

FAKTISKA KONSEKVENSER AV TURORDNINGSREGLERNA I LAS OCH AVTAL

EN RAPPORT AV SVENSKT NÄRINGSGLIV OCH PTK

Sverker Rudeberg

Helena Hedlund

Juni 2011

Förord

Uppdrag

Svenskt Näringsliv och PTK har den gemensamma uppfattningen att parterna bör försöka få en gemensam bild av hur dagens regler avseende uppsägningar på grund av arbetsbrist fungerar i praktiken. En gemensam arbetsgrupp har därför fått i uppdrag att beskriva hur turordningsreglerna fungerar i praktiken. I uppdraget ingick bland annat att belysa hur begreppet tillräckliga kvalifikationer fungerar i praktiken och hur parterna använder sig av möjligheten till avvikelser från turordningsreglerna. Även arbetstagarnas möjlighet till fortsatt anställningsbarhet i företaget och möjligheterna till omställning till ny anställning skulle belysas.

Från Svenskt Näringsliv har Sverker Rudeberg varit ansvarig för arbetet och arbetsgruppen har i övrigt bestått av Niklas Beckman, Malin Sahlén, Björn Svensson och Tomas Undin.

Från PTK har Helena Hedlund varit ansvarig för arbetet och arbetsgruppen har i övrigt bestått av Gösta Karlsson, Ulrika Hektor, Karin Lundin, Ann Lundberg Andersson, Daniel Lind, Tobias Nilsson och C-G Hjort.

Rapportens innehåll

Arbetsgruppens arbete presenteras i denna rapport med följande innehåll. Rapporten inleds med två avsnitt om Sveriges ekonomi och omstruktureringsbehov samt Arbetsmarknaden. Syftet är att sätta in turordningsreglerna i ett större sammanhang med relevans för de faktiska konsekvenserna av tillämpningen av reglerna. Därefter följer ett kapitel med en beskrivning av de regler om turordning som finns i LAS respektive i kollektivavtalen på tjänstemannansidan.

Kompetensutveckling under anställning och omställning till nytt arbete har stor betydelse inte enbart för uppsagda tjänstemän utan även för arbetsgivare och för arbetsmarknadens funktionssätt i stort. I kapitel 5 redogörs för kompetensbehov och kompetensutveckling under anställning. I kapitel 6 redovisas frågor kring omställning med tyngdpunkt på det mellan Svenskt Näringsliv och PTK träffade Omställningsavtalet och det arbete som i anledning av detta avtal utförs av TRR Trygghetsrådet.

I kapitel 7 återfinns en redogörelse för forskning kring anställningsskydd och turordningsregler.

Det centrala i arbetsgruppens uppdrag har varit att undersöka de faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna. Arbetsgruppen har därför genomfört en telefonintervjuundersökning där företrädare för företag respektive fackliga tjänstemannaorganisationer i 200 företag har fått

svara på frågor beträffande driftsinskränkingsprocessen och särskilt hur turordningsreglerna har tillämpats. Resultatet av denna undersökning redovisas i kapitel 8.

Arbetsgruppens uppfattning är att undersökningen har givit en god bild av tillämpningen av turordningsreglerna på det privata tjänstemannaområdet i Svenskt Näringsliv.

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

Stockholm den 30 juni 2011


Sverker Rudeberg


Helena Hedlund

Innehåll

Förord.....	2
1. Sammanfattning	5
2. Sveriges ekonomi och omstruktureringsbehov.....	14
3. Arbetsmarknaden.....	27
4. Turordningsregler i LAS och avtal.....	39
5. Kompetensbehov och kompetensutveckling under anställning	59
6. Omställning – verksamhet och resultat.....	76
7. Forskning om turordningsregler och anställningsskydd.....	96
8. Företag och tjänstemannaorganisationer om tillämpningen av turordningsreglerna	114
BILAGA	
Regler vid driftsinskränkningar i viktiga konkurrentländer	123

1. Sammanfattning

Sammanfattningen innehåller delsammanfattningar av varje avsnitt i rapporten.

Sveriges ekonomi och omstruktureringsbehov

Det pågår en ständig strukturomvandling i svensk ekonomi där branscher växer och minskar. Det svenska näringslivet har under många år dominerats av stora internationellt framgångsrika företag. Industriproduktionen är fortfarande mycket betydelsefull för den svenska ekonomin samtidigt som den privata tjänstesektorn tagit fart under de senaste årtiondena. Mellan 75 och 80 procent av bruttonationalprodukten produceras av det privata näringslivet, resterande 20 till 25 procent är den offentliga sektorns tjänsteproduktion.

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

I ett internationellt perspektiv har produktivitetstillväxten i Sverige varit hög under de senaste 20 åren. World Economic Form, som baserar sina bedömningar på en rad olika faktorer, rankar Sverige som den näst mest konkurrenskraftiga ekonomin i världen. Den starka produktivitetstillväxten och vid några tillfällen en svag krona är viktiga förklaringar till svenskt näringslivs allt starkare kostnadsmässiga konkurrenskraft.

Ett mått på omvandling är sysselsättningsdynamiken, där man mäter hur många arbetstillfällen som skapas och försvinner varje år. Sysselsättningsdynamiken ser olika ut i olika branscher, i branscher med ett högt inslag av nyföretagande och en stor andel sysselsatta i små företag är sysselsättningsdynamiken högre än i branscher med få och stora företag. Andelen skapade och försvunna jobb varierar också mycket beroende på utbildningskrav. I LU08 dras slutsatsen att om utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler små företag är det sannolikt att sysselsättningsdynamiken och omställningsbehovet i ekonomin kommer att öka.

Det kan konstateras att omställningen i ekonomin idag går fortare än den tid det tar att byta ut en hel arbetskraft. Detta ställer krav på att formerna för omställning för individerna anpassas dels till samhällets och företagets krav, men också till individernas egna förutsättningar och möjligheter till flexibilitet.

Arbetsmarknaden

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

Sysselsättningsgraden för både unga och äldre är lägre än den för hela befolkningen. Sysselsättningsgraden för unga är dessutom lägre än den för äldre sedan början av 1990-talet. Den relativa sysselsättningsgraden för både unga och äldre varierar påtagligt med konjunkturen.

Av de totalt runt 4,5 miljoner sysselsatta finns en femtedel inom den varuproducerande sektorn, en femtedel inom tjänstenärings riktade till hushåll, en fjärdedel inom företagsinriktade tjänstenärings och den resterande tredjedelen i offentlig sektor. Sysselsättningsstrukturen ser också olika ut i olika län, tex har Småland och Västsverige mycket tung industri medan Stockholm är betydligt mer tjänstetätt. En annan regional tendens är att flyttlassen under lång tid har gått från landsbygden in till storstäderna.

Arbetslösheten har under det senaste decenniet varierat mellan 5-9 procent av arbetskraften. Högst arbetslöshet finns i åldersintervallet 15 – 24 år. En väl fungerande matchning mellan arbetssökande och lediga arbeten är viktigt för en smidig arbetsmarknad. I Sverige har vi de senaste 30 åren rört oss mot en högre arbetslöshet samtidigt som vi har fler otillsatta platser, vilket i praktiken innebär att företagen har svårare att hitta rätt kompetens samtidigt som det är svårt för arbetssökande att hitta arbete. Detta riskerar i förlängningen att utgöra hinder för produktionen.

Turordningsregler

I lagen om anställningsskydd finns sedan 1974 de centrala reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid återanställning. Reglerna blir tillämpliga när det är fråga om att välja mellan flera företrädesberättigade arbetstagare. När lagstiftningen infördes föll valet av huvudprincip på anställningstidens längd eftersom det ansågs vedertaget på arbetsmarknaden. Turordningsreglerna fick dock inte leda till att en arbetstagare skulle ha företrädesrätt till ett arbete han inte kunde sköta. Detta medförde att ett krav på tillräckliga kvalifikationer vid omplacering infördes i lagstiftningen.

Lagen innehåller dels regler om vilka arbetstagare som berörs av arbetsbrists- eller återanställningssituationen, dels regler för hur arbetstagarna ska rangordnas sinsemellan. Vilka arbetstagare som berörs av en driftsinskränkning avgörs utifrån vilken driftsenhet och vilket kollektivavtalsområde som arbetstagaren tillhör. Rangordningen mellan arbetstagarna sker genom principen att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete eller återanställning. Om två arbetstagare har lika anställningstid ger högre ålder företräde.

En särskild regel för små företag (mindre än 10 anställda) infördes 1994. En sådan arbetsgivare får undanta högst två arbetstagare från turordningen, detta om arbetstagarna enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Några motsvarande regler finns inte vid företrädesrätt till återanställning.

Anställningsskyddslagens regler om turordning är dispositiva och anledningen är att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna vid behov ska kunna komma överens om en

annan turordning. Om man inte kan komma överens är det lagens regler om anställningstid och tillräckliga kvalifikationer som gäller.

I stort sett alla centrala kollektivavtal på tjänstemannasidan innehåller bestämmelser om turordning vid driftsinskränkningar och återanställningar. Skrivningarna är ofta likalydande och har sitt ursprung i det mellan Svenskt näringsliv och PTK träffade Omställningsavtalet.

Kompetensbehov och kompetensutveckling under anställning

Ett konkurrenskraftigt näringsliv förutsätter att det finns kapital, energi, tillgång till nya marknader, en utvecklad infrastruktur och sist men inte minst tillgång till kompetens. Kompetensen får en alltmer ökad betydelse på framtidens arbetsmarknad och medarbetarna och deras kompetens är idag en av de allra viktigaste resurserna för svenska företags konkurrenskraft. Men det är inte främst fler utbildade personer som löser företagens kompetensförsörjning utan det är personer med rätt utbildning och kompetens.

Kompetens är ett stort och omfattande begrepp. Standardiseringsinstitutet, SIS, har definierat kompetens som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Begreppet består av fyra komponenter; kunskaper, färdigheter, vilja och förmåga. Kompetens skapas genom lärande, såväl i form av formellt lärande (utbildningar och liknande) som informellt lärande (kunskapsinhämtning i vardagen, på arbetet osv). Både formell och informell kompetens är viktigt eftersom de kompletterar varandra och tillsammans definierar de individers faktiska eller reella kompetens.

Kompetensområdet är en mycket aktuell fråga. Vikten av tillgång på kompetens och matchningsbristen mellan tillgång och efterfrågan av kompetens har lett till att området uppmärksammas på flera nivåer. Internationellt är frågan aktuell i OECD:s kompetensstrategi som ska presenteras under våren 2012, i EU:s arbete ”Nya kompetenser för nya arbetsuppgifter” samt i EQF och NQF som är en europeisk respektive nationell förklaringsmodell för att jämföra kvalifikationsnivåer.

För företagen är en ständig utveckling av kompetens helt avgörande för att verksamheten ska bli framgångsrik. Företagen blir alltmer specifika i vilka utbildningskrav de ställer. Utbildningssystemet har en avgörande roll för kompetensförsörjningen då det lägger grundförutsättningarna för att det ska finnas tillgång till efterfrågad formell kompetens och därmed stärka konkurrenskraften och bidra till hållbar nationell och regional tillväxt.

För att individers fulla potential ska komma till nytta, även i takt med att arbetsuppgifterna ändras, försvinner och kommer till, är det nödvändigt att fortsätta lära under hela arbetslivet. En viktig beståndsdel för att uppnå detta är att det finns möjligheter till kompetensutveckling via arbetsplatsen. Det kräver incitament för både arbetsgivare och arbetstagare att genomföra kompetensutvecklingsinsatser.

Enligt statistik från SCB deltog under första halvåret 2010 knappt två miljoner personer i någon form av personalutbildning, vilket motsvarar 44 procent av de sysselsatta i åldrarna 16-64 år. Med personalutbildning avses utbildningar, konferenser, seminarier eller studiedagar, men även introduktion till nya arbetsuppgifter.

Deltagandet i personalutbildningar ser olika ut för olika grupper. Andelen kvinnor som deltar i personalutbildningar är högre än andelen män. Skillnader i deltagande i personalutbildningar skiljer sig också beroende på facklig tillhörighet, i snitt deltar ca 60 procent av tjänstemännen på någon form av personalutbildning, motsvarande siffra på LO området är 36 procent. Generellt kan också sägas att ju större en verksamhet är desto mer tid utnyttjas till att genomföra personalutbildningar.

I de flesta branscher inom tjänstemannaområdet har parterna träffat s.k. kompetensutvecklingsavtal. I de flesta av dessa avtal finns formuleringar om samverkan, bara i undantagsfall finns direkta uppmaningar till parterna att träffa lokala överenskommelser. I 2010 års avtalsrörelse var frågan om kompetensutveckling aktuell på tjänstemannaområdet, vilket resulterade i att samtliga parter inom industrin blev överens om att tillsätta en branschövergripande arbetsgrupp med uppgift att utreda olika slags finansiering av kompetensutveckling och sparande till individuell kompetensutveckling.

Omställning

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

PTK och Svenskt Näringsliv träffade redan på 1970-talet ett omställningsavtal, det nuvarande avtalet trädde i kraft 1998. Sedan 1974 har omställningsavtalet administrerats av TRR Trygghetsrådet. Huvudsyftet med avtalet är att underlätta de omställningsproblem som uppstår för anställda och företag i samband med arbetsbrist på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering eller olönsamhet.

De tjänstemän som blir övertaliga vid arbetsbrist ska enligt avtalet få hjälp dels med ett ekonomiskt stöd under en omställningsperiod (AGE) och dels med ett individuellt anpassat stöd för att finna nytt arbete (omställningsstöd). TRR ansvarar för omställningsstödet och tillhandahåller i egen regi rådgivning och coachning och däri ingående kortare utbildningar. Längre utbildningsinsatser eller mer specifika yrkesutbildningar upphandlas. Omställningsstödet kan utgå i upp till två år, men viss möjlighet till förlängning. Omställningsstödet för tjänstemän har under 2010 resulterat i att nio av tio aktivt arbetssökande som TRR stöttat har hittat ett nytt arbete, genomsnittstiden för detta var sju månader.

TRR tillhandahåller också stöd till företagsledning och chefer samt till de lokala fackföreningarnas förtroendevalda inför en omställning. Detta sker genom rådgivning och utbildningar. Enligt omställningsavtalet finns även en möjlighet att anlita annan leverantör av omställningsstöd, detta förutsätter att en sådan överenskommelse träffas mellan företaget och den lokala tjänstemannaorganisationen.

Arbetsförmedlingen svarar för offentligt finansierad arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Alla arbetssökande; formellt uppsagda, varslade, arbetslösa och ombytessökande, kan vända sig till Arbetsförmedlingen för att få service och stöd i sitt sökande.

TRR och Arbetsförmedlingen har träffat ett samverkansavtal. Syftet med avtalet är att förbättra samverkan så att den enskilde snabbare hittar nytt arbete och att dubbelarbete ska undvikas. Avtalet innebär bl.a. att arbetsförmedlingens utbud av olika stödinsatser ska vara tillgängliga även för de som omfattas av TRR:s omställningsstöd, men Arbetsförmedlingen erbjuder coaching först när insatserna från TRR är avslutade

Arbetsförmedlingens tjänster för att underlätta omställning består bland annat i service till arbetssökande, ekonomiskt stöd vid arbetslöshet och olika arbetsmarknadspolitiska program såsom anställningsstöd, praktik, stöd till start av näringsverksamhet, arbetsmarknadsutbildning, jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar, flyttningsbidrag och nystartsjobb.

Forskning om anställningsskydd och turordningsregler

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

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

I studier av Lindbeck, Palme och Persson (2006) och Olsson (2007) redovisas att lättnaden i turordningsreglerna minskade sjukfrånvaron i företag som omfattades av reformen (3,3 procent). Effekten hos Olsson är större beroende på att korttidsfrånvaro inkluderas där (13

procent). I båda studierna rapporteras att företagen blev mindre obenägna att anställa personer med sjukdomshistorik. Olsson konstaterar att det främst var en effekt av beteendeförändringar bland de anställda som medförde lägre sjukfrånvaro.

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

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

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

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

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

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

I avhandlingen ”flexibilitetens gränser” analyserar Anne Grönlund i vilken mån svenska företag uppfattar arbetsrätten som ett hinder för att anpassa arbetsstyrkan till variationer i efterfrågan (d v s kvantitativ flexibilitet) Enligt enkäten ansåg arbetsgivarna att kompetensfrågor (exempelvis lång upplärningstid och rekryterings problem) vara det största hindret mot att anpassa bemanningen efter efterfrågan. 52 procent av arbetsgivarna inom verkstadsindustrin beskrev kompetenshindren som ganska stora eller mycket stora. Vad

gäller arbetsrättslagar ansåg 43 av arbetsgivarna inom verkstadsindustrin att lagarna var ett ganska eller mycket stort problem för att anpassa bemanningen efter efterfrågan.

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

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

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

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

I Ahlberg, Bruun och Malmberg (2005) framför författarna som avslutande synpunkter att såväl ekonomisk som rättsvetenskaplig forskning har svårigheter att presentera empiriska studier som belägger de teoretiska antaganden som görs om reglernas effekter¹.

Företag och tjänstemannaorganisationer om tillämpningen av turordningsreglerna

Hur turordningsreglerna fungerar i praktiken var det centrala i arbetsgruppens uppdrag. Arbetsgruppen har därför låtit genomföra en telefonintervjuundersökning genom undersökningsföretaget Novus. Undersökningen omfattar 200 företag som har genomfört driftsinskränkningar under de senaste två åren. Vid dessa telefonintervjuer har företrädare för

¹ Ahlberg et al (2005), s. 134f.

företag respektive fackliga tjänstemannaorganisationer svarat på frågor beträffande driftsinskränkningen och särskilt hur turordningsreglerna har tillämpats.

Urvalet har gjorts slumpmässigt bland de företag som har varit i kontakt med Trygghetsrådet under de senaste två åren. Företagen är av olika storlek, kommer från samtliga sektorer i Svenskt Näringsliv och med en god geografisk spridning över landet.

Arbetsgruppens uppfattning är att telefonintervjuundersökningen har givit en god bild av tillämpningen av turordningsreglerna på tjänstemannaområdet i Svenskt Näringsliv.

Företagens behov

Företag har behov av att efter en driftsinskränkning ha kvar de tjänstemän som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten, för att därigenom ha bästa möjliga bemanning och därmed konkurrenskraft efter driftsinskränkning.

Företag vill därför att tjänstemannen utöver kraven på formell kunskap också uppfyller de krav på personliga egenskaper som leder till att arbetsuppgifterna utförs så effektivt som möjligt och så att verksamheten utvecklas. Exempelvis måste tjänstemannen ha förmågan, erfarenheten, förståelsen och omdömet att omsätta kunskaperna i praktiken och därmed utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Utöver dessa krav på färdigheter ställs också krav på tjänstemannens motivation, samarbetsförmåga och ansvarstagande. Om det finns brister när det gäller sådana personliga egenskaper och inställning till verksamheten hos tjänstemannen blir följderna kännbara. I mindre företag där verksamheten är beroende av ett antal nyckelpersoner kan de negativa effekterna av en bemanning som inte är optimal bli mycket kännbara.

För företagen är det därför ofta avgörande att låta en sammanvägning av samtliga dessa kriterier vara styrande för vilka som ska vara kvar i verksamheten.

Tjänstemannaorganisationernas inställning

Tjänstemän har ett berättigat intresse av ett utvecklande och tryggt arbetsliv samt att godtycke vid uppsägningar förhindras. Utbildning och kompetensutveckling är nyckeln till snabbare anpassningsförmåga för både företag och anställda, därför bör tjänstemän ges ökade möjligheter att kontinuerligt bredda och fördjupa sina kunskaper.

Resultatet av telefonintervjuundersökningen

- Nio av tio företagsföreträdare och fackliga företrädare uppger att relationen mellan företag och fack var god vid tiden för förhandling om driftsinskränkning

- Nio av tio företag och sju av tio fackliga företrädare uppger att det fanns en samsyn om behovet av driftsinskränkning
- Fyra av tio företag uppger att man tillämpat två-undantaget medan tre av tio fackliga företrädare uppger att så har skett
- Drygt nio av tio företag och drygt sju av tio fackliga företrädare uppger att man kommit överens om vilka som ska sägas upp
- När företag och fackliga företrädare kom överens var avtalsturlista det mest frekvent förekommande avtalsinnehållet. I nio av tio fall var avtalsturlista kombinerat med någon typ av förmån utöver lag och avtal till de uppsagda arbetstagarna, där förlängd/arbetsfri uppsägningstid var de mest frekvent förekommande.
- Ungefär fem av tio av de som kommit överens uppger att man fått göra sig av med kompetens som man behövt ha kvar
- Fem av tio företag och sex av tio fackliga företrädare uppger att företaget rekryterat annan kompetens efter genomförda uppsägningar
- Åtta av tio företagsföreträdare och sju av tio fackliga företrädare uppger att man var nöjd med resultaten av turordningsförhandlingarna
- Nio av tio företag och sex av tio fackliga företrädare uppger att det var lätt att stå för överenskommelsen. En av tio företag mot tre av tio fackliga företrädare uppgav att det var svårt att stå för överenskommelsen.
- Trygghetsrådet har hjälpt till i åtta av tio driftsinskränkningar och i dessa fall var tre av fyra företrädare för företag och fack nöjda med Trygghetsrådet.

2. Sveriges ekonomi och omstruktureringsbehov

2.1 Den svenska ekonomin och beroendet av omvärlden

Den svenska ekonomin beskrivs enklast och mest överskådligt med utgångspunkt i termer av produktion och användning som delar av bruttonationalprodukten (BNP). Ur ett längre tidsperspektiv framgår förändringen i betydelse för olika verksamhetsområden utifrån tabellen nedan.

Tabell 2.1 Bidrag till BNP vissa år, procent

	1900	1920	1940	1960	1980	2000
Jordbruk, skogsbruk och fiske	28	22	12	8	4	2
Industri och övrig varuproduktion	31	35	42	46	34	28
Näringslivets tjänsteproduktion	37	38	37	36	40	47
Produktion av offentliga tjänster	4	5	8	10	22	23
Bruttonationalprodukten	100	100	100	100	100	100

Källa: Statistisk årsbok för Sverige 2011, sida 361

Från tabellen ovan framgår att det under 1900-talet skedde dramatiska förändringar i landets produktion sett utifrån dessa breda aggregat. Näringslivets bidrag till produktionen, sett som industri och övrig varuproduktion samt näringslivets tjänsteproduktion visar över 1900-talet en hög och växande andel. Undantaget är förändringen i anslutning till expansionen av den offentliga tjänsteproduktionen, främst utbildning och vård – både kvantitativt och kvalitativt, under perioden mellan 1960 och 1980.

Det svenska näringslivet har under många år dominerats av stora internationellt framgångsrika företag. Många av dessa företag är grundade kring förra sekelskiftet och inte sällan baserade på uppfinningar och innovationer. Gynnsamma institutionella förutsättningar, naturtillgångar i form av malm och skog kombinerat med ett framgångsrikt entreprenörskap har lagt grunden för det näringsliv vi har idag.

Industriproduktionen är således fortfarande mycket betydelsefull för den svenska ekonomin. Industriproduktionen uppgår till cirka 25 – 30 procent av BNP och domineras av traditionellt starka svenska näringar som skogsindustri, stål- och kemiindustri. Transportmedel, maskinindustri, livsmedel och el- och optikindustri är andra viktiga näringar.

Den privata tjänstesektorns utveckling har tagit fart under de senaste årtionden både drivet av ökad köpkraft i konsumentled men framför allt till följd av den kraftiga utvecklingen inom företagstjänster. Tjänsteproduktionen inom privat sektor uppgår idag till cirka 45 procent av BNP och cirka 30 procent av den samlade svenska exporten utgörs av tjänsteexport².

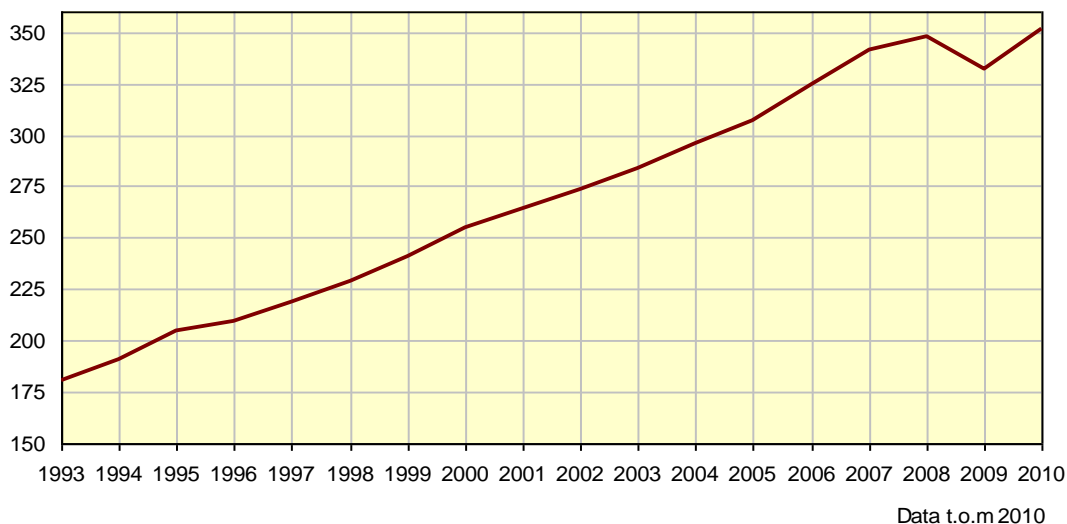
² Ekonomifakta.se

Företagstjänster, handel, transport och kommunikation tillsammans med finanssektorn är betydelsefulla branscher inom tjänstesektorn.

Varu- och tjänsteproduktion är idag mycket integrerade och i hög grad beroende av varandra. De tillverkande företagens specialisering och fokusering på kärnverksamheten har många gånger lett till att stödverksamheter knoppats av. Det har bidragit till att nya tjänsteföretag har bildats och i sin tur kunnat expandera.

Den ekonomiska utvecklingen för medborgarna kan beskrivas i form av en beräkning av bruttonationalprodukten per capita. I figuren nedan visas denna utveckling sedan 1993 och fram till och med 2010. Bortsett från nedgången vid krisen 2008-09 så har BNP per capita utvecklats positivt. De beräkningar som finns visar att detta förhållande gäller även om beräkningen skulle ha gjorts i fasta priser. Medborgarna får det som helhet allt bättre i och med att värdet av produktionen ökar snabbare än befolkningen växer.

Figur 2.1 Bruttonationalprodukten per capita, 1993-2010, 1 000-tals kronor, löpande priser



Källa: SCB, nationalräkenskaperna

Sveriges ekonomi är idag tätt sammankopplad omvärlden, inte minst genom en lång tradition med en politisk samsyn kring en öppenhet kring handel över gränserna. Alltmer integrerade finansmarknader och växande handelsutbyte leder till att händelser i världen påverkar den svenska ekonomin både snabbare och mer påtagligt än för bara några decennier sedan.

Den svenska ekonomins beroende av och starka exponering mot andra länder illustreras av att exporten som andel av BNP är ca 50 procent – att jämföra med ca 25 procent i början av 1970-talet. Det innebär att hur framgångsrika våra svenska företag är på exportmarknaderna är avgörande för sysselsättning, tillväxt och därmed välstånd i Sverige. Mellan 1995 och 2005 ökade det nationella förädlingsvärdet i exporten som andel av BNP från 27 till 31 procent.

Detta skedde samtidigt som importens andel i exporten ökade³. Detta visar på att det finns ett ömsesidigt beroende mellan export och import. Dagens exporterande näringsliv förutsätter en god tillgång till import för att kunna utvecklas. Att ensidigt koncentrera sig på export innebär att man biter sig ordentligt i svansen.

Framför allt är det europeiska länder som vi har utbyte med, däribland särskilt de nordiska länderna samt Tyskland och Storbritannien. Men även USA (femte största exportmarknad och elfte största importland 2009) och i ökande utsträckning Kina (tionde största både export och importland 2009) och Indien (sjuttonde största exportland 2009) har stor betydelse för vår utrikeshandel och därmed också vårt välstånd. Sveriges utrikeshandel sker relativt ofta med länder med liknande utvecklingsnivå som Sverige har, och det är därför viktigt att vi kan konkurrera med hjälp av hög innovationsgrad och produktivitet. Sverige och svenskt näringsliv måste alltså ha en stark konkurrenskraft bland annat av dessa skäl.

En del av Sveriges beroende av omvärlden syns också i sammansättningen av den svenska statsskulden. Denna är till hälften finansierad via statsobligationer och statsskuldsväxlar i svenska kronor, till en femtedel genom utgivandet av realränteobligationer och till en fjärdedel via upplåning i utländska valutor. Återstoden är finansierad via privatmarknadsupplåning. Statsskulden uppgick i slutet på april 2011 till 1 031 miljarder kronor⁴ och under 2010 ca 35 procent av BNP.

2.2 Sveriges konkurrenskraft

I World Economic Forums globala konkurrensindex (Global Competitiveness Index) från 2010 rankas Sverige som nummer 2, vilket innebär en uppflyttning med två platser från 2009. Indexet består av tolv delindikatorer och förutom Sveriges placering avseende marknadsstorlek (vilket bygger på att Sverige är ett litet land) är arbetsmarknad den delindikator där Sverige rankas lägst, med plats 18. Inom området arbetsmarknad rankas Sverige på plats 90 i faktorn ”Rigidity of employment”⁵ och plats 128 för ”Hiring and Firing practices”⁶. Det som lyfter upp Sverige till plats 18 är bland annat att en hög andel sysselsatta kvinnor, små problem med ”brain drain” och hög tillit till chefer och ledare.⁷ Detta ger en indikation om Sveriges konkurrenskraft men inte hela sanningen.

Konkurrenskraft diskuteras ofta i olika termer som terms of trade, kapitalavkastning, kronans värde eller enhetsarbetskostnad. I praktiken handlar det om att i produktionen kunna mäta sig med andra länder och då är det allvarligt om exempelvis arbetskraftskostnaderna skenar iväg inom en bransch. Men det finns som sagt flera mått på konkurrenskraft. Produktiviteten är en

³ Kommerskollegium 2010:6 Made in Sweden? – ett nytt perspektiv på relationen mellan Sveriges export och import

⁴ Riksgäldens hemsida: www.riksdagen.se

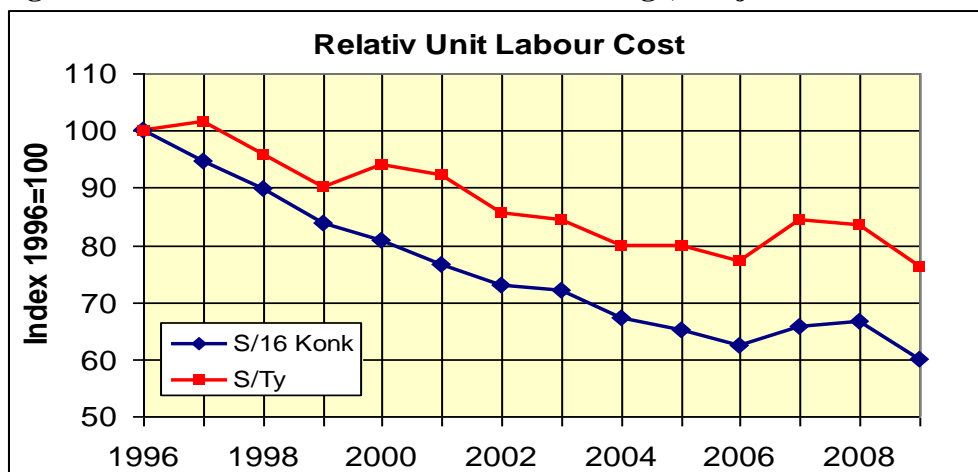
⁵ Andra nordiska länder: Danmark plats 10, Norge plats 113, Finland 104, och Island 50.

⁶ Andra nordiska länder: Danmark plats 3, Norge plats 123, Finland 73, och Island 5.

⁷ I World Economic Forums studie av konkurrenskraften i världens länder presenteras också resultaten av undersökning som visar att faktorn ”restrictive labour regulations” bland 15 alternativ, upplevs av företagen som det främsta affärsmässiga hindret.

mycket viktig faktor för konkurrenskraften. Stark produktivitet utveckling är den viktigaste förklaringen till att svensk konkurrenskraft, mätt som relativ enhetsarbetskostnad, har stärkts sedan 1996. En något högre löneökningstakt än i konkurrentländerna har uppvägs av en starkare produktivitet utveckling. Därtill kommer att en svagare krona från tid till annan givit stöd till konkurrenskraften.

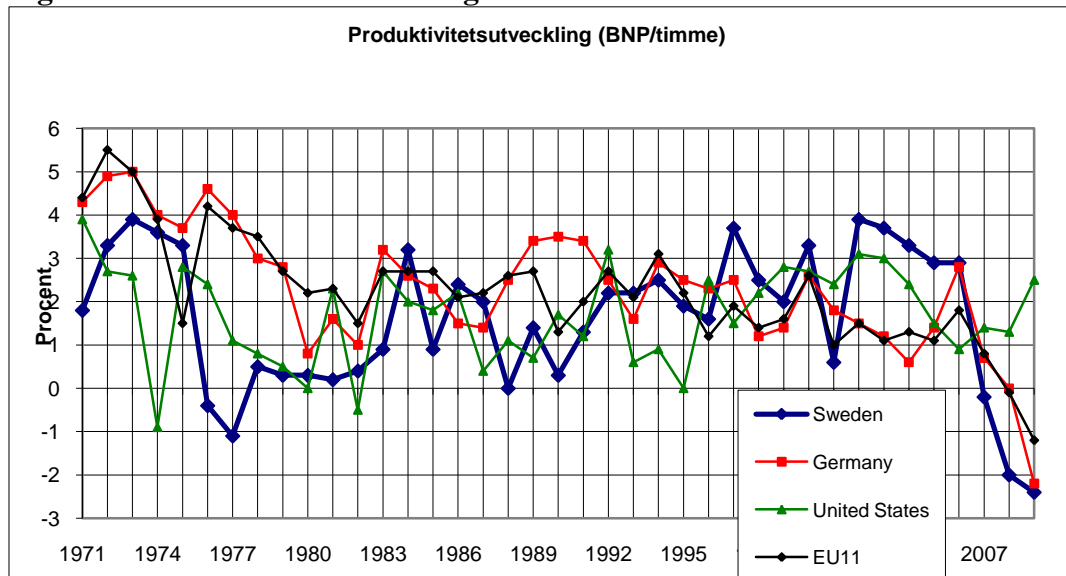
Figur 2.2 Relativ arbetskraftskostnad för Sverige, två jämförelser



Bortsett från, i huvudsak, konjunkturellt betingade nedgångar 2001 och 2007-2009 har produktivitet utvecklingen i det svenska näringslivet varit stark sedan början av 1990-talet. Det gäller även vid en internationell jämförelse (se diagram nedan). Vanligen förklaras produktivitet utvecklingen av strukturella faktorer som utvecklingen inom IT, internationaliseringen, innovationer och avregleringar. Därtill kommer en ny makroekonomisk miljö med regler för budgetprocessen, en självständig Riksbank med inflationsmål, rörlig växelkurs m.m.. Telekomsektorns starka utveckling under perioden bidrog i hög grad till produktivitet utvecklingen inom näringslivet som helhet.

Produktiviteten bestäms på lång sikt av humankapitalets sammansättning, företagens innovationsgrad, kapitalets effektivitet samt teknisk utveckling i vid mening. I LU2008 försökte man beräkna realkapitalets och arbetskraftens bidrag till produktivitet utvecklingen. Det som inte kan förklaras med dessa faktorer tillskrivs den tekniska utvecklingen. Produktivitet utvecklingen relativt omvärlden beror också på den relativa kronkurs utvecklingen.

Det tycks finnas ett påtagligt samband mellan strukturomvandling och produktivitet utveckling. Det förefaller som 1980-talets låga förhållandevis långsamma strukturomvandling avspeglade sig i negativa effekter på produktivitet utvecklingen, som var låg 1977-1991 (se figur 2.3 nedan).

Figur 2.3 Produktivitetens utvecklingen i olika länder och EU-11⁸

Ökat realkapital och den tekniska utvecklingen var de i särklass viktigaste faktorerna för produktivitetens utvecklingen i Sverige 1994-2005. Sammansättningsförändringar av arbetskraften (mot fler högutbildade) bidrog i ganska liten omfattning, även om effekten var högre i Sverige än i USA och EU-15⁹. Indirekt är den tekniska utvecklingens genomslag beroende av att arbetskraften varit kapabel att hantera den nya tekniken. Sett till branscher hade sammansättningseffekter klart störst betydelse för finansbranschen.

Det stora gapet i produktivitetens utveckling som ägt rum under krisen 2008-09 mellan USA och de europeiska länderna förklaras till stor del av skillnader i företagens hantering av befintlig personalstyrka när efterfrågan viker. Ett exempel på detta är de så kallade krisavtal som träffades i Sverige som syftade till att genom krisen behålla befintlig personal på företagen. Det är dock sannolikt inte hela förklaringen, och många ekonomer är oroad över den svenska produktivitetens utvecklingen.

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

2.3 Näringslivets sammansättning

Andelen sysselsatta i industrin minskat från cirka 30 procent 1965 för att nu uppgå till cirka 15 procent. Samtidigt har den privata tjänstesektorns sysselsättningsandel stigit från cirka 40 procent till drygt 50 procent under samma tid. Totalt sett har alltså andelen sysselsatta i privat näringsliv minskat sedan 1965 (se kapitel 3). Arbetsuppgifter som tidigare utfördes av an-

⁸ EU-11 består här av Frankrike, Italien, Tyskland, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Storbritannien, Irland, Danmark, Finland och Sverige.

⁹ EU-15 består av EU-11 plus Österrike, Spanien, Portugal och Grekland.

ställda på industriföretag, köps nu istället in som en tjänst från tjänsteföretag och utförs därför av medarbetare anställda i tjänsteföretag. Det är en väsentlig förklaring till varför andelen anställda i industrin minskar samtidigt som andelen anställda ökar i tjänstesektorn.

Vid utgången av 2010 fanns det i Sverige 372 097 aktiebolag registrerade¹⁰. Därutöver existerar ett stort antal företag i andra företagsformer som handelsbolag, kommanditbolag och inte minst enskilda firmor.

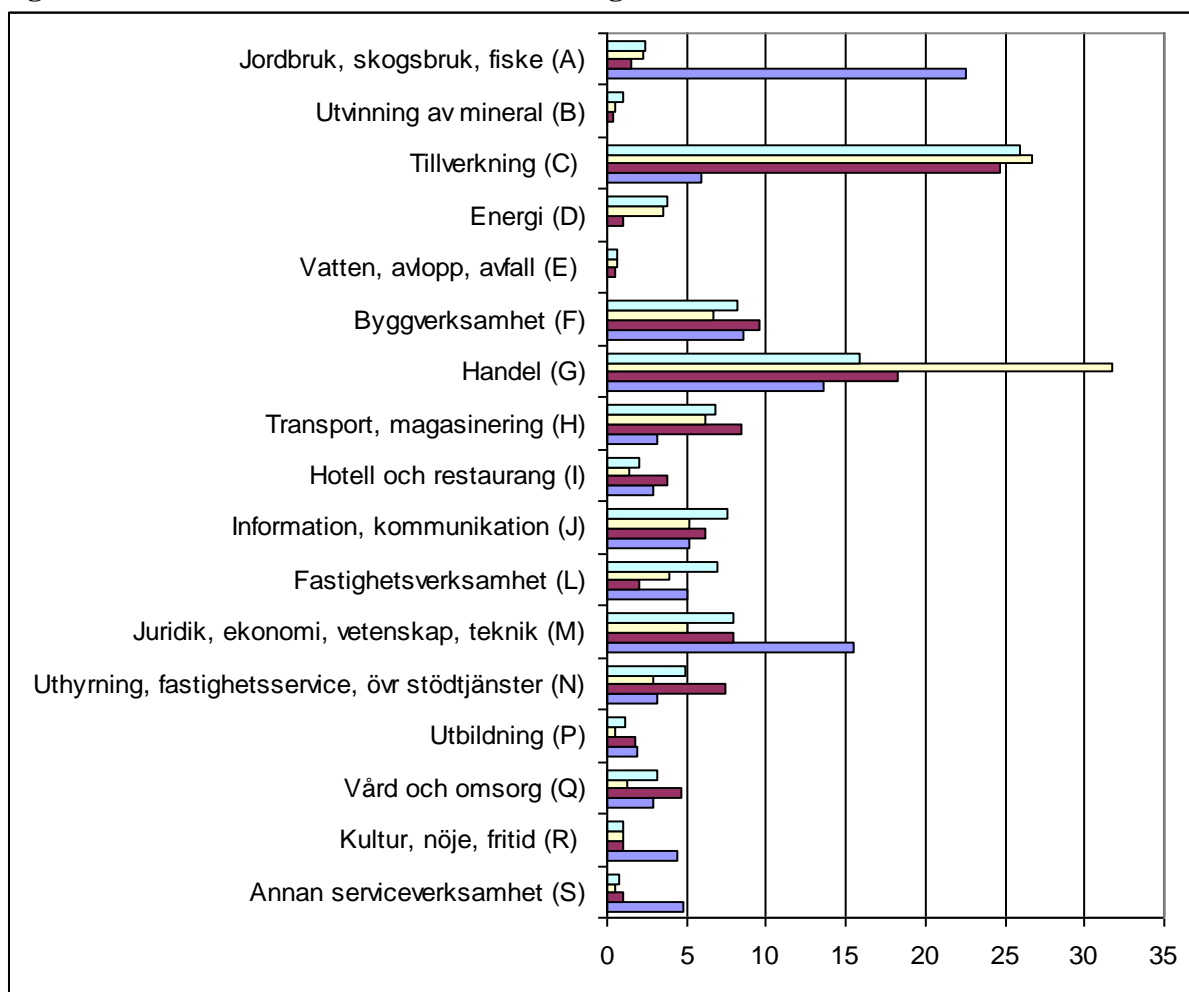
I figur 2.4 nedan har det svenska näringslivet delats upp i branscher enligt SNI 2002. Från figuren går det att läsa ut varje branschs andel av den totala storleken på förädlingsvärde, omsättning, antal anställda och antal företag i näringslivet.

Det framgår tydligt från figuren att det finns mest företag inom jordbruk och skogsbruksbranschen. Vart fjärde svenskt företag finns i denna bransch. Därefter i storleksordning kommer juridik och ekonomiföretagen samt därefter företag inom handeln.

Sett till antalet anställda är tillverkningsindustrin klart störst följt av handeln, medan handeln har den största omsättningen (en tredjedel av den totala omsättningen i näringslivet). På andra plats kommer här tillverkningsindustrin.

Förädlingsvärdet är dock störst i tillverkningsindustrin, närmast följd av handeln. Ett kanske intressantare mått fås fram när branscherna jämförs enligt förädlingsvärde per anställd. Inte förvånande hamnar då kapitaltunga branscher som energiproduktion, fastighetsverksamhet och mineralutvinning högst. Förädlingsvärdet per anställd förefaller alltså vara beroende av kapitalintensiteten i branschen.

¹⁰ www.bolagsverket.se

Figur 2.4 Branschens andelar i svenskt näringsliv 2008

Källa: SCB; turkos = förädlingsvärde; gul = omsättning; röd = anställda; blå = antal företag

2.4 Ekonomins omställningsförmåga

Vilken förmåga som samhället, ekonomin och företagen har att ställa om till förändrade marknader har bland annat att göra med innovationsklimat, arbetskraftens sammansättning och samlade samt individuella kompetens och arbetsmarknadens dynamik. Med en hög strukturomvandlingstakt ökar behovet av god omställningsförmåga, och detta utreds i en bilaga till Långtidsutredningen 2008.¹¹

Arbetsmarknadens dynamik beror exempelvis på sysselsättningsdynamiken, dvs. antalet sysselsättningsstillfällen som skapas och försvinner under ett år. I en rapport av TCO rör det sig om ca 20 procent av arbetskraften, eller totalt ca 900 000 jobb.¹² Nedan redovisas sysselsättningsdynamiken för ett antal branscher.

¹¹ SOU 2008:21

¹² TCO (2005), s. 6

Tabell 2.2 Sysselsättningsdynamik i några branscher, medianvärden för perioden 1989-2004

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

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

Källa: SOU 2008:21, s. 74, egen bearbetning av diagram.

Sysselsättningsdynamiken på branschnivå beror i hög utsträckning på konkurrensförhållanden i branschen. I branscher med ett högt inslag av nyföretagande och med en stor andel sysselsatta i små företag är sysselsättningsdynamiken högre än i branscher med få och stora företag.¹³ Om produktionen är kapitalintensiv är vanligen sysselsättningsdynamiken relativt låg. Andelen skapade och försvunna arbetstillfällen är också generellt högre i tjänstesektorn än i varuproducerande sektorer. Sysselsättningsdynamiken är också markant högre inom storstadsregioner än inom andra regioner.¹⁴

Det finns förstås också en flexibilitet och rörlighet inom företagen. Arbetskraften kan flytta inom enskilda företag där vissa arbetsuppgifter, kanske enklare och mindre produktiva uppgifter, försvinner och nya, kanske mer kvalificerade och högproduktiva arbetsuppgifter uppstår. Möjligheterna till intern rörlighet är generellt större i stora företag jämfört med små- och medelstora företag vilket kan bidra till den lägre sysselsättningsdynamiken i de branscher som domineras av större företag. Dessvärre är det svårt att få sifferuppgifter kring hur stor den interna rörligheten är. Att det är svårt att mäta denna rörlighet innebär inte att den inte finns och inte ska tas hänsyn till.

Andelen skapade och försvunna jobb varierar också mycket beroende på utbildningskrav. Under perioden 1986 till 2002 var nettoförändringen negativ för sysselsatta med grundskoleutbildning medan den var positiv och stigande för sysselsatta med lång högskoleutbildning.¹⁵

Den genomsnittliga anställningstiden hos nuvarande arbetsgivare, och hur den har utvecklats, kan också ge en bild av omsättningen på arbetsmarknaden. År 2004 var de genomsnittliga anställningstiderna i Sverige något längre än OECD-genomsnittet, 11,2 år jämfört med 10,4 år för OECD som helhet.¹⁶ Jämfört med år 1994 har de genomsnittliga anställningstiderna hos

¹³ SOU 2008:21, s. 14f och 71ff.

¹⁴ SOU 2008:21, s. 75f.

¹⁵ SOU 2007:112, s. 167f.

¹⁶ SOU 2007:112, s. 183f.

nuvarande arbetsgivare ökat något i både Sverige och OECD. Skillnaderna i anställningstid varierar givetvis för olika åldersgrupper och i olika regioner.

Ser man istället till rörligheten bland anställda, det vill säga andelen anställda som byter arbete under ett år, så ser siffrorna annorlunda ut. Arbetsförmedlingen skriver i en rapport från 2003 att 6-12 procent av alla sysselsatta byter arbetsgivare varje år beroende på konjunkturläge och att den nivån har varit någorlunda stabil sedan 1970. Däremot varierar rörligheten väldigt mycket beroende på ålder.¹⁷ Nordiska Rådet finner att Sverige ligger lägre än övriga nordiska länder med 7,9 procent av de sysselsatta som byter arbetsgivare (i snitt år 2000-2004), och sannolikheten för att byta jobb är starkt korrelerad med ålder och anställningsform.¹⁸ Svenskt Näringsliv fann med hjälp av SCB att under år 2005 hade 7,3 procent av de tillsvidareanställda bytt arbete och hela 25,9 procent av de visstidsanställda.¹⁹

Företagande

I rapporten ”Sveriges företagande och konkurrenskraft – internationell benchmarking”²⁰ presenteras en del siffror om företagande och nyföretagande i Sverige i jämförelse med andra europeiska länder. I ett diagram över antal företag per 1000 invånare år 2004 ligger Sverige långt över genomsnittet med drygt 60 företag per 1000 invånare. Genomsnittet ligger runt 50 företag per 1000 invånare. Sverige har dock en låg andel företagare relativt andra länder, 10,5 procent relativt 15 procent i snitt i EU.²¹ I rapporten²² presenteras också ett antal mått för nyföretagande enligt diverse definitioner. Sverige tycks enligt dessa mått ligga under genomsnittet för nyföretagande. Också i LU2008 framkommer att Sverige har ett lågt nyföretagande, under perioden 1998-2005 (då data fanns tillgängligt) lägst jämfört med de EU-15 länder som det fanns data för. Då ska samtidigt hållas i minnet att Sverige har en relativt liten jordbrukssektor, en sektor där många småföretag finns.

Sverige kommer dock ut positivt i mätning av andel företag som överlevt mer än två år, med en andel på drygt 85 procent. I de jämförelser som görs kring administrativa kostnader och antal procedurer förenade med att starta företag 2006 framstår Sverige också som ett land med en liten och enkel byråkrati i dessa aspekter. LU08 drar slutsatsen att om utvecklingen går mot mer nyföretagande och fler små företag, är det sannolikt att sysselsättningsdynamiken och omställningsbehovet i ekonomin kommer att öka.²³

2.5 Vertikal och horisontell integration, avknoppningar och nya företag

Dagens näringsliv skiljer sig på ett avgörande sätt från hur det såg ut för några decennier sedan och det avser det inbördes beroendet av varandra. Den vertikala integrationen är sedan länge självklar, medan den horisontella har kommit att bli allt mer påtaglig. En vertikal

¹⁷ Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten, ISSN 1401-0844, Arbetsmarknadsstyrelsen (2003)

¹⁸ Nordiska Ministerrådet (2010), s. 183

¹⁹ Svenskt Näringsliv (2008), s.4

²⁰ Ds 2007:37, sid 71 ff.

²¹ Eurostat (LFS), 2009. Åldersgrupp 15-74 år.

²² Ds 2007:37, sid 71 ff.

²³ SOU 2008:21, s. 19.

integration innebär ett etablerat samarbete mellan leverantörer och kunder i olika led i produktionskedjan. Den horisontella integrationen innebär att det förekommer ett samarbete mellan konkurrenter i samma produktionsled.

Integrationen talar om hur branscher och företag är beroende av varandra. I rapporten *Det nya näringslivet – samspelet mellan industrin och tjänstesektorn*²⁴ har sysselsättningsmultiplikatorer beräknats för både industri- och tjänstebanscher. Dessa multiplikatorer indikerar olika branschens beroende av sin omvärld. Multiplikatorerna visar hur många sysselsättningstillfällen som genereras utanför branschen om ett sysselsättningstillfälle tillkommer alternativt försvinner inom branschen. År 2005 har massa och papper den högsta multiplikatorn (2,92) och hälso- och sjukvård den lägsta (1,12).

Den största relativa ökningen mellan 1995 och 2005 uppmättes i post och telekommunikation (+ 40,6 %), vilket antyder att denna bransch under perioden agerat via avknoppningar och koncentration på kärnverksamhet. Den största minskningen sker petroleumbranschen (- 30,7 %) vilket antyder en stor grad av vertikal integration, det vill säga företagen har själv tagit hand om tidigare upphandlade verksamheter.

Den dominerande utvecklingen inom näringslivet, vilken också beskrivits i ett antal studier, innebär att företag tenderar att avknoppa och upphandla de verksamheter som inte bedöms centrala för att kunna nå företagens/organisationens mål. Detta har också givit effekt i att andelen anställningar som på något sätt kan bedömas som mindre konventionella har ökat både i faktiska och relativa tal. Detta betyder att sannolikheten ökar för att andelen kärnanställda i de olika produktionsleden minskar, samtidigt som mycket kärnkompetens kommer att återfinnas hos konsultbolag och andra underleverantörer.

2.6 Innovationer, förnyelse, patent och andra skyddsåtgärder

Industrins ekonomiska råd diskuterar i sin rapport *I finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar* från december 2010 svensk industri utifrån ett förändringsperspektiv²⁵.

Rådet konstaterar att nyckeln till förändring ligger i en hög innovationskapacitet och hävdar att en omfattande forskning visar att produktivitet och ekonomisk tillväxt kan kopplas till innovation. Det betyder att innovationer leder till nya och växande företag, stigande investeringar, högre förädlingsvärden och löneutbetalningsförmåga samt (på sikt) ökad sysselsättning. Kunnande som inte uppdateras, produkter och tjänster som inte förnyas, blir snabbt obsoleta och konkurreras ut. Takten i dessa selektionsprocesser kan förväntas öka i och med att den globala konkurrensen tilltar.

Innovation bygger på att ny kunskap utvecklas eller att befintliga kunskaper tillämpas på ett nytt sätt. Denna process sker ofta i nätverk mellan företag, universitet/högskolor och offentliga aktörer. Innovationskapaciteten handlar om en kombination av individuella egenskaper

²⁴ Almega-Unionen: *Det nya näringslivet – samspelet mellan industrin och tjänstesektorn* (dec 2008)

²⁵ Industrins Ekonomiska Råd: *I finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar*, Industrikommittén, dec 2010

och de innovationsförutsättningar som finns i den omliggande miljön. Till skillnad från inventioner eller uppfinningar, som berör själva upptäckten, definieras innovation utifrån ett marknadsperspektiv. Innovation innebär att det finns ett ekonomiskt värde som kan kopplas till en ny vara, tjänst, organisation, insatsvara eller marknad. FoU och patent är de vanligaste måtten på innovation, men bristfälliga så till vida att de omfattar bara en del av framtagna innovationer, alltså långt ifrån alla innovationer. FoU och patent är också starkt positivt korrelerade.

OECD klassificerar industrin i olika teknologibranscher baserade främst på deras FoU-intensitet vilket skulle kunna användas som ett grovt mått på hur innovationsförmåga och innovationskapacitet utvecklas i industrin. Mellan 1990 och 2008 har antalet anställda minskat mest i *lågteknologisk* industri och bara minskat något i *mellan lågteknologisk*, *mellan högteknologisk* liksom *högteknologisk*. Slår man ihop andelarna som arbetar inom de två lägre teknologisklasserna respektive inom de två mer högteknologiska, framgår att förskjutningen mellan dessa under de två senaste decennierna uppgår till knapp fem procentenheter: 1990 svarade mellan- och högteknologiska branscher för 40 procent av sysselsättningen, 2008 hade andelen ökat till 45 procent.²⁶

En majoritet av Sveriges industrianställda finns i de mer lågteknologiska delarna, vilket till stor del förklaras av en framgångsrik basindustri, där kunskapsintensiteten skymms av OECD:s klassificering. Mer rättvisande kan konstateras att industrin främst är specialiserad till mellan- och lågteknologisklasserna (låg och hög). Det är inom dessa segment konkurrensen kan förväntas bli som hårdast från de nya industriländer som växer fram: inom t ex fordons-, stål- och metall-, maskintillverknings-, kemibranscherna finns konkurrenskraftiga företag i tillväxtländerna. Det kommer att ställa utvecklingskraft och omställningsförmåga på sin spets.

Även Näringsdepartementets rapport om internationell benchmarking som refererats ovan diskuterar olika mått på innovationer i företag. När det gäller andelen företag med innovationsverksamhet hamnar Sverige relativt högt med en andel på 50 procent. Företag med innovationsprocess definieras i studien som företag som antingen har en ny eller påtagligt förbättrad produkt på marknaden eller inom företaget en helt ny eller en påtagligt förbättrad process. Det har också mätts andel av omsättning från produkter som är nya på marknaden 2004. Eftersom Finland och Sverige hamnar i topp i denna jämförelse är det sannolikt att telekombranschen har ett stort genomslag på totalen.

Den numera nedlagda myndigheten ITPS (Institutet för tillväxtpolitiska studier) presenterade 2007 rapporten ”Svenskt näringsliv i en globaliserad värld” (A2007:004) där det hävdas att ökad globalisering leder till ökad specialisering på företagsnivå. Den ökade globaliseringen gäller inte bara varor och tjänster utan även kunskapsspridningen. En av rapportens slutsatser är att förmågan att tillgodogöra sig dessa internationella kunskapsflöden är beroende av företagets mottagarkapacitet. En sådan ökad specialisering kommer sannolikt medföra en

²⁶ ibid

djupare horisontell integration mellan företagen för att förstå och dra fördelar av denna kunskapsspridning.

2.7 Krav på framtida omstrukturering

Frågan är alltså om omställningsförmågan i Sverige är tillräckligt hög. Det är svårt att ge ett klart svar på detta eftersom olika mått pekar i olika riktningar. Medan sysselsättningsdynamiken verkar jämförbar eller hög relativt andra länder, så verkar rörligheten bland anställda vara låg, precis som företagandet. Den lägre sysselsättningsgraden i ekonomin efter 1990-talskrisen kan tolkas som att det funnits problem med hanteringen av omvandlingen. Samtidigt har vi i Sverige dels fått se stora förändringar i de makroekonomiska förutsättningarna under de senaste tjugo åren. Det svenska medlemskapet i Europeiska Unionen den 1 januari 1995 och Riksbanken självständighet 1999 och inflationsmålet om 2 +/- 1 procent från 1993 är bara några exempel på förändringar i ekonomins institutionella förutsättningar.

Det är svårt att definitivt säga att förändringstakten framöver kommer att vara snabbare än vad vi upplevt de senaste tjugo åren. Den svenska ekonomin förefaller ha en förmåga att hämta sig också efter kraftiga kriser och störningar i näringsstrukturen. Också regionalt har återhämtningen som regel fungerat också när regionalt dominerande näringar försvunnit, som teko-industrins kraftiga bantning och nedläggningen av stora delar av varvsindustrin. Dessa regioner har idag fortsatt verksamhet inom andra eller nya branscher. Ofta har det lokala företagsklimatet varit viktigt för återhämtningen då en dominerande näring ska ersättas av ett kluster av mindre företag.

Ett syfte med tillsättandet av Globaliseringsrådet år 2006 var att föra fram reformförslag för att Sverige ska kunna dra fördel av en ökad globalisering. I slutbetänkandet står sedan att Sverige vad gäller arbetsmarknadens flexibilitet sannolikt befinner sig i mittfältet i en europeisk jämförelse, att vi vad gäller kunskapsnivå är relativt väl positionerade förutom ett antal brister men att spridning av kunskap och forskning förefaller begränsad. Totalt sett bedöms vi i rapporten ha goda förutsättningen men att ett par variabler tynger oss.²⁷

Ur slutrapporten går det också att dra en del slutsatser kring den framtida omstruktureringen av den svenska ekonomin. Den viktigaste slutsatsen är att framtiden inte enbart bestäms av en internationell marknads utveckling. Utifrån denna utveckling finns hela tiden ett antal val att göras, vilka har att göra med att skapa institutionella förutsättningar för ekonomins och näringslivets utveckling. Arbetsmarknadens parter är en del av denna institutionella struktur tillsammans med riksdag, landsting, kommuner och kommunförbund samt internationella organ

Vi kan konstatera att omställningarna i ekonomin går fortare än tiden det tar att byta ut en hel arbetskraft. Det ställer krav på att formerna för omställningen av individerna i arbetskraften anpassas dels till samhällets och företagets krav, men också till individernas egna förutsätt-

²⁷ Utvecklingskraft och omställningsförmåga – en globaliserad svensk ekonomi , s 83-93.

ningar och möjligheter till flexibilitet. I nästa avsnitt diskuterar vi arbetskraften och arbetsmarknaden.

Referenslista

- Almega och Unionen (2008), Det nya näringslivet, samspelet mellan industrin och tjänstesektorn
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2003), *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*, ISSN 1401-0844
- Globaliseringsrådet (2009) utvecklingskraft och omställningsförmåga – en globaliserad svensk ekonomi, ISSN 1654-6245
- Industrins Ekonomiska Råd (2010), *I finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar*. Industrikommittén
- Nordiska Ministerrådet (2010), *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*, TemaNord, 2010:515
- SOU 2007:112, Nya förutsättningar för arbetsmarknadsutbildning, Fritzes
- SOU 2008:105, Långtidsutredningen 2008. Huvudbetänkande. Fritzes
- SOU 2008:21, Permanent förändring. Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2008, Fritzes
- Svenskt Näringsliv (2008), *Varannan vinnare på varsel*
- Ds 2007:37, Sveriges företagande och konkurrenskraft, Fritzes
- TCO (2005), Fler och bättre jobb? – Nya och försvinnande jobb i Sverige 1987-2003
- World Economic Forum (2010), The Global Competitiveness Report 2010-2011

Webbkällor:

www.ekonomifakta.se

www.riksdagen.se

www.bolagsverket.se

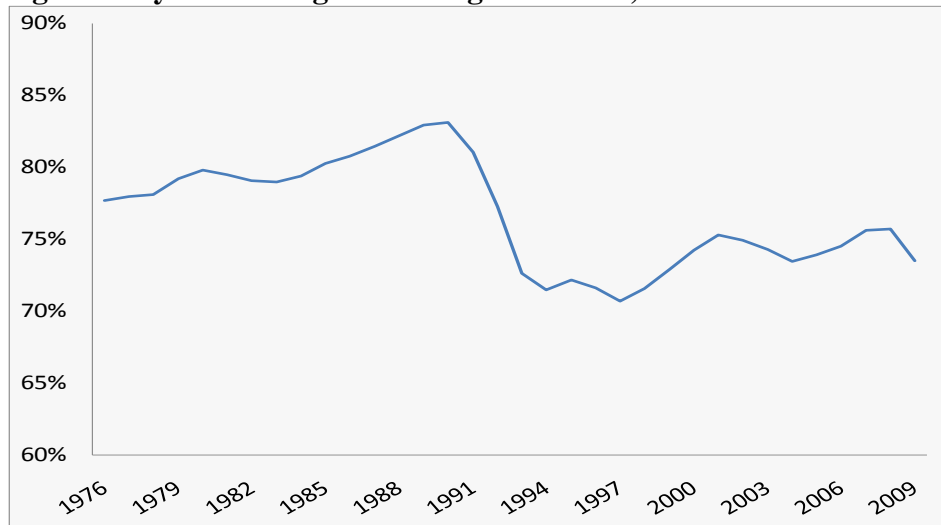
Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

3. Arbetsmarknaden

3.1 Sysselsättningsutveckling och sysselsättningsnivå

I Sverige arbetar ungefär 75 procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år. Sett på längre sikt har sysselsättningen inte återhämtat sig från det kraftiga fallet under 1990-talskrisen, då andelen sysselsatta mellan 16-64 år (den åldersgrupp som då användes) föll med över 10 procentenheter på tre år. För att återgå till en sysselsättningsandel på 80 procent (16-64 år) krävs ungefär 400 000 nya arbetstillfällen.

Figur 3.1 Sysselsättningsutveckling 1976-2009, 16-64 år.

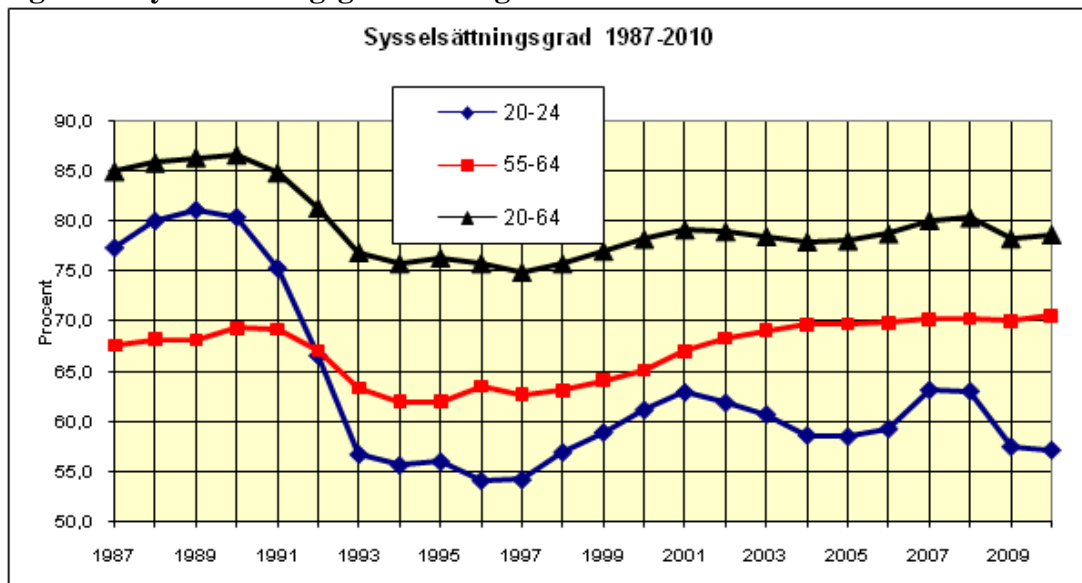


Källa: SCB, AKU

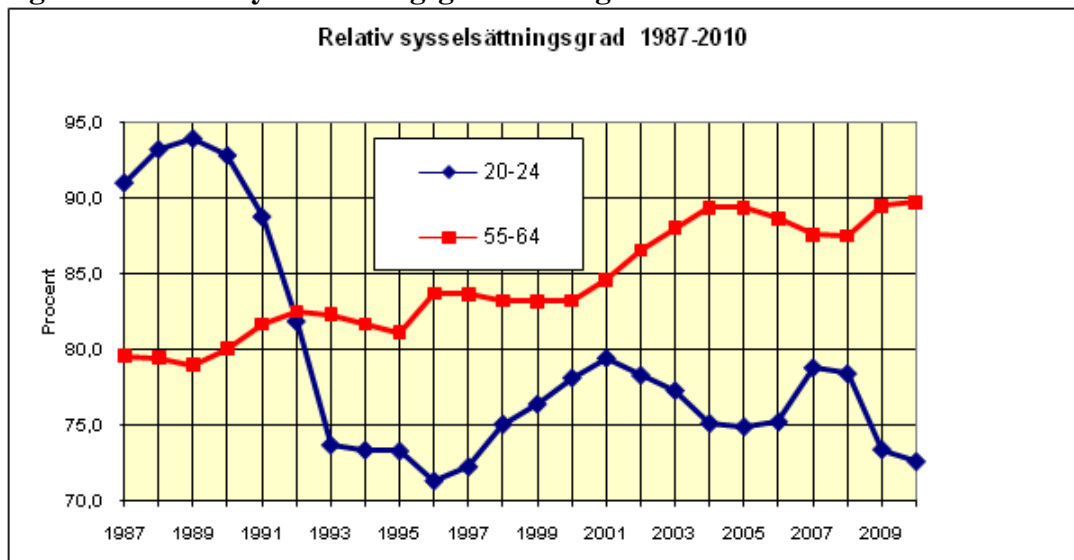
Totalt är ungefär 4,5 miljoner människor sysselsatta i Sverige. Tillsammans med dryga 400 000 arbetssökande innebär det ca 5 miljoner människor inom arbetskraften. Av personer i arbetsför ålder är drygt 2 miljoner utanför arbetskraften, genom att de t ex studerar, är lediga, sjuka, pensionerade eller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

Sysselsättningen skiljer sig mycket mellan olika åldersgrupper, vilket redovisas i figur 3.2 nedan. Då det är vanligt att ungdomar utbildar sig till åtminstone året de fyller 19 år (gymnasieutbildning och motsvarande) redovisas sysselsättningsgraden för grupper mellan 20 och 64 år i figuren.

I figur 3.2 redovisas sysselsättningsgraden för unga (20-24), äldre (55-64) och alla (20-64). I figur 3.3 relateras sysselsättningsgraden för unga och äldre till sysselsättningsgraden för alla.

Figur 3.2 Sysselsättningsgrad för unga och äldre

Källa: AKU

Figur 3.3 Relativ sysselsättningsgrad för unga och äldre

Källa: AKU

Några viktiga slutsatser som kan dras ur figuren är följande:

(Den relativa) sysselsättningsgraden för unga faller dramatiskt i samband med den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. En förklaring är att en mycket svag arbetsmarknad gick hand i hand med en snabb ökning av antalet utbildningsplatser. Efter fallet tycks ingen trendmässig utveckling finnas.

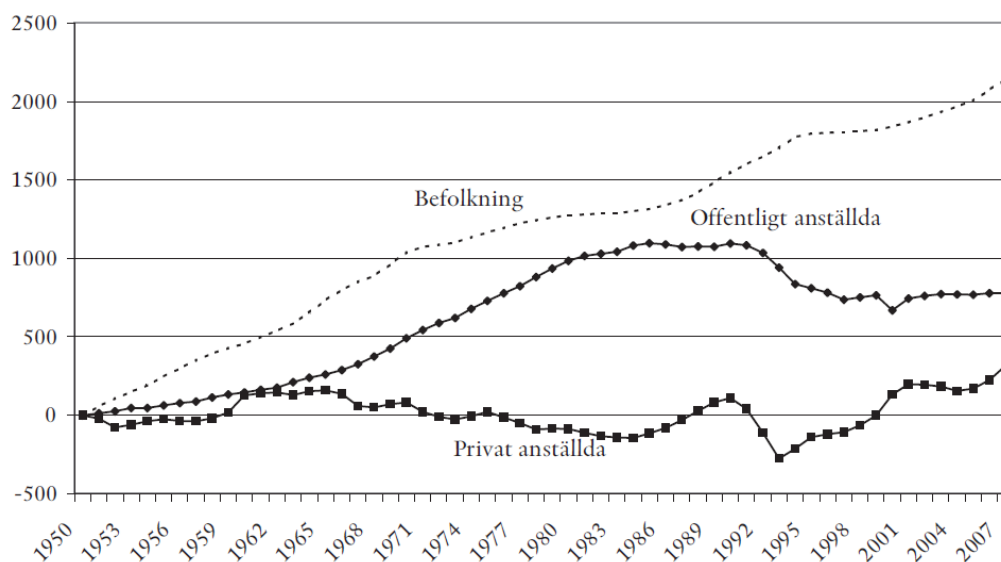
- (Den relativa) sysselsättningsgraden för äldre ökar trendmässigt. Sysselsättningsgraden för äldre är högre än den för yngre sedan 1990-talskrisen. De äldres sysselsättningsgrad är dessutom ökande.
- (Den relativa) sysselsättningsgraden för både unga och äldre varierar påtagligt med konjunkturen. För unga varierar den med konjunkturen så att upp-

respektive nedgångar förstärks, vilket beror på att det är lättare att komma in på arbetsmarknaden under konjunkturuppgångar samt att unga löper högre arbetslöshetsrisk i lågkonjunktur.

- Den relativa sysselsättningsgraden för äldre varierar å andra sidan mot konjunktoren vilket är ett uttryck för att deras antal är relativt stabilt på arbetsmarknaden oavsett konjunkturläge, men den relativa betydelsen förändras då det totala antalet sysselsatta förändras.

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

Figur 3.4 Nettoutveckling på arbetsmarknaden²⁸

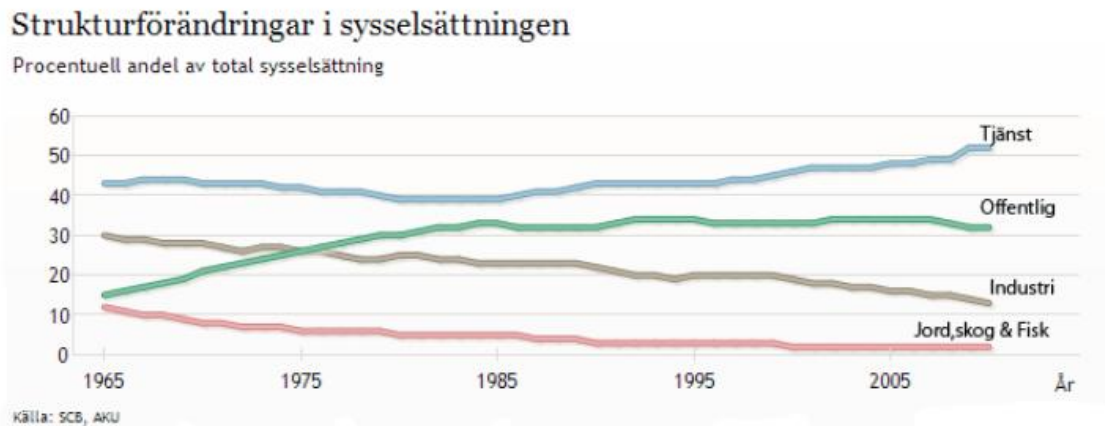


Under perioden 1965 och fram till 1985 var det framför allt offentlig sektor som växte och anställde fler. Sedan stannade jobbtillväxten av under krisåren i början på 1990-talet och ungefär en halv miljon jobb totalt försvann under några år, inom både offentlig och privat sektor. Sedan 1995 har ungefär lika många jobb tillkommit i privat sektor. Under hela den här perioden har befolkningen ökat med närmare 2,5 miljoner. Den under perioden låga tillväxten av jobb i privat sektor innebär att försörjningsbördan på dem som har arbete ökade dramatiskt.

Om sysselsättningsförändringen istället för att beskrivas som procentuella förändringar utifrån ett gemensamt index från 1950, beskrivs i andelar av den totala sysselsättningen skapas ett något annorlunda intryck över utvecklingen. Framför allt inträder de relativa storleksordningarna tydligare. I figuren nedan visas detta genom att utvecklingen sedan 1965 fram till 2010 framgår.²⁹

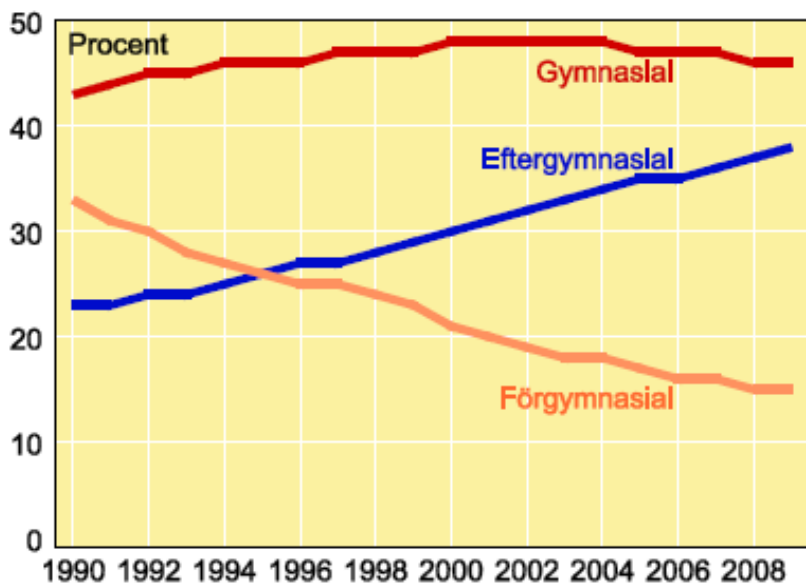
²⁸ Ekonomiskt Debatt, 2009

²⁹ Ekonomifakta

Figur 3.5 Strukturförändringar i sysselsättningen

3.2 Arbetskraftens sammansättning och utbildningsnivåer

1990-talskrisen är uppenbarligen en viktig referenspunkt. Sedan dess har andelen tidsbegränsat anställda av samtliga anställda (16-64 år) ökat trendmässigt, från runt 10 procent kring 1990 till runt 15 procent 2009, samtidigt som det finns en betydande konjunkturell variation. Det motsvarar en ökning på 150 000 – 200 000 personer. Kvinnornas andel har under hela tidsperioden legat nästan 5 procentenheter över männens. I åldersgruppen 16-24 år är såväl nivån som ökningstakten för andelen tidsbegränsat anställda markant högre än för andra åldersgrupper – över 50 procent sedan 2002. I åldersgruppen 45-64 år är andelen tidsbegränsat anställda låg och den är också i stort sett oförändrad under perioden 1987-2009.

Figur 3.6 Befolkningens fördelning efter utbildningsbakgrund, 25-64 år

Källa: Statistisk årsbok för Sverige 2011

Figuren ovan visar att andelen i befolkningen i åldersintervallet som har enbart en förgymnasial utbildning har minskat dramatiskt under perioden 1990-2009. Under samma period har andelen som har en eftergymnasial utbildning ökat ungefär lika mycket som andelen med bara förgymnasial utbildning minskat. Andelen i befolkningen i redovisade åldersintervall med gymnasial utbildning har legat relativt konstant.

3.3 Arbetskraften fördelad på branscher och flyttmönster

Av de totalt runt 4,5 miljoner sysselsatta återfinns en femtedel inom den varuproducerande sektorn, en femtedel inom tjänstenäringsriktade till hushåll, en fjärdedel inom företagsinriktade tjänstenäringsriktade och den resterande tredjedelen i offentlig sektor.

Andelen sysselsatta inom tjänstesektorn ökar sakta över tiden medan det framför allt är industrin som tappar personal.³⁰ Tillverkningsindustrin tappade runt 10 procent av sina anställda i och med den ekonomiska krisen under 2008 och 2009³¹ men har haft en minskande andel av sysselsättningen i flera decennier.

Sysselsättningsstrukturen ser dock olika ut i olika län. Medan Småland och Västsverige har mycket tung industri så är Stockholm betydligt mer tjänstetätt. Tabellen nedan anger hur sysselsättningen fördelar sig i olika län.

³⁰ Se <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Strukturforandringar-i-sysselsattningen/>

³¹ SCB, AKU

Tabell 3.1 Länsvis sysselsättningsfördelning 2010

	Privat varuprod	Hushållstjänster	Företagstjänster	Off.sektor
Stockholm	11,4%	22,5%	36,8%	29,2%
Uppsala	19,9%	19,3%	28,0%	32,8%
Södermanland	28,2%	19,4%	18,6%	33,6%
Östergötland	24,9%	19,1%	23,0%	32,9%
Jönköping	32,5%	19,7%	16,0%	31,7%
Kronoberg	30,7%	17,8%	19,3%	32,1%
Kalmar	32,7%	17,7%	15,7%	33,8%
Gotland	23,7%	18,8%	18,1%	39,4%
Blekinge	29,4%	16,3%	17,6%	36,4%
Skåne	20,9%	21,6%	25,0%	32,2%
Halland	27,2%	21,2%	21,1%	30,3%
Västra Götaland	24,3%	21,4%	22,0%	32,2%
Värmland	27,4%	20,2%	18,9%	33,2%
Örebro	25,5%	19,7%	19,6%	35,1%
Västmanland	29,0%	21,0%	20,4%	29,5%
Dalarna	29,8%	18,5%	15,9%	35,8%
Gävleborg	27,9%	19,9%	19,9%	32,1%
Västernorrland	25,1%	17,9%	20,7%	36,4%
Jämtland	22,2%	20,8%	18,3%	38,5%
Västerbotten	22,3%	16,9%	19,3%	41,4%
Norrbottn	25,8%	17,7%	21,2%	35,4%
Hela riket	22,1%	20,6%	24,9%	32,3%

Källa: SCB, AKU

Den regionala variationen i sysselsättningsstruktur bidrar till att konjunkturförändringar påverkar länen i varierande styrka och i olika tidpunkt. Västra Götaland och Smålandslänet drabbades betydligt hårdare av den senaste krisen än exempelvis Stockholm, medan tjänstetäta län drabbades hårdare under IT-kraschen i början av 2000-talet. På kommunal nivå kan strukturen variera ännu mer, då vissa kommuner i princip domineras av en stor privat arbetsgivare plus den offentliga sektorn.

En annan regional tendens är hur flyttlassen under lång tid har gått från landsbygden och in till storstäderna. Invånare i arbetsför ålder flyttar till städerna vilket tömmer landsbygd och mindre orter på arbetskraft. Detta påverkar företagets möjligheter att rekrytera personal, försörjningen av offentligt finansierade tjänster och mycket annat, och kan på sikt få starka ekonomiska konsekvenser.³²

3.4 Arbetslöshetsutveckling, nivåer och arbetslöshetstider

Arbetslösheten (15-74 år) har under det senaste decenniet varierat mellan 5-9 procent av arbetskraften. Det innebär att mellan 300 000 – 400 000 personer är arbetssökande och tillgäng-

³² Göran Wikner, Svenskt Näringsliv 2009

liga för arbete. Arbetslösheten fördelar sig (mars 2011) över olika åldersgrupper enligt nedan:³³

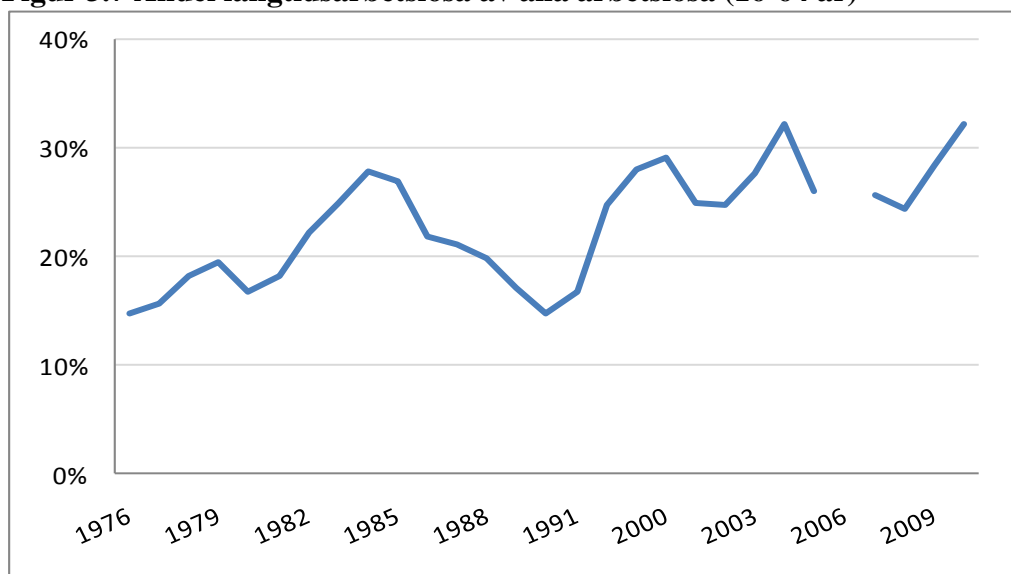
Tabell 3.2 Arbetslösheten i olika åldersintervall, mars 2011

15-24 år	26,6 procent
25-34 år	7,6 procent
35-54 år	4,7 procent
55-64 år	5,3 procent

Arbetslösheten varierar alltså mycket mellan olika åldersgrupper. Under 2010 var ungdomsarbetslösheten i Sverige 25,2 procent, en nivå som bland de europeiska länderna i princip bara överträffades av länder i djup ekonomisk kris.³⁴ Det innebär också att ungdomsarbetslösheten är runt tre gånger högre än den totala arbetslösheten.

Andelen långtidsarbetslösa har rört sig på en nivå av 20-30 procent sedan krisen i början av 1990-talet – men egentligen har andelen långtidsarbetslösa (27 veckor eller mer) inte varit under 15 procent sedan mätningarna började för 35 år sedan.

Figur 3.7 Andel långtidsarbetslösa av alla arbetslösa (16-64 år)³⁵



Förutom gruppen arbetslösa finns också en stor grupp människor utanför arbetskraften. I åldrarna 16-64 år återfinns runt 700 000 personer utanför arbetskraften – utan att studera. Ungefär hälften av dessa är långtidssjukskrivna, övriga är lediga, hemarbetande, förtidspensionerade, eller arbetssökande utan att uppfylla de formella kraven för att räknas som arbetslösa. Antalet personer utanför arbetskraften sjönk från 900 000 år 1976 (då SCB:s mätningar bör-

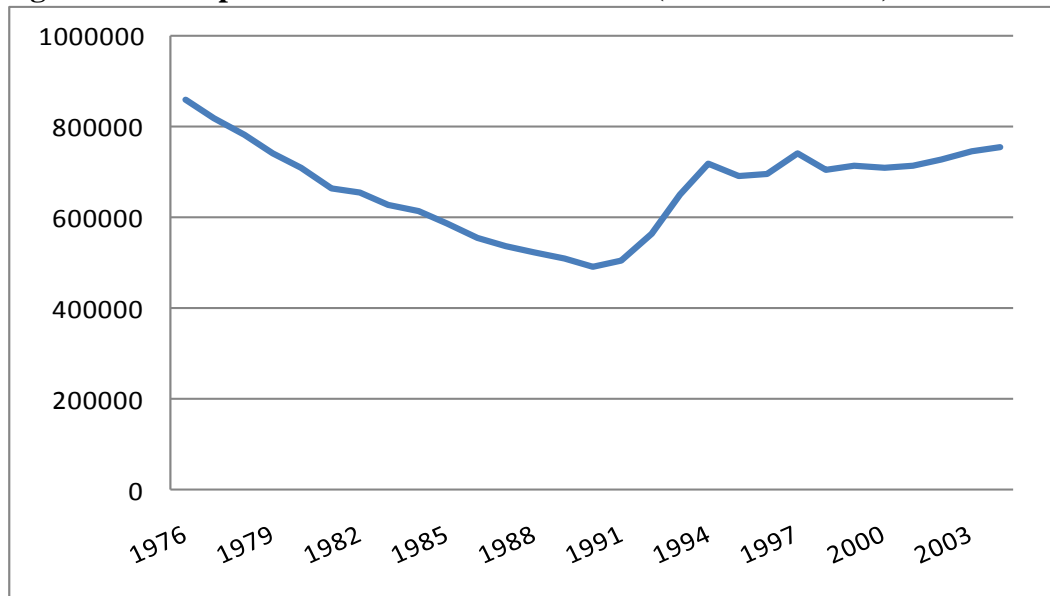
³³ SCB, AKU (mars 2011)

³⁴ Se Eurostat, LFS.

³⁵ SCB, AKU

jade) ned till 500 000 år 1990. Efter 1990-talskrisen har nivån aldrig varit nere på de nivåerna igen – trots att antalet studerande har stigit allt eftersom.³⁶

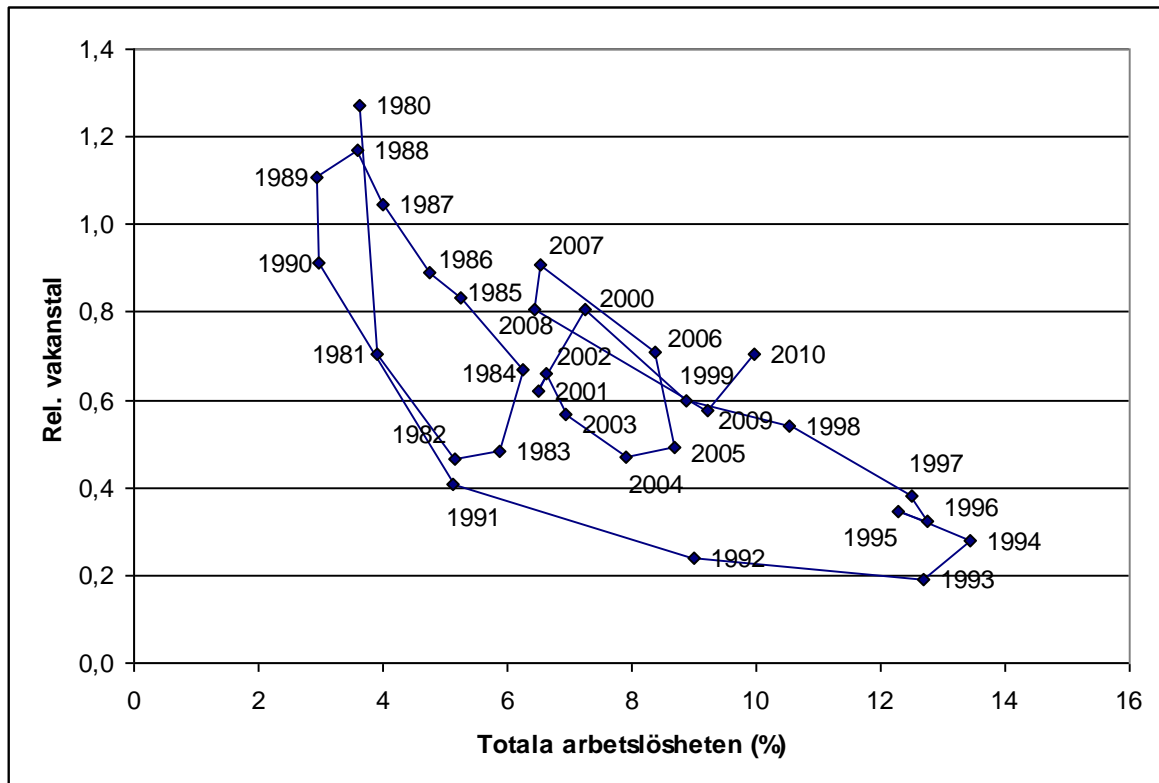
Figur 3.8 Antal personer utanför arbetskraften (exkl studerande) 16-64 år³⁷



En väl fungerande matchning mellan arbetssökande och lediga arbeten är viktigt för en smidig arbetsmarknad. Den s.k. beveridgekurvan mäter sambandet mellan just dessa faktorer (se bild nedan). I diagrammet är arbetslöshet på x-axeln och andelen lediga, otillsatta platser på y-axeln. Diagrammet utläses så att ju närmare origo man befinner sig, desto bättre fungerar arbetsmarknaden. Generellt befinner man sig längre ned och till höger i lågkonjunktur och längre upp och till vänster i högkonjunktur. I diagrammet är det tydligt att vi under de senaste 30 åren har förflyttat oss utåt. Det innebär att vi har högre arbetslöshet samtidigt som vi har fler otillsatta platser. I praktiken innebär detta att det är svårare för företag att hitta rätt kompetens samtidigt som det är svårt för arbetssökande att hitta arbete. Matchningen fungerar alltså sämre idag än för 30 år sedan. Detta kan ha flera förklaringar, såsom mer specificerade krav i arbetet eller ett trögare utbildningssystem – klart är dock att en Beveridgekurva som flyttar sig utåt riskerar att ge konsekvenser i form av högre löneglidning och ökat inflationstryck. Dessutom utgör det ett direkt hinder för produktionen.

³⁶ SCB, AKU

³⁷ SCB, AKU

Figur 3.9 Beveridgekurvan för Sverige 1980-2010

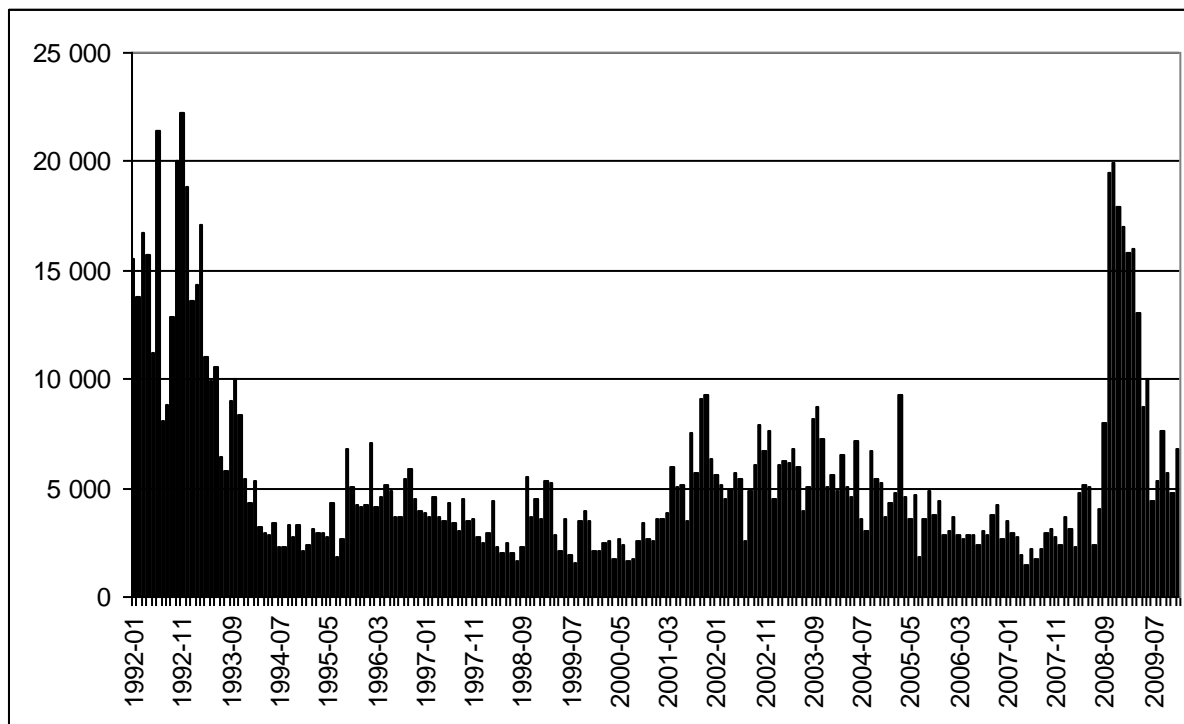
Källa: Arbetsmarknadsdepartementet och egna beräkningar

3.5 Uppsägningar på grund av arbetsbrist

Uppsägningar på grund av arbetsbrist sker som regel först efter det att varsel inlämnats till Arbetsförmedlingen. Varslen lämnas före det att lokala förhandlingar äger rum om vilka som ska lämna och i vilken omfattning varslen ska verkställas. De varsel som ska rapporteras till Arbetsförmedlingen omfattar de fall där fem eller fler medarbetare planeras att sägas upp.

När ett första varsel om neddragning läggs är individer inte utpekade. Därför torde i denna statistik saknas de enskilda varsel om arbetsbrist som enligt Trygghetsrådet TRR ofta drabbar tjänstemän som kommer tillbaka från långa sjukskrivningar. Dessa varsel omfattar som regel bara en person och motiveras med kompetensbrister. De behöver då inte heller rapporteras till Arbetsförmedlingen.

Från den statistik som finns tillgänglig från Arbetsförmedlingen framgår att varsel är en företeelse både i goda och i dåliga tider. I riktigt goda tider varslas mellan 1 000 – 2 000 personer i månaden om uppsägning på grund av arbetsbrist, medan det i riktigt dåliga tider som under 1992 och 2008 upp mot 20 000 personer kunde varslas under en enskild månad.

Figur 3.10 Antalet varslade per månad 1992-2009

Källa: Arbetsförmedlingens varselstatistik

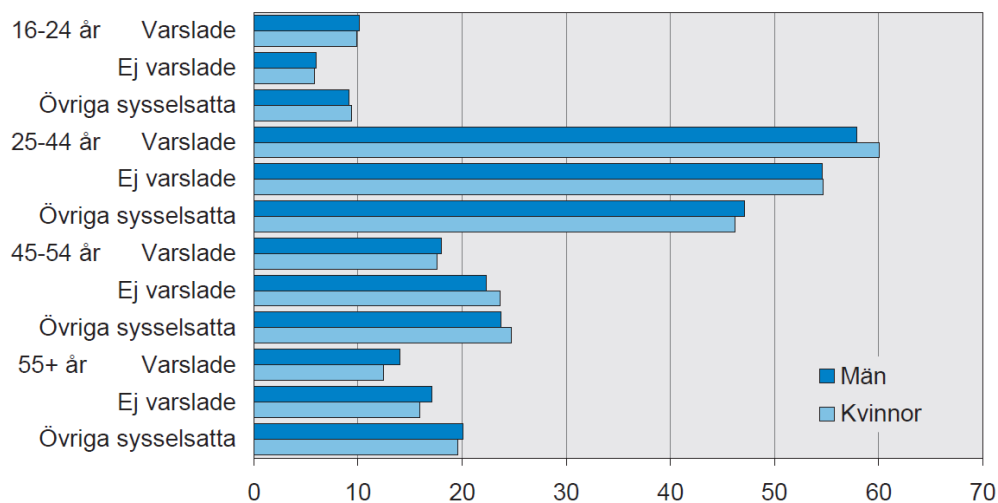
Tyvär är varselstatistiken inte uppdelad i tjänstemän och arbetare, men en bild av uppdelningen mellan dessa grupper kan fås via a-kassornas arbetslöshetsstatistik. En uppfattning av skillnaderna ges av de relativa arbetslöshetstalen inom a-kassorna. I december 2010, när de värsta effekterna av krisen 2008-09 hade klingat av var arbetslösheten i byggnadskassorna 6,8 procent, i industrikassorna 5,1 procent, i tjänstemannakassorna 2,3 procent och i övriga kassor 4,5 procent. Variationerna inom dessa grupperingar är dock stora. Den lägsta relativa arbetslösheten i december 2010 hade Lärarnas a-kassa med 1,3 procent och den högsta hade Sveriges teaterverksammas a-kassa med 10,0 procent.

Nedan följer en illustration av åldersfördelningen bland varslade respektive ej varslade inom varslade företag, samt sysselsatta i stort. Där framgår att personer i åldersgruppen 16-24 år är kraftigt överrepresenterade vid varsel och att ju äldre man blir desto större är sannolikheten att inte bli varslad. Detta är enligt SCB ett tecken på att företagen följer regeln om sist-in-först-ut.³⁸ En annan faktor som tyder på det, är att arbetslöshetsrisken sedd över tid är flera gånger högre för tillsvidareanställda under 25 år, än för övriga åldersgrupper. Allra lägst arbetslöshetsrisk har personer över 55 år.³⁹

³⁸ SCB (2007), s. 76.

³⁹ SCB, AKU flödesstatistik

Diagram 3.11. Åldersfördelning för varslade och ej varslade på varslade arbetsställen samt arbetsmarknaden i stort, procent



Källa: SCB Fokus på näringsliv och arbetsmarknad (2007)

3.6 Förekomst av och vilja till labour hoarding

En stor del av anpassningen på arbetskraftssidan sker vid sidan av förändringar i numerären också i form av minskad medelarbetstid, inte minst minskad övertid. I en konjunkturedgång minskar antalet arbetade timmar mer än sysselsättningen mätt som antalet sysselsatta. Vid återhämtningsfasen blir det motsatt förlopp med ökad medelarbetstid och snabbare ökning av antalet arbetstimmar

Många företag kan också medvetet avstå från att reducera arbetsstyrkan i proportion till efterfrågefallet därför att man räknar med svårigheter att nyrekrytera när konjunkturen vänder uppåt igen (s k *labour hoarding*). Det gäller särskilt om man ser efterfrågenedgången som tillfällig. Mycket talar för att de svenska industriföretagen har sett finanskrisen som en yttre tillfällig störning och inslaget av *labour hoarding* tycks allmänt ha varit större än tidigare. Överenskommelserna i t ex verkstadsindustrin om reducerad arbetstid är ett annat inslag som bidrar i samma riktning.

Referenslista

Analysenheten, Arbetsmarknadsdepartementet

Statistiska centralbyrån, AKU

Statistiska centralbyrån (2007), Fokus på näringsliv och arbetsmarknad

Statistiska centralbyrån (2011), *Statistisk årsbok för Sverige*

Svenskt Näringsliv (2009), Den demografiska öknen sprider sig över Sverige – Konsekvenser av befolkningsutvecklingen fram till 2018

Artikel i Ekonomisk Debatt nr 1 2009 *Privat och offentlig sysselsättning i Sverige 1950-2005*, Carl Magnus Bjuggren och Dan Johansson

Webbkällor

www.ekonomifakta.se

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

4. Turordningsregler i LAS och avtal

4.1 Historik

Kollektivavtal om turordning

År 1906 ingick LO och SAF den så kallade decemberkompromissen. Kompromissen bestod i att SAF erkände arbetstagarnas rätt att organisera sig och att LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och organisera arbetet och fritt anställa och säga upp anställda.

1928 antog Riksdagen lagen om kollektivavtal som föreskrev fredsplikt för part som är bunden av kollektivavtal. Samtidigt inrättades Arbetsdomstolen (AD). I domen AD 1932 nr 100 slog AD fast att ett icke tidsbestämt anställningsavtal å omse sidor kunde sägas upp efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen inte behövde anges från någondera sidan. Uppsägningsrätten fick dock inte användas för ett syfte som stred emot lag och goda seder och heller inte i strid med uttryckliga kollektivavtalsbestämmelser.

1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt byggde på 1906 års decemberkompromiss och rättspraxis och förbjöd uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. I och med tillkomsten av lagen begränsades den fria uppsägningsrätten även på arbetsplatser där arbetsgivaren inte var bunden av kollektivavtal som skyddade föreningsrätten. Under de tre decennier som följde efter lagens ikraftträdande förekom i princip ingen ny lagstiftning på arbetsrättens område.⁴⁰

Under denna period blev dock många frågor kollektivavtalsreglerade. I 1938 års huvudavtal mellan LO och SAF, Saltsjöbadsavtalet, infördes en skyldighet för arbetsgivarna att, före uppsägning eller permittering, varsla och samråda med den fackliga organisationen. Om endera organisationen begärde det kunde tvister om uppsägningar hänskjutas till den av parterna inrättade Arbetsmarknadsnämnden, som bestod av tre representanter från vardera huvudorganisation. Om uppsägning skett på grund av arbetsbrist skulle nämnden företa en lämplighetsprövning med beaktande av såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. Urvalet skedde utifrån arbetstagarnas duglighet och lämplighet. Vid lika duglighet och lämplighet skulle hänsyn tas till anställningstiden längd och till försörjningsplikt.⁴¹ Om en uppsägning skett av personliga skäl kunde det enligt huvudavtalet göras en prövning av de uppgivna skälens saklighet. Avtalet innehöll även regler om samråd och om möjligheter till företrädesrätt till återanställning. I 1947 års huvudavtal mellan LO och SAF infördes

⁴⁰ Under krigsåren infördes dock ett punktförbud mot uppsägning av vissa skäl som hänförde sig till arbetstagaren personligen. Uppsägningar som gjordes på grund av militärtjänstgöring eller på grund av trolovning, havandeskap och äktenskap skulle enligt de nya reglerna kunna ogiltigförklaras. Under denna tid infördes även hembiträdeslagen som innehöll ett visst mått av anställningsskydd. Uppsägning på grund av verksamhet som skyddsombud gjordes ogiltig genom 1949 års arbetarskyddslag. Catharina Calleman, Turordning vid uppsägning, 2000, s. 64.

⁴¹ Huvudavtalet, kap. III, § 5.

ändringar som innebar mer långtgående bestämmelser om uppsägningsvarsel och samrådsplikt.

Mellan SIF och SAF träffades ett huvudavtal år 1957. I kommentaren till huvudavtalet konstaterades att huvudavtalets regler om uppsägning av tjänstemän inte rubbade principen att båda parter i ett anställningsförhållande äger fri rätt att säga upp anställningen med iakttagande av viss uppsägningstid.⁴² I avtalet gavs dock en möjlighet att hänskjuta uppsägningsfall till Tjänstemarknadsnämnden vid uppsägning av en tjänsteman med minst tolv månaders sammanhängande anställningstid hos företaget. Tjänstemarknadsnämndens skälighetsprövning skulle ske utifrån följande normer:

Vid åtgärdens bedömande skall beaktas såväl företagets beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som tjänstemännens berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet härmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga tjänstemän som, då arbetsgivaren på grund av arbetsbrist funnit sig böra vidtaga avskedande eller permittering och valet står mellan tjänstemän, vilka besitta lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt.⁴³

Tjänstemarknadsnämndens beslut publicerades inte och blev inte prejudicerande. Nämnden skulle noggrant undersöka alla omständigheter och försöka komma till en samstämmig uppfattning. Urvalet skedde genom en tillämpning av de kriterier som avtalet föreskrev med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.

Mellan 1957 och 1973 reglerades frågan om vilka arbetstagare som skulle omfattas av en driftsinskränkning alltså i allt väsentligt av Huvudavtalets regelverk utan påverkan av lagstiftning. Tvister om avtalets tillämpning löstes inte i domstol utan genom en nämndsprövning som parterna själva ansvarade för.

Under sjuttioalet valde dock staten att genom lagstiftning reglera det svenska anställningsskyddet. Lagstiftningen gavs företräde framför det kollektivavtalade regelverket. Som en konsekvens därav avtalade SIF och SAF den 5 april 1974 om att Huvudavtalets regler om uppsägning och tillhörande frågor skulle upphöra att gälla.

⁴² Kommentaren till huvudavtalet 1957 s. 30.

⁴³ Huvudavtalet 1957, § 4.

4.2 Lagstiftningens historia

Lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare

Den första lagen om anställningsskydd infördes i syfte att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter. I förarbetena framhölls att det var fråga om en provisorisk lagstiftning i avvaktan på att den utredning som skulle göra en utredning av anställningstryggheten kunde slutföra sitt arbete. Utredningens skulle framförallt utreda om det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behövde kompletteras med lagstadgad trygghet i anställningen.⁴⁴

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

Departementschefen var kritisk till att reglera frågan om i vilken ordning rätt till återanställning skulle utövas och därmed sammanhängande frågor i lag, eftersom det kunde leda till icke önskvärd stelhet i den praktiska tillämpningen.⁴⁵

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

Lag (1974:12) om anställningsskydd

Som planerat ersattes 1971 års lag snart av en ny lag om anställningsskydd. Lagen genomfördes trots stark kritik främst från arbetsgivarna men även från fackligt håll. Kritiken avsåg dels lagens innehåll, dels det faktum att lagen till stora delar skulle ersätta de regler som parterna enats om i huvudavtalen. Motiven till lagen var att utvecklingen på arbetsmarknaden ansågs ha inneburit att stora grupper av anställda, framför allt den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, hade fått ett mer utsatt läge. Även beträffande andra arbetstagare bedömdes det vara angeläget att vidta åtgärder för att främja anställningstryggheten.⁴⁶

En av huvudbestämmelserna i den nya lagen om anställningsskydd var en bestämmelse som reglerade arbetsgivarens uppsägningsrätt med ett krav på saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning. Lagen gällde alla arbetstagare oavsett ålder och innehöll turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering. Reglerna kompletterades med bestämmelser om företrädesrätt och turordning vid nyanställning.

⁴⁴ Prop. 1971:107 sid. 33

⁴⁵ Prop. 1971:107 sid. 117 f

⁴⁶ Prop. 1973:129 sid 18

Enligt lagens förarbeten skulle valet av vilken arbetstagare som skulle få behålla sin anställning vid en driftsinskränkning bestämmas genom omständigheter som tog sikte på den arbetskraft som behövde särskilt skydd. Här framhölls objektiva kriterier som arbetstagarens ålder eller anställningstidens längd. Valet föll på principen om anställningstidens längd eftersom det ansågs vedertaget på arbetsmarknaden att det var anställningstid snarare än ålder som skulle beaktas. Eftersom lång anställningstid också innebar tilltagande ålder, tillgodosågs även åldersaspekten i viss mån.⁴⁷

Det var dock nödvändigt att nyansera principen om anställningstidens längd. Den arbetstagare som hade fyllt 45 år skulle få tillgodoräkna sig extra anställningstid, dock högst 60 extra månader. Därmed fick den äldre arbetskraften ett särskilt starkt skydd.⁴⁸

Det ansågs uppenbart att turordningsreglerna inte fick leda till att en arbetstagare hade företrädesrätt till ett arbete som han inte kunde sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet skulle därför gälla, antingen att han fick behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte var möjligt – att han kunde ges ett annat arbete för vilket han hade tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer gavs innebörden att arbetstagaren skulle ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. En viss kortare inlärningsstid skulle arbetsgivaren dock behöva acceptera.

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

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

Det fanns en förståelse för att strukturen inom näringslivet kunde medföra problem, när man ville införa en generell lagstiftning om anställningsskydd. Det kunde vara svårare att tillämpa en sådan lagstiftning inom ett litet företag än i ett större. Vissa av lagens regler, t.ex. de som behandlar frågan om saklig grund för uppsägning eller rätt till arbetsplatsen, kunde därför

⁴⁷ Prop. 1973:129 sid. 156 f.

⁴⁸ Prop. 1973:129 sid. 70.

behöva tillämpas på ett något annat sätt när det gäller ett mindre företag än när det är fråga om ett större. Vissa särskilda problem för småföretagen ansågs också kunna klaras genom kollektivavtal.⁴⁹

Lag (1982:80) om anställningsskydd

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

Motiveringen till varför turordningsreglerna inte förändrades var i allt väsentligt de samma som vid deras införande. Lagstiftaren ansåg att reglerna var nödvändiga för att säkerställa anställningstryggheten, särskilt för äldre arbetstagare och de arbetstagare som hade svårare än andra att göra sig gällande på arbetsmarknaden. Det ansågs inte heller finnas något behov av att utvidga turordningskretsarna eftersom ett kringgående redan kunde prövas rättsligt. Vad gäller behovet av avsteg från turordningen ansågs den tidigare lagens lösning med möjlighet att träffa avtal om avsteg från turordningen med en facklig organisation vara tillräcklig.⁵⁰

Tvåundantaget

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

Bakgrunden till förändringarna var att anställningsskyddslagens turordningsregler inte ansågs ge tillräckligt utrymme för många arbetsgivare att behålla arbetstagare som var av särskild betydelse för den fortsatta driften. Särkilt de mindre företagen och företag som inte hade kollektivavtal bedömdes ha problem med turordningsreglerna. För dessa företag speglade turordningsreglerna inte den avvägning mellan olika intressen som måste komma till stånd vid driftsinskränkningar. Reglernas utformning kunde i stället ge intryck av att en arbetstagare i kraft av lång anställningstid hade ett oavvisligt krav på fortsatt anställning och kunde därför motverka reella förhandlingar om turordningen. Införandet av tvåundantaget antogs också i någon mån medverka till en jämnare ålderssammansättning i företagen.⁵¹

⁴⁹ Prop. 1973:129 sid. 116.

⁵⁰ Prop. 1981/82:71 sid. 60 ff.

⁵¹ Prop. 1993/94:67 sid. 43 ff.

Den 1 januari 1995 upphävde den nya socialdemokratiska regeringen de förändringar i turordningsreglerna som de borgerliga hade genomfört. Motivet till återställaren var att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen ansågs ha rubbats. Detta gällde särskilt de mindre företagen där anställningsskyddet bedömdes ha minskat drastiskt. Den arbetsgivare som ville göra sig av med en arbetstagare utan att öppet redovisa sina skäl ansågs kunna utnyttja turordningsregeln i det syftet. Det hade även i debatten anförts exempel på att det hade förekommit ett sådant missbruk av reglerna. Om turordningsreglerna någon gång skulle leda till verkliga svårigheter för ett företag kunde arbetsgivaren och den fackliga organisationen träffa avtal om avsteg från turordningen.⁵²

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

Motiveringen till förändringen var att de nuvarande turordningsreglerna inte skapade den nödvändiga balansen mellan särskilt de mindre företagens behov att tillgodose sin kunskapsförsörjning och de anställdas behov av anställningstrygghet. De mindre företagen ansågs inte ha samma möjligheter som större företag att kunna behålla arbetstagare med viktig yrkesmässig eller personlig kompetens i samband med driftsinskränkningar. Möjligheten att göra undantag från turordningen framhölls också som ett av flera sätt att stimulera småföretagandet som sådant.⁵³

Slopandet av reglerna om extra anställningstid till äldre arbetstagare

Den 1 juli 2007 togs reglerna att arbetstagare över 45 år fick tillgodoräkna sig extra anställningstid bort. Motiveringen var att bestämmelserna kunde ha negativa effekter på arbetsmarknaden, kunde påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt och på olika sätt försvåra för äldre arbetskraft att få anställning. Reglerna kunde dessutom vara diskriminerande mot yngre arbetstagare. (Prop. 2006/07:111 sid 46)

De kvarvarande turordningsreglernas förenlighet med förbudet mot åldersdiskriminering har tagits upp i förarbetena till den nuvarande diskrimineringslagen (2008:567). Där har regeringen ansett att syftet med att i anställningsskyddslagen ge personer med högre ålder fördelar är att skydda äldre arbetstagare. Att främja äldre arbetstgares möjligheter att få och behålla en anställning är enligt regeringen en viktig och godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik. Lagstiftarens bedömning är därför att diskrimineringsförbudet beträffande ålder – närmare bestämt yngre arbetstgares intressen – även fortsättningsvis ska få vika för intresset att ge äldre företräde vid uppsägning och återanställning.⁵⁴

⁵² Prop. 1994/95:76 sid. 17 f

⁵³ Bet. 2000/01:AU4

⁵⁴ Prop. 2007/08:95, sid. 183

4.3 Turordningen

Inledning

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

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

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

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

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

Vilken krets av arbetstagare berörs

För att fastställa vilka arbetstagare som är berörda vid en driftsinskränkning utgår anställningsskyddslagen från begreppet *driftsenhet*. Vid lagens införande har lagstiftaren haft en verksamhet som drivs inom ett avgränsat område för ögonen och definierar begreppet driftsenhet utifrån geografiska kriterier. Typfallet är en fabrik eller en byggnad som det bedrivs en verksamhet i. Utgångspunkten för begreppet driftsenhet är därför en del av ett företag som är beläget inom en byggnad eller inom ett inhägnat område, t.ex. en fabrik, en restaurang eller ett kontor. Om arbetsgivaren driver helt olika typer av verksamheter inom samma område och driftsinskränkning bara ska genomföras i någon av dessa, är det normalt

endast arbetstagarna i den berörda verksamheten som påverkas av inskränkningen och inte arbetstagarna i en helt annan verksamhet.

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

Arbetstagarorganisationens beslut att tillämpa en gemensam turordning för orten kan bli föremål för prövning om den får diskriminerande verkningar, fråga kan vara t.ex. om diskriminering på grund av kön, etnisk bakgrund etc. Det finns rättsfall som talar för att en arbetsgivare inte skulle drabbas av något skadeståndsansvar mot den fackliga organisationen om denne inte tillämpade en regel som Ortsregeln i en dylik situation.⁵⁵

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

Beträffande vad som utgör en *ort* i anställningsskyddslagens mening måste en bedömning göras i det enskilda fallet. AD har bland annat beaktat om olika platser utgör skilda befolkningskoncentrationer, kommunikationerna mellan platser och hur platser avgränsas från varandra genom obebyggda områden.⁵⁶ AD har också i ett rättsfall gjort uttalanden med innebörden att ortsbegreppet normalt inte kan sträcka sig utanför en kommungräns.⁵⁷ Lunning m.fl. anser att det är tveksamt om detta verkligen är förenligt med lagstiftarens intention eftersom begreppet ort och inte kommun används i lagtexten.⁵⁸

Inom varje driftsenhet ska det göras en ytterligare uppdelning om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av olika kollektivavtal. I så fall ska arbetstagarna delas in i en turordningskrets för respektive *avtalsområde*. Av AD:s praxis framgår att med avtalsområde åsyftas i första hand kollektivavtalets giltighetsområde och inte eventuella specialbestämmelser i avtalet för olika verksamhetsområden.⁵⁹

Även om arbetsgivaren endast har ett kollektivavtal men olika kategorier av arbetstagare kan det bli nödvändigt att utgå från flera turordningskretsar. Detta förutsätter i så fall normalt att arbetstagarna inte har tillräckliga kvalifikationer för att utföra det arbete som de andra kategorierna av arbetstagare utför. Exempel på praxis avseende frågan finns i AD 1996 nr 59 där AD tillämpade en turordningskrets som omfattade samtliga arbetstagare inom hela

⁵⁵ Jfr AD 1954 nr 15 och AD 1979 nr 120.

⁵⁶ Jfr t.ex. AD 1984 nr 4, 1984 nr 59 och 1988 nr 100.

⁵⁷ AD 1993 nr 99.

⁵⁸ Se I. Lunning och G. Toijer, Anställningsskydd, 10 uppl. sid. 647.

⁵⁹ Jfr AD 1996 nr 149 och prop. 1973:129 s. 158.

kollektivavtalsområdet snarare än att beakta olika avdelningar inom bolaget. Ett annat exempel är AD 1996 nr 48 i vilket AD tillämpade en turordningskrets avseende praktikanter och ordinarie arbetstagare med hänsyn till att de två kategorierna utförde likadana arbetsuppgifter. Hänsyn togs inte till de ordinarie befattningshavarnas erfarenheter, kompetens, formella behörighet m.m.

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

Anställningstid

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

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

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

Av 3 § framgår att en arbetstagare dessutom i viss utsträckning får tillgodoräkna sig anställningstid inom samma koncern eller hos en tidigare arbetsgivare i samma företag eller motsvarande enhet. En arbetstagare får också ta med sig anställningstid i samband med en företagsöverlåtelse eller annan verksamhetsövergång. Vad gäller övergång av verksamhet kan det uppkomma svåra gränsdragningsfrågor i efterhand då det är nödvändigt att fastställa om en tidigare företagsöverlåtelse utgjorde övergång av verksamhet eller inte för att kunna beräkna vilken anställningstid som de aktuella arbetstagarna har.

Tillräckliga kvalifikationer

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

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

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

Det krävs inte heller att arbetstagaren behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära sig dem inom rimlig tid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna. Strängare kvalifikationskrav får alltså inte ställas annat än om det är befogat av organisatoriska eller av andra sådana skäl.

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

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

En arbetsgivare kan alltså, för att säkerställa att turordningsreglerna efterlevs, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är följaktligen begränsad i detta hänseende. Av detta följer att en arbetsgivare inte kan tillsätta ett arbete utifrån sin mer eller mindre välgrundade uppfattning om vem som bäst skulle kunna fullgöra uppgifterna i befattningen. Som Arbetsdomstolen har framhållit i tidigare avgöranden är det inte lagens innebörd att arbetsgivaren har frihet att träffa ett val med ledning av sådana överväganden.⁶⁰

Det finns ett mycket stort antal prövningar från AD avseende begreppet tillräckliga kvalifikationer. Eftersom det är fråga om att bedöma enskilda arbetstagares förmåga att utföra olika typer av arbetsuppgifter hos den aktuella arbetsgivaren så har dock de flesta av domarna ett begränsat värde som prejudikat. I många fall blir det fråga om svåra gränsdragningar som ytterst måste avgöras av AD.

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

Exempel på fall där AD har funnit att tjänstemän har haft den utbildning eller den erfarenhet som krävdes för arbetet är AD 2011 nr 5 (en fotograf/redigerare ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som videojournalist trots bl.a. bristande erfarenhet som reporter eftersom den arbetstagare som erhöll tjänsten inte heller hade sådan erfarenhet), AD 1995 nr 59 (en arbetsledare ansågs ha den erfarenhet som kunde krävas i en tjänst som objektledare) och AD 1993 nr 104 AD (en arkitekt ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete).

Exempel på fall där AD har funnit att tjänstemän har saknat tillräckliga kvalifikationer avseende utbildning eller erfarenhet är AD 2006 nr 110 (en förvaltningschef för kommunens kultur- och fritidsförvaltning ansågs inte ha tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som rektor), AD 1995 nr 107 (arbetsgivaren saknade det särskilda förtroende som arbetsgivaren med fog kunde kräva vid omplacering till en kvalificerad befattning som chef över ett antal projektledare) och AD 1994 nr 15 (avsaknad av erfarenhet av arbete i livsmedelsbutik för fältsäljare).

De flesta av AD:s avgöranden avseende vilken erfarenhet som krävs för att kunna utföra olika typer av tjänster innehåller resonemang om hur lång upplärningstiden för att förvärva de kunskaper som krävs skulle vara. Ofta går parternas uppfattning isär och frågan blir föremål för omfattande bevisning. Vad gäller den tidsperiod som arbetsgivaren är skyldig att acceptera för den upplärning som krävs framgår av AD:s praxis att den varierar bland annat beroende på

⁶⁰ AD 2011 nr 5

omständigheter som företagets storlek, vilken situation som företaget befinner sig i och vilken typ av tjänst som det är fråga om.⁶¹

Vad gäller skyldigheten att tillhandahålla utbildning så är arbetsgivaren som huvudregel inte skyldig att tillhandahålla längre eller grundläggande utbildning. Två exempel avseende grundläggande utbildning är AD 1979 nr 96 och AD 2005 nr 75 där arbetsgivaren inte har varit skyldig att tillhandahålla utbildning i språk. Ett annat fall är AD 1999 nr 36 där anställda som inte hade körkort saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Av AD 1988 nr 32 framgår att arbetsgivaren kan ha mer långtgående skyldigheter gentemot fackliga förtroendemän. Av AD 1994 nr 4 framgår att även mindre företag kan ha en långtgående skyldighet att tillhandahålla utbildning.⁶²

Tvåundantaget

Som framgått ovan återinfördes efter flera behandlingar i riksdagen den 1 januari 2001 en undantagsregel i 22 § 2 st. LAS som innebär att arbetsgivare med sammanlagt högst tio anställda från turordningen får undanta högst två arbetstagare vars arbetsinsatser enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Regeln gäller oberoende av antalet turordningskretsar. Vid beräkningen av antalet anställda hos arbetsgivaren medräknas alla anställda oberoende av anställningsform och sysselsättningsgrad. Däremot medräknas inte arbetstagare som enligt 1 § är undantagna från LAS. Möjligheten till undantag från turordningen är bara tillämpligt vid uppsägning och inte vid återanställning.

Regeringsförslaget ändrades av en riksdagsmajoritet under riksdagsbehandlingen på så sätt att regeringsförslagens "som är av särskild betydelse" byttes ut till "som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse".⁶³ Kriteriet "som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten" innebär att det skall vara fråga om nyckelpersoner. Det är arbetsgivarens uppfattning om arbetstagarens betydelse för den fortsatta verksamheten som är utslagsgivande för möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.⁶⁴

Arbetsdomstolen gjorde i AD 2005 nr 32 en rättslig prövning av en arbetsgivares beslut om uppsägning i en arbetsbristsituation av en funktionshindrad arbetstagare. Prövningen skedde i enlighet med den då gällande diskrimineringslagstiftningen. Innan turordningen fastställdes hade arbetsgivaren med stöd av undantagsregeln i 22 § LAS undantagit två arbetstagare med kortare anställningstid än denne. Med ledning av förarbetena till 22 § fann AD att det som huvudregel inte skulle göras någon rättslig överprövning av arbetsgivarens urval enligt undantagsregeln eller av en uppsägning som följde på urvalet. Det kunde dock prövas om arbetsgivarens beslut stred mot diskrimineringslagstiftningen eller på något annat sätt var

⁶¹ Jfr t.ex. AD 1993 nr 197, AD 1994 nr 73, AD 1995 nr 118 och AD 2006 nr 110.

⁶² Jfr även AD 1992 nr 14 och AD 1996 nr 140.

⁶³ Se prop. 1999/2000:144 och bet 2000/01:AU4.

⁶⁴ Bet 2000/01:AU4 sid 11f.

oförenligt med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt. AD fann att arbetsgivarens beslut om uppsägning stred mot lagen om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och tillerkände den diskriminerade arbetstagaren ett allmänt skadestånd om 100 000 kr.

Undantag avseende vissa arbetstagare

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

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

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

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

Företrädesrätt till återanställning

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

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

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

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

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

Skadestånd m.m.

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

Det gängse allmänna skadeståndet som arbetsgivaren ska betala vid brott mot turordningsreglerna vid uppsägning synes för närvarande utgöra ca 50 000 kr.⁶⁵ Skadeståndet kan dock jämkas med hänsyn t.ex. till att turordningsfrågan var svårbedömd, att verksamheten ändå ska upphöra eller att det finns ursäktande omständigheter.⁶⁶ Ett exempel på ursäktande omständigheter kan vara att det mellan arbetsgivaren och fackförbund hade funnits enighet om den turordningslista som företaget följde när uppsägningarna genomfördes.⁶⁷ Det finns också exempel på att skadeståndet har satts något högre än normalt vid allvarligare kränkningar.⁶⁸

Vad gäller det ekonomiska skadeståndet så tillämpas samma principer som vid andra typer av uppsägningar. Skadeståndet enligt anställningsskyddslagen är i enlighet med 39 § beloppsmässigt begränsat till 16, 24 eller 32 månadslöner beroende på arbetstagararens anställningstid. 24 månader uppnås vid minst fem års anställningstid och 32 månadslöner vid minst 10 års anställningstid. För arbetstagarare som endast varit anställda en kortare tid är skadeståndets storlek begränsat till en månadslön per påbörjad anställningsmånad, dock minst sex månadslöner. Vid företrädesrätt till återanställning utgår ekonomiskt skadestånd utifrån den anställning som arbetstagararen skulle ha fått.⁶⁹

⁶⁵ Jfr AD 2011 nr 5, AD 2006 nr 68 och AD 2006 nr 4.

⁶⁶ Jfr t.ex. AD 1977 nr 159 och AD 1976 nr 11.

⁶⁷ AD 1983 nr 77.

⁶⁸ Jfr t.ex. AD 1983 nr 107 (Svea Corona).

⁶⁹ AD 1978 nr 162

Arbetstagaren har en skyldighet att göra vad han eller hon kan för att begränsa sin skada. Underlåtenhet att försöka begränsa sin skada kan resultera i jämkning av det ekonomiska skadeståndet.

En uppsägning som enbart angrips med stöd av turordningsreglerna kan inte ogiltigförklaras med stöd av 34 § anställningsskyddslagen. Däremot kan en uppsägning i en arbetsbristsituation ogiltigförklaras av andra skäl, t.ex. vid fingerad arbetsbrist eller diskriminering.⁷⁰

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

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

4.4 Turordning enligt kollektivavtal

Lagens turordningsregler kan ersättas med kollektivavtal (2 § 3 st. LAS). Tidigare krävdes för att avvikelser i kollektivavtal skulle vara tillåtna att kollektivavtalet hade ingåtts eller godkänts på förbunds nivå. Från och med den 1 juli 1997 krävs dock inte längre att lokala turordningsavtal ska godkännas centralt under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller eller brukar gälla kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

På arbetsplatser utan kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation finns däremot ingen möjlighet att med bindande verkan ingå lokala överenskommelser om avvikelser från reglerna i 22 § LAS. En icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare har inte heller ansetts ha rätt att tillämpa bestämmelser i ett för branschen vägledande kollektivavtal som ersätter lagens regler.⁷¹

Ett kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder enligt 26 § MBL även medlemmarna i organisationen, i den mån medlemmen inte är bunden av annat kollektivavtal. Tillämpningsområdet för kollektivavtal som ersätter reglerna i anställningsskyddslagen har därutöver uttryckligen i lag utsträckts även till arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen (2 § 6 st. LAS). Detta gäller såväl oorganiserade arbetstagare som medlemmar i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren, under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet.

⁷⁰ Jfr t.ex. AD 1977 nr 215

⁷¹ AD 1977 nr 10

Kollektivavtal om turordning vid uppsägning kan vara av olika slag. Ett kollektivavtal kan för det första innehålla materiella bestämmelser om hur turordningen ska upprättas och vara en del av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor som arbetsgivaren är skyldig att följa när han ensidigt fastställer turordningen mellan arbetstagarna. Sådana turordningsbestämmelser, som upprättas i förväg, kan finnas såväl i förbundsavtal som i lokala avtal. För det andra kan ett lokalt kollektivavtal vara en överenskommelse om turordning som ingås i den situationen då uppsägningar väl har blivit aktuella, en s.k. avtalsturlista.

Avtalsturlistor

I händelse av uppsägningar i samband med en driftsinskränkning kan arbetsgivaren försöka förmå den lokala fackliga organisationen att ingå en lokal överenskommelse – en avtalsturlista – om turordningen mellan arbetstagarna. En förutsättning för att kunna träffa en sådan avtalsturlista på lokal nivå utan centralt godkännande är det mellan parterna i andra frågor gäller eller brukar gälla kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. En arbetsgivare som inte är bunden av sådant centralt kollektivavtal kan därför inte träffa lokal överenskommelse om avvikelse från turordningen.

En avtalsturlista skiljer sig i fråga om sina rättsverkningar väsentligt från en turordning som har upprättats ensidigt av arbetsgivaren enligt lagens regler eller enligt turordningsregler i centrala eller lokala kollektivavtal. En arbetstagarare kan endast föra talan mot en sådan avtalsturlista på särskilda grunder, som t.ex. diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsgivaren och den fackliga organisationen kan i samband en arbetsbristsituation även ingå avtal om turordningen för återanställning. En förutsättning är dock att avtalet träffas innan själva uppsägningarna har ägt rum. När uppsägningar väl har skett anses rätten till återanställning som en sådan intjänad rättighet som den fackliga organisationen inte får förfoga över utan ett medgivande från den berörda arbetstagaren.⁷²

En avtalsturlista kräver kollektivavtalets form för att vara rättsligt bindande. Detta innebär, förutom att överenskommelsen ska vara ingången mellan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation, normalt att den ska vara skriftlig (23 § 1 st. MBL).⁷³ Med detta menas att överenskommelsens innehåll har upptagits i ett dokument som avtalsparterna därefter har undertecknat eller att dess innehåll har upptagits i ett justerat protokoll (23 § 2 st. MBL). Därutöver krävs en gemensam avtalsavsikt för att en giltig överenskommelse ska anses vara ingången. AD har i några domar konkretiserat innebörden av dessa krav i fråga om just avtal om turordning.⁷⁴ Domstolen har även fastslagit att den som påstår att det träffats ett kollektivavtal om avvikelser från LAS har bevisbördan för detta (AD 1996 nr 39).

⁷² Prop1973:129 s. 232 och s. 266 samt AD 1996 nr 92

⁷³ I AD 1997 nr 51 godkändes en avtalsturlista som ännu inte fått skriftlig form. Jfr, L. Lunning och G. Toijer, Anställningsskydd, 10 uppl. sid. 635.

⁷⁴ Se exempelvis AD 1983 nr 77, AD 1995 nr 37, AD 1995 nr 108 och senast AD 2011 nr 27

Kollektivavtalsparterna har stor frihet att avtal om avvikelser från LAS turordningsregler. I förarbetena till lagstiftningen om anställningsskydd berördes risken för att de kollektivavtalsslutande parternas avtalsfrihet skulle medföra en försämring av anställningsskyddet. I propositionen med förslaget till 1974 års anställningsskyddslag framhölls att en tillfredsställande garanti mot att avtalsfriheten användes på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrade det lagfästa anställningsskyddet låg i att överenskommelser om avvikelser från lagen skulle vara träffade på förbunds nivå.⁷⁵ Den enda typ av begränsning i kollektivavtalsparternas rätt att göra avsteg från lagens turordningsregler som nämndes i förarbetena var överenskommelser som endast gick ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen. Sådana överenskommelser betecknades i propositionen som rättsstridiga.⁷⁶ I propositionen till 1982 års anställningsskyddslag diskuterades inte avtalsfrihetens gränser.

I rättslämpningen har gjorts allmänna uttalanden om avtalsfriheten vid lokala överenskommelser om turordningen. I AD 1983 nr 112 uttalade Arbetsdomstolen exempelvis följande:

Lagstiftarens avsikt har uppenbarligen varit att vida ramar skall gälla för arbetsmarknadens parter då de väljer att genom kollektivavtal själva reglera en turordningssituation på det sätt som de finner lämpligt och därför kan enas om. Ett uttryck för detta är att det i propositionen med förslaget till 1974 års anställningsskyddslag som enda exempel på situationer, då en turordningsöverenskommelse skulle anses sakna verkan nämndes fall i vilka en sådan överenskommelse endast gick ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen. Även vid sidan av sådana fall finns det givetvis enligt allmänna avtalsrättsliga grundsatser visst utrymme för domstol att ingripa mot en turordningsöverenskommelse. En förutsättning för detta måste dock anses vara att överenskommelsen innebär ett sådant missbruk av den principiella avtalsfriheten att den helt eller delvis framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt som otillbörlig, t.ex. därför att den innebär diskriminering av en viss eller vissa arbetstagare.

Utöver principen om god sed på arbetsmarknaden kan en avtalsturlista även jämkas eller ogiltigförklaras utifrån diskrimineringslagens bestämmelser. Enligt lagen är diskriminering som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna⁷⁷ förbjuden på bl.a. arbetslivets område. I 5 kap 3 § diskrimineringslagen finns en särskild ogiltighetsregel som innebär att om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt lagen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som har diskriminerats begär det. Bestämmelsen bygger på EU-direktiv och stämmer överens med den tidigare gällande diskrimineringslagstiftningen.⁷⁸ Bestämmelser om

⁷⁵ Prop. 1973:129 s. 191

⁷⁶ Såvitt gällde anställda som var organiserade i en annan organisation än den avtalsslutande, skulle detta följa av det lagfästa skyddet för föreningsrätten, 8 § 3 st. MBL. I övrigt skulle det strida mot syftet med lagstiftningen om anställningsskyddet för en arbetstagare skulle kunna sättas ut spel genom ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och en organisation som arbetstagaren inte tillhörde, prop. 1973:129 s 233.

⁷⁷ Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

⁷⁸ Dir. 2002/73/EG, 2000/43/EG och 2000/48/EG.

ogiltighet finns även i bl.a. 8 § 3 st. MBL, 8 § förtroendemannalagen och 17 § föräldraledighetslagen. I de nämnda situationerna är det endast avtalets eller beslutets verkningar mot den förfördelade arbetstagaren som kan undanröjas, och inte beslutets verkningar mot tredje man.

AD har i AD 1983 nr 107 (det s.k. Svea Corona -målet) ifrågasatt en avtalad turordningslista på grund av dess otillbörliga verkningar. I rättsfallet hade arbetsgivaren ingått en turordningsöverenskommelse med Svenska Sjöfolksförbundet som innebar att arbetstagare som talade enbart finska placerades efter andra anställda. AD fann att avtalet innebar diskriminering av de finstalande och att det därmed stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. AD jämkade överenskommelsen på så sätt att den inte längre framstod som oskälig. Det får anmärkas att det vid tidpunkten inte fanns någon tillämplig lag om förbud mot etnisk diskriminering. Även i AD 2011 nr 37 har AD jämkat en avtalsturlista på grund av att den ansågs bryta mot förbudet mot åldersdiskriminering.

Frågan om särbehandling av oorganiserade arbetstagare vid upprättande av avtalsturlistor berördes i det ovan nämnda AD 1983 nr 112. Två arbetstagare gjorde gällande att en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen (HTF) om turordning var ogiltig, eftersom det saknades sakliga och objektiva skäl att avvika från LAS regler. Båda var oorganiserade. Bolaget menade att övervägandena i överenskommelsen om turordningen endast syftade till att åstadkomma effektivast möjliga personalsammansättning. Tingsrätten ogiltigförklarade uppsägningen av den ena av arbetstagarna med hänvisning till att hänsyn syntes ha tagits till dennes egenskap av oorganiserad. Arbetsdomstolen ändrade dock tingsrättens dom och framhöll bl.a. att flera andra oorganiserade arbetstagare hade fått behålla sina anställningar. Redan på den grunden måste det antas att organisationstillhörigheten inte tillmättes någon avgörande betydelse när turordningsöverenskommelsen träffades.

Även i AD 2002 nr 37 gjordes gällande att en avtalad turordningslista var ogiltig eftersom den dels stred mot god sed på arbetsmarknaden genom att den diskriminerade oorganiserade arbetstagare samt arbetstagare med lång tjänstetid och hög ålder, dels stred mot den negativa föreningsfriheten, manifesterad i artikel 11 i Europarådets konvention om mänskliga rättigheter, genom diskrimineringen av oorganiserade arbetstagare. Det visade sig dock att hälften av de organiserade arbetstagarna hade sagts upp, vilket motsvarade organisationsgraden i företaget, varför det inte fanns fog för ett påstående om oacceptabelt gynnande. Arbetsdomstolen kunde inte heller i övrigt finna skäl för att avtalsturlistan skulle vara otillbörlig. I rättsfallet slår Arbetsdomstolen fast att de oorganiserade arbetstagarna har en negativ föreningsrätt men att denna inte kunde anses ha blivit kränkt genom avtalsturlistan.

Arbetsdomstolen har även fastslagit principen att kollektivavtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter kan ogiltigförklaras eftersom de strider mot anställningsskyddslagens grunder. I AD 1995 nr 108 hade en lokal överenskommelse ingåtts som innebar att uppsagda arbetstagare förlorade sin företrädesrätt till återanställning. Överenskommelsen ogiltigförklarades av Arbetsdomstolen med följande motivering:

Med särskilt beaktande av den betydelse som principiellt sett bör tillerkännas reglerna om företrädesrätt till återanställning anser domstolen att kollektivavtalen såvitt de innebär att företrädesrätten till återanställning helt avtalades bort utgör en sådan urholkning av arbetstagares rättigheter som måste anses stridande mot anställningsskyddslagens grunder.

I rättsfallet AD 1996 nr 20 gällde frågan om bestämmelser i ett riksavtal (teateravtalet), varigenom anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning vid uppsägning helt hade avtalats bort, var ogiltiga eftersom de innebar en sådan urholkning av arbetstagarnas rättigheter som strider mot lagens grunder. De uppsagda arbetstagarna omfattades dock av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning. Bland annat mot den bakgrunden fann Arbetsdomstolen att bestämmelserna inte var ogiltiga.

Turordningsbestämmelser i centrala kollektivavtal på det privata tjänstemannaområdet

I stort sett alla centrala kollektivavtal på tjänstemannasidan innehåller bestämmelser rörande turordning vid driftsinskränkning och återanställning. Skrivningarna är ofta likalydande och har sin grund i Omställningsavtalets reglering.

Avtalen förskriver att vid aktualiserad personalinskränkning ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de tjänstemän som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens beaktas särskilt. Även företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning ska beaktas. Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och med de avsteg från lagen som behövs.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Avtalen föreskriver också att utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Vid återanställning av tjänstemän som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som angetts ovan.

Avtalen stadgar vidare att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara ”den lokala tjänstemannaparten” i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt anställningsskyddslagen.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

5. Kompetensbehov och kompetensutveckling under anställning

Företagens kompetensbehov

Ett konkurrenskraftigt näringsliv förutsätter att det finns kapital, energi, tillgång till nya marknader, en utvecklad infrastruktur och sist men inte minst tillgång på kompetens. Tillförseln och utvecklingen av dessa faktorer är en nödvändighet för vår tillväxt och välfärd. Kompetensen får en alltmer ökad betydelse på framtidens arbetsmarknad. Det beror framförallt på att faktorer som råvarutillgångar, geografiska avstånd och nationsgränser får en minskad relativ betydelse för huruvida ett företag, en region eller en nation kommer att stå sig i konkurrensen. I takt med att en allt mindre del av arbetskraften direkt sysslar med råvaruutvinning, transporttekniken utvecklas, handelshindren minskar, finansiellt kapital och information kan röra sig ögonblickligen över hela jorden, kan verksamheter lokaliseras med utgångspunkt i var den bästa kompetensen finns.

Till skillnad från naturresurser och kapital växer dessutom kompetensen då den används snarare än att förbrukas. Det ställer i sig krav på att varje enskild individ bygger upp och utvecklar sin kompetens under hela livet. Nya arbetsuppgifter kommer till, andra försvinner. Förändringen sker ofta snabbt.

Medarbetarna och deras kompetens är idag en av de allra viktigaste resurserna för svenska företags konkurrenskraft. Men det är inte främst fler utbildade personer som löser företagens kompetensförsörjning, utan det är personer med *rätt* utbildning och kompetens som behövs. Idag har många företag stora problem med att hitta medarbetare med rätt kompetens. Samtidigt finns det grupper i samhället som har stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Svensk arbetsmarknad lider av en betydande matchningsproblematik. Samtidigt som företagen inte hittar rätt kompetens och många rekryteringsförsök misslyckas har vi en hög arbetslöshet. SCB har i rapporten *Inträdet på arbetsmarknaden*⁷⁹ visat att ungefär hälften av de som gått ett yrkesinriktat program på gymnasiet jobbar inom helt eller delvis ”rätt” område. Högskolverkets senaste etableringsundersökning visar att åtta av tio högskoleutbildade har ett jobb ett och ett halvt år efter examen. Av dessa har tre fjärdedelar ett jobb som kräver högskoleutbildning. Det innebär att bara sextio procent av en högskoleutbildad årskull har ”rätt jobb”.

I såväl låg- som högkonjunktur märks matchningsproblemen som hög arbetslöshet samtidigt som det finns många vakanser. Trots arbetslöshetssiffror runt åtta procent misslyckas ungefär

⁷⁹SCB. (2010). Tema: Utbildning 2010:5 Inträdet på arbetsmarknaden. Gymnasieavgångna 2006/07

var femte rekryteringsförsök. Matchningsproblemen bidrar således till bristande effektivitet och produktivitet. Resultatet blir att Sverige tappar i konkurrenskraft.

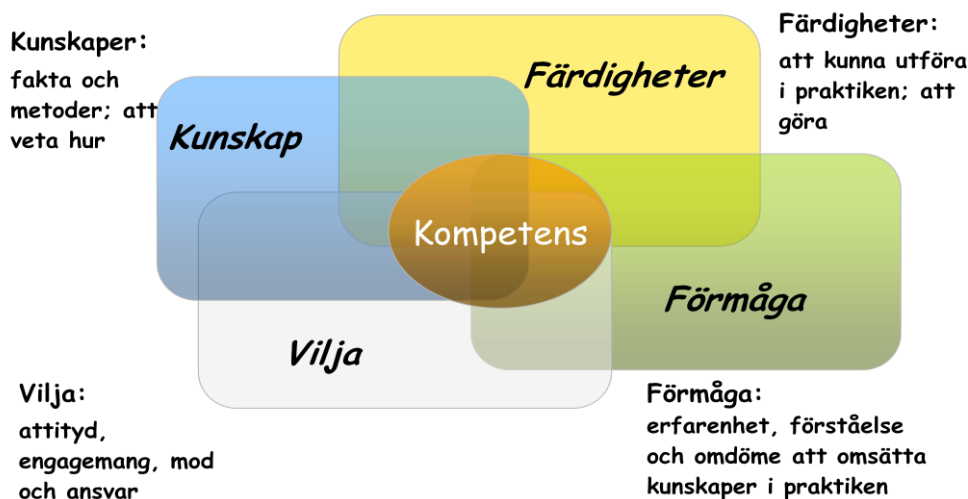
Vad är kompetens?

Kompetens är ett stort och omfattande begrepp. Ordet kompetens kommer från latinets *competentia* som betyder ”sammanträffande” eller ”överensstämmelse”. Det handlar om en relation mellan en person och en viss uppgift, om att skapa någon form av resultat.

Kompetens måste därför ställas i relation till ett mål eller ett krav, det vill säga att man har kompetens att klara av någonting⁸⁰. Kompetens kan också beskrivas som individens ”skicklighet eller förmåga att utföra vissa aktiviteter eller bedriva viss verksamhet”.⁸¹

Individens kompetens beror på dennes samlade färdigheter, värderingar, kunskaper och engagemang. Det är dessa delar som tillsammans utgör individers kompetenser. Kompetens kan vidare endast fastställas när arbetet är effektivt och rätt utfört.⁸²

Standardiseringsinstitutet, SIS, har en liknande definition på kompetens⁸³ som det fastställer som förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Begreppet kompetens består enligt SIS:s definition av fyra komponenter:



Alla yrken innehåller samtliga delar i kompetensbegreppet i skiftande grad. I hantverks- och konstnärstyrken betonas till exempel kunnandet i form av färdigheter som tar tid att lära sig innan man blir skicklig.⁸⁴

⁸⁰ Wikström, S, N. (1994). *Kunskap och värde*. Stockholm: Norstedts juridik.

⁸¹ Stevrin, P. (1986). *Kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

⁸² Leion, A. (1992). *Den nyttiga kompetensen*. Stockholm: Timbro.

⁸³ SS 624070, *Ledningssystem för kompetensförsörjning*

⁸⁴ Sveiby, K-E. (1995). *Kunskapsflödet: organisationens immateriella tillgångar*. Stockholm: Svenska dagbladet i samarbete med Affärsvärlden.

Oavsett företag och bransch efterfrågar arbetsgivare goda baskunskaper och yrkeskunskap men också bredare kompetenser som social kompetens, analytisk kompetens, entreprenörskapskompetens, interkulturell kompetens och ledarskapskompetens.

Den kompetens individer har tillägnat sig kan komma till användning på olika sätt. En central fråga är hur individen applicerar sin formella och informella kompetens i sitt arbete.

Formell och informell kompetens

Kompetens skapas genom lärande, som i sig resulterar i att individens kunskaper, färdigheter, förmågor, vilja eller attityd förändras. Man skiljer mellan formell respektive informell kompetens. Dessa uppnås genom formellt och informellt lärande. Det formella lärandet sker organiserat, vanligen i form av någon utbildningsmiljö, i syfte att vi ska tillägna oss kunskap, färdigheter och förmågor etc. Det informella lärandet är inte organiserat eller planerat, utan är istället situationsrelaterat och sker fortlöpande i vardagen, i hemmet, i samhället och på arbetet.⁸⁵

Betydelsen av informellt lärande har alltmer uppmärksammats i termer av ett livslångt lärande. Livslångt lärande sker långt ifrån alltid i samband med formell utbildning, utan till stor del genom upplevelser och erfarenheter som vi får i arbets- och privatlivet.

Betydelsen av det informella lärandet har alltmer uppmärksammats i takt med en växande insikt att detta lärande är oerhört viktigt för den kompetens som krävs i vårt arbete. Det har talats om en 75/25-regel, dvs. att kompetensen bygger på 75 procent informellt och 25 procent formellt lärande⁸⁶. Det är en grov generalisering, men ger ändå en fingervisning om den betydelse den informella kompetensen anses ha.

Ett stort mått av informellt lärande förekommer om man upplever sitt arbete som kvalificerat, om arbetet tar lång tid att lära sig och personens kompetens snabbt blir omodern. På samma sätt blir det informella lärandet mindre om arbetet inte upplevs som särskilt kvalificerat, går snabbt att lära sig och kompetensen är uthållig över tid.

Både formell och informell kompetens är viktigt eftersom de i hög grad kompletterar varandra. Tillsammans och hur de appliceras i arbetet definierar de individens **faktiska eller reella kompetens**.

Nulägesbeskrivning – vad händer på kompetensområdet?

Just nu händer mycket på kompetensområdet. Vikten av tillgång på kompetens och matchningsbristerna mellan tillgång och efterfrågan på kompetens har lett till att frågan uppmärksammats på olika nivåer. Flera av de initiativ som pågår såväl nationellt och

⁸⁵ Carlgren, I. (1999). *Miljöer för lärande*. Lund: Studentlitteratur.

⁸⁶ Skule, S. (2004). Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, nr. 8

internationellt kommer sannolikt att få stor genomslagskraft och kan inte bortses från när man pratar om kompetens.

De handlar inte minst om OECD:s kompetensstrategi som ska presenteras under våren 2012, EU:s arbete ”Nya kompetenser för nya arbetsuppgifter” som är en del inom ramen för EU 2020-strategin, samt EQF och NQF som är en europeisk respektive nationell förklaringsmodell för att jämföra kvalifikationsnivåer på en europeisk och nationell nivå.

OECD:s kompetensstrategi

OECD har som svar på brister i matchningen mellan efterfrågan och tillgång på kompetens initierat en kompetensstrategi. Denna ska preliminärt presenteras i maj 2011. Strategin är underbyggd av bland annat en rapport⁸⁷ som undersöker vilka faktorer som påverkar mismatch och som jämför indikationer på mismatch mellan individers kvalifikationsnivå och den upplevda kvalifikationsnivån på deras arbetsuppgifter.⁸⁸

Nya kompetenser för nya arbetstillfällen – EU 2020

”Nya kompetenser för nya arbetstillfällen” eller ”New skills for new jobs” är ett av EU:s flaggskepp och syftar till att uppnå en del av målen i EU:s 2020 strategi, uppföljaren till den tidigare Lissabonstrategin för tillväxt och arbete.

Inom ramen för detta arbete har EU formulerat åtta nyckelkompetenser. Dessa definieras som en kombination av kunskaper, färdigheter och attityder som är anpassade till det aktuella området. Nyckelkompetenserna är sådana kompetenser som alla individer behöver för personlig utveckling, ett aktivt medborgarskap, social integration och sysselsättning. De åtta grundläggande nyckelkompetenserna är:

1. Kommunikation på modersmålet
2. Kommunikation på främmande språk
3. Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens
4. Digital kompetens
5. Lära att lära
6. Social och medborgerlig kompetens
7. Initiativförmåga och företaganda
8. Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer

Det är kombinationen av nyckelkompetenserna som är det väsentliga och alla nyckelkompetenser anses lika viktiga och har således ingen inbördes rangordning. Var och en av dem bidrar till individers och därmed samhällets konkurrenskraft. Många av dessa kunskaper och färdigheter överlappar och kompletterar dessutom varandra.

⁸⁷ OECD (2011) Working Party on Employment, Chapter 4: Right for the job: over-qualified or under skilled? Kursivt?

⁸⁸ OECD (2005). European survey of Working Conditions for all countries. Kursivt?

Det finns också en rad teman som används i hela referensramen. Förmågor som har en central roll för att individen ska kunna uppnå och utnyttja de åtta nyckelkompetenserna. Sådana förmågor är kritiskt tänkande, kreativitet, initiativtagande, problemlösning, riskbedömning, beslutsfattande och konstruktiv hantering av känslor.

EQF/NQF

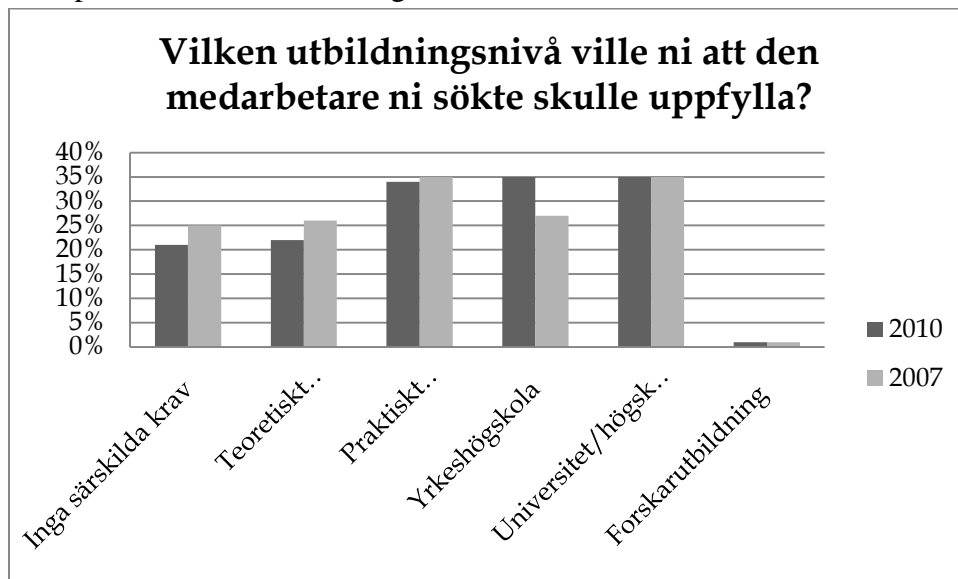
NQF liksom EQF är analysmodeller som gör det lättare att jämföra nationella kvalifikationsnivåer. Det är viktigt för att få en fungerande rörlighet på den europeiska arbetsmarknaden.

Förklaringsmodellerna ska på ett standardiserat sätt definiera kvalifikationer med grund i ”learning outcomes” genom att översätta kompetenser eller kvalifikationer, såväl formella som informella i praktiska termer. Detta initiativ kommer att ställa betydligt högre krav på validering jämfört med hur det fungerar idag.

NQF är den nationella förklaringsmodellen (National Qualification Framework) som ska passa in i den europeiska motsvarigheten EQF (European Qualification Framework).

Ökad specialisering

Svenskt Näringslivs undersökningar bland sina medlemsföretag visar att företagen blir allt mer specifika i vilka utbildningskrav de ställer.



Bas: företag med fem anställda eller fler som försökt rekrytera medarbetare.

Stora och små företag önskar ofta olika utbildningsnivå. Bland företag som har fler än 50 anställda är högskola/universitet den utbildningsnivå som efterfrågas av flest. Av de allra största företagen har nästan tre av fyra sökt medarbetare med utbildning på den nivån. Det är drygt en tredjedel av samtliga företag som söker personer med den utbildningsbakgrunden. Bristen på personer med rätt utbildning har ökat de senaste åren och 61 procent av företagen menar att det försvårar rekryteringen.

Ju mer specifik utbildning och kompetens företaget efterfrågar desto svårare är den att hitta. Men det är anmärkningsvärt att över hälften av företagen som sökt personer med praktisk

gymnasieutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning och högskole- eller universitetsutbildning har haft ganska eller mycket svårt att få tag i medarbetare.

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

Det kräver bättre analyser och identifiering av eventuella hinder och utmaningar för arbetslivets kompetensförsörjning, tillgång och efterfrågan på kompetens.

Personalutbildning

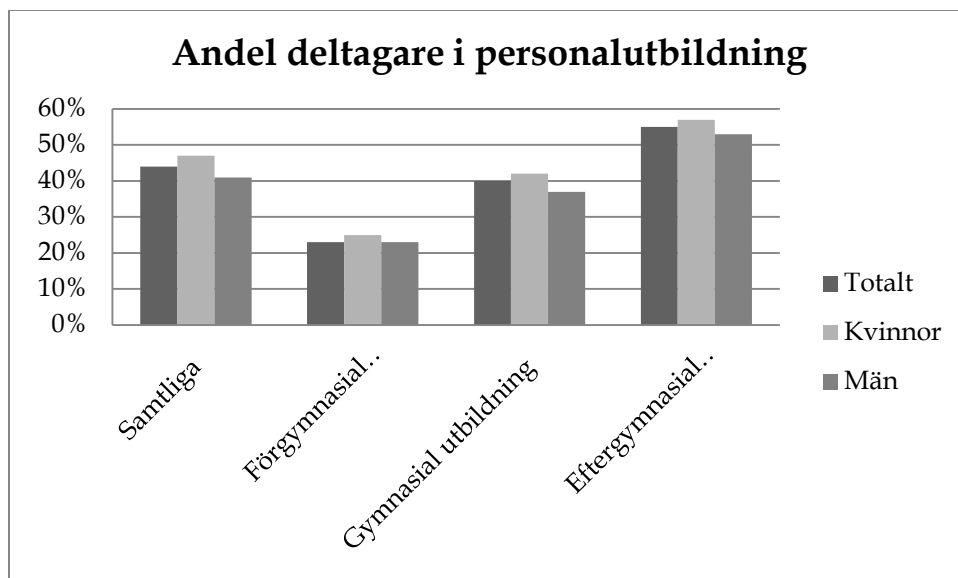
Utbildningssystemet har en avgörande roll för kompetensförsörjningen då det lägger grundförutsättningarna för att såväl privat som offentlig verksamhet får tillgång till efterfrågad formell kompetens och därmed kan stärka konkurrenskraften och bidra till hållbar nationell och regional tillväxt.

Utbildningssystemet är arbetslivets viktigaste leverantör av såväl grundkompetens som spetskompetens, men det är inte tillräckligt. Viss kompetens är beroende av arbetsplatsens särskilda förutsättningar och kommer därför vara nödvändig att införskaffa genom erfarenhet. För att individers fulla potential ska komma till nytta, även i takt med att arbetsuppgifter ändras, försvinner och kommer till, är det nödvändigt att individer fortsätter lära under hela sitt arbetsliv. En viktig del i att uppnå detta är att det finns möjligheter för kompetensutveckling via arbetsplatsen. Det kräver incitament för både arbetsgivare och arbetstagare att genomföra kompetensutvecklingsinsatser.

Vanligast sker kompetensutveckling i form av personalutbildning. Hur omfattande detta sker runt om i landet är inte helt tydligt. Datainsamlingar om personalutbildning har gjorts i Sverige sedan 1986. Enligt statistik från SCB deltog knappt två miljoner personer i någon form av personalutbildning första halvåret 2010. Det handlar om utbildningar, konferenser, seminarier eller studiedagar, men även introduktion för nya arbetsuppgifter. Antalet deltagare motsvarar 44 procent av de sysselsatta i åldrarna 16-64 år under juni 2010.

Statistikinsamlingen sker med tilläggsfrågor i SCB:s arbetskraftsundersökning, AKU. Målgruppen för undersökningen är personer sysselsatta i arbetskraften i åldern 16-64 år. Bruttourvalet i varje undersökningsomgång utgörs av ca 13 000 individer i åldern 16-64 år som ingår i AKU:s urval. Urvalet 2010 omfattade dock endast ca 10 500 individer p.g.a. att AKU:s tilläggsundersökningar var ovanligt många denna omgång. Det är således inte ett jättestort underlag som ligger till grund för statistiken, men tillräcklig för att kunna få en indikation för hur läget ser ut.

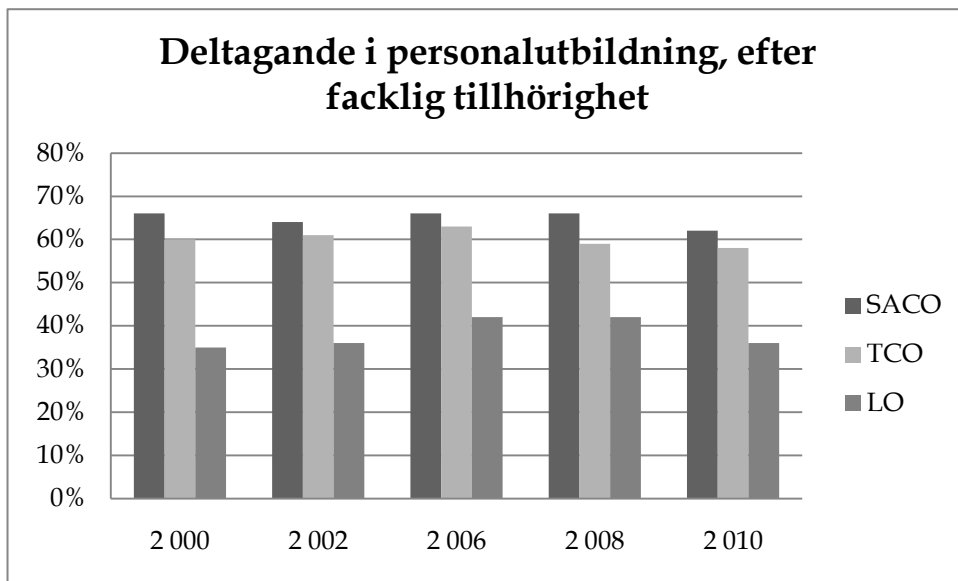
SCB:s syfte med datainsamling om personalutbildning är att beskriva dess omfattning och innehåll samt fördelning bland olika undergrupper av de sysselsatta inom arbetskraften. De viktigaste målstorheterna i undersökningen är deltagande i personalutbildning och omfattning av personalutbildning. Resultaten är fördelade över kön, ålder och utbildningsbakgrund men även efter facklig tillhörighet och branschnivå.



Källa SCB, andel deltagare i personalutbildning, efter tidigare utbildning. Första halvåret 2010, procent

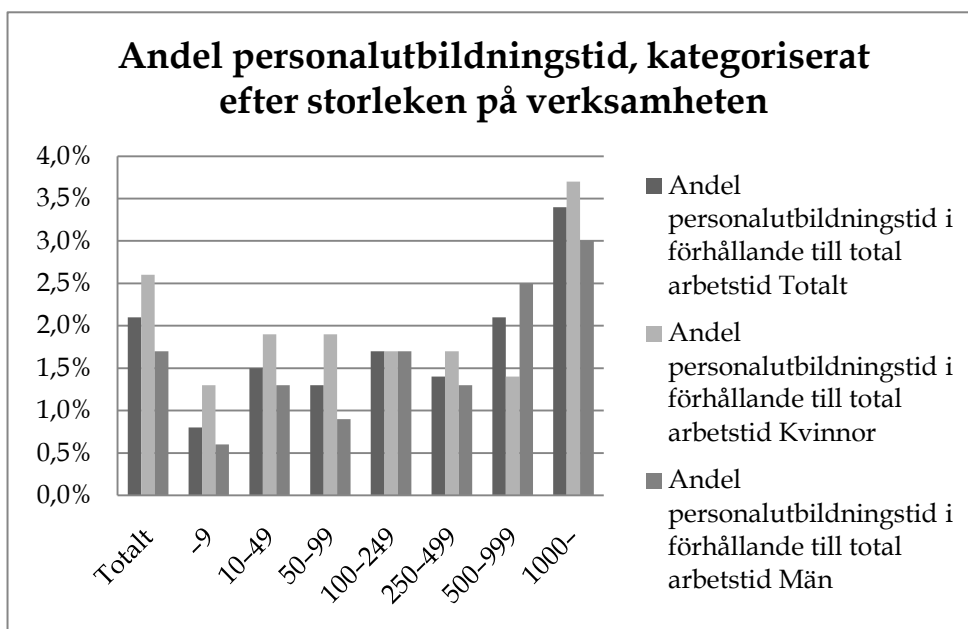
Totalt sett genomgick 44 procent personalutbildning under första halvåret 2010. Andelen kvinnor som deltog i personalutbildning (47 procent) var högre än andelen män (41 procent). Andelen som deltog i personalutbildning skiljer sig också åt mellan de som har olika utbildningsnivå. Bland de med eftergymnasial utbildning genomgick 55 procent någon personalutbildning medan motsvarande andel för gymnasialt utbildade var 40 procent och bland de med förgymnasial utbildning 23 procent.

Genomgående är män underrepresenterade i personalutbildningen.

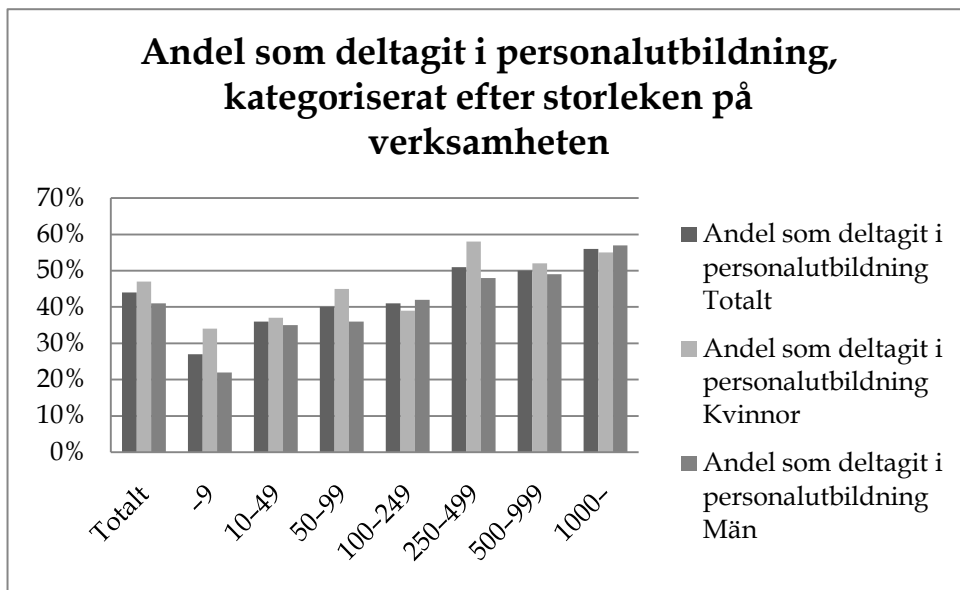


Skillnaderna i deltagande i personalutbildning skiljer sig också beroende på facklig tillhörighet. Med facklig tillhörighet menas här *Facklig centralorganisation, anställda och personer utan arbete*. Det är alltså facklig anslutning som avses. Det handlar inte om huruvida arbetsgivaren har kollektivavtal.

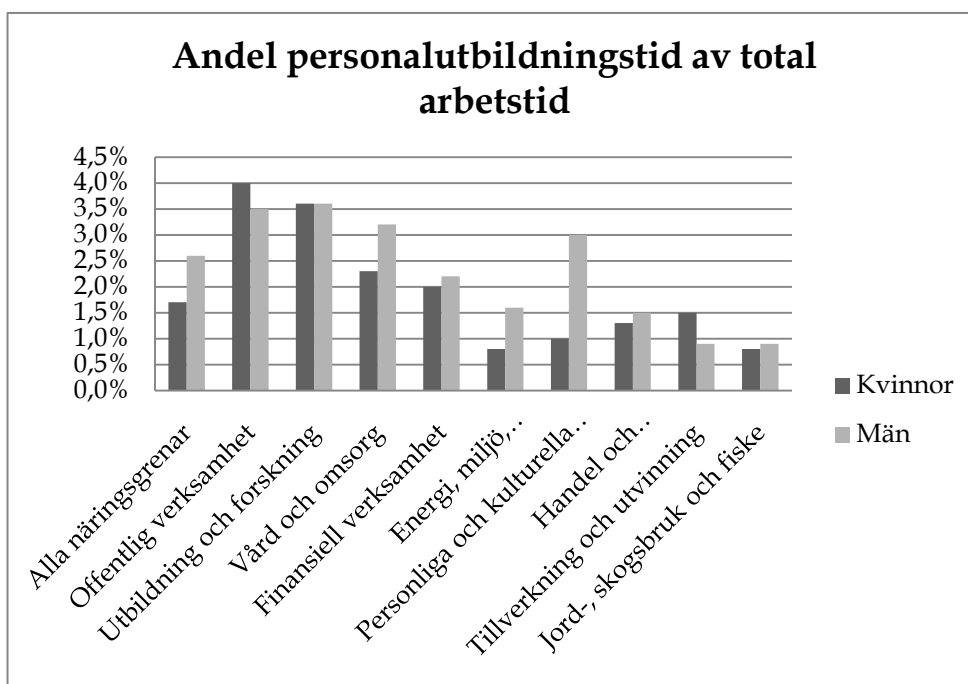
Deltagandet har legat relativt konstant de senaste tio åren. 2010 genomgick 62 procent av de som var SACO-anslutna, 58 procent av TCO-anslutna och 36 procent av de LO-anslutna någon personalutbildning.



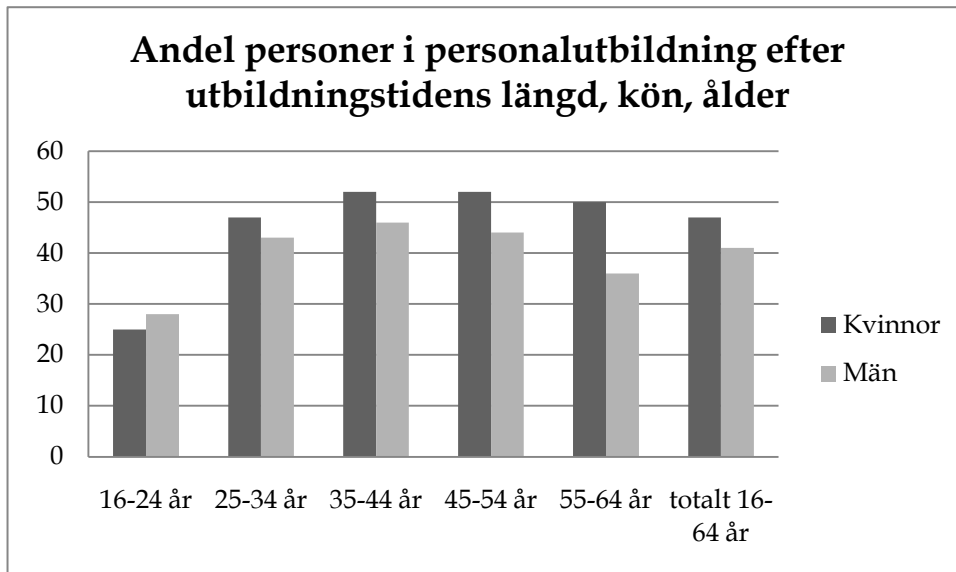
Storleken på verksamheten spelar roll för hur mycket arbetstid som avsätts för personalutbildning. Generellt kan det beskrivas som att ju större verksamhet man arbetar i desto mer tid utnyttjas till att genomföra personalutbildning.



Totalt sett så deltar mindre än hälften av alla anställda i personalutbildning under ett år. Minst personalutbildning genomför de som arbetar i företag med färre än nio anställda. Andelen som deltagit i personalutbildning ökar i takt med storleken på verksamheten och störst andel finns i verksamheter med över 1000 anställda.



Mest tid till utbildningsinsatser läggs ner inom offentlig verksamhet och verksamhet inom utbildning och forskning. Inom energi, miljö och byggverksamhet, handel, kommunikationer, tillverkning och utveckling lägger verksamheterna ner mindre än 1,5 procent av arbetstiden på personalutbildning.



Bilden visar att kvinnor generellt genomgår mer personalutbildning än män. Andelen kvinnor varierar mindre i olika åldrar än män. De första åren på arbetsmarknaden präglas av lite personalutbildning i relation till kommande år. Särskilt män genomgår mindre personalutbildning när de har passerat 55 år än tidigare under arbetslivet.

Arbetstagarens kompetensutveckling i arbetet

Det finns otaliga definitioner av kompetensutveckling. En användbar är ”kompetensutveckling sker i varje situation när vi lär och utvecklas – oavsett om det sker genom studier eller i praktik” Behov och förutsättningar avgör vilken kompetensutveckling som är lämpligast. Det handlar om planerade insatser som genomförs i syfte att utveckla en medarbetarens kompetens.

Omfattning och reglering enligt kollektivavtal

I de flesta kompetensutvecklingsavtal finns det formuleringar om ”samverkan”; bara i undantagsfall finns direkta uppmaningar till parterna att träffa en lokal överenskommelse. En del branscher har så kallade riktlinjer om kompetensutveckling, till exempel Trä- och möbelindustriförbundet. Inledningen i riktlinjerna är dock identisk med inledningen i de branscher där riktlinjerna istället kallas avtal.

De flesta branscher inom exempelvis Unionens avtalsområden har så kallade kompetensutvecklingsavtal. Det finns centrala kompetensutvecklingsavtal och andra formuleringar om kompetensutveckling som förekommer i samarbetsavtal eller avtal om löner och allmänna anställningsvillkor. På arbetsplatser där det saknas lokala kompetensutvecklingsavtal är facketts möjligheter till inflytande i planering av kompetensutvecklingsinsatser mindre än annars.⁸⁹

⁸⁹ Undersökning, Sif/Unionen, 2008

Nedan visas exempel på kompetensutvecklingsavtal:

Exempel 1 från Industri- och kemigruppen

I inledningen ger avtalet en gemensam syn på vad kompetensutveckling är ” kompetensutveckling syftar till att ge medarbetarna den kompetens som behövs för att de ska kunna ha kvar sin anställningstrygghet och utvecklas i sina arbeten. Det ska också fungera som ett strategiskt verktyg för arbetsgivarna med syfte att utveckla verksamheten och stärka företagets konkurrenskraft. Arbetsgivaren och medarbetaren delar ansvaret för kompetensutvecklingen. Inom kompetensutveckling är det lokala partssamarbetet mycket viktigt. Det finns även en direkt koppling mellan kompetensutveckling och lönebildning”.

Avtalet om kompetensutveckling är uppbyggt enligt följande:

- 1) Förutsättningar – här finns skrivningar om att företagets förändrade förutsättningar kräver kompetensutveckling.
- 2) Behov – alla anställda bör ha möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer om sina egna eller företagets utvecklingsbehov.
- 3) Ansvar – företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.
- 4) Dialog – här tas vikten av dialog mellan medarbetare och chef upp, hur en bra dialog kan genomföras och vad en bra dialog kan resultera i.
- 5) Samverkan – kompetensutveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation. Formerna för dialog, planering, genomförande och uppföljning bör diskuteras och träffas i överenskommelse mellan lokala parter.
- 6) Lönebildning – kompetensutveckling bör utgöra en del i lönebildningen på företagen.

Exempel 2 från Almega tjänsteföretagen

Som ett andra exempel visar Almega tjänsteföretagen- Svensk Handels- och Bemanningföretagens avtal med akademikerna, att deras avtal ser i princip lika ut och är uppbyggda efter följande modell.

Inriktning – här skrivs om att utvecklingsinsatserna kan till stor del ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation.

Rätt och ansvar – alla anställda har rätt till och eget ansvar för att utvecklas i arbetet och företaget ska skapa förutsättningar för detta.

Samverkan – texten handlar här om ledningens ansvar att utforma insatser och att chefer måste ha den kompetens som krävs för att utöva ett gott ledarskap som ska kunna koppla ihop långsiktig verksamhetsanalys och insatser för kompetensutveckling.

Kostnader – av arbetsgivaren beordrad kompetensutveckling betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

Stimulera och premiera – varje chef bör hålla utvecklingssamtal för att bedöma utvecklingsinsatser och lönesättning . Det är naturligt att lönesättningen kopplas till resultat och kompetens.

Avtal 2010 och kompetensutveckling

I 2010 års avtalsrörelse drev facken inom industrin kravet på att alla anställda, utöver den verksamhetsrelaterade utbildningen, skulle ha rätt till en viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år och att parterna för detta ändamål skulle komma överens om att avsätta ett visst belopp av löneutrymmet.

Avtalskravet resulterade i att samtliga parter inom industrin blev överens om att tillsätta en för hela industrin branschövergripande arbetsgrupp med uppgift att utreda olika slags finansiering och sparande till individuell kompetensutveckling. Sveriges ingenjörer och Unionen blev dessutom överens med samtliga industriarbetsgivare om att, om parterna enas om ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton så ska från den tidpunkten systemet införs, systemet årligen tillföras en avsättning motsvarande 0,2 procent av lönesumman. Om parterna inte blir överens om ett system skulle parterna söka en annan lämplig lösning.

Arbetsgruppen ger i dagarna ifrån sig en första delrapport om hur arbetet fortskrider.

Typ av kompetensutveckling – vad lär jag mig av

De kompetensutvecklingsinsatser som vi lär oss mest av är, enligt en undersökning bland Unionens medlemmar, 1) utveckling genom arbetsuppgifterna i sig 2) utveckling genom kollegor och 3) byte av arbetsuppgifter.

Kurser och utbildningar hamnar på fjärde plats. Detta tillsammans med att arbeta i tillfälliga projekt och kundkontakter uppger man att man lär sig mycket av.

Genomförd kompetensutveckling har i liten utsträckning lett till personlig utveckling, inte påtagligt förbättrat förmågan att lära nytt och endast i lite omfattning stärkt medarbetarnas sociala kompetens.

Över 80 procent av de anställda är motiverade till att utvecklas. Många medarbetare upplever att deras arbetsgivare har svårt att motivera till utveckling och incitamenten till utveckling är otydliga. Det finns därtill ett samband mellan individers inställning till utveckling och arbetsgivarens inställning till utvecklingssamtalet. De som har minst ett årligt utvecklingssamtal är mer positivt inställda till utveckling och upplever att företagen är bättre på det arbetet.

Över hälften av alla som genomför kompetensutveckling gör det främst på eget initiativ.⁹⁰

⁹⁰ Undersökning om kompetensutveckling, Unionen april 2011

Kompetensutveckling och företagens kompetensförsörjning

Kompetens kan tillföras på olika sätt i företag. Kompetensutveckling i anställningen som genomförs som en del av en övergripande kompetensförsörjningsstrategi har störst möjlighet att stärka företagets framtida konkurrenskraft.

Vilken kompetens behövs?

För att kunna genomföra kompetensutveckling som stödjer företagets framtida behov av kompetens så behöver behoven vara tydliga. Cirka hälften av alla anställda känner sig inte välinformerade om företagets framtid, strategier och mål.

Betydligt fler än hälften av alla som genomför kompetensutveckling i arbetsgivarens regi under ett år, ser inte kopplingen mellan de utvecklingsinsatser som genomförs och företagets strategier och mål. Av de som genomför kompetensutveckling i anställningen upplever endast en femtedel att arbetsplatsen bedriver kompetensutveckling utifrån vilka kompetenser som behövs långsiktigt.⁹¹

Upp emot hälften av alla som genomför kompetensutveckling upplever inte att de har någon konkret nytta av den i det dagliga arbetet.

Faktorer som påverkar utifrån

Redovisning

Kompetensutveckling behandlas inte som andra investeringar i redovisningen. Kompetensinvesteringar klassas inte som en tillgång i balansräkningen och kan därför inte skrivas av under flera år.

Spara i ladorna för senare satsningar

Det finns inga skattemässiga fördelar för företag att reservera medel till framtida kompetensutveckling.

Behörighet - reell kompetens

För högskolor och universitet är det mycket kostsamt och därmed oattraktivt att genom de alternativa behörighets- och urvalskriterierna, anta vuxna i arbetslivet som vill vidareutbilda sig inom det formella utbildningssystemet men som inte har de formella behörighetskrav som ställs.

⁹¹ Ibid.

Universitetens tredje uppgift

Det finns varken incitament eller resurser för samverkan mellan universitet/högskola och arbetslivet och det omgivande samhället, även om det ingår i universitetens så kallade tredje uppgift.

Faktorer som påverkar på arbetsplatsen

Det finns många faktorer som påverkar den kompetensutveckling som genomförs eller inte på arbetsplatser. Enligt våra undersökningar är arbetsgivare och arbetstagare överens om att följande inverkar på kompetensutveckling:

Kvartalsekonomi/tidsbrist

Med ett stort fokus på kortsiktig lönsamhet istället för långsiktig utveckling av företaget hindras genomförande av kompetensutvecklingsinsatser.

Högsta ledningen prioriterar inte

Utan att VD och högsta ledningen i ett företag uttalat prioriterar området, blir kompetensutveckling något som lätt väljs bort.

Okunskap hos chefen

Ett ökat ansvarsområde för linjechefer gör att det blir svårt för chefer att ha kunskap om, eller erfarenhet av, hur arbete med kompetensutveckling kan gå till. Trenden inom HR-området där olika funktioner delas upp och kanske outsourcas gör att stödet för chefer inom utbildnings- och utvecklingsområdet har försvagats.

Utvecklingssamtal uteblir eller har fel innehåll

Utvecklingssamtal upplevs ofta som grunden för att bra kompetensutveckling kan genomföras.

Inget stöd i affärs mål

Kompetensutveckling som genomförs utan tydlig koppling till affärsmålen upplevs ofta inte som relevant.

Inte normal verksamhet

Kompetensutveckling som inte faller inom ramen för normal verksamhet, utvecklingsinsatser som ska utföras utöver det vanliga arbetet, blir ofta inte av.

Behovsbrist

Om ett företag går bra och har gjort det en tid ser anställda och/eller arbetsgivare inte något behov av kompetensutveckling.

Bristande motivation

Medarbetare behöver uttrycka en vilja till utveckling och ofta också ta ett första initiativ för att det ska genomföras.

Kultur och jargong

Om negativa uttalanden och diskussioner om utvecklings- och utbildningsfrågor präglar en arbetsplats kan det hindra intresserade medarbetare.

Problem som medarbetare upplever och som påverkar på arbetsplatsen

Anställda som inte får använda sin nyförvärvade kompetens nära i tiden efter genomförandet har svårt att se nyttan av den extra insats som ofta är förknippad med kompetensutveckling. En del medarbetare ser också problem med kompetensutveckling när det är generella engångsinsatser som inte är en del av en mer långsiktig och individanpassad process. Utvecklingsinsatser som sker som belöning för andra prestationer eller som upplevs som tvång anses inte heller vara bra kompetensutveckling.

Kollektivavtalens skrivningar i centrala avtal och lokala tillämpning upplevs ibland som problem. ”Bör-skrivningarna” gör det svårt att arbeta med kompetensutvecklingsavtalen, eftersom det med ”bör-skrivningar” går lätt att välja bort arbetet som behöver göras för att implementera kompetensutvecklingsavtalen. Många förtroendevalda fäster stor värde på de centrala kompetensutvecklingsavtalen, men tillämpningen är svår.

Förtroendevalda upplever att centrala avtal inte är tillräckligt tydliga för arbetsgivaren och att avtalen bör utformas så att man inte kan komma runt en implementering. Många upplever att ambitionerna finns angivna i avtal och policydokument men det är svårt att skapa aktiviteter som leder fram till de högt uppsatta målen.

Problem som arbetsgivare upplever och som påverkar på arbetsplatsen

Arbetsgivare kan ha svårt att se nyttan med insatser inom kompetensutvecklingsområdet om de anses svåra eller omöjliga att utvärdera. Anställda som slutar efter genomförd kompetensutveckling kan också upplevas som ett problem, en investering som inte har gett något tillbaka till företaget.

När medarbetare förväntar sig att genomförd kompetensutveckling automatiskt ska generera en högre lön, kan arbetsgivare uppleva en negativ följd av kompetensutveckling.

Arbetets organisering påverkar

Den hierarkiska organisationsformen har under senare decennier fått en allt mindre betydelse på arbetsmarknaden. I stället har mer decentraliserade organisationsformer blivit vanligare. Det finns fem viktiga drivkrafter bakom denna utveckling:

- Ökad utbildningsnivå. Hierarkier är ofta nödvändiga om kunskapen och kompetensen är mycket ojämnt fördelad i samhället. Då är det effektivt att en liten grupp experter tänker ut alla lösningar medan den stora massan sätts i rutinemässigt arbete. Idag, när människor har en bra utbildning och då kompetensen är spridd bland många, är det bättre att många människor får stort ansvar för sitt arbete.
- Ökad självständighet. Om många människor känner osäkerhet och rädsla inför att ta ansvar, kan hierarkier vara effektiva. Idag skapar den form av auktoritär styrning som hierarkier bygger på problem.
- Minskad förutsägbarhet. När de flesta människor efterfrågar ungefär samma saker och denna efterfrågan inte förändras särskilt snabbt är hierarkin effektiv. Den kan nämligen skapa låga produktionskostnader genom storskalighet och standardisering. Idag har kraven på individanpassning och ständig förnyelse av produkterna ökat.
- Förbättrad informationsteknik. Hierarkier kan vara nödvändiga om det bara finns storskaliga och stela system för att överföra och bearbeta information. Genom dagens teknik har vi fått informationssystem där varje individ kan inhämta, överföra och bearbeta den information som just hon behöver.
- Ökad kunskapsmassa. Den totala kunskapsmassan inom varje område är numera så stor att det fordras väldigt många människor för att behärska all den kunskap som krävs för att skapa konkurrenskraftiga organisationer. Dessa drivkrafter skapar alltså möjligheter till nya och mer ändamålsenliga organisationer. Men samtidigt ställs högre krav i hela organisationen på medarbetarnas kompetens.

Som exempel på organisationsformer som har växt fram under senare tid kan vi se projektorganisering och organisering enligt Lean. Båda dessa organisationsformer kan ses som exempel på hur arbetets organisering påverkar kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser på arbetsplatsen.

Projektorganisering

Så länge kostnader för enskilda projekt och totala kostnader för enheter och verksamheter skiljer sig åt upplever många medarbetare att satsningar på kompetensutveckling försvåras. Om kostnaden för tillfällig kompetensförstärkning inte belastar en chefs egna verksamhet utan istället en projektbudget som ligger utanför det egna ansvarsområdet, upplevs det som enkelt och ser billigt ut att köpa in tillfällig kompetens. Det kan jämföras med att långsiktigt bygga upp kompetens inom den befintliga arbetsplatsen.

Lean organisering

Det finns forskning som visar att organisering enligt *Lean*-konceptet ställer ökade krav på medarbetare och kan upplevas orsaka mer stress och press i jämförelse med andra produktionsfilosofier. Men en annan sida av myntet visar också att det för med sig ökade möjligheter för medarbetarna att påverka, att vara delaktig, få ökat ansvar och bättre anställningstrygghet. När alla anställda involveras för ständig förbättring och gemensam

problemlösning skapas bättre kommunikation med ledningen och ett mer positivt samarbetsklimat infinner sig ofta.

Medarbetarna i en ”Lean” organisering ges möjligheter att utveckla sin kompetens formellt och informellt för att bättre kunna klara av avbrott, omställningar och nya produkter. Samtidigt som *Lean* för med sig en hög arbetstakt och hårt uppdrivna mentala och fysiska krav.⁹²

Med *Lean* konceptet tas lärandet på allvar upplever många medarbetare. När förbättringsgrupper och *Lean*-coacher blir en del av arbetet är det tydligt att hållbar förändring kräver kontinuerligt lärande.

⁹² Ekberg m.fl. (2006). *Tid för Utveckling?*. Lund: Studentlitteratur.

6. Omställning – verksamhet och resultat

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

En överblick av såväl avtalade som offentliga omställningsinsatser för en tjänsteman som är, eller riskerar att bli arbetslös, presenteras nedan ur ett individperspektiv.

Därefter följer avsnitt som beskriver Omställningsavtalet tillkomst, samt dagens Omställningsavtal, syfte och omfattning. Avsnittet om TRRs arbetsmetoder är skrivet av TRRs rådgivare Carina Gadnert och Rönnaug Melbye.

Kapitlet innehåller även redogörelser för inflödet av klienter till TRR med beskrivningar i såväl text som i siffror av TRRs, respektive Arbetsförmedlingens, olika verksamheter, omställningsåtgärder och resultat.

Överblick ur ett individperspektiv

1. Redan när företag och fack är överens om att det föreligger övertalighet och risk för uppsägning kan individen få omställningsstöd från TRR i form av rådgivning och coachning. Om en enskild tjänsteman i en överenskommelse mellan fack och arbetsgivare är personligt utpekad kan omställningsstödet omfatta samtliga TRRs tjänster också innan formellt uppsägningsbesked har lämnats.
2. Arbetsförmedlingens information om lediga jobb via Platsbanken finns tillgänglig och man kan lägga in sitt CV i AFs CV-databas som är tillgänglig för arbetsgivare. Man kan också söka efter jobb i andra europeiska länder via Eures.
3. Uppsägningsbesked på grund av arbetsbrist. Uppsagda tjänstemän får tillgång till alla TRRs tjänster. Under uppsägningstiden ska i teorin också vissa av Arbetsförmedlingens stödinsatser kunna komma i fråga men i praktiken viks för närvarande inga skattefinansierade resurser till nyarbetslösa.
4. Anställningen upphör. Innebär rätt till arbetslöshetsersättning (80 procent av dagsförtjänsten dock max 680 kronor) under förutsättning av inskrivning på AF. Avgångsersättning (AGE) som är ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen kan börja betalas ut till anställd som fyllt 40 år och varit anställd under minst fem år.

-
5. Inom 30 dagar från inskrivning vid AF ska en individuell handlingsplan vara upprättad. AF erbjuder i regel coachningstjänster först när insatserna från TRR avslutats (för att undvika dubbelarbete).
 6. Inskrivning på AF krävs förutom för rätt till arbetslöshetsersättning också för tillgång till de arbetsmarknadspolitiska programmen. TRR och AF är sedan 2010 överens om att de arbetsmarknadspolitiska programmen, utan inskränkning, ska vara tillgängliga för dem som omfattas av TRRs stöd. Även om det är bra att det finns ett avtal om detta har det i praktiken inte haft så stort värde.
 7. När individen är arbetslös, och över 25 år, kan han/hon komma ifråga för olika typer av praktik i upp till sex månader genom AF. När individen är arbetslös, och enligt huvudregeln över 25 år, kan han/hon få arbetsmarknadsutbildning, flyttningsbidrag (respenning, pendlingsstöd), stöd till start av näringsverksamhet (dvs. aktivitetsstöd) i max sex månader.
 8. Dag 90, AF erbjuder särskilda insatser för den som är yngre än 25 år och varit arbetslös i minst 90 dagar i den så kallade Jobbgarantin för ungdomar. Inledningsvis i normalfallet tre månaders studie- och yrkesvägledning i kombination med jobbsökaraktiviteter och jobbcoachning. Därefter kombineras detta med arbetspraktik, utbildning, stöd till näringsverksamhet. Deltagande i jobbgarantin för unga får pågå i högst 15 månader.
 9. Sex månader: Den som är mellan 20 och 25 eller över 55 och arbetslös sedan sex månader tillbaka kan få nystartsjobb i lika lång tid som man varit arbetslös, men maximalt i fem år. För ungdomar under 26 gäller stödet i maximalt ett års tid. För den som är äldre än 55 längst 10 år. Stödet är ett belopp motsvarande arbetsgivaravgiften för den som är under 26 år. För den som är 26 eller äldre är stödet ett belopp som motsvarar två gånger den arbetsgivaravgift som skulle betalas. Arbetsgivaren får skattekontot krediterat med beloppet.
 10. Efter dag 200 med arbetslöshetsersättning (ca 9 månader) sjunker nivån från 80 procent till 70 procent.
 11. 12 månader: Den som är mellan 26 och 54 och varit arbetslös sedan 12 månader tillbaka kan få nystartsjobb i lika lång tid som man varit arbetslös, men maximalt i fem år.
 12. Efter dag 300 med arbetslöshetsersättning (ca 14 månader) övergår ersättningen (i regel) till aktivitetsstöd, nivån sjunker till 65 procent och individen påbörjar Fas 1 i jobb- och utvecklingsgarantin, kartläggning, jobbsökaraktiviteter med coachning och förberedande insatser.

13. Efter 18 sammanhängande månader i arbetslöshet kan även den med bara grundersättning vid arbetslöshet kvalificera sig för Jobb- och utvecklingsgarantin.
14. Föräldrar med barn under 18 år får ytterligare 150 dagar (dvs. totalt ca 21 månader) arbetslöshetsersättning. Därefter ersättning i form av aktivitetsstöd med 65 procent.
15. Dag 450, efter ca 21 månader börjar Fas 2 i jobb- och utvecklingsgarantin som förutom aktiviteterna i fas 1, också innehåller arbetspraktik, arbetsträning och förstärkt arbetsträning.
16. Dag 450, särskilt anställningsstöd kan utges, dvs. arbetsgivaren får under 12 månader ett bidrag på 85 procent av lönekostnaden (max 890 kr/arbetsdag). Det finns också särskilda insatser för funktionshindrade, bl. a lönebidrag samt instegsjobb för nyanlända invandrare (80 procent av lönekostnaden utan krav på arbetslöshetstid, dock med krav på att det ska vara inom 36 månader från uppehållstillstånd).. Lönebidrag kan utgå under som längst 4 år.
17. Efter 24 månader (730 kalenderdagar): TRR:s omställningsstöd upphör men kan förlängas p.g.a visstidsanställningar, sjukdom eller föräldraledighet. Normalt är mindre än 5 procent fortfarande arbetssökande när de lämnar omställningsprogrammet. Under 2010 var det 3 procent.
18. Dag 750, Fas 3 i jobb- och utvecklingsgarantin som innehåller sysselsättning hos anordnare. Fas 3 får pågå i högst 2 år. Efter avslutad period kan en ny påbörjas. Ingen bortre parentes finns.

Omställningsavtalet

Bakgrund

Mot slutet av 60-talet försämrades arbetsmarknadssituationen till följd av strukturella förändringar och tjänstemän drabbades för första gången av omfattande övertalighet och uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det blev också starten för att bygga upp ett kollektivavtalsbaserat system för omställning. Dåvarande SAF och de tjänstemannaförbund, som senare skulle komma att bilda PTK; SIF, HTF, SALF och CF ingick ett avtal om särskilda fonder för avgångsersättning, så kallad AGE. Under 70-talets krisår med låg tillväxt och många uppsägningar som följd, ansågs AGE inte längre tillgodose behoven vid omställning. Varken arbetsförmedlingens insatser, som särskilt kritiserades för att i allt för stor utsträckning fokusera på arbetarkollektivet, eller arbetsmarknadspolitiken i övrigt ansågs kunna erbjuda godtagbara lösningar. Trygghetsavtalet 1974 mellan SAF och PTK innebar att ett mer omfattande trygghetssystem för tjänstemän i den privata sektorn etablerades.

Det nuvarande omställningsavtalet trädde i kraft den 1 januari 1998.

Sedan 1974 har omställningsavtalet administrerats av TRR Trygghetsrådet (TRR). TRRs styrelse beslutar om utformning och omfattning av omställningsstödet. Styrelsen består av sammanlagt 12 ledamöter, varav Svenskt Näringsliv och PTK utser vardera sex ledamöter. Den operativa verksamheten leds av ett kansli och en VD. TRR har ca 275 medarbetare, varav 180 är rådgivare. TRR finns representerade på 40 platser i landet och har sitt huvudkontor i Stockholm.

TRR omsätter cirka 1 miljard kronor per år. Över 32 000 företag med sammanlagt 700 000 medarbetare, huvudsakligen tjänstemän i det privata näringslivet, är anslutna till TRR.

Trygghetsrådets verksamhet finansieras genom att arbetsgivaren fortlöpande betalar in en avgift beräknad på lönesumman för samtliga anställda. Avgiften är för närvarande satt till 0,3 procent på lönesumman, respektive 0,7 procent för de företag som har hängavtal.

Omställningsavtalets omfattning och syfte

Omställningsavtalet har framförhandlats och ingåtts av PTK och Svenskt Näringsliv. Avtalet har sedan antagits av förbunden på de olika avtalsområdena. Avtalet gäller normalt för anställda i företag på PTK:s avtalsområden, men genom olika överenskommelser mellan organisationerna på arbetsmarknaden kan avtalet även omfatta anställda på andra avtalsområden.

Majoriteten av de företag som är anslutna till arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv och Kooperationens Förhandlingsorganisation, KFO och IDEA, som är arbetsgivarförbund för ideella organisationer, är automatiskt anslutna till Omställningsavtalet. Företag som tecknar hängavtal med PTK-förbund kan ansöka om säranslutning hos TRR.

Huvudsyftet med avtalet är att underlätta de omställningsproblem som uppstår både för anställda och företag i samband med arbetsbrist på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering eller olönsamhet. ”De anställda som blir övertaliga vid arbetsbrist skall hjälpas dels ekonomiskt under en omställningsperiod och dels att finna nytt arbete.

De företag hos vilka övertalighet vid arbetsbrist uppstår skall beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar dessas fortsatta verksamhet” (§1 i Omställningsavtal 1998-01-01).

Av förhandlingsprotokollet framgår dessutom ett åliggande för berörda parter - att på endera partens begäran - söka träffa en överenskommelse om turordningen.

Omställningsavtalets innehåll

TRR ska genom sina rådgivare ge företags- och individanpassat stöd samt utgöra en neutral part i förhållande till ledningen och de anställda.

Den individuella hjälpen att hitta nytt arbete benämns i avtalet som **omställningsstöd**. Vidare kan TRR utbetala en kompletterande arbetslöshetsersättning, benämnd **avgångsersättning (AGE)**.

AGE

Med avgångsersättning (AGE) avses ekonomiskt stöd till en anställd som blivit uppsagd och arbetslös. Ersättningen är ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen. För att ersättning ska utgå gäller att företaget måste vara anslutet till TRR, att uppsägningen skett på grund av arbetsbrist, att den anställde fyllt 40 år och har varit anställd inom företaget under minst fem års sammanhängande tid, samt att den anställde söker arbete.

För att få ut ersättning från TRR fordras att den sökande har en lön som överstiger den nivå där A-kasseersättningen ger 70 %, respektive 50 %, av tidigare lön. Detta innebär en lön på minst ca 21 100 kr per månad avseende de första 6 månaderna och ca 29 600 kr per månad för resterande tid. För lönedelar över 20 prisbasbelopp (årslön) utges endast 25 % ersättning. Ett helt AGE-belopp får aldrig överstiga 200 000 kr/6 mån period.

AGE utges i 6 mån från 40-49 år, från 45-59 år utges AGE i 12 mån och från 60-65 år utges AGE i 18 mån.

Kostnaden för beslutade AGE var för 2007 282 miljoner kr, 2008 171 miljoner kr, 2009 296 miljoner kr och 2010 369 miljoner kr.

Omställningsstöd

Med omställningsstöd avses åtgärder som underlättar för anställda som blivit eller riskerar att bli uppsagda att få nytt arbete. För att få stöd från TRR gäller att den anställde ska ha arbetat 16 timmar per vecka i genomsnitt, varit tillsvidareanställd i minst ett år på samma företag och blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

En anställd kan också få omställningsstöd om han eller hon lämnar företaget utan en uppsägning från arbetsgivaren, men då måste orsaken vara att det är arbetsbrist och att den anställde lämnar företaget på arbetsgivarens initiativ. I sådana fall utgår inte AGE.

TRR gör alltid en individuell bedömning av behovet av omställningsstöd. Stödet kan förutom rådgivning och coaching, även innebära t ex kortare utbildning, längre studier, ”inskolningslön”, praktikplats eller start av eget företag. Omställningsstöd kan utgå i upp till två år med möjlighet till förlängning.

Kostnaden för TRR:s omställningsstöd var för 2007 264 miljoner kr, 2008 240 miljoner kr, 2009 385 miljoner kr och 2010 426 miljoner kr.

Efterskydd för omställningsstöd

Vid omställningsstöd gäller efterskydd vid visstidsanställning eller om individen blivit uppsagd från sin nya anställning. Det innebär att klienten kan återuppta kontakten med rådgivaren för att få omställningsstöd för ”icke utnyttjad tid” d.v.s. tid understigande två år, i det fall att klienten lämnar en anställning som inte omfattas av omställningsavtalet (total tid för omställningsstöd är två år).

Har den tiden förbrukats helt, eller återstår endast kort tid får rådgivaren besluta om förlängning av omställningsstödet om anledningen är föräldraledighet, sjukdom, studier, tillfällig anställning, start av eget företag eller om annan omställningsleverantör har varit anlitad.

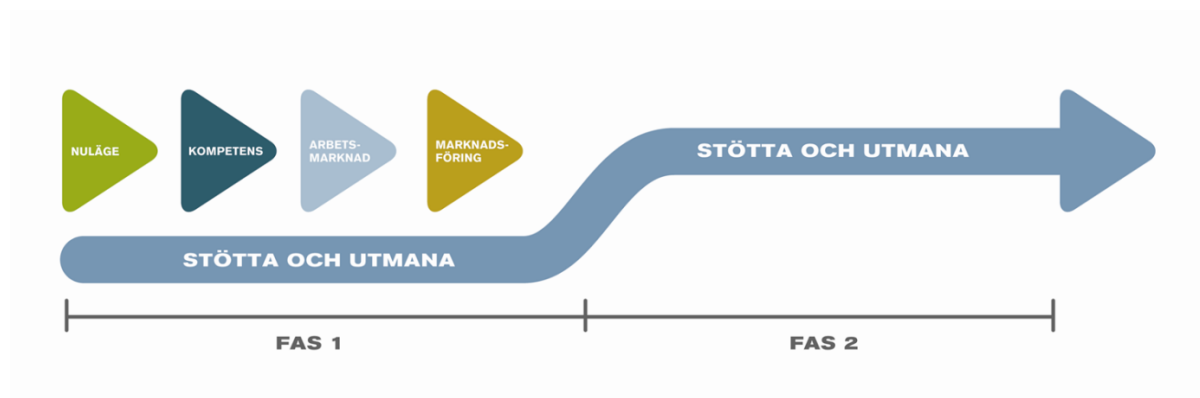
Efterskyddet gäller under fem år från den dag den efterskyddsgrundande anställningen upphörde. En förutsättning för efterskydd är att den nya uppsägningen sker på grund av övertalighet, eller att den nya anställningen varit tidsbegränsad. Det finns en möjlighet för den som tagit en ny anställning att ångra sig och säga upp sig själv och ändå få återkomma till omställningsstödet. Det måste dock ske inom det första anställningsåret.

För den som blivit VD gäller efterskyddet under ett år från VD-anställningens början. För den som startat eget företag gäller efterskyddet i 18 månader från företagets startdatum, alternativt 12 månader från det statliga startbidragets slut. Under alla förhållande avbryts omställningsstödet när fem år gått.

TRR Trygghetsrådets arbetsmetod

TRR arbetar med omställningsstöd. Det innebär att TRR ger råd, stöd och vägledning till privatanställda tjänstemän som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. TRR lägger stor vikt vid att anpassa sig till varje klients individuella förutsättningar och utgår alltid från den enskilde individen.

Alla får en personlig rådgivare och tillsammans med honom eller henne görs handlingsplaner. Rådgivning, möten och samtal mellan rådgivare och klient, är grunden i omställningsstödet. Utöver rådgivningen finns en verktygslåda med ett stort urval av stöd på vägen till ny försörjning. Det är alltid individens behov som styr, tillsammans med rådgivarens bedömning att det är just den insatsen som bedöms vara mest effektiv vid det aktuella tillfället.



Processen är indelad i två faser, där den första fasen innehåller mer rådgivning och den andra fasen lutar tyngre på coachning.

Inledningsvis säkerställs att kunskap finns för att bli en effektiv jobsökare. TRRs jobsökarskola delas in i fyra områden: nuläge, kompetens, arbetsmarknad och marknadsföring.

Nuläge: Skapa struktur och påbörja arbetet med att söka jobb

Kompetens: Insikt om vilken kompetens som kan leda till nytt arbete

Arbetsmarknad: Målbild och kunskaper om den egna arbetsmarknaden

Marknadsföring: Kunskap i att effektivt söka arbete

I bilaga 1 finns beskrivningar och exempel på uppsagda tjänstemän som TRR stöttat till ny försörjning.

Omställningsstöd i praktiken

Utöver TRR:s egen coachning och rådgivning så finansierar TRR ett stort antal kompletterande insatser.

Omställningsstöd – insatser (%) 2010

	N	S1	S2	G1	G2	G3	G4	G5	TRR
Flyttkostnad	0,4	0,0	0,1	0,3	0,1	0,3	0,0	0,2	0,2
Dubbel bosätt	2,4	0,1	0,5	0,4	0,1	0,6	0,4	0,0	0,6
Praktiklön	0,6	0,6	1,3	0,6	0,7	0,5	2,4	0,9	0,9
Studielön	14,9	1,2	9,0	9,9	1,6	2,8	6,3	5,4	6,3
Startlön	0,1	0,0	0,8	0,1	0,2	0,6	3,6	0,0	0,6
Löneutfyllnad	5,9	0,0	3,0	3,6	0,8	0,8	2,0	2,0	2,4
Inskolningslön	8,0	0,0	2,5	0,7	0,1	0,3	4,7	0,4	2,1
Privata utgifter	0,4	0,3	0,1	0,0	0,5	0,6	0,4	0,2	0,3
Resor	17,3	1,4	9,8	12,4	4,5	10,0	13,7	5,8	8,9
Utb-kostnad	33,9	74,9	59,0	53,5	64,5	68,9	55,4	64,2	59,5
Konsultkostnad	5,6	21,3	11,0	5,5	15,6	13,0	5,2	16,0	12,2

Ovanstående regionindelning:

N = Norrland, Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland, Jämtland län

S1 = Svealand 1, Stockholms län

S2 = Svealand 2, Uppsala, Dalarna, Gävleborg, Gotland, Västmanland, Södermanland län

G1 = Götaland 1, Västra Götaland, Värmland

G2 = Götaland 2, Västra Götaland (Göteborg), Halland län

G3 = Götaland 3, Östergötland, Närke län

G4 = Götaland 4, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Blekinge län

G5 = Götaland 5, Skåne län

I utbildningskostnad ingår allt som har med utbildning att göra som TRR bekostar till klient. Det är stor variation och många olika utbildningar. Det kan t.ex. vara kortare utbildningar i officepaketet, litteraturstöd för högskolestudier, löneadministratörsutbildningar och ekonomiassistentutbildningar. Det kan också vara data/it-utbildningar ofta spetskompetenser, certifieringar och grafiska program. Projektledarutbildningar, säljutbildningar och språk är andra utbildningsområden. Oftast köper TRR en utbildningsplats hos utbildningsleverantör men det händer att TRR ibland köper hel utbildningsomgång och fyller med egna klienter.

TRR Online

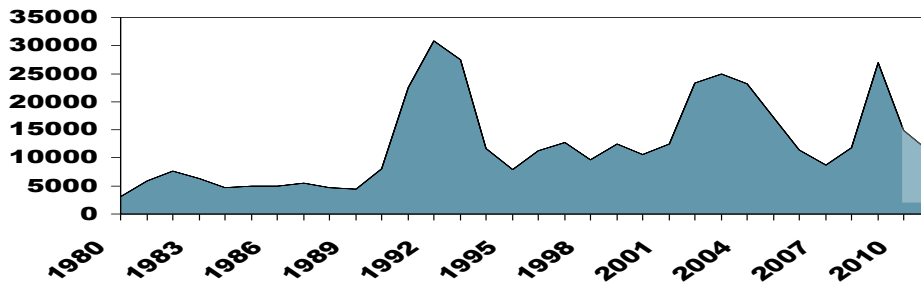
TRR Online är en lösenordsskyddad webbplats enbart för de som omfattas av TRR Trygghetsrådets omställningsstöd och som dessutom fått sig tilldelad en personlig rådgivare. På TRR Online finns verktyg och information som tillsammans med stödet från en personlig rådgivare ska underlätta vägen mot nytt jobb. Verktøget hjälper klienten att planera och strukturera jobbsökandet, göra sin egen kompetensinventering, samt erbjuder även möjligheten till praktiska övningar som att skriva CV och ansökningsbrev och att inför en ”levande person” träna inför en anställningsintervju. TRR online innebär även att klienten kan kommunicera med sin rådgivare, eller AGE-handläggare på ett enkelt sätt. Det finns även en särskild flik för positiva nyheter om arbetsmarknaden. Under 2011 kommer TRR Online tjänster att omfatta även de som är på väg att starta eget.

TRRs inflöde, utfall och resultat

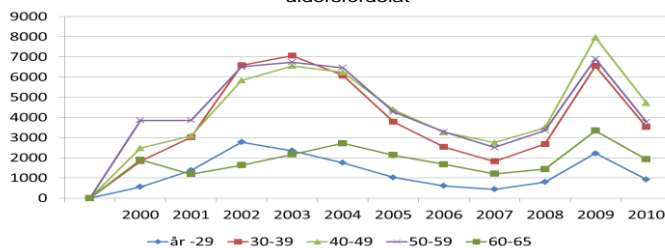
Inflöde till TRR

Sedan 1980 har tre kriser i svensk ekonomi orsakat kraftigt ökat inflöde av klienter till TRR. Efter den första krisen i början av 90-talet har inflödet inte gått tillbaka till den nivå som rådde före denna kris.

Antal uppsagda tjänstemän in till TRR 1980-2011



Inkomna ansökningar till TRR under 2000 – 2010
åldersfördelat



Åldersfördelning uppsagda tjänstemän inkomna till TRR 2000 - 2010

	år -29		30-39		40-49		50-59		60-65		Totalt
	Antal		Antal		Antal		Antal		Antal		Antal
2000	5%	555	17%	1837	24%	2480	36%	3852	18%	1895	10619
2001	11%	1375	24%	3018	25%	3085	31%	3854	9%	1183	12515
2002	12%	2775	28%	6586	25%	5832	28%	6508	7%	1631	23332
2003	10%	2352	28%	7066	26%	6554	27%	6740	9%	2158	24870
2004	8%	1752	26%	6083	27%	6239	28%	6462	11%	2717	23253
2005	7%	1022	24%	3780	28%	4381	27%	4268	14%	2127	15578
2006	5%	604	22%	2538	29%	3260	29%	3284	15%	1676	11362
2007	5%	438	21%	1823	32%	2751	29%	2513	14%	1205	8730
2008	7%	790	23%	2680	30%	3497	29%	3353	12%	1437	11757
2009	8%	2217	24%	6554	30%	7959	26%	6902	12%	3338	26970
2010	6%	926	24%	3526	32%	4719	25%	3771	13%	1920	14862



Nio av tio aktivt arbetssökande som TRR stöttar får nytt arbete. TRR arbetar med varje person där hon eller han befinner sig och drivs av målet att varje person ska nå en ny försörjning. Rådgivningen och coachningen i kombination med möjligheten att ge ekonomiskt stöd till jobbfrämjande aktiviteter är nyckeln till nytt jobb.

Varje år gör TRR en enkät bland ett urval av klienterna för att ta reda på hur de uppfattar stödet från rådgivarna, utbudet av seminarier, gruppaktiviteter, information via webb och tryckt media.

I 2010 mätning blev betyget ännu högre än fjolårets redan goda resultat. Av de 9 500 som svarade gav 87 procent TRR mycket väl eller väl godkänt i helhetsbetyg, vilket är en ökning med fyra procentenheter jämfört med 2009.

Utfall och resultat

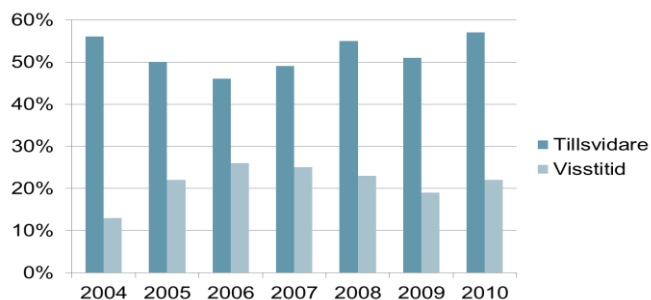
Nedan redovisas statistik från TRR över hur det har gått för de tjänstemän som fått hjälp från TRR att hitta nytt jobb.

Medianberäkning, tid till nytt jobb 2007 -2010

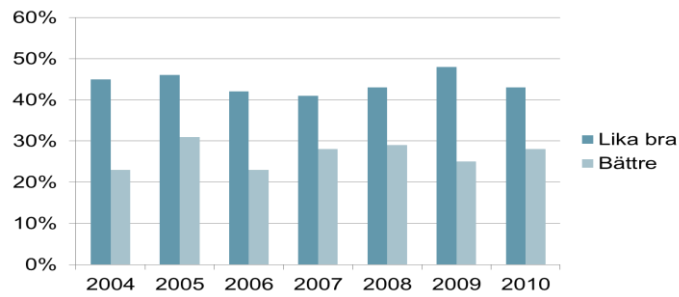
	Median
2010	7 mån
2009	7 mån
2008	6 mån
2007	5 mån



Nytt arbete tillsvidare och visstidsanställning Av de aktivt arbetssökande tjänstemän som erhållit ny anställning (längre än sex månader) 2004-2010

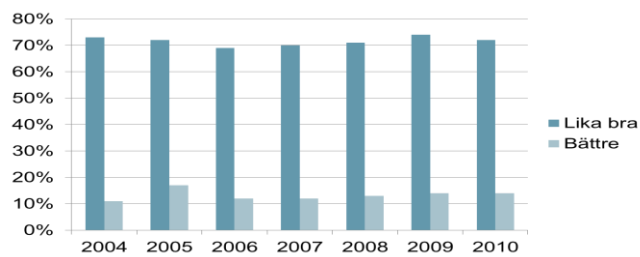


Lika bra eller bättre (lön) 2004 - 2010



TRR

Lika bra eller bättre (befattning) 2004 - 2010



TRR

Start av eget och Studier 2004 - 2010

	Egenstart	Studier
2004	8%	9%
2005	8%	8%
2006	8%	6%
2007	7%	4%
2008	8%	4%
2009	8%	7%
2010	8%	7%

TRR

Rådgivning och annat stöd till företag och lokal fackförening

TRR ger stöd inför en omställning genom rådgivning och utbildningar till företagsledning och chefer, samt de lokala fackföreningarnas förtroendevalda.

TRR har också en rekryteringsservice till vilken företag kan höra av sig. Genom TRRs stora nätverk kan TRR Rekryteringsservice föreslå kandidater som matchar arbetsgivarens önskemål. Ett företag måste inte vara anslutet till TRR för att kunna nyttja den. För att öka träffsäkerheten är det TRR:s rådgivare som väljer ut ett begränsat antal lämpliga klienter som sedan uppmuntras att ansöka.

TRR anordnar även regelbundet s.k. Arbetsmarknadsdagar, då företag som söker ett större antal medarbetare, eller bemanningsföretag kan komma och träffa klienter med passande kompetens (utvalda av TRRs rådgivare).

Alternativ till TRRs omställningsstöd

Lokal överenskommelse enligt § 11 i omställningsavtalet

Företag kan träffa lokal överenskommelse om att inte ta TRR:s omställningsstöd i anspråk. Det lokala avtalet ska omfatta andra åtgärder än TRRs omställningsstöd, för den händelse övertalighet skulle uppstå. Företagets avgift till TRR sänks med minst 0,12 procentenheter efter en sådan överenskommelse, alltså från 0,30 % till 0,18 %. För säranslutna företag sänks avgiften således från 0,70 % till 0,58 %. Överenskommelsen skall ges in till TRR.

Individens rätt till AGE påverkas inte av att individen får omställningsstöd från det uppsägande företaget eller annan leverantör än TRR.

Lokal överenskommelse enligt § 13 i omställningsavtalet

Företag kan med stöd av en lokal överenskommelse i samband med uppsägning få förfoga över ett belopp per anställd. Företaget kan antingen använda egen personal att hjälpa de övertaliga till nytt arbete eller anlita annan omställningsleverantör än TRR.

Det belopp per anställd som ställs till företagets förfogande baseras på TRRs genomsnittskostnad för omställningsstöd. Genomsnittsbeloppet avser heltidsanställda. För deltidsanställda anpassas beloppet. Det kan endast användas till omställningsstöd. Beloppet för första halvåret 2011 är 20 600 kr. Om företaget anlitar annan leverantör kan företaget dra av momskostnaden i sin rörelse. Det belopp som ställs till förfogande av TRR behöver således inte finansiera moms.

Lokal överenskommelsen om omställningsstöd i egen regi eller val av annan leverantör av omställningsstöd än TRR skall träffas innan omställningsarbetet påbörjas. Valet av annan leverantör kan ske för en eller flera avgränsade grupper i ett företag.

Belopp som betalats ut enligt § 13 i omställningsavtalet var för 2007 två miljoner kr, 2008 två miljoner kr, 2009 elva miljoner kr och 2010 fem miljoner kr.

Val av annan omställningsleverantör än TRR enligt § 14 i omställningsavtalet

Även en enskild medarbetare kan hos TRR ansöka om finansiering av omställningsstöd från annan leverantör än TRR under förutsättning av:

- att endera av de lokala parterna motsatt sig att träffa lokal överenskommelse enligt § 13 (se ovan) och
- att hjälpen avser åtgärder som underlättar att få nytt arbete.

Beloppet är detsamma som fastställs enligt § 13. Eftersom TRR betalar beloppet direkt till leverantören av omställningsstöd kommer momskostnaden att ingå i beloppet.

Avtal mellan TRR och Arbetsförmedlingen

Tanken med omställningsavtalet är att det ska komplettera och inte ersätta Arbetsförmedlingens insatser och åtgärder. Omställningsavtalet innehåller stöd till uppsagda tjänstemännen, vilket innebär att avtalet i praktiken har tagit över en del av Arbetsförmedlingens insatser.

Sedan 2008 finns avtal om samverkan mellan trygghetsstiftelserna på svensk arbetsmarknad, däribland TRR, och Arbetsförmedlingen. Det nuvarande avtalet ingicks i maj 2011. Syftet med avtalet är att förbättra samverkan så att den enskilde snabbare får ett nytt arbete och att dubbelarbete undviks. Det ska finnas fungerande kontaktytor. Kompletterande och eventuella gemensamma insatser ska kunna göras under såväl uppsägningstid som efter denna tid.

Avtalet innehåller bl. a följande utgångspunkter; Samarbetet ska leda till att dubbelarbete undviks. Överenskommelser om aktiviteter för enskilda ska präglas av en ekonomisk fördelning mellan parterna utifrån parternas uppdrag och förutsättningar. Utgångspunkten är att behov som gemensamt identifieras för den enskilde tjänstemannen och som är arbetsmarknadspolitiskt motiverat bekostas av Arbetsförmedlingen. Samrådsgrupp bör alltid bildas vid större varsel. Arbetsförmedlingen ansvarar för att berörda trygghetsorganisationer bjuds in. Arbetsförmedlingen erbjuder coaching till dem som omfattas av TRR:s coaching först när TRR:s insatser är avslutade. Arbetsförmedlingens utbud av olika stödinsatser ska vara tillgängligt även för dem som omfattas av trygghetsstiftelsernas omställningsstöd. Detta ska ske på samma grunder som för dem som inte omfattas av ett omställningsavtal. Samarbetet ska initieras i ett tidigt skede. Arbetsförmedlingen ansvarar för att det finns en plan för avtalets genomförande inom varje arbetsmarknadsområde. Trygghetsorganisationerna ansvarar för att avtalet förankras inom respektive organisation. Samarbetet med Trygghetsorganisationerna och Arbetsförmedlingen ska utvärderas senast den 31 januari 2012.

Arbetsförmedlingens verksamhet

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

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

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

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

Arbetsförmedlingen ska därutöver fortlöpande analysera effekterna av förmedlingens verksamhet och hur de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna påverkar arbetsmarknadens funktionssätt.

Arbetsförmedlingen erbjuder också service till arbetsgivare som söker personal.

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

Arbetsförmedlingens målgrupp

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

Arbetslösheten är olika för olika yrkesgrupper. Andelen öppet arbetslösa i förhållande till antalet medlemmar varierar i olika arbetslöshetskassor. I januari 2011 var t ex nästan 7

procent av alla medlemmar i byggkassorna öppet arbetslösa, medan andelen i industrikassorna var cirka 5 procent och i tjänstemannakassorna ungefär 2 procent. (Arbetsförmedlingens månadsstatistik, www.arbetsformedlingen.se, 2011-02-15).

Arbetsförmedlingens tjänster för att underlätta omställning

Service till arbetssökande

Arbetsförmedlingen ger information om lediga jobb bl.a. genom Platsbanken och också om man så väljer genom en egen eller upphandlad jobbcoach om man är inskriven som sökande och inte varit arbetslös så länge att man omfattas av jobb- och utvecklingsgarantin eller jobbgarantin för ungdomar. AF:s egen jobbcoach kan ge stöd under sex veckor och en upphandlad under tre månader. Enligt en enkätundersökning om extern jobbcoachning publicerad av Af i februari 2011 ansåg sex av tio att coachningen har ökat deras chanser att få ett arbete. Individer som är inskrivna i garantierna kan också erbjudas en jobbcoach inom dessa program. För att undvika dubbelarbete har TRR och Arbetsförmedlingen kommit överens om att Arbetsförmedlingen i regel erbjuder coachningstjänster för uppsagda tjänstemän först när insatserna från TRR har avslutats.

Ekonomiskt stöd vid arbetslöshet

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

Stöd till arbetsgivare som säger upp

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

Arbetsmarknadspolitiska program och stöd till den enskilde

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

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

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

Programinsats förlagd till arbetsplats

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

Nystartjobb

Därutöver finns också sedan 2007 nystartsjobben. Nystartsjobb är ingen arbetsmarknadspolitisk åtgärd där behovet prövas av Arbetsförmedlingen utan uppfylls kriterierna för nystartsjobb har var och en rätt till detta. Nystartsjobs ekonomiska ersättning omfattar alla sorters anställning, tillsvidare-, prov- eller visstidsanställning. Nystartsjobbet behöver inte vara förmedlat via Arbetsförmedlingen dock skall nyrekryteringen godkännas av Arbetsförmedlingen.

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetslivsintroduktion

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

I bilaga 2 finns en beskrivning av arbetsförmedlingens åtgärder vad gäller volymer och resultat.

BILAGA 1

Exempel på uppsagda tjänstemän som TRR stöttat till ny försörjning

Referensperson 1

Kvinna, 48 år, kommer från elektronik industri/telekommunikation.

Under den inledande fasen hålls ett möte i veckan under två månader för att bland annat säkerställa kunskapen i att bli en effektiv jobbsökare. Därefter har ytterligare kontakter skett både spontana möten, mail och telefonsamtal.

Hon deltar både i interna TRR seminarier till exempel hur man ska presentera sig själv på tre minuter, går igenom hur man arbetar med ”smarta kanaler” och nätverk, hon går på föreläsningar och sammankomster inom den bransch hon söker sig till.

Hon deltar också i en kurs i personlig utveckling (Mindfulness) samt en nio dagars kurs inom transportbranschen.

Hon söker sammanlagt 16 arbeten och får ett tips via TRR Rekryteringservice.

I dag: Hon börjar nytt arbete den 4 april inom transportbranschen, som Transportledare.

Referensperson 2

Man, 32 år, har arbetat som försäljningschef inom telekombranschen, vill ha ett nytt ledarjobb.

Han vill samtala kring vad som har hänt och jobba mer med sina drivkrafter kring nytt ledarjobb. En tids- och aktivitetsplan sätts för jobbsökande.

Han vill träffa andra ledare i samma situation och deltar i chefssparring, där vi jobbar med erbjudandet, går igenom smarta kanaler att jobba med när han söker nytt ledarjobb samt tränar på att sälja sig själv.

Genomgång av CV samt stöd kring översättning av CV och brev på engelska.

Han deltar i fler inspirationseminarium och stärker även sin kompetens inom ledarskap, coachande ledarskap. Han intervjutränas av chefsrekryterare samt gör ett begåvningsstest. Därutöver går han med och deltar i nätverk för försäljningschefer.

I dag: han söker arbete.

Referensperson 3

Kvinna, 50 år, har arbetat som kontorsadministratör. Hon har en hörselnedsättning och får lönebidrag.

Hon är mycket kränkt av sin uppsägning och vi för många samtal för att få tillbaka motivation och energi att söka nytt jobb.

Hon går kurs för att skriva CV. Hon vet inte om hon vill arbeta med administration och går därför en kurs i kompetensinventering för att öka medvetenheten om vad hon kan, vem hon är, vad hon vill och vad som gör henne unik. Vi gör också en personanalys, MBTI (Myers Briggs Type Test) för att komma närmare fram till hennes styrkor.

Under tiden går hon en kurs i Power Point för att kunna göra instruktioner till hur man gör lapptäcken. Hon säljer egengjorda täcken och väskor på marknader runt om i Sverige.

Hantverket ger ingen större förtjänst men motivationen och glädjen är tillbaka. Vi sätter nya mål och letar praktikplats. TRR anlitar ett företag som har särskilda kunskaper om personer som har fysiska och psykiska handikapp.

Hon får möjlighet att göra en sex månaders praktik som registrerare och arkivarie på en myndighet. Hon hör av sig efter några månader och berättar att hon stormtrivs både med sina arbetsuppgifter och med arbetskamraterna.

För att praktiken ska gå över i en fast anställning behöver hon en kurs i arkivering vilken TRR står för.

I dag: Anställningsavtalet är på väg att skrivas på.

Referensperson 4

Man, 49 år, har jobbat som *anställd konsult* med effektivisering av processer i företag.

Han vill nu jobba vidare med denna erfarenhet som egen företagare och startar därför ett aktiebolag. Uppsägningstiden på tolv månader blir en startsträcka.

Han har bred erfarenhet, ett starkt nätverk och bra kontakter med företagen inom den bransch där han tänker verka.

Han deltar i information om hur man startar eget företag, går en tredagars kurs inklusive avstämningsmöten. Här ingår bland annat marknadsundersökning, överslagsbudget, säljteknik (att boka möte) samt presentationsträning.

Han är van presentatör, men har haft behov av enskild träning när det gäller sälj och mötesbokning. Denna del har genomförts av extern konsult under två halvdagar som TRR bekostar. Han vill sköta sin bokföring själv och TRR står därför även för en bokföringskurs på Folkuniversitetet.

I dag: Just nu förhandlar han om ett par uppdrag.

BILAGA 2

Arbetsförmedlingens åtgärder – volymer och resultat

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

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

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

Arbetsmarknadsutbildning

Andelen i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning var cirka 75 procent under 2006 och 2007, men sjönk 2008 till drygt 60 procent och 2009 till cirka 30 procent. Den stora minskningen i andelen i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning berodde enligt Arbetsförmedlingen till stor del på den svagare konjunkturen under senare delen av 2009. Ytterligare en orsak kan vara att målet att 70 procent av deltagarna i en arbetsmarknadsutbildning skulle ha en anställning eller bedriva reguljära studier 90 dagar efter avslutad utbildning togs bort 2007.

Arbetspraktik

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

Stöd till start av näringsverksamhet

Andelen i arbete 90 dagar efter avslutad insats har legat över 80 procent samtliga år 2006-2009 vilket är en mycket hög andel i arbete jämfört med andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Eftersom starta eget stödet innebär att man får behålla sitt aktivitetsstöd i sex

månader innebär det i praktiken att det nystartade företaget är i drift efter 90 dagar. Drygt fem av tio fortsatte sin verksamhet efter perioden med stöd.

Jobb- och utvecklingsgarantin

Cirka 48 procent av deltagarna hade arbete 90 dagar efter avslutad period i garantin (uppmätta resultat för tidigast 2009).

Jobbgarantin för ungdomar

Cirka 44 procent av deltagarna hade arbete 90 dagar efter avslutad period i garantin (uppmätta resultat för tidigast 2009).

Anställningsstöd

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

Särskilda insatser för funktionshindrade

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

Jobbcoachning

Jobbcoachning av ”nyarbetslösa” med hjälp av externa aktörer har ännu inte varit föremål för en liknande utvärdering av AF (IFAU släpper en rapport i juni 2011). Regeringen gav i december 2008 Arbetsförmedlingen i uppdrag att upphandla coachning. Upphandlingen skulle ge en mångfald av leverantörer och det var viktigt att mindre lokala aktörer skulle få möjlighet att medverka. Upphandlingen syftade till att få fram coachning för de personer som blivit arbetslösa på grund av den finansiella kris som slagit till under andra halvåret 2008. Enligt en enkätundersökning publicerad av AF i februari 2011 ansåg sex av tio att coachningen har ökat deras chanser att få ett arbete.

Nystartsjobben

Inte heller nystartsjobb har utvärderats på liknande sätt.

7. Forskning om turordningsregler och anställningsskydd

Inledning

De lagstiftade turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist är kopplade till anställningstid, med möjligheter till avsteg beroende på tillräckliga kvalifikationer. Lagstiftningen kännetecknas dessutom av en långtgående dispositivitet där parterna i avtal kan frångå lagens regler, exempelvis vad gäller indelningen i turordningskretsar, och själva turordningen. Effekter av dispositiviteten utforskas av den rättsvetenskapliga forskningen. Den nationalekonomiska forskningen som specifikt behandlar turordningsregler är begränsad. Dessa behandlas separat i avsnitt 7.1. Det relativt stora antal studier som på olika sätt behandlar förekomsten av anställningsskydd i bred bemärkelse och de olika effekter detta kan medföra behandlas i avsnitt 7.2.

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

7.1 Forskning kring turordningsreglerna i Sverige

I det följande redovisas några färska exempel på nationalekonomisk forskning, några exempel på rättsvetenskaplig forskning kring anställningsskydd och turordningsregler samt en uppsats som handlar om så kallade inläsningseffekter.

Nationalekonomisk forskning

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

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

Undantagsregelns inverkan på sysselsättningsflöden och in- och utträden av företag analyseras genom att jämföra ”små företag” (2-10 anställda), som kan utnyttja undantagsregeln, med ”stora företag” (11-15 anställda), som inte kan utnyttja regeln. Det omfattande dataunderlaget kommer från anställningsregistret och SCB:s populationsregister

LOUISE. Uppgifter om antalet anställda i samtliga företag samt nyanställningar och avgångar kopplas till information om anställdas ålder, kön och födelseland.

Huvudresultatet är att såväl anställningar som avgångar ökade med ca 5 procent i små företag jämfört med stora företag, vilket innebär att sysselsättningen inte påverkades. Författarna menar att det finns ”viktiga” effekter på anställningsflödena av undantagsregeln, men de är inte ”överväldigande” stora. När det gäller nyanställningar var effekten bara signifikant för företag med 2-5 anställda. För avgångarna är däremot reformeffekterna signifikanta för alla företagsstorlekar (2-10 anställda).

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

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

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

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

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

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

Sjukfrånvaron bland de som stannade kvar i anställning i de aktuella företagen sjönk med en dag. Genomsnittligt sjönk sjukfrånvaron med 0,25 dagar per anställd, likvärdigt med 3,3 procent. Bland de minsta företagen med 2-3 anställda föll frånvaron med ungefär det dubbla.

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

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

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

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

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

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

signaleffekter också i en studie av den svenska arbetsmarknaden, dvs. trots turordningsregler.⁹³

Furåker (2010) ger med hjälp av en enkätundersökning från 2006 omfattande 1 851 personer en viss empirisk beskrivning av inlåsningsproblemet på arbetsmarknaden. Inlåsta definieras personer som vill byta arbetsplats eller arbetsgivare men bedömer chanserna till detta som små. Detta skiljer sig från tidigare forskning som definierar individer som inlåsta om de befinner sig på en önskad arbetsplats och/eller i ett önskat yrke.

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

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

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

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

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

Arbetsrättslig forskning

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

⁹³ Edin (1989).

svarade).

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

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

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

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

I Rönnmar (2004) studeras, utifrån gällande rättsregler, möjligheten till kvalitativ flexibilitet i Sverige, Tyskland och Storbritannien. Rönnmar menar att kvalitativ och kvantitativ flexibilitet är intimt förknippade med varandra. Om den kvantitativa flexibiliteten är låg (svårt att anställa och säga upp medarbetare) ökar behovet av och intresset för kvalitativ flexibilitet. Med kvalitativ flexibilitet avses flexibiliteten inom ramen för en bestående anställning. Det handlar om att variera användningen av arbetstagarna och deras arbetsuppgifter i takt med verksamhetens skiftande utseende och behov. Kvalitativ flexibilitet tar alltså sikte på arbetets innehåll. I rättsliga termer anknyter kvalitativ flexibilitet till arbetsgivarens arbetsledningsrätt, arbetstagarens arbetsskyldighet och omreglering av arbetsskyldigheten. Den kvalitativa flexibiliteten är som störst då arbetstagarnas arbetsskyldighet är vidsträckt, arbetsgivarens omplaceringsrätt obegränsad och arbetsgivarens möjligheter att åstadkomma omreglering av arbetsskyldigheten stora.

Rönnmar drar slutsatsen att utrymmet för kvalitativ flexibilitet är, i enlighet med dessa antaganden, stort i den svenska kontexten. Detsamma gäller i Storbritannien. I Tyskland är

däremot möjligheten till kvalitativ flexibilitet mer begränsad. Rönmmar menar också att den kvalitativa flexibiliteten blir viktigare i ljuset av den framväxande kunskapsekonomin.

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

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

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

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

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

Eftersom undersökningen gjordes åren 1994-1995 använde sig några arbetsgivare av den rätt som då fanns att *undanta två arbetstagare* från turordningen. Vissa arbetsgivare valde att inte använda sig av undantaget. I vissa fall möjliggjorde undantaget att arbetsgivaren kunde

behålla de arbetstagare som ansågs ha de bästa och inte bara tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Sammanfattningsvis menar Calleman utifrån sin undersökning att ”anställningstiden hade betydelse, men bara när den inte kom i uppenbar konflikt med kravet på en effektiv och lönsam produktion. På en eller annan väg hade produktionens intresse fått ett större genomslag än skyddet för anställningstid och ålder vid tillämpningen av lagens regler.”

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

7.2 Internationell nationalekonomisk forskning om anställningsskyddet

Den internationella nationalekonomiska forskningen handlar i stort sett uteslutande om anställningsskyddet i bred bemärkelse och dess eventuella effekter på en rad olika faktorer, som exempelvis sysselsättning, arbetslöshet, produktivitet eller företagets tillväxtmöjligheter. På grund av bland annat nationella institutionella förhållanden på respektive arbetsmarknad och eventuella kollektivavtalslösningar vid sidan om lagstiftningen är resultaten av de internationella studierna mycket svåra att applicera på svenska förhållanden. Dessutom behandlar denna forskning inte svenska turordningsregler eller turordningsreglernas effekter på svensk arbetsmarknad. Generaliserbarheten till svenska förhållanden blir därmed mycket begränsad, men eftersom turordningsreglerna är en del av anställningsskyddet är det ändå relevant att redogöra för den forskning som behandlar anställningsskyddet och hur det eventuellt samvarierar med andra variabler. Av det index från OECD som ligger till grund för det mesta av den här forskningsinriktningen framgår att det svenska indexet (2,1) skulle minska till 1,9 om turordningsreglerna slopades i LAS. Det innebär att detta index, d v s det använda måttet på anställningsskyddet i bred bemärkelse, till mer än 90 procent berör annat än turordningsreglerna i LAS.

Utgångspunkten i den nationalekonomiska forskningen är ofta konsekvenserna av striktheten i anställningsskyddet, medan studier av konsekvenserna av alltför svagt anställningsskydd är ovanliga. Den nationalekonomiska forskningen domineras också av ett företagsperspektiv och det är vanligen företagets konsekvenser som står i fokus, medan de anställdas perspektiv inte alltid är framträdande. Principen är att allt som kan medföra kostnader för arbetsgivarna innebär ett högre index. Ett högre index innebär att anställningsskyddet uppfattas som mindre ”flexibelt”. Det innebär utifrån indexets konstruktion till exempel att lägre index uppnås då anställda har tidsbegränsade anställningar och hyrs in via bemanningsföretag.

Teoretisk nationalekonomisk forskning om anställningsskyddets konsekvenser

I den teoretiska nationalekonomiska forskningen diskuteras ett stort antal faktorer som kan påverkas av anställningsskydd.⁹⁴

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

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

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

Anställningsskyddet kan också, enligt teorin, påverka sammansättningen av sysselsatta och arbetslösa. När uppsägningstider och avgångsvederlag ökar med anställningstiden antas också uppsägningsrisken för personer med kort anställning att öka. Dessutom antas arbetsgivarna iakttäta större försiktighet i anställningsprocessen av så kallade marginaliserade grupper, exempelvis ungdomar, invandrare och långtidsarbetslösa. Den teoretiska forskningen antar därför att dessa missgynnas relativt andra grupper om anställningsskyddet är strikt. Det betyder samtidigt att andra grupper som exempelvis äldre, som också kan antas bli marginaliserade i avsaknaden av ett anställningsskydd, gynnas av ett starkt anställningsskydd med positiva effekter på sysselsättningen för denna grupp.

⁹⁴ Detta avsnitt bygger till stor del på Skedinger (2008), s. 58ff.

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

Det finns teoretiska studier som lyfter fram att anställningsskyddets påverkan på arbetslösheten beror på lönebildningen. I vissa studier menar man att eventuella negativa effekter av ett strikt anställningsskydd kan förstärkas av en centraliserad lönesättning, exempelvis genom att högre ingångslöner skulle kunna försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Detta resonemang har sin utgångspunkt i att se anställningsskyddet som en kostnad för arbetsgivarna, som de enligt teorin inte kan kompensera för genom lägre löner om lönerna inte är flexibla nedåt.⁹⁵ Andra studier, från bland annat OECD, tyder på att ett starkare anställningsskydd ger lägre arbetslöshet om centraliserings- och koordineringsgraden i lönebildningen är hög, eftersom insiders då antas ha mindre möjligheter att påverka lönerna. Sammantaget ger alltså dessa studier blandade resultat.⁹⁶

Empiriska nationalekonomiska studier av anställningsskyddets effekter

Vi använder oss här till stor del av Per Skedingers genomgång av internationell nationalekonomisk forskning kring effekter av anställningsskydd. Skedinger delar in den internationella forskningen i tre olika grupper: (1) studier av flera länder med aggregerade data, (2) studier av flera länder med disaggregerade data samt (3) enskilda länderstudier. Sammanlagt ingår 112 studier i Skedingers genomgång.

Noteras bör att denna forskning inte grundas på Sverige eller svenska förhållanden. Tillämpbarheten på svenska förhållanden måste därför bedömas med hänsyn till detta.

När det gäller studier av flera länder med *aggregerade data* är Skedingers slutsats, som delas av flera internationella forskare, att metodproblemen är så allvarliga att det finns skäl att inte lägga någon särskild vikt vid resultaten⁹⁷. Metodproblemen ligger bland annat i svårigheten att jämföra anställningsskyddens stränghet i olika länder, samt att kunna jämföra utvecklingen av rörlighet, sysselsättning och arbetslöshet mellan olika länder och samtidigt renodla effekterna av just reglerna om anställningsskydd på arbetsmarknadsutvecklingen⁹⁸. Den potentiella påverkan från andra institutioner på arbetsmarknaden, som exempelvis lönebildningen och den passiva och aktiva arbetsmarknadspolitiken, innebär att analyser av

⁹⁵ Nordström Skans (2009) samt Skedinger (2008) s. 77.

⁹⁶ Se Skedinger (2008), s. 77f.

⁹⁷ Skedinger (2008), s. 56f, 64, 82 och 104 samt Malmberg (2010), s. 18. Baker och Howell, Fighting unemployment,

⁹⁸ Ahlberg et al (2005), s. 119.

samvariationen mellan anställningsskydd och aggregerade utfall av sysselsättning och arbetslöshet kraftigt försvåras⁹⁹. Ett annat problem är att anställningsskyddet i den ekonomiska forskningen normalt endast tar hänsyn till reglerna i det privata näringslivet, medan den sysselsättning och arbetslöshet som mäts och analyseras även inkluderar den offentliga sektorn.

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

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

Resultaten i de disaggregerade länderstudierna tycks tyda på att strukturomvandling och produktivitet påverkas negativt av anställningsskyddet¹⁰⁰. Dessutom finner en studie att arbetsgivare blir mer selektiva i anställningsprocessen och att utbildningskraven därmed drivs upp. En del studier finner att striktare anställningsskydd leder till mer vidareutbildning för de anställda, medan andra studier finner motsatt resultat. Här finns också studier som pekar på att ungas och invandrades sysselsättning sjunker med striktare anställningsskydd, samt att sannolikheten att grupperna innehar tillfälliga anställningar snarare än tillsvidareanställningar ökar. En studie finner också att ett starkare anställningsskydd har en negativ effekt på utländska direktinvesteringar.¹⁰¹ Effekterna verkar variera i olika branscher. Exempelvis finner en studie att anställningsskyddet för tillsvidareanställda har negativa effekter på vissa tjänstesektorers sysselsättningsandel, däribland finans- och försäkringssektorn, mäklare och utbildningsbranschen. Europas relativt strikta anställningsskydd i jämförelse med USA är enligt studien en av orsakerna till varför tjänstesektorn i USA sysselsätter fler än den europeiska.¹⁰²

Studierna av *enskilda länder* ger enligt Skedinger ett utökat stöd för att anställningsskyddet minskar flödena på arbetsmarknaden och att företagsdynamiken reduceras¹⁰³. Här återfinns också studier som pekar på att anställningsskyddet ökar tudelningen av arbetsmarknaden, på så sätt att arbetsgivarnas incitament att erbjuda tillfälliga anställningar snarare än

⁹⁹ Boeri och van Ours (2008), s. 213.

¹⁰⁰ Skedinger (2008), s. 88.

¹⁰¹ Skedinger (2010), s. 94f.

¹⁰² D'Agostino et al (2006)

¹⁰³ Skedinger (2008), s. 97.

tillsvidareanställningar ökar¹⁰⁴, att anställningsskyddet försvårar övergången från arbetslöshet till arbete¹⁰⁵ samt försvårar för vissa grupper på arbetsmarknaden (exempelvis unga eller personer med låg utbildningsnivå), relativt andra¹⁰⁶. Sysselsättningseffekterna är, liksom i de aggregerade studierna, däremot blandade. Av de 50 studier av enskilda länder som Skedinger redovisar avser sex studier Sverige.

Tre av de svenska studierna avser turordningsreglerna och dessa redogörs för under tidigare avsnitt, medan övriga tre redovisas här.¹⁰⁷ I Arai och Skogman Thoursie (2005) analyseras perioden 1989-99 och de finner ett negativt samband mellan andelen tidsbegränsade anställningar och sjukfrånvaro. I Holmlund (1995) analyseras perioden 1976-93 och resultaten tyder på att utflödet från arbetslöshet ökade för ungdomar i förhållande till vuxna efter 1982 års liberalisering av anställningsskyddet. I Jans (2002) studeras perioden 1992-98 och resultaten visar att varsel om uppsägning minskar risken för arbetslöshet, men har ingen effekt på långtidsarbetslösheten. Vad gäller dessa undersökningar och de slutsatser som dras däri bör framhållas att de avser förhållanden för 15 – 20 år sedan.

Slutsatserna i en bilaga till Långtidsutredningen 2011 motsvarar i stort de ovan nämnda. Den sammanfattar anställningsskyddets konsekvenser med att anställningsskyddet för det första inte hjälper till att minska arbetslösheten (vilket heller inte är syftet), att arbetslöshetsperioderna blir längre samt att sysselsättningen blir lägre.¹⁰⁸ Antagandet att sysselsättningen blir lägre får dock, som nämnts tidigare, inget ensidigt stöd i övrig forskning (se exempelvis Skedinger).

De anställdas upplevda trygghet

Skedinger går också igenom studier som analyserar arbetstagarnas upplevda trygghet. Ingen av de fyra analyserade studierna finner att anställningsskyddet förstärker den upplevda tryggheten. Tre studier finner till och med motsatt effekt. En studie finner ett positivt samband mellan anställningsskydd och jobbrelaterad stress¹⁰⁹.

I litteraturen som analyserar den upplevda tryggheten är det enligt Skedinger något oklart vad den använda termen ”job security” egentligen avser – här nämns även begreppet ”labour market security” vilket också inkluderar möjligheten att hitta ett nytt arbete efter uppsägning, och att det finns flera analytiska problem med denna form av intervjudata¹¹⁰. I Boeri och van Ours (2008) delas dock jobbtryggheten (job security) upp i två delar: risken att förlora jobbet samt kostnaden för att förlora jobbet¹¹¹. Det är den första faktorn – risken att förlora jobbet – som dominerar känslan av jobbtrygghet. Även här verkar det som att den upplevda

¹⁰⁴ Skedinger (2010), s. 103.

¹⁰⁵ Skedinger (2010), s. 105.

¹⁰⁶ Skedinger (2010), s. 106f.

¹⁰⁷ Skedinger (2010), s. 146ff.

¹⁰⁸ Cahuc (2010), s. 169ff.

¹⁰⁹ Skedinger (2010), s. 113ff.

¹¹⁰ Skedinger (2008), s. 98f.

¹¹¹ Boeri och van Ours (2008), s. 218ff. Den upplevda tryggheten bygger på frågor till hushållen inom EU i International Social Survey Programme.

jobbtryggheten är lägre i länder med strikt anställningsskydd. Framför allt är det ungdomar och personer som är anställda i små företag i privat sektor som uppger att de känner sig mindre trygga. För anställda i offentlig sektor har inget negativt samband observerats mellan upplevd trygghet och anställningsskydd.

Det råder dock stor skillnad mellan EU-länderna. Det är framför allt anställda i södra Europa, som har relativt strikt anställningsskydd enligt OECD, som upplever en mindre grad av trygghet. I de nordiska länderna, inklusive Sverige, är dock andelen som känner sig trygga betydligt högre (och ligger i denna undersökning i paritet med USA och Kanada där anställningsskyddet anses vara betydligt mindre strikt).¹¹² Detta gäller även vid jämförelser där den samlade bedömningen av anställningsskyddet är kontrollerat för skillnader i täckningsgrad vad gäller anställningsformer.

En hög grad av upplevd otrygghet kan vara en konsekvens av en hög grad av temporära anställningar, eller en stor informell arbetsmarknad (något som är vanligare i södra Europa än i exempelvis Norden). En studie återgiven av Skedinger har dock kontrollerat för bland annat anställningsform och finner att tillsvidareanställda i privat sektor samt tillfälligt anställda känner sig mindre trygga med striktare anställningsskydd.¹¹³ En annan förklaring kan vara, trots ett strikt anställningsskydd och en eventuellt lägre risk att bli uppsagd, att långa arbetslöshetstider kan få tillsvidareanställda att känna sig otrygga, eller snarare mer oroliga för arbetslöshet jämfört med andra länder. Om jobbomsättningen är låg, eller antalet arbetstillfällen på orten är begränsat, så sjunker de faktiska förutsättningarna till omställning och möjligheterna att hitta ett nytt arbete. Det kan öka känslan av otrygghet, särskilt om inkomstryggheten vid arbetslöshet uppfattas som svag, och medföra att det upplevda behovet av anställningstrygghet ökar. En forskningsstudie finner att länder med högre kostnader för geografisk rörlighet också har striktare lagstiftning om anställningsskydd.¹¹⁴

Forskningens tillämpbarhet för Sverige

En viktig aspekt att ta hänsyn till vid en diskussion om forskningsresultatets tillämplighet för Sverige är att disposiviteten i den arbetsrättsliga lagstiftningen är särskilt långtgående jämfört med andra länder¹¹⁵. Det är alltså en relativt stor skillnad mellan den svenska lagtexten och hur uppsägningar och turordningsregler används i praktiken (något som också diskuteras i bilaga 1). Det är dock relevant att understryka att disposiviteten enbart gäller på arbetsplatser som har tecknat kollektivavtal. Kollektivavtalstäckningen i Sverige uppgår till ungefär 90 procent.

Det svenska trygghetssystemet består av tre övergripande delar: anställningsskydd, omställningsskydd och inkomstskydd. Omställningsskyddet omfattar olika möjligheter till omställning och omskolning, exempelvis genom en aktiv arbetsmarknadspolitik,

¹¹² Boeri och van Ours (2008), s. 219.

¹¹³ Skedinger (2010), s. 115

¹¹⁴ Skedinger (2008), s. 68.

¹¹⁵ Skedinger (2008), s. 108.

vuxenutbildning och parternas omställningsavtal. Inkomstskyddet består bland annat av arbetslöshetsförsäkring, sjukförsäkring, föräldraförsäkring, försörjningsstöd och pensioner. Även någon form av permitteringslönesystem, som fanns i Sverige fram till mitten av 1990-talet och som förekommer i olika varianter i ett antal EU-länder, kan påverka omställnings- och inkomsttryggheten.

Även om det är turordningsreglerna som står i fokus i denna rapport är det viktigt att understryka att dessa är en del av ett större trygghetssystem där de olika delarna interagerar och har betydelse för varandra. Därför lyfter Skedinger fram hur övriga institutionerna på den svenska arbetsmarknaden, eller andra regleringar, motverkar eller förstärker de negativa effekter av anställningsskyddet som identifieras i litteraturen¹¹⁶. Bland dessa institutioner märks löneförhandlingssystemet och den passiva och aktiva arbetsmarknadspolitik.

De nordiska länderna, som har måttliga till strikta anställningsskydd enligt OECD, har relativt höga flöden in i arbetslöshet (Norge och Sverige) samt ur arbetslöshet (vilket inkluderar både flödet till arbete och flödet ut från arbetsmarknaden). Enligt OECD kan det senare troligen förklaras av satsningarna på aktiv arbetsmarknadspolitik¹¹⁷, vilket ska kunna minska de eventuella dämpande effekter som anställningsskyddet kan ha på utflödet ur arbetslöshet. Organisationen understryker att analyser som inte tar hänsyn till andra institutioner på arbetsmarknaden snedvrider de uppskattade sambanden mellan anställningsskydd och arbetsmarknadens funktionssätt och resultat.

Källor

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

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

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

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

¹¹⁶ Skedinger (2008), s. 110.

¹¹⁷ OECD (2004), s. 77f.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rönmar, M (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, utgiven av Juridiska Fakulteten i Lund, Nr 157.

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

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

Bilaga 1

OECD:s index över anställningsskydd

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

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

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

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

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

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

Fyra indikatorer handlar om kollektiva uppsägningar och om det finns ytterligare regler för dessa jämfört med individuella uppsägningar med tillsvidareanställningar. Om det finns krav på att arbetsgivarna meddelar fackföreningar och myndigheter (exempelvis arbetsförmedlingar) om kollektiva uppsägningar ger det ett striktare index. Detsamma gäller om kollektiva uppsägningar tar längre tid eller medför ytterligare kostnader jämfört med individuella uppsägningar, samt om arbetsgivaren måste erbjuda sociala kompensationsplaner.

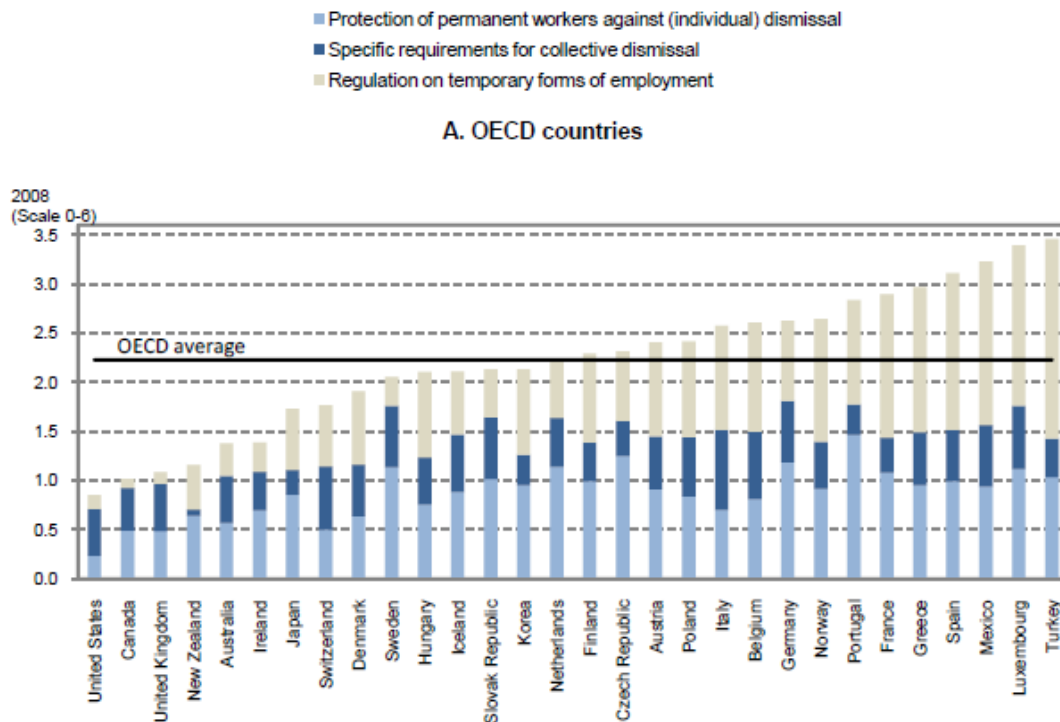
Resultaten av alla 21 indikatorer viktas sedan för att få fram ett aggregerat indexvärde. I uppdateringen från 2008 väger reglerna kring uppsägning av enskilda individer och reglerna kring tidsbegränsade anställningar vardera 42 procent, och kollektiva uppsägningar 16 procent av den aggregerade indikatorn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

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

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

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

Diagram 7.1. OECD:s Employment Protection Indicator 2008



Källa: Venn (2009), s. 8.

Det kan också vara intressant att nämna de fyra stora så kallade BRIC-länderna (som inte finns med i diagrammet). Brasilien ligger på OECD-genomsnittet medan Ryssland har ett aggregerat värde strax under 2,0. Indien och Kina har däremot striktare anställningsskydd än OECD-genomsnittet.¹¹⁸

Under de senaste åren har Sverige (vid sidan av Portugal) genomfört den största förändringen av anställningsskyddet. Förändringen härrör uteslutande till skyddet för visstidsanställda och har medfört mindre strikt anställningsskydd. Förändringen medförde att Sveriges index för tidsbegränsade anställningar minskade från 1,5 till 0,7, vilket är lågt jämfört med många andra länder. Totalt resulterade detta i att Sveriges aggregerade index minskade från 2,4 till nuvarande 2,1. Enligt Skedingers beräkningar skulle ett helt avskaffande av de lagstiftade turordningsreglerna i Sverige innebära att vårt aggregerade indexvärde skulle minska från 2,1 till 1,9.¹¹⁹ Avskaffandet av turordningsregler skulle alltså få en mindre effekt på Sveriges index än de förändringar som gjorts de senaste åren. En förändring av turordningsreglerna, jämfört med ett helt avskaffande, borde då ge en ännu mindre förändring av Sveriges indexvärde. Slutsatsen blir därför att i allt väsentligt fångar OECD:s index in andra delar av anställningsskyddet än turordningsreglerna i LAS.

¹¹⁸ Venn (2009), s. 8.

¹¹⁹ Skedinger har i e-mail den 21 februari 2011 redogjort för beräkningarna, som han även har presenterat vid ett seminarium våren 2010.

Kritiken mot denna form av index framhåller att det alltid är subjektiva bedömningar som ligger bakom val av indikatorer och beräkningar och viktningar av dessa.¹²⁰ På grund av OECD:s problem med subjektivitet har flera forskare och organisationer skapat egna index, där resultaten mer eller mindre avviker från OECD:s ranking. Det är dock tveksamt om något index kan anses vara mer objektivt än något annat.

Det är dessutom svårt att ta hänsyn till dispositiva regleringar som kan variera i kollektivavtal och hur uppsägningar genomförs i praktiken. Detsamma gäller domstolsbeslut. I den uppdatering som OECD gjorde 2008 har man försökt att mer systematiskt ta hänsyn till denna problematik, i den utsträckning det är möjligt, om kollektivavtalen utgör ett viktigt komplement till lagstiftningen och om avtalen är centrala eller branschvisa och inte företagsspecifika¹²¹. Men informationen om dessa aspekter är ofta mycket bristfällig. Sverige är, som nämnts tidigare, ett land där dispositiviteten är särskilt långtgående. Eftersom informationen om avvikelser från turordningsreglerna är knapphändig, även på förbunds nivå, så fångar inte OECD upp dispositiviteten och hur turordningsreglerna i Sverige fungerar i praktiken.

Boeri och van Ours poängterar att OECD:s index baserar bedömningar och viktningar av 21 underindikatorer, och att det därför är bättre att använda enskilda indikatorer, istället för den aggregerade indikatorn, vid analyser av länders anställningsskydd.¹²² Indikatorerna påverkar dessutom varandra på ett svåröverblickbart sätt.

Det går även att ifrågasätta att det enbart är företagets kostnader som är utgångspunkten i OECD:s index. Det betyder att indikatorerna endast mäter en aspekt av arbetsmarknadens funktionssätt, nämligen arbetsgivarens kostnader av regleringen för anställningar och uppsägningar.¹²³ I verkligheten är det en rad faktorer som avgör hur arbetsmarknaden fungerar. Det är därför högst oklart hur väl nuvarande index fångar den faktiska flexibiliteten på respektive lands arbetsmarknad. Ett lågt indexvärde behöver därför inte vara ett önskvärt indexvärde.

¹²⁰ Venn (2009), s. 11 och Skedinger (2008), s. 30ff.

¹²¹ Venn (2009), s. 37.

¹²² Boeri och van Ours (2008), s. 201.

¹²³ Venn (2009), s. 13.

8. Företag och tjänstemannaorganisationer om tillämpningen av turordningsreglerna

8.1 Inledning

Hur turordningsreglerna fungerar i praktiken är det centrala i arbetsgruppens uppdrag. Arbetsgruppen har därför låtit genomföra en telefonintervjuundersökning genom undersökningsföretaget Novus. Undersökningen omfattar 200 företag som har genomfört driftsinskränkningar under de senaste två åren. Vid dessa telefonintervjuer har företrädare för företag respektive fackliga tjänstemannaorganisationer svarat på frågor beträffande driftsinskränkningen och särskilt hur turordningsreglerna har tillämpats.

Urvalet har gjorts slumpmässigt bland de företag som har varit i kontakt med Trygghetsrådet under de senaste två åren. Företagen är av olika storlek, kommer från samtliga sektorer i Svenskt Näringsliv och med en god geografisk spridning över landet.

Arbetsgruppens uppfattning är att telefonintervjuundersökningen har givit en god bild av tillämpningen av turordningsreglerna på tjänstemannaområdet i Svenskt Näringsliv. Resultatet av telefonintervjuundersökningen redovisas i de kursiverade delarna i de följande avsnitten. När det i texten redovisas att svaren avser de minsta företagen avses företag med högst 10 anställda.

8.2 Driftsinskränkningen

Driftsinskränkningen består av två delar:

- beslut om driftsinskränkning
- uppsägningar av arbetstagare

Företag är skyldiga att MBL-förhandla innan besluten. Besluten hänger nära samman.

- *58 % av företagen och 49 % av de fackliga företrädarna svarade att man förhandlade förslaget till ny organisation samtidigt som man förhandlade om vilka personer som skulle sägas upp. 36 % av företagen och 46 % av de fackliga företrädarna svarade att den nya organisationen först lades fram och att det sedan förhandlades om vilka personer som skulle sägas upp.*

Resultatet av MBL-förhandlingen påverkas bland annat av vilken relation facket och företagen hade vid tiden för driftsinskränkningen.

- *89 % av företagen och 85 % av de fackliga företrädarna svarade att relationen var god vid tiden för driftsinskränkningen. 8 % av företagen och 13 % av de fackliga företrädarna svarade att relationen var ansträngd vid den aktuella tiden.*

Resultatet av MBL-förhandlingen påverkas också av i vilken utsträckning företag och fack träffas löpande för att diskutera företagets utveckling.

- *74 % av företagen och 82 % av de fackliga företrädarna svarade att detta sker. Det är vanligare att företag med 11 eller fler anställda träffas för att diskutera företagets utveckling än att de minsta företagen gör det.(81 % mot 49 %)*

Bland många företagsföreträdare finns uppfattningen att driftsinskränkingsprocessen påverkas av om MBL-förhandlingarna sköts av en lokal facklig klubb eller av en ombudsman.

- *Synen på vem som faktiskt skötte förhandlingarna skiljer sig åt mellan företag och fackliga företrädare. 62 % av företagen svarade att förhandlingarna sköttes av en lokal facklig klubb medan 93 % av de fackliga företrädarna svarade att så var fallet*

Skillnaden i svar kan bero på att MBL-förhandlingen i vissa fall genomfördes som en sk förstärkt lokal förhandling, d v s att den lokala fackliga klubben biträdades av en ombudsman, vilket företagen kan ha uppfattat som att förhandlingen sköttes av ombudsmannen.

8.2.1 Beslut om driftsinskränkning

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

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

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

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

- *90 % av företagen och 72 % av de fackliga företrädarna svarade att facket och företaget hade en samsyn om behovet av driftsinskränkning. I de minsta företagen var samsynen 100 % enligt både företag och fackliga företrädare.*

8.2.2 Beslut om uppsägningar av arbetstagare

8.2.2.1 Allmänt om turordningsreglerna

Turordningsreglernas syfte

Som framgår av kapitel 3 har turordningsreglerna bland annat till syfte att skydda äldre arbetstagare. Eftersom lång anställningstid också innebär tilltagande ålder, är avsikten att skyddet för äldre arbetstagare ska uppnås genom att arbetstagarens plats i turordningen bestäms efter anställningstid. Lagstiftaren ansåg att reglerna var nödvändiga för att säkerställa anställningstryggheten, särskilt för äldre arbetstagare och de arbetstagare som hade svårare att göra sig gällande på arbetsmarknaden.

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

Turordningsreglernas innehåll

Som framgår av kapitel 3 i rapporten består turordningsreglerna i LAS av följande komponenter:

- huvudregeln att urvalet av vilka arbetstagare som ska sägas upp ska ske bland arbetstagarna som arbetar vid den driftsenhet inom det avtalsområde där arbetsbristen uppstår. Huvudregeln kompletteras av möjligheten för facket att inom avtalsområdet begära en gemensam turordning för samtliga driftsenheter på samma ort.
- möjligheten för företag med högst tio arbetstagare att undanta två arbetstagare från turordningen och därmed från uppsägning.
- huvudregeln att arbetstagarens plats i turordningen för uppsägning ska bestämmas efter sammanlagd anställningstid i företaget.
- kravet på tillräckliga kvalifikationer hos arbetstagaren för kvarvarande arbetsuppgifter, om omplacering är nödvändig för fortsatt arbete i företaget.
- möjligheten för företag och fack att komma överens om att andra arbetstagare skall sägas upp på grund av arbetsbrist än vad som skulle bli resultatet av en tillämpning av anställningstid – avtalsturlistor.

Företagens behov

Företag har behov av att efter en driftsinskränkning ha kvar de tjänstemän som de anser har den bästa kompetensen för den fortsatta verksamheten, för att därigenom ha bästa möjliga bemanning och därmed konkurrenskraft efter driftsinskränkningen.

Företag vill därför att tjänstemannen utöver kraven på formell kunskap också uppfyller de krav på personliga egenskaper som leder till att arbetsuppgifterna utförs så effektivt som möjligt och så att verksamheten utvecklas. Exempelvis måste tjänstemannen ha förmågan, erfarenheten, förståelsen och omdömet att omsätta kunskaperna i praktiken och därmed utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Utöver dessa krav på färdigheter ställs också krav på tjänstemannens motivation, samarbetsförmåga och ansvarstagande. Om det finns brister när det gäller sådana personliga egenskaper och inställning till verksamheten hos tjänstemannen blir följderna kännbara. I mindre företag där verksamheten är beroende av ett antal nyckelpersoner kan de negativa effekterna av en bemanning som inte är optimal bli mycket kännbara.

För företagen är det därför ofta avgörande att låta en sammanvägning av samtliga dessa kriterier vara styrande för vilka som ska vara kvar i verksamheten.

Tjänstemannaorganisationernas inställning

Tjänstemän har ett berättigat intresse av ett utvecklande och tryggt arbetsliv samt att godtycke vid uppsägningar förhindras. Utbildning och kompetensutveckling är nyckeln till snabbare anpassningsförmåga för både företag och anställda, därför bör tjänstemän ges ökade möjligheter att kontinuerligt bredda och fördjupa sina kunskaper

8.2.2.2 Tillämpning av turordningsreglerna

Två-undantaget

Två-undantaget är en särskild regel för företag med högst 10 anställda. Ett sådant företag får undanta högst två arbetstagare från turordningen, om de enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

- *39 % av företagen svarade att två-undantaget har använts mot 29 % av de lokala fackliga företrädarna. 14 % av de lokala fackliga företrädarna har svarat "Vet ej".*

En förklaring till skillnaden i svar kan vara att det är företaget som gör bedömningen av vilka arbetstagare som ska undantas.

Lokal överenskommelse eller inte om vilka som skulle sägas upp

- *I de flesta fallen har man kommit överens om vilka som skall sägas upp. Företag svarar oftare än fackliga företrädare att man kommit överens om vilka som ska sägas upp. 94 % av företagen svarar att så var fallet mot 74 % av de fackliga företrädarna. I de minsta företagen svarar samtliga företag och fackliga företrädare att man kommit överens om vilka som skulle sägas upp.*

Förklaringen till skillnaden kan vara att företag även räknar in fall där fackliga företrädare förklarar att man delar företagets bedömning av tillämpningen av tillräckliga kvalifikationer som ”överenskommelser”, fastän så inte är fallet i juridisk mening. Detsamma kan gälla de fall då företag tillämpar sist-in – först-ut och fackliga företrädare inte har något att erinra mot ett sådant agerande.

Företag och fackliga företrädare kom överens lokalt om vilka skulle sägas upp

- *Av de som kom överens om vilka som skulle sägas upp svarade 77 % av företagen och 59 % av de fackliga företrädarna att det var lätt att komma överens. Företagen svarar i högre utsträckning att det var mycket lätt att komma överens. 22 % av företagen och 39 % av de fackliga företrädarna svarade att det var svårt att komma överens*

Observera att i de företag där man inte kom överens om vilka som ska sägas upp har man inte fått frågan om det var lätt eller svårt att komma överens.

- *Det som var svårast att komma överens om var enligt både företag och fackliga företrädare ”Bedömning av vilka som skulle sägas upp” (34 respektive 36 %). I övrigt svarade företagen ”Varslets storlek” (10 %) och ”Ersättning till de uppsagda” (7 %). Fackliga företrädare svarade ”Organisationen (17 %) och ”Varslets storlek”(16 %). Mer än vartannat litet företag svarade att inget var svårