill säga det normaliserade handlandet har gjorts till ett objekt, vilket är centralt i valet av LAS och det svenska uppsägningsförfarandet som fallstudie då legitimering av institutioner består i att göra de objekt förknippade med organisationen (objektiveringar) tillgängliga och troliga (Berger & Luckmann, 1979, s. 111). I detta fall är LAS objektiveringen av institutionen, där institutionen utgörs av all den praxis och regler som styr det svenska uppsägningsförfarandet. Denna objektivisering skedde i och med införandet av LAS 1974 då den rådande praxis för hur uppsägningar ska gå till i Sverige lagstodades. Detta kan beskrivas som att turordningsprinciper och uppsägningsförfaranden blev ett normativt beteende på arbetsmarknaden – det habituerades. När detta beteende spreds och utvecklades, genom typifieringen av handlandet, förstärktes förfarandet fortgående. Typifieringen objektiviserades när uppsägningsförfarandet omvandlades till lag, och således tillskrevs en objektiv form.

För det tredje har LAS viss betydelse och effekt, på arbetsmarknaden så väl som för samhället, vilket gör den omstridd och debatterad. LAS har kritiserats allt sedan införandet 1974, men har likväl bevarats och betraktas idag som en central del av den svenska arbetsmarknaden. Arbetet mot lagen är dock än idag en pågående och högljudd process, varför man kan dra slutsatsen att legitimeringen av institutionen också pågår fortlöpande. Legitimeringen kommer till uttryck genom utsagor från olika representanter från de institutioner som jobbar med LAS.

För det fjärde har debatten om LAS fått uppmärksamhet i media, akademiska rapporter, utredningar och politiska debatter, vilket säkerställt tillgången på material. Andra institutioner kan ha väl så lång historia och omfattning, men den kringliggande debatten finns inte tillgänglig på samma sätt.

## FÖRSTUDIE

---

Då vi vid en kartläggning av olika strukturella problem i EU (Bergström, et al, 2010) kunde se att LAS, till skillnad från många andra nationella arbetsskyddslagstiftningar, överlevt under en längre tid, började vi granska framväxten av LAS och kunde liksom flera författare innan oss (Nycander, 2010; Skedinger, 2008; Calleman, 1999; Karlson & Lindberg, 2008) se att lagen funnits i handlingspraxis långt innan införandet 1974. Denna praxisens långa överlevnad fick oss att studera kritiken av lagen för att se om bevarandet berodde på konsensus om dess överlägsenhet. Slutsatsen var att så inte är fallet. Lagen är starkt kritiserad. Bland annat visar Svidén & Teodorescu (2009), Skedinger (2008), Nycander (2010), Calleman (1999) och Karlson & Lindberg (2008) kritik av turordningsreglerna så väl som av LAS. Således kunde vi se på vilket sätt lagen var utsatt för kritik, vilken typ av argument som användes och delvis vilket svar kritiken fick.

Fackföreningssidans argument hämtades främst från publikationerna "Uppdraget", "Angreppet" och "Skrönor från skogen och samtiden" (Göransson, 2003; 2010a; 2010b), men även från Calleman (1999), Skedinger (2008) och Nycander (2010). Samtliga målar en tydlig bild av en argumentation LO använder sig av som motargument mot näringslivet och som försvar av LAS. Således gav denna dokumentstudie oss en bred bild dels av vilka argument som används för och mot LAS, dels vilka de centrala aktörerna är på marknaden och dels en förståelse för LAS roll i samhället, historiskt såväl som nutida. Denna förstudie uppmärksammade problematiken kring LAS för oss, samtidigt som den gav oss information inför intervjuerna med parterna. Den utgör även underlaget för föregående kapitel, där LAS historiska och samtida kontext beskrivs.

## DATAINSAMLING

---

Efter att ha studerat publicerad kritik och försvar av LAS, genomförde vi intervjuer för att få tillgång till representanter för arbetsgivarorganisationers respektive arbetstagarorganisationers egna reflektioner. Den empiriska studien bygger på åtta intervjuer med sex fackliga representanter och två näringslivsrepresentanter. Målet med intervjuerna var att samla förstahandsinformation om debatten kring LAS för att säga något om legitimeringen av densamme. Genom att få respondenterna att prata om LAS i termer av systemets för- och nackdelar och relationer till kritiker respektive försvarare av LAS har vi fått utsagor som visar på olika beteenden och argument i försvaret av LAS.

De fackliga representanter som vi intervjuat kom från de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och SACO, samt fackföreningen IF Metall. Urvalet var selektivt. Respondenterna har valts därför att de har en central ställning på de olika organisationerna, då vi hade tilltro till att dessa personer skulle ha en god inblick i de organisationer de representerade och därmed kunna ge utsagor



som på ett implicit plan berörde vad legitimeringen av den studerade institutionen tar för uttryck. Det fanns en risk för subjektivitet i valet av respondenter, men vi menar att flertalet uppfyllde vår förhoppning om att kunna leverera relevant material. Risken att välja fel personer kom dock till uttryck i uppsatsen då svaren från respondenten från SACO skilde sig mot de svar andra fackliga representanter gav. Försvaret av LAS och turordningsreglerna var inte lika manifest, vilket visade sig ha flera förklaringar. Bland annat är turordningsreglerna inte är lika viktiga för SACO:s medlemmar då akademikers kompetens är av ett annat slag än den hos till exempel LO:s medlemmar<sup>2</sup>. De andra förklaringsmodellerna presenteras i kapitel sex.

**Figur 1: Respondentöversikt**

Respondent	Kön	Tillhörighet
fackrespondent a	Man	TCO
fackrespondent b	Man	f.d. LO
fackrespondent c	Kvinna	SACO
fackrespondent d	Man	LO
fackrespondent e	Man	IF Metall
fackrespondent f	Man	f.d. LO
näringslivsrespondent a	Man	Svenskt Näringsliv
näringslivsrespondent b	Man	Teknikföretagen

*Sammanställning av respondenternas kön och tillhörighet. Samtliga är mellan 40 och 65 år gamla och är antingen nu eller har varit verksamma på uppsatta positioner inom respektive organisation.*

## INTERVJUMETOD OCH UTFÖRANDE

För intervjuerna har en kvalitativ strategi baserad på semistrukturerade intervjuer<sup>3</sup> använts. En semistrukturerad intervjuteknik valdes på grund av dess kapacitet att skaffa innehållsrik (Birn, 2000) och omfattande (Creswell, 1994) data, samtidigt som den utgör en bra metod för att ge insikt och förståelse (Birn, 2000). Semistrukturerade intervjuer kan även erbjuda flexibilitet (Bailey, 1982). Intervjuerna planerades omsorgsfullt och en intervjumall bestående av en rad teman och underfrågor var förberedd inför mötena med respondenterna. Genom att välja en semistrukturerad intervjumetod var vi dock inte begränsade till en specifik struktur under intervjuerna. Att kunna kringgå den

<sup>2</sup> Detta utvecklas bland annat av Ekström & Nycander, 2011

<sup>3</sup> Semistrukturerade (guidat semistrukturerade eller fokuserade) intervjuer är vid sidan av standardiserade (formella eller strukturerade) intervjuer och ostrukturerade (informella eller odirigerade) intervjuer en av tre huvudintervjutekniker som beskrivs i metodologisk litteratur (Berg, 2009, p. 103). Den semistrukturerade tekniken ligger någon stans mitt emellan de två andra extremerna av helt standardiserade intervjuer och totalt ostrukturerade. Det är även den mest använda metoden inom kvalitativ forskning (Bryman, 2001)

förberedda planeringen och variera frågornas ordning är av vikt för att ge möjlighet att komma bakom och längre än svaren på de förberedda frågorna (Berg, 2009, s. 107).

Intervjuerna utfördes på ett avslappnat och fritt sätt och vi var noga med att inte påverka svaren genom sättet frågorna var formulerade och ställda. Ambitionen var att ta in informationen utan att påverka respondenterna eller informationen. För att nå denna ambition lät vi respondenterna berätta sin historia på sitt sätt utan press. Intervjuarens roll var därmed att hålla en låg profil, att lyssna, och vid behov ge intervjuerna en fungerande struktur. För att komma åt den information som söktes, som oftast var av explicit natur, formades frågorna och intervjuerna på ett sätt som var ämnat att få respondenterna att reflektera över ämnet i fråga. Intervjuerna spelades in och transkriberades sedan.

## STRUKTURERING, PRESENTATION OCH ANALYS AV DATA

---

Rådata är oförädlad inte tillgänglig för analys, vilket innebär att någon form av bearbetning behövs (Marshall & Rossman, 2006, s. 154). I arbetet med att skapa ordning och mening i den insamlade informationen har en analytisk process använts som är inspirerad av Marshall & Rossman (2006). Vi började med att organisera informationen i indelningar baserat på vad utsagorna adresserade. Detta följdes av ett kategoriseringsarbete där utsagorna tolkades utefter vilka innebörder och tolkningar materialet medför. Resultatet av detta användes för att sedan koda informationen med teoretisk utgångspunkt. Beskrivet på detta sätt kan metoden tyckas linjär och rättfram men under arbetets gång har vi hela tiden utvärderat och omformulerat indelningen av resultatet för att på ett tydligt sätt komma så nära verkligheten som möjligt. Arbetet med teori och empiri har följt en abduktiv<sup>4</sup> ansats vilket betyder att vi har rört oss fram och tillbaka mellan teori och empiri för att gradvis bygga upp en förståelse för det studerade ämnet. Med denna metod hyser vi tilltro till att kunna presentera en empirisk undersökning kapabel att fånga och beskriva den process vari legitimering av LAS sker på ett effektivt och trovärdigt sätt. Denna metod används för att bevara flexibiliteten i studien, vilket har kallats kännetecknet för kvalitativ undersökningsmetod (ibid.). Vi anser att flexibiliteten är viktig för att på ett pragmatiskt sätt samla och analysera data.

---

4 Den abduktiva ansatsen är en av tre ansatser för att generalisera och identifiera regelbundenheter för att skapa teorier. De tre ansatserna är induktiv, deduktiv och abduktiv (Riahi-Belkaoui, 2007). Den induktiva ansatsen beskrivs av Andersen (2008) som "a voyage of discovery where empirics lay the grounds in the search for regularities and laws in order to form theory". Den deduktiva ansatsen å andra sidan följer en motsatt arbetsföljd som har sin starrpunkt i teorin (Johannessen & Tufte 2007). Den deduktiva ansatsen används för att testa generella ståndpunkter med syftet att beskriva eller verifiera dess sanningshalt (Riahi-Belkaoui, 2007). Den abduktiva ansatsen är en blandning av dessa två tidigare beskrivna ansatser. Teori och empiri används parallellt och blir som Alvesson & Skoldberg (2008) beskriver det "re-interpreted as the work advances".

## KODNING

Efter att ha transkriberat intervjuerna inleddes kodningsarbetet. För att få en struktur i de empiriska utsagorna använde vi oss av två dimensioner i tolkningsarbetet – en mer övergripande, konkret nivå och en mer abstrakt nivå.

Den första övergripande dimension av kodningen redovisar vad respondenterna säger på ett konkret sätt. Arbetet inleddes att dela in intervjuerna i olika tematiska områden. Dessa områden var till en början skilda respondenterna emellan, men när vi sedan ställde intervjuerna mot varandra och jämförde, märkte vi att de olika utsagorna till stor del liknade varandra. Respondenternas utsagor och reflektioner om LAS och turordningsreglerna följde ett gemensamt mönster. Oberoende av varandra upprepade de liknande resonemang och berörde liknande ämnesområden. Utefter de likheter vi såg gjordes en andra kodning där intervjuerna delades in i kategorier baserat på de gemensamma ämnesområden vi identifierat.

Efter att ha kategoriserat de olika utsagorna efter gemensamma eller liknande teman, baserade på *vad de talade om* övergick analysen till att i närmare detalj studera *hur* respondenterna talade om LAS. Denna andra dimension i kodningen var svårare att identifiera vid en första överblick av utsagorna. Det handlar om tolkningar av materialet, som inte definitionsmässigt återfinns i utskrivna text, utan snarare handlar om hur respondenterna resonerar och pratar. Exempel på detta kan vara att dramatisera, ironisera, överdriva eller andra subtila argumentativa knep som debattörer använder, medvetet eller omedvetet.

Indelningen i dessa olika dimensioner, av *vad respondenterna pratar om* samt *hur de gör det*, länkas i diskussionskapitel ihop med olika sätt att legitimera institutionen. Viktigt att ha i åtanke är att båda dessa dimensioner ger olika typer av konsekvenser. Då konsekvenserna av utsagorna strukturerats i dessa dimensioner var steget inte långt till att använda Berger & Luckmanns begrepp, då utsagorna tydligt knöt an till olika typer av attribut på ett allmänt plan. Berger & Luckmanns begrepp *normativ värdighet* och *kognitiv giltighet* används av författarna för att visa på vilket sätt dessa attribut legitimerar institutionen. När vi sedan kunde se att respondenterna även pratade om kritiker av LAS på ett visst sätt, tolkade vi detta som motsatsen till Berger & Luckmanns begrepp – alltså *normativ ovärdighet* och *kognitiv ogiltighet*. När vi sedan gick tillbaka till den teoretiska referensramen kunde vi snart omtolka *normativ ovärdighet* och *kognitiv ogiltighet* som negativ legitimering.

## TROVÄRDIGHET

---

Det empiriska materialet har på olika sätt behandlats av oss i skrivandeprocessen så som presenterat ovan. Genom användandet av en metod med öppna intervjuer och ett strukturerat förhållningssätt till materialet vid analysarbetet, underbygger vi för att förhålla oss objektiva till våra respondenters utsagor. I arbetet med att analysera och presentera rådata har vi sökt att förstå och omfatta det uttalade och implicita genom att titta på den samlade informationen med öppna ögon. Informationen har studerats på ett kritiskt sätt där trovärdigheten ständigt har beaktats. Ambitionen har varit att

vara så neutral som möjligt och inte ta ställning för eller emot någon av parterna i studien vilket genomsyrar presentationen av materialet.

Den öppna intervjuformen tillåter respondenterna fritt reflektera över LAS, och således omedvetet visa olika sätt att legitimera lagen. Struktureringen av materialet i olika rubriker medförde att vi på ett överskådligt sätt och utan subjektivitet kunde se vad som är vanligast förekommande vad gäller resonemang kring LAS.

Den mer komplicerade dimensionen som kretsar kring hur respondenterna uttrycker sig har vi kommit fram till genom diskussioner och överväganden. Detta medför inte högre trovärdighet, och därför är denna dimension lagd på ett mer subjektivt plan. Det är viktigt för läsaren att iaktta detta och samtidigt ha i åtanke att vi kontinuerligt strävat efter objektivitet även i kodningen av denna dimension.

Vi har nu behandlat studiens teoretiska referensram, det studerade fallets historiska och samtida kontext samt hur studien har genomförts. I nästföljande kapitel presenteras resultatet av den empiriska studien.

## KAPITEL 5.

# RESULTAT

Under sammanställningen av det insamlade materialet visade det sig att respondenterna i hög utsträckning pratade om liknande saker på liknande sätt. I intervjuerna framkom kritik (från båda parterna) och svar på kritiken (från arbetstagersidan). Den mest frekvent förekommande kritiken samt svar på densamma redovisas i figur 2. Debatten är i hög grad polariserad. Från arbetsgivarsidan lyftes enbart systemets nackdelar fram, medan arbetstagarorganisationerna överlag såg fördelar med lagen, med vissa undantag. Att fackföreningsrepresentanterna övervägande såg positivt på systemet, eller ogärna ville ta upp dess brister, visade sig främst i deras svar på frågan "vad är det sämsta med LAS". Samtliga respondenter från fackligt håll svarade antingen att det sämsta är att lagen behövs, att kritikerna inte förstår den och är förbannade på LAS och att debatten förvirrar människor (därigenom lyfts ingen kritik riktad specifikt mot LAS fram). Vanligt var också att ta upp kritik (till exempel utestängandet av ungdomar) och återigen avfärda den med motargument. Undantaget är fackrespondent c, (representant från SACO) som menade att utestängning av ungdomar är lagens sämsta sida.

Figur 2: LAS-kritiken

Arbetsgivarorganisationens kritik:	Fackföreningsrörelsens försvar:
Turordningsreglerna stänger ute ungdomar.	I) Till största delen beror ungdomsarbetslösheten på annat. II) Ung arbetslöshet är bättre än äldre arbetslöshet.
Företagen hindras att behålla nyckelkompetenser.	Undantagsregler finns, att de inte nyttjas visar att företagen inte ser detta som ett problem.
LAS hämmar omstrukturering och dynamik.	Sverige har hög omställning och stor dynamik därför att det inte kostar att avskeda.

*Sammanställning av den mest frekvent förekommande kritiken samt svaren på densamma.*

## FÖRSVARET AV LAS

---

Fackföreningsrepresentanternas försvar av LAS följer ett gemensamt mönster. Representanter för de olika centralorganisationerna tar frågan om LAS på stort allvar och uttalar vad som gör LAS bra, vilka alternativ till systemet som finns tillgängliga och dess historiska bakgrund. I följande avsnitt redovisas hur dessa argument presenteras i närmare detalj.

Inom denna kategori har vi identifierat fyra subkategorier: I) *jämförelser*, där LAS diskuteras i relation till andra länder respektive vad som skulle hända om LAS inte fanns och/eller vilka alternativ som finns till det nuvarande systemet, II) *historia*, vari dagens LAS kontextualiseras genom den svenska traditionen, III) *kritik* av LAS där kritiken besvaras på olika sätt och IV) *effekter* som LAS på olika sätt har för individer, företag och samhället.

### JÄMFÖRELSE

Respondenternas argumentation om LAS handlade inte enbart om att lyfta fram och förklara varför LAS är bra i sig. Den handlade också om att resonera om vilka alternativ som finns tillgängliga, om varför alternativen inte är bra, och hur det hade varit om LAS inte fanns. En vanligt återkommande argumentation, framför allt vad gäller respondenterna från fackföreningssidan, var att göra jämförelser mellan LAS och andra sätt att hantera uppsägningar på. I det komparativa ligger en införstådd retorisk följd att om x är dåligt, är y bättre. Jämförelser av olika slag är tillsammans med historiskt kontextualiserande den tydligaste kategorin av *vad de pratar om* i vårt underlag. Den insamlade datan visar att respondenterna främst använde sig av I) jämförelser med andra länder och deras "sämre" system för uppsägningar och II) jämförelser med hur arbetsmarknaden sett ut i LAS frånvaro, där de ger en dystopisk bild av hur Sverige sett ut utan LAS.

#### Gräset är inte grönare

De fackliga respondenternas jämförelser mellan LAS och de system som finns i andra länder poängterar hur bra systemet fungerar i Sverige. De använde andra länders "sämre" system som avskräckande exempel på vad vi skulle få i Sverige om vi bytte ut LAS. Ett vanligt argument i detta sammanhang var att andra länders system är dyrare än det svenska:

'I jämförelse med andra länder kostar det inget att lägga ner ett företag i Sverige. Det är inga böter, som till exempel i Tyskland. Vi ser det som en konkurrensfördel för svenska företag att kunna säga upp personal men när de gör det ska de inte kunna göra hur fan de vill' (fackrespondent b).

En annan respondent menade att:

'Runt om i världen har en mycket annorlunda (i jämförelse med det svenska) typ av anställningskydd byggts upp. Om vi tar till exempel Spanien, som inte är särskilt långt fram på arbetsrätt, är det otroligt dyrt att kicka folk. Ett annat exempel är Belgien där kostar det 144 000 Euro att sparka en fast anställd. Här kostar det inte en spänn, förutom ett antal månadslöner du får betala' (fackrespondent e).

De fackliga respondenterna menade, i rak motsats till Svenskt Näringsliv, att LAS skapar en konkurrenskraftig miljö för svenska företag, samtidigt som det ger reglerade former för uppsägningar. En

respondent förklarade hur det svenska systemet är anpassningsbart efter situation och att tvister löses genom förhandlingar på lokal och inte central nivå som till exempel i Spanien. Det svenska systemet skapar därmed uppgörelser som är: "Pragmatiskt anpassat till företagens lönebetalningsförmåga. Jag gillar när man gör lagar efter läge. Tyskar frågar hur fan det funkar – 'fan va intelligen!' säger de!" (fackrespondent d). Respondenten fortsatte: "Det blir nästan aldrig strul med det här (LAS). Vi säger upp hur mycket folk som helst i Sverige. Nästan inga tvister i arbetsdomstolen".

De fackliga respondenterna hänvisade även till att vi har en egen modell (den svenska modellen) för vilken LAS är väl anpassad. Det svenska partssystemet och dispositiviteten i den svenska lagstiftningen togs återkommande upp av de fackliga respondenterna som en bra lösning som inte finns i andra länder. Dispositiviteten beskrevs skapa dynamik och snabb omställningsförmåga på arbetsmarknaden. Respondenterna menade att det svenska systemet öppnar för en fackföreningsrörelse som bejakar förhandlingar och strukturomvandling i högre grad än i andra länder. Vilket avspeglar sig i verkligheten:

Är det dålig dynamik? – Nej. Det försvinner 400 000 jobb – det skapas 400 000 jobb. En enormt hög dynamik på svenska arbetsmarknad när det kommer till omställning, dubbla Tysklands! (fackrespondent a).

I dessa jämförelser med andra länder målas LAS upp som ett billigt system som möjliggör snabb omställning med minimala problem med utdragna konflikter. Jämförelserna ger LAS giltighet genom att hänvisa till att det fungerar bättre än i andra länder, och följaktligen måste LAS vara ett bra system. LAS framställs som anpassat till en modern ekonomi, och som ett globalt konkurrenskraftigt system. Dessa jämförelser ger främst LAS en relevans från ett rationellt ekonomiskt perspektiv. Att facket beskriver sig själva som flexibla kan tolkas som att facket är öppna för förändringar och i förlängningen att LAS fungerar bra och inte är stelbent som kritiker ofta menar.

Hänvisningarna till dispositiviteten i lagstiftningen syftar på en anpassningsbarhet med gångbarhet i den svenska modellen. Hänvisningarna till modernitet och det typiskt svenska (den svenska modellen) relaterar mer till en särskild värdegrund, ett sätt att förstå världen, snarare än ekonomiskt rationella argumenten för LAS. Nedan följer ett exempel på en jämförelse med hänvisning till samhällsliga värderingar. Även denna jämförelse tar avstamp i den svenska modellen och poängterar det demokratiska i vårt system och att LAS skapar ett klimat där människor vågar engagera sig fackligt och politiskt. Vilket beskrivs som en brist i andra länder:

'Om du går till England eller Tyskland är det väldigt elitistiskt vem som är med i politiken. Det är också vilken syn man vill ha på demokratin. Det kanske låter pompöst men på lång sikt får den sådana konsekvenser. Att den vanliga knegaren i en ICA-butik inte kommer våga engagera sig och vara på möte två dar i veckan' (fackrespondent b).

Detta kan tolkas som att respondenten menade att LAS skapar en trygghet som är viktig för samhället i stort. Fundamentala värderingar som demokrati och att landet ska representeras av olika typer av människor knyts här till LAS. Genom att hänvisa till den svenska modellen klär man LAS i normativt värdiga resonemang och appellerar till en svensk idémässig tradition.

## LAS-löshetens faror

I respondenternas resonemang kring LAS och anställningsskydd uppkommer även en frågeställning kring vad som hade kunnat ersätta dagens system. Att resonera kring LAS i termer av "hur det annars skulle se ut" får som konsekvens att man kan tillskriva anställningsskyddet alla möjliga konsekvenser. Respondenterna visade hur fundamentalt LAS är för Sverige genom att beskriva det dystopiska andra Sverige som skulle växa fram utan LAS. Detta LAS-lösa alternativ till dagens samhälle utgörs av ständiga konflikter på arbetsplatserna, strejker och demonstrationer i samhället i stort. Det skulle vara nationalekonomiskt livsfarligt att luckra upp LAS, sa en respondent och hänvisar till att Anders Borg är av samma åsikt. Han sa att:

‘När det sker stora uppsägningar vid arbetsbrist måste människor känna att det finns en rättssäkerhet annars börjar de bränna bildäck på stan och det gör vi inte i Sverige på grund av att människor anser att vi har ett rättssäkert system. Det är inte godtycke’ (fackrespondent b).

Situationen i Sverige utan LAS beskrivs som ett samhälle med ett vakuum på arbetsrättens plats. I detta vakuum får arbetsgivaren all makt, vilket får konsekvenser på samhället i stort. Respondenterna menar att det leder till ett nedmonterande av rättssäkerheten, ett införande av godtycke (från arbetsgivarens sida i uppsägningsfrågor) i rättssäkerhetens ställe och orättvisa på arbetsmarknaden som följd. Detta har i sin tur konsekvenser på samhället i form av mer demonstrationer och fackliga stridigheter, mindre entusiastisk och motiverad arbetskraft: "Det blir längre kafferaster" (respondent d). Men framför allt ger det en arbetskraft som inte vågar ta initiativ och ifrågasätta arbetsledningen. Följden är långsiktigt negativa konsekvenser på ett socialt såväl som samhällsekonomiskt plan för Sverige:

‘Det blir ett helt annat samhälle, ett samhälle där anställda inte kommer våga göra sin röst hörd, de kommer inte våga ifrågasätta saker som vi tror i längden kommer gagna företagen. Det blir bättre av att många vågar tänka och vågar tänka kritiskt’ (fackrespondent b).

För institutionens försvarare är det en fördel att prata om alternativen till den rådande ordningen. Vilka negativa konsekvenser som helst kan tillskrivas ett system som inte finns. Detta ger konsekvenser på debatten på så vis att det nuvarande systemet skyddas då alternativen framställs som kontraproduktiva och direkt farliga. De tillskrivs negativa attribut, både vad gäller dess praktiska konsekvenser och värderingar.

Det historiska narrativet fungerar på liknande sätt. Genom att tala om historien, det vill säga hur det var förr, visar man på vilket sätt det kunde vara nu om inte LAS funnits. Samtidigt kan man visa progressionen, det vill säga "det är bättre nu", vilket i sin tur innebär att det vore dumt att gå tillbaka till det gamla

## MED HÄNVISNING TILL HISTORIEN

LAS försvaras också genom att hänvisa till dess långa historia och särskilda historiska episoder eller händelser. Detta gjordes genomgående av alla respondenterna, ofta som ett sätt att ge en bakgrundsbild av LAS. De beskrev hur LAS fungerar och satte det i relation till hur LAS har utvecklats genom historien tillsammans med hur situationen i Sverige såg ut under olika skeenden av LAS



uppkomst. Vikten av att använda historien för att förstå hur LAS har kommit till och varför LAS finns kvar poängterades återkommande. LAS och de bakomliggande strukturerna målades upp som en grundläggande företeelse på arbetsmarknaden som sträcker sig långt tillbaka i tiden, på ett sätt som ger LAS en historisk kontext och definierar lagen som någonting typiskt svenskt och som en del i den nationella folksjälen. LAS ges på detta sätt både relevans och betydelse.

De historiska berättelserna, som kan vara så väl faktiska som påhittade, har ofta en narrativ prägel. Fokus ligger på att skapa samband mellan ett idémässigt förflutet, för att knyta an till "rätt" sorts attribut för att skapa en kontext åt institutionen. Att beskriva LAS på detta sätt förklarar den aktuella begreppsvärlden genom att kontextualisera och knyta an till historiska förlopp. Nedan presenteras ett urklipp av en längre historisk genomgång. Liknande presentationer återfanns hos de flesta fackliga representanterna som deltagit i studien:

I grunden är det bara ideologi. Därför det finns en gammal kompromiss, Decemberkompromissen, mellan arbetsgivare och fack i Sverige där arbetsgivarna fick begreppet leda och fördela. Det var en tid det blev ett byte mellan arbetsgivarna och facket där vi tillät dem att leda och fördela arbetet på företagen, att de kunde anställa vem de ville och då kunde de säga upp vem de ville. Mot detta tillät de facklig organisering, de bejakade att vi fick bilda fackklubbar och värva medlemmar. På denna tid kunde de alltså anställa och säga upp som de ville. Och de hävdar fortfarande 1909 då de kunde göra detta. Sedan kom då lagen om anställningsskydd på 1970-talet och de ser det som ett svek att vi vände oss till politikerna för att få LAS' (fackrespondent a).

Ett annat exempel på hur representanterna beskriver historien som något essentiellt och centralt för debatten, är hämtat från en respondents svar på ett kritiserande av turordningsreglerna:

På det här sättet blir debatten om LAS helt historielös! ... 'först var det så här, sen kom LAS' så är det ju inte alls det fanns ju i huvudavtalet tidigare, det fanns ju regler om uppsägning och allting, det fanns i de första kollektivavtalen från 1880-talet regler om att bryta kollektiv(avtal), bryta anställning och senioritetsprinciper har funnits sen länge, länge sen, ISL-strukturen alltså ... hantverkstiden 1600-1700-tal fanns senioritetsprincipen om vem som skulle efterträda, när gesällen blev nästa och så skulle nästa, den äldste i yrket träda till och så där. Senioritet har alltid funnits väldigt starkt. När man diskuterar LAS och allt det här 'SIFU är nån slags befängd princip' då är man helt historielös! Man har inte fattat nånting!' (fackrespondent d)

Dessa citat visar att historien används för att på olika sätt förklara och rättfärdiga LAS. De visar att LAS (i olika skepnader) "alltid" funnits på arbetsmarknaden och att det inte är ett nytt fenomen. Historiska narrativ används också som ett sätt att misskreditera motpartens argument och beskriva dem som ideologiska och maktrelaterade istället för rationella och pragmatiska.

En ytterligare konsekvens av användandet av historiska argument är att man knyter an till traditioner som någonting viktigt att bevara. Således målas motparten upp som oförstående för varför LAS finns, vilket tyder på att de inte har "rätt" uppfattning av en central och djupgående del av den svenska identiteten. Tillsammans ger dessa olika sätt att förklara LAS genom historiska narrativ konsekvenser på hur lagen uppfattas. Genom kontextualiseringen, traditionaliseringen och misskrediterandet tillskrivs LAS attribut som inte nödvändigtvis är objektivt rationella. På ett mer omedvetet subjektivt plan kläs LAS i positiva ordalag som appellerar på en mer undermedveten moralisk princip.

Den empiriska sammanställningen visar också att de som kritiserar LAS förhåller sig till historiska narrativ i långt mindre utsträckning. Representanter från Svenskt Näringsliv tog förvisso upp den historiska kontexten, men på ett helt annat sätt än de fackliga. Medan de fackliga representanterna tillskrev LAS historisk tradition, menade Svenskt Näringsliv snarare att det var märkligt att LAS överlevt trots utvecklingen sen införandet, och menade att den moderna världen växt ifrån LAS. Så här berättade en näringslivsrespondent om LAS framväxt:

‘På den tiden var det ju onödigt, och skadligt skulle jag säga’ ... ‘det förstörde mycket av förhandlingsklimatet. Då var ju organisationsgraden väldigt hög. Få stod utanför facket. Organisationsgraden på arbetsgivarsidan var hög, den har alltid varit väldigt hög. Vi kanske har en täckningsgrad på 95%. Då hade man kunnat reglera såväl anställningsskydd som medbestämmande genom kollektivavtal, det fanns ju inga fördelar utan det var politiskt betingat att ha en lagstiftning om det och förstörde i väldigt stor utsträckning partsrelationen’ (näringslivsrespondent b).

Respondenten fortsatte med en beskrivning av hur systemet är anakronistiskt:

‘Nu är det annorlunda, i och med Sveriges inträde i EU så är det så att du måste implementera EU-direktiv. Och där har man konstaterat att de måste implementeras på ett sånt sätt att de täcker arbetsmarknaden. Så även om du inte är med i facket eller är anställd på en arbetsplats där det inte finns kollektivavtal, så måste reglerna finnas. Och det kan inte ske med kollektivavtal för våra kollektivavtal binder bara medlemmar’ (näringslivsrespondent b).

Också intressant är att en representant för SACO, som är mer restriktivt hållen till turordningsreglerna, inte heller svävade ut i historiska resonemang i samma utsträckning som representanter från TCO och LO. Detta är, på samma sätt som vid bemötandet av kritik, ett led i att de som på ett starkare sätt värnar om institutionens reproduktion, också tydligare framhäver den historiska tradition på vilken institutionen kan sägas byggas.

## FÖRNEKA OCH INKORPORERA KRITIK

De fackliga representanternas svar på kritiken mot LAS har vi delat upp efter två sätt som de tenderar att använda när de bemöter kritiken: I) förneka och II) inkorporera.

Att förneka som försvarsretorik är främst synlig när kritik angående utestängning av ungdomar tas upp. Respondenterna som tagit upp detta tenderar att förringa kritiken och beskriva den som oinsatt, detta på grund av två saker: I) ungdomsarbetslösheten beror på andra saker, II) ungdomsarbetslöshet är inte nödvändigtvis så dåligt som det framställs.

Vad gäller det första argumentet, att ungdomsarbetslöshet beror på andra saker, menade respondenterna att näringslivet har missförstått de konsekvenser som LAS medför: ‘Den som hävdar att LAS förorsakar hög ungdomsarbetslöshet har fel’, ‘i diskussionen om LAS och ungdomsarbetslösheten, så nej (LAS har) inte nån direkt effekt, det är helt omöjligt’ (fackrespondent a). Respondenterna beskrev genom dessa resonemang LAS-kritiken som oinsatt, och således kritiken som ogiltig, då de förnekade att LAS är skyldig till den effekt som kritikerna påstod.

Ett annat sätt på vilket de fackliga representanterna ogiltiggjorde kritiken var att hävda att ungdomsarbetslösheten är mindre illavarslande än beskrivet. En respondent sa att: ‘Man måste bekämpa långtidsarbetslöshet mot ungdomar men ska man ha en arbetslöshet på 7% så tycker jag det är bra

att de är unga” (fackrespondent d). Således accepteras att långtidsarbetslöshet för ungdomar är ett problem, men det är att föredra framför äldre arbetslöshet (detta på grund av åldersdiskrimineringen på arbetsmarknaden som kommer till uttryck genom att arbetsgivare tenderar att välja yngre arbetskraft framför äldre). Resonemanget går i grunden ut på att yngre som blir uppsagda hittar nya jobb lättare, varför det också är de som bör gå först. Kritiken reduceras på detta sätt till en mindre allvarlig nivå. Effekten av bemötandet av kritik på detta sätt har dels att göra med att förneka den, men också att göra med att inkorporera kritiken i den egna begreppsvärlden, vilket är det andra sättet på vilket kritik besvaras. Således finns här en subkategori av bemötande av kritik som delvis är förnekande och delvis inkorporerande.

Inkorporerandet blir mest tydligt i resonemangen om tvåpersonsundantaget. En respondent berättade att fackföreningen till en början var negativ till tvåpersonsundantaget, för att nu till viss del ha bytt åsikt i frågan. Av erfarenhet menar de att undantaget praktiskt inte är något stort problem, då det sällan används. Detta på grund av att arbetsgivaren då måste motivera varför just denna person ska sägas upp vilket är socialt problematiskt. En respondent visade hur detta tidigare kritiserade undantaget nu retoriskt används som en av LAS fördelar. Angående kostnader för mindre företag vid omstruktureering sa han:

‘Då finns det en viktig faktor i det sammanhanget, i det att man i LAS har möjlighet att undanta två personer från turordningsreglerna. Det är ju för att helt enkelt minska kostnader för småföretag. Om man har 8-10 anställda, om man får undanta två är det en rätt stor andel’ (fackrespondent a).

Således har respondenten inkorporerat ett tidigare kritiserat undantag från LAS och gjort till sitt eget:

‘Man kan säga så att då detta (tvåpersonsundantaget) var uppe till diskussion var vi emot det men idag accepterar vi det. Seniroitetsprincipen är inte så hård och fyrkantig som kan tänkas, LAS innehåller en del kompetenskrav och undantag’ (fackrespondent a).

Detta visar varför fackföreningarna använder sig av inkorporering av vissa begrepp – genom att prata om detta undantag, som används till liten utsträckning och således inte kan tillskrivas särskilt stor risk för att påverka LAS på ett djupare plan, kan fackföreningsrörelsen visa att de är pragmatiska, då de lyssnar på och tar till sig av kritik från näringslivet. Samtidigt kan debatten flyttas, från det mer centrala i institutionen till en mindre farlig utkant, där riskerna är mindre för den centrala institutionen.

## HÄNVISNING TILL HÖGRE VÄRDEN OCH PRINCIPER

Ett sätt att legitimera LAS är att framhäva och förklara dess positiva effekter. I diskussionerna kring olika effekter och följder förknippade med LAS har utsagorna kretsat kring två återkommande teman: I) rättssäkerhet och godtycke, och II) social acceptans och rättvisa. Gemensamt för dessa koncept är att fackföreningsföreträdarna appellerar på en viss typ av känsla hos åhöraren. Resonemanget kretsar kring rationalitet och objektivitet. Värdeord förknippade med objektivt rationella handlingar är frekvent förekommande. Så är till exempel rättssäkerhet ett objektivt rationellt begrepp,

varför fackföreningsrepresentanterna bygger sina resonemang kring detta och liknande begrepp. Samtidigt finns det skillnader mellan begreppen, varför en uppdelning i två kategorier är nödvändig.

Argument om rättssäkerhet och godtycke har som grund att vända sig till vad som är rätt handlingsalternativ på ett moraliskt plan. Den retorik som används utreder djupgående på vilket sätt LAS får konsekvenser för personer och individer i samhället, till skillnad från social acceptans och rättvisa, som på ett mer övergripande plan tar upp samhällsnyttan i LAS. Då respondenterna ombads resonera kring vad de ser som poängen med LAS, var en beskrivning av sakförhållandet och olika effekter LAS bidrar med vanligt förekommande:

‘Poängen? Ja, det är att skydda mot godtycke. Arbetsgivaren har redan så att säga rätten att avgöra den fortsatta verksamheten och då blir det som ett skydd mot godtycke, det är en spärr som finns där trots allt’ (fackrespondent c).

Länken mellan LAS och godtycke så väl som rättssäkerhet härrör från att ett förminskande av arbetsgivarens makt leder till att arbetsgivare får mindre möjlighet att efter eget tycke välja ut vilka anställda som ska sägas upp. Genom att argumentera i dessa termer beskrivs LAS utifrån moraliskt riktiga värderingar. En respondent såg LAS som en bra lösning på dilemmat mellan människors krav på rättssäkerhet och förutsägbarhet och kravet på effektiv produktion och gör en liknelse mellan rättssäkerhet i avskedsfrågor och rättssäkerhet på ett legalt plan:

‘Jag blir inte gripen av polisen när jag går ut på gatan, jag vet det! Alltså å ena sidan rättssäkerhet, å andra sidan krav på produktion ... För att ha rationell produktion så måste man bejaka strukturomvandling’ (fackrespondent d).

En annan respondent fortsatte på samma spår: “LAS är ju en genialisk konstruktion egentligen med en balans mellan godtycke och arbetsgivarens självklara rätt att ha rätt (arbets)styrka” (fackrespondent b).

Respondenterna blev avslutningsvis ombudda att beskriva det bästa med LAS. Då visade det sig att värdeord som godtycke och rättvisa var frekvent förekommande: “Det bästa är att människor inte blir utsatta för godtycke. En arbetsgivare kan inte bete sig hur fan som helst” (fackrespondent f). Således är godtycke och rättssäkerhet ett uttryck fackföreningsföreträdare använder sig utav för att beskriva LAS i termer som de anser är objektivt moraliskt riktiga.

En liknande positiv effekt av LAS, som framhövdes av de fackliga representanterna, är att lagen skapar ett samhälle med social acceptans och rättvisa. I och med turordningsreglerna menar en respondent att i Sverige råder socialt god ordning där arbetsgivare och anställd kan se varandra i ögonen, då turordningsreglerna kan användas som skäl för avskedning istället för personliga eller prestationsmässiga tillkortakommanden hos arbetaren. Vid resonemang kring frågan “det bästa med LAS” tog respondenterna upp sociala aspekter som rättvisa, förståelse och acceptans. En respondent menade att denna viktiga aspekt ofta förbises:

‘Jag tror att bägge (fackföreningsrörelsen och arbetsgiversidan) missar det sociala sammanhanget. Våldigt mycket av den här debatten handlar om vad som framstår som socialt acceptabelt bland de grupper man är i’ (fackrespondent f).

Samma respondent menade att LAS's konstruktion är rättvis, och skapar rimliga förhållanden som är godtagbara för de som drabbas. Han påstod att vi accepterar "var man drar strecket", och det är därför vi inte ockuperar fabriker och bränner bildäck i det här landet:

'Det är inte för att svenskar är snälla utan för att detta är ett socialt acceptabelt rättvist sätt att göra det på. Det här smärtsamma att göra sig av med människor på arbetsplatser. Det betyder kortare arbetsraster, mindre möten. Mindre strul, det går ganska smärtfritt att göra detta. Man drar strecket' (fackrespondent d).

Här kommer även begreppet "jag blev utlasad" in, som av en respondent beskrevs som något som skyddar den uppsagda från vanheder och tillåter honom öppet erkänna att han förlorat jobbet, inte på grund av inkompetens utan på grund av turordning: "Man kan gå till konsum och säga 'jag förlora jobbet, jag var på listan'" (fackrespondent d). Därigenom skapar LAS enligt respondenterna en värdighet åt den som förlorar sitt jobb på grund av arbetsbrist:

'Förr var det ju en skam att vara arbetslös för det var ett tecken på att du var sämre än alla andra. Nu är det ingen skam, det va min tur. Det berodde inte på mig utan det var ont om jobb' (fackrespondent f).

Således argumenteras det för LAS inte genom faktiska sakargument och statistik utan genom appellerande på värdeladdade ord som rättvisa, rättssäkerhet, godtycke och social acceptans. Detta ger konsekvenser på debatten och hos åhörarna och klär lagen i en moraliskt riktig skrud, som till synes är av allmän acceptans.

## SAMMANFATTNING

---

Vi har beskrivit hur fackliga representanter och näringslivsförestandare förhåller sig till LAS. Argumenten och retoriken från fackförestandarna tillskriver LAS olika attribut, sakliga så väl som osakliga. LAS-förespråkarna tenderar att använda argument som appellerar på moraliska och värdeladdade aspekter hos åhöraren. Förespråkarna klär LAS med attribut och legitimerar lagen inte genom konkreta sakförhållanden utan snarare genom att påstå att lagen är "objektivt rationell". Då rationalitet är ett högst tvivelaktigt objektivt begrepp (rationalitet är bundet till den subjektiva värderingen i den specifika kontext vari den uttrycks), används istället rationalitetsbegreppet som ett retoriskt knep för att ge normativ värdighet och kognitiv giltighet till institutionen.

Vi har även visat hur fackliga företrädare argumenterar mot kritik riktad mot LAS – kritiken bemöts antingen genom ogiltiggörning eller genom inkorporering av kritiken i den egna begreppsvärlden. Samtidigt blir kritiker – näringslivssidan – bemött genom negligering och tabubeläggning av debatten. Detta har som följd att kritiken utestängs i olika form, vilket i sin tur skyddar den institutionella ordningen från förändring. Detta resonemang beskrivs närmre i kapitel sex.

## KAPITEL 6.

# DISKUSSION OCH SLUTSATS

Denna uppsats har som syfte att granska hur legitimering av institutioner går till i praktiken. Resultatet av den empiriska studien visar att det sätt på vilket respondenterna väljer att prata om LAS, tillsammans med vad de väljer att föra upp som viktiga aspekter av fenomenet, leder till olika förklaringar och beskrivningar av LAS. Vi har sett att de förklaringar och beskrivningar som ges till stor del kretsar kring samma områden (historia, effekter, jämförelser och kritik), samt att detta resulterar i olika typer av följder.

Med jämförelser till andra länders system eller till det LAS-lösa Sverige målas en bild av LAS upp som väl anpassat till den svenska modellen. Argument som hänvisar till LAS som värnande av samhälleliga värderingar som demokrati och att människor vågar engagera sig förstärker denna bild. Med jämförelser knyts objektivt positiva värderingar till LAS, samtidigt som historiska återblickar beskriver LAS som en grundläggande företeelse på arbetsmarknaden – något som alltid funnits där. LAS beskrivs således som något typiskt svenskt och som en del av den nationella folksjälen. På detta sätt knyts LAS till något beständigt och evigt, ett normativt handlingsätt som inte bör förändras. Systemet beskrivs som socialt värdigt då det skapar rättvisa, social acceptans och en jämn maktfördelning mellan arbetare och arbetsgivare.

Andra utsagor ger kunskap om LAS's grunder. Ett exempel är de beskrivningar av det svenska partssystemet med dess dispositiva lagar, vilket skapar uppgörelser som är pragmatiskt anpassat till företagets lönebetalningsförmåga. I förklaringar av hur LAS fungerar och är designat poängteras dess dynamiska effekter samt höga omställningskapacitet. LAS beskrivs och motiveras på en detaljerad nivå med förklarande termer. I dessa jämförelser och förklaringar av hur LAS fungerar användes ofta ekonomiskt rationella argument.

Följden av dessa argument gemensamt kan tolkas som att LAS tillskrivs vad Berger & Luckmann kallar normativ värdighet och kognitiv giltighet. Med normativ värdighet menas att institutionen målas upp som sättet på vilket det bör vara. Kognitiv giltighet handlar om att förklara varför man gör som man gör. Tillsammans förklarar normativ värdighet och kognitiv giltighet institutionens superioritet, både genom sakargument och genom att tillskriva systemet attribut som uppfattas som "rätt" på det objektiva planet.

I resultatet ser vi även en typ av följder som snarare vänder sig externt mot omvärlden än internt mot LAS i sig. Ett exempel på detta är frånvaron av debatt som kan utläsas ur det empiriska materialet – varken politiska partier eller fackföreningsrörelsen vill öppna upp för debatt i frågor angående LAS. Både fack- och näringslivsrespondenter tar upp att kritik och polära åsikter inte alltid tas emot på ett sätt som välkomnar en diskussion kring ämnet. På detta sätt flyttas fokus bort från LAS och till andra för fackföreningssidan mindre viktiga frågor. Därigenom skyddas institutionen från kritik.

Ett annat exempel som riktar sig externt är utsagor där respondenterna tar upp vad som skulle inträffa om LAS byttes ut. Med en mängd negativa konsekvenser som skulle följa på individ- och samhällsnivå om LAS byttes ut ogiltiggör fackrespondenterna kritiker. Genom ogiltigförklarandet beläggs motpartens argument med en negativ ontologisk status och förminskar dem således till något man inte kan ta på allvar.

Ett tredje exempel som kan tolkas vända sig mot omvärlden är när fackföreningsrörelsen tar till sig och i försvaret av LAS anammar begrepp som de tidigare varit emot. Det bästa exemplet på detta är när fackrespondent a bemöter kritiken om att LAS missgynnar småföretag genom att hänvisa till tvåpersonsundantaget. Ett tillägg till LAS som fackföreningsrörelsen till en början var emot.

Dessa olika utsagor visar även på ett mellanting av integrering och ogiltigförklaring används vid bemötandet av kritik, detta då fackrespondent d tar upp att ungdomsarbetslöshet måste bekämpas samtidigt som det är bättre än äldre arbetslöshet. Därigenom har respondenten accepterat problemet, men förklarar det som mindre allvarligt och av mindre vikt. Således ligger bemötandet av kritiker inte bara i tabubeläggning, inkorporering och ogiltigförklaring, utan också i kombinationer. Den institutionella teorin kan därigenom tolkas vara för stringent i sin uppdelning av kritikbemötande.

Följden av dessa utåtriktade begrepp kan tolkas ge motsatsen till de tidigare beskrivna följderna. De kan ses som att argument och parter som ifrågasätter LAS beläggs med negativa attribut, det vill säga normativ ovärdighet och kognitiv ogiltighet.

## KONSEKVENSER

---

Konsekvensen av de ovan beskrivna följderna av respondenternas utsagor är att LAS legitimeras och reproduceras. Detta sker i flera olika processer samtidigt och leder till olika konsekvenser för olika mottagare. Vi har identifierat tre olika typer av legitimeringsprocesser: I) konvertering av oinvigda, II) bevarande av invigda, och III) utestängning av skeptiker. Således får legitimering konsekvenser för oinvigda, invigda och skeptiker.

### KONVERTERING AV OINVIGDA – EXTERN LEGITIMERING

Genom att ge LAS och det svenska uppsägningsförfarandet normativ värdighet och kognitiv giltighet tillskrivs institutionen egenskaper som är lätta att ta till sig för de inte redan invigda i institutionen. Den normativa värdigheten giltiggör institutionen genom värderingar, det vill säga förklarar varför det är som det är. De argument som har tolkats tillskriva kognitiv giltighet åt LAS (en objektivisering av institutionen) gör att utomstående förstår det logiska i LAS och varför systemet är designat som det är. Denna typ av legitimering förklarar för utomstående varför man gör som man gör. Den ger kunskap kring varför LAS finns samtidigt som den förklarar varför det är som det är, den beskriver de underliggande värderingar som har byggt LAS. För den oinvigde bidrar argumentationen således till att förstå varför den finns till och ger tillräcklig kunskap för att kunna välja att stå utanför eller gå emot den. Samtidigt är bekländningen med värdighet och giltighet ett sätt att få den

oinvigde att välja institutionen framför motsatsen. Detta görs också genom att ogiltiggöra och ovärdigförklara kritiker.

## BEVARANDE AV INVIGDA – AUTOLEGITIMERING

Argumentationen kring LAS riktar sig även till de som redan är en del av fackföreningsrörelsen eller redan är övertygade om dess betydelse. Detta görs främst genom att argumentera för farorna med att debattera med motståndssidan, något som inte kan rikta sig till oinvigda därför att de inte torde ha något intresse av att låta bli att diskutera uppsägningsförfarandet med någon part. Istället kan denna typ av argument tolkas vända sig inåt, mot de egna leden och således de redan invigda. Denna legitimeringsform, som går ut på att bevara redan invigda, kan beskrivas som *autolegitimering*. Autolegitimeringen har som konsekvens att institutionen fortlöpande legitimeras bland medlemmarna, vilka således kan verka för institutionens överlevnad och reproduktion. Detta är en central del av legitimeringen, då legitimeringen av institutioner bedrivs av institutionens medlemmar. Utan autolegitimeringen riskerar institutionen att bli illegitim i medlemmarnas ögon. Om så blir fallet upphör även legitimeringen utåt och reproduktionen av institutionen avstannar.

## UTESTÄNGNING AV SKEPTIKER – NEGATIV LEGITIMERING

En tredje effekt av argumentationen kring uppsägningsförfarandet är att motarbeta eller utestänga de som är skeptiska till LAS eller de som uttrycker direkt kritik mot dess förekomst och tillämpning i praktiken. Normativ ovärdighet och kognitiv ogiltighet beskrivs av Berger & Luckmann med begreppen tabubeläggning, inkorporering av kritik och tillskrivande av negativ ontologisk status. I fallet LAS skyddas institutionen mot kritiker genom dessa begrepp på tre sätt: I) Tabubeläggning (vägran att debattera och diskutera LAS's vara eller inte vara) skyddar institutionen så tillvida att fokus för debatten flyttas från att handla om LAS till att fokusera på något annat, mer perifert. Då andra, mindre viktiga delar av fackens ansvarsområden ställs i fokus skyddas LAS och institutionen. II) Inkorporering skyddar institutionen genom att neutralisera kritiken som något som inbegrips av den egna institutionella begreppsvärlden. Således blir kritiken ofarlig och oskadlig för institutionen. Så har skett med tvåpersonsundantaget, som vår insamlade data visar en gång var kritiserad men nu har blivit ett argument som visar att LAS är flexibelt för arbetsgivaren. III) Tillskrivandet av negativ ontologisk status visar att kritiken och kritikerna inte förstått centrala aspekter av institutionen. Då detta tillskrivs kritikerna, neutraliseras kritiken och därmed hotet, samtidigt som kritikern oskadliggörs. Berger & Luckmann sammanfattar detta som negativ legitimering.

Vi har dessutom identifierat ytterligare en kategori inom negativ legitimering. Då fackrespondent d beskriver kritik som överdrivet, använder han sig av ett bemötande av kritik som ligger mellan ogiltigförklaring och integrering – han ogiltigförklarar och integrerar kritik samtidigt. Detta är ytterligare ett skydd av den rådande ordningen som tillsammans med tabubeläggning, inkorporering och tillskrivande av negativ ontologisk status leder till att kritiker oskadliggörs.



## TILLÄMPNING

---

För den som är verksam i institutioner i allmänhet och den som arbetar med förändring eller försvar av institutioner i synnerhet får de tre legitimeringsprocesserna konsekvenser som bör beaktas. En medvetenhet om reproducerande legitimering är viktigt då detta verkar för bevarande av institutionen och ger således ett motstånd för den som vill förändra. Detta leder till svårigheter vid förändringsarbete i institutioner som reproducerats under en längre tid. Om förändring av en institution önskas, bör denna förändring därför påbörjas vid ett tidigare stadium av legitimeringen. Är man istället verksam inom försvaret av en institution, till exempel i en av studiens fackföreningsrörelser, är det viktigt att beakta autolegitimeringen. Autolegitimeringen är nödvändig i legitimeringen och reproduktionen av institutionen då en institution som upplevs illegitim av invigda varken försvaras eller reproduceras lika effektivt.

## INVÄNDNINGAR

---

Det finns även andra områden i det empiriska materialet som går utanför den typologiska indelning presenterad ovan. Vårt material visar att den institutionella teorins perspektiv på legitimering missar några aspekter. Därför kan ytterligare ett område i den typologiska indelningen av legitimeringen av institutioner behövas. Både fackrespondent c och fackrespondent e ger uttryck för att LAS inte är lika centralt och således inte lika viktiga att beskydda som övriga fackrespondenter. Vid en jämförelse med de andra fackföreningsrespondenterna visar det sig att fackrespondent c:s försvar av institutionen är yttligare än de andra fackföreningsrepresentanterna. Samtidigt menar fackrespondent e att det kan vara svårt att övertyga medlemmarna om turordningsreglernas vikt. Detta kan ha sin grund i tre scenarion:

I) Urvalet är bristfälligt såtillvida att just denna respondent inte är tillfullo insatt i försvaret av institutionen. Inom denna kategori rymms också möjligheten att just den fackliga organisation fackrespondent c företräder inte ingår i de andra fackliga organisationernas symboliska. Helt enkelt kanske LAS inte är den centrala objektivering i institutionen för SACO. Detta är troligt då turordningsreglerna inte ligger SACO:s medlemmar lika varmt om hjärtat som för LO:s och TCO:s medlemmar.

II) En annan tolkning på denna problematik är att LAS inte är det centrala i det symboliska universa som är beskrivet. Istället kan *maktdimensionen*, och således disposiviteten som ger fackföreningsrörelsen trumf när det kommer till förhandlingar om turordningslistor med näringslivsparter vara det centrala. Således tolkar inte fackrespondent c LAS som central att beskydda, utan istället ligger andra områden närmare. Detta motbevisas dock av de andra respondenternas försvar av LAS, vilket tyder på att en annan förklaring av fackrespondent c:s utsagor ligger närmare till hands.

III) Om det dock är så att respondenterna är införstådda i det symboliska universa som beskriver LAS som en objektivering av institutionen, om det är så att SACO tillhör den institutionella ordningen och tillskriver LAS en central roll i den institutionella världen, då kan ett underskott i legiti-

meringen uttydas. Denna legitimering (beskriven ovan) har vi valt att kalla autolegitimering, och syftar på att behålla legitimiteten och försvaret av institutionen inåt mot redan invigda medlemmar. Detta kommer till uttryck och tydliggörs i ett par olika områden. Dels kan medlemstappet i fackförreningsrörelsen förklaras genom att den interna legitimeringsprocessen är bristfällig. Medlemmar av facket tappar förtroende för institutionen och till LAS, vilket gör att de lämnar organisationen. Således riktar sig denna form av legitimering inte externt, som den legitimering beskriven ovan gör, utan internt. Detta tydliggörs också av fackrespondenterna som menar att det finns en svårighet i att övertyga fackanslutna om att turordningslistor är rätt tillvägagångssätt vid uppsägningar.

## SLUTSATSER – INSTITUTIONEN REPRODUCERAS

---

LAS bevaras och reproduceras genom tre parallella legitimeringsprocesser:

- Extern legitimering – genom att på olika sätt tillskriva institutionen värdighet och giltighet till utomstående parter tryggas LAS fortlevnad.
- Autolegitimering – genom att rikta legitimering också inåt mot redan invigda i institutionen, övertygas institutionens medlemmar fortlöpande om systemets giltighet.
- Negativ legitimering – på motsvarande sätt verkar negativ legitimering för att ge negativ status till kritiker av systemet genom att tabubelägga, ogiltiggöra och inkorporera kritik.

I den här studien har vi undersökt hur parternas argument om LAS bidrar till att institutionen reproduceras, detta i syfte att öka förståelsen för hur legitimering av institutioner går till i praktiken. Studien visar att parternas argument legitimerar institutionen genom att skapa värdighet och giltighet, externt såväl som internt. Samtidigt ovärdigförklaras och ogiltiggörs kritiker av systemet. Detta förklarar legitimeringen av en institution i en svensk kontext utifrån institutionell teori.

Samtidigt går legitimeringen av LAS till viss del utanför institutionell teori, dels genom autolegitimeringen som riktar sig internt mot redan invigda medlemmar av institutionen, dels genom en ytterligare aspekt av negativ legitimering som blandar tabubeläggning med inkorporering.

Studien är en tillämpning av institutionell teori i en svensk kontext och tyder på att institutionell teori kan användas som förklaringsmodell för hur institutioner legitimeras och reproduceras. Autolegitimering förklarar vidare intern legitimering, nödvändig för reproduktion såtillvida att bara medlemmar övertygade om institutionens legitimitet på ett effektivt sätt bidrar till institutionens reproduktion.

## STUDIENS BIDRAG

---

Denna studie har tre bidrag. För det första presenteras en empirisk granskning av hur legitimeringen och reproduktionen av det svenska uppsägningsförfarandet går till i praktiken. Då studien inte tar fasta vid sakargument för eller mot LAS, utan förhåller sig till en legitimeringsprocess utifrån insti-

tionell teori, ger den en förklaring av LAS's fortlevnad som skiljer sig ifrån tidigare studier av LAS. LAS reproduktion beskrivs i denna studie som ett omedvetet resultat av tre processer – extern legitimering (legitimering gentemot nykomlingar), negativlegitimering och autolegitimering. Denna studie tar fasta i företrädare och kritiker för LAS's argumentation och utröner på så sätt institutionens fortlevnad inte på grund av LAS's superioritet utan på grund av argumentationen och dess konsekvenser.

För det andra har studien skapat en djupare förståelse för hur legitimering av institutioner kan gå till. Vi har visat att Berger & Luckmanns teorier kring legitimering är valida för analyser av institutioners reproduktion. Det empiriska materialet är dock uppdelat i en typologi som går något utanför Berger & Luckmanns teori. Genom att beskriva hur institutionen bevaras genom att ge kritik ovärdighet och ogiltighet, förklaras bemötandet av kritik på ett annat sätt än Berger & Luckmanns negativlegitimering. Detta för att visa hur tillskrivandet av olika värderingar till LAS leder till olika saker beroende på vem detta riktas mot.

Utöver detta har vi även utvecklat förståelsen kring legitimering. Vi har visat att i den institutionella teorins förklaring av bevarandet av institutionen saknar en dimension – autolegitimering. Detta begrepp förklarar den legitimering som konstant sker inåt, mot redan invigda i institutionen.

För det tredje finns ett bidrag för de som är verksamma främst inom LAS men även för den som är verksam i institutioner i allmänhet och den som arbetar med förändring eller försvar av institutioner i synnerhet. Man bör vara medveten om reproducerande legitimering då detta verkar för bevarande av institutionen och ger således ett motstånd för den som vill förändra. Den empiriska studien visar att det är svårt att förändra en institution som reproducerats så länge som det svenska uppsägningsförfarandet. Försvarare av institutionen kan dra nytta av det teoretiska bidraget autolegitimering, som är nödvändig i reproduktionen av institutionen. En illegitim institutiton reproduceras inte lika effektivt av de invigda medlemmarna.

## VIDARE FORSKNING

---

Uppsatsens bidrag, autolegitimering, behöver vidare utforskas och beskrivas. Detta begrepp har inte stått i fokus vid insamlandet av vårt empiriska materialet, då vi i detta skede av studien fokuserade på hur institutioner legitimeras och reproduceras utifrån Berger & Luckmanns perspektiv. Autolegitimering skulle genom dokumentstudier och intervjuer som specifikt fokuserade på autolegitimering kunna förklaras djupare. Vi anser att vidare studier av hur autolegitimering går till i institutioner kan bidra med viktig information kring legitimeringen och reproduceringen av institutioner. Det finns dessutom ett behov av vidare forskning på institutionell teori i den svenska kontexten med hjälp av andra institutioner som fallstudie, både för att ge komplement till denna uppsats och utveckla autolegitimering, men också för att fördjupa kunskapen om legitimering av institutioner generellt.

# KÄLLFÖRTECKNING

- Alvesson, M. & Skoldberg, K., 2008. *Tolkning och reflektion*. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod. Andra upplagan. Denmark: Narayan Press.
- Bailey, K., 1982. *Methods of Social Research*. 2nd ed., New York: The Free Press
- Berg, L.B., 2009. *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Allyn & Bacon, cop.
- Berger P.L. & Luckmann, T., 1979. *Kunskapssociologi: Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Wahlström & Widstrand.
- Bergström, O. Broughton, A. & Triomphe, C. E., 2010. 27 National Seminars on Anticipating and Managing Restructuring - A.R.E.N.A.S. (Service contract VC/ 2008/0667), EU Synthesis report, ITC
- Bergström, O., Håkansson, K., Isildorsson, T., & Walter, L., 2007. *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, Lund, Academica Adacta
- Birn, R., 2000. *The Handbook of International Market Research Techniques*. 2nd ed., London: Kogan Page
- Bryman, A., 2000. *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press
- Calleman, C., 1999. *Turordning vid uppsägning*, Akademisk avhandling, Umeå Universitet
- Creswell, J., 1994. *Research Design, Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage Publications
- DiMaggio, P.J. & Powell, W.W., 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48. (2): 147-160.
- DiMaggio, P.J. & Powell, W.W., 1991. Introduction. I: Powell, W.W & DiMaggio, P.J (red) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dowling, J. & Pfeffer, J., 1975. Organizational legitimacy: Social values and organizational behaviour. *Pacific Sociological Review*, 18 (1). 122-136.
- Ekström, A. & Nycander, S., 2011. Ny modell för LAS gynnar både företag och anställda, *Dagens Nyheter*. 30 april
- Elsbach, K. D., 1994. Managing organizational Legitimacy in the California Cattle Industry: The Construction and Effectiveness of Verbal Accounts. *Administrative Science Quarterly*, 39, 57-88
- Eriksson-Zetterquist, U., 2009. *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB
- Fleishstein, N., 2001. *The Architecture of Markets, An Economic Sociology of Twenty-First Century Capitalist Societies*. Oxford: Princeton University Press.

- Goffman, E., 1973. *The presentation of Self in Everyday Life*. Woddstock, NY: Overlook Press.
- Göransson, I. & Holmgren, A., 2003. *Uppdraget – att värna det fackliga löftet*, Bilda Distribution, Stockholm
- Göransson, I. & Holmgren, A., 2010a. *Angreppet på det fackliga löftet*, Bilda Distribution, Stockholm
- Göransson, I., 2010b. *Skrönor från skogen och samtiden*. Copyright: Ingemar Göransson.
- Hybels, R.C., 1995. On legitimacy, legitimation, and organizations: A critical review and integrativ theoretical model. *Academy of Mananagement*. 241-245.
- Johannessen, A. & Tufte, P.A., 2007. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Andra upplagan. Malmö: Liber AB.
- Karlson, L. & Lindberg, H., 2008. *En ny svensk modell – vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* Mölnlycke: Norstedts Akademiska Förlag
- Lag (1982:80) om anställningsskydd. Rättsnätet, <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/1982080.htm>
- Lundh, C., (red), 2009. *Nya perspektiv på Saltsjöbadsavtalet*. Stockholm: SNS Förlag
- Marshall, C. & Rossman, B.G., 2006. *Designing Qualitative Research*. 4th ed. London: Sage Publications
- Meyer, J.W. & Rowan, B., 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *The American Journal of Sociology*, 83. (2): 340-363.
- Nycander, S., 2010. *Sist in först ut – LAS och den svenska modellen*. Stockholm: SNS Förlag
- Oliver, C., 1991. Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16: 145-179.
- Riahi-Belkaoui, A., 2007. *Accounting Theory*. 5th ed. London: Thomson Learning
- Ruef, M. & Scott, W.R., 1998. A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments. *Administrative Science Quarterly*, 43: 877-904
- Schenker, B., 1980. *Impressions management*. Monterey CA: Brooks Cole.
- Schmid, G., 1994. *Labour market institutions in Europe*. London: M.E, Sharpe.
- Scott, W.R., 1987. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall.
- Skedinger, P., 2008. *Effekter av anställningsskydd, vad säger forskningen?* SNS Förlag
- Suchman, M.C., 1995. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*. 20 (3): 571-610
- Svidén, H. & Teodorescu, A. (red.), 2009. *Paragraf 22*. Svenskt Näringsliv

- Tilling, M.V., 2004. Refinements to Legitimacy Theory in Social and Environmental Accounting. *Commerce research Paper Series*, 04 (6): 1441-390
- Vaara, E. Tienari, J. & Laurila, J., 2006. Pulp and Paper Fiction: On the discursive Legitimation of Global Industrial Restructuring. *Organizations Studies*, 27 (6): 789-810.
- Wingborg, M., 2004. TCOs historik – TCO 60 år, 1944-2004. TCO, Stockholm
- SACO., 2010. Om SACO – Historik [online]. Tillgänglig på: [www.saco.se](http://www.saco.se) [Besökt 20:e april 2011].
- Svenskt Näringsliv, 2010. Om oss – Svenskt Näringslivs bakgrund [online]. Tillgänglig på: [www.svensktnäringsliv.se](http://www.svensktnäringsliv.se) [Besökt 20:e april 2011].
- TCO., 2010. Om TCO – Historik [online]. Tillgänglig på: [www.tco.se](http://www.tco.se) [Besökt 20:e april 2011].

# APPENDIX

## Centralorganisationerna

*Landsorganisationen* (LO) bildades 1898 med uppdraget att värna om och verka för förbättrade förhållanden för arbetarna, både på arbetet men även på arbetsmarknaden. LO är och har varit en mycket betydelsefull aktör inte bara på den svenska arbetsmarknaden utan också i samhället i stort. Viktiga avtal mellan LO och arbetsgivarförbund har under 1900-talet stakat ut vägen för den svenska modellen. Grunden i verksamheten går ut på att få arbetarna att enas genom att kollektivt vägra sälja sin arbetskraft lägre än mellan dem överenskommet, vilket ska leda till att arbetsgivarna tvingas höja sina löner, eller åtminstone hindras från att sänka dem (Göransson & Holmgren, 2003). Uppdraget LO har gentemot medlemsförbunden är att värna om deras intressen, främst när det kommer till arbetsmarknadspolitik och arbetsskydd, men även i samhället i stort (ibid.).

*Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO), som anses vara den första centralorganisationen för akademiker har sin härkomst i Sveriges Statstjänstemannanämnd, grundat 1917. Under 40-talet tillkom två andra nämnder – SYACO (en nämnd för yngre akademiker) och Statstjänstemännens Riksförbund (SR). SYACO slogs snart ihop med Sveriges Statstjänstemannanämnd och 15 andra akademikerförbund och bildade SACO. 1975 gick SR ihop med SACO och gav organisationen dess fortfarande aktuella formation. Anledningen till centralorganisationens uppkomst var främst att akademikerna hade uppmärksammat försämrade villkor på arbetsmarknaden i relation till andra grupper varför de, för att behålla sin status, organiserade sig. Under denna tidpunkt pågick också en process av politisk aktivering för medelklassen, samtidigt som akademikernas särprägel på arbetsmarknaden började utkristallisera sig, då de var verksamma under något skilda former gentemot andra arbetsgrupper (bland annat genom studieskulder och oavlönade praktiktjänster). Idag utgörs SACO av 23 självständiga medlemsförbund (SACO, 2011).

*Tjänstemännens centralorganisation* (TCO) riktar sig mot tjänstemännen. Centralorganisationen representerar 15 olika fackförbund och därigenom över miljonen människor (TCO, 2011). Organisationen som den ser ut idag bildades då "det gamla Tco" (inriktat mot den offentliga sektorn) 1944 slogs ihop med DACO (De Anställdas Centralorganisation) som tidigare var den centralorganisation som drivit tjänstemännen inom den privata sektorns ärenden. DACO har på sin sida en historik som går längre tillbaka då organisationen redan 1931 samordnade flera olika tjänstemannaförbund. Under de första åren av verksamhet för DACO uppstod även skiljelinjen mellan LO och framtida TCO. I förhandlingar med arbetsgivarna slöt LO huvudavtal, innehållande förhandlingsrätt om löner och arbetsvillkor, redan under 1900-talets början. Tjänstemännen var inte lika lyckosamma vid förhandlingarna (vilket kan ha berott på skillnader i förhandlingskraft mellan förbunden – LO var det större förbundet redan då), vilket ledde till att tjänstemannarörelsen strävade efter att förhandlings- och föreningsrätten skulle lagfästas, något som LO, på grund av att de redan hade huvudavtal, satte sig emot (Wingborg, 2004).

*Svenskt Näringsliv* är en betydligt yngre organisation än de ovan presenterade fackliga centralorganisationerna. 2001 bildades organisationen, då Sveriges Industriförbund och Svenska Arbetsgivareföreningen slogs ihop. Svenskt Näringsliv verkar för företagen i Sverige och har 49 medlemsorganisationer knutna till sig utformade i bransch- respektive arbetsgivarförbund. I grund och botten värnar Svenskt Näringsliv arbetsgivarsidan i diskussioner med de fackliga representanterna (Svenskt Näringsliv, 2011).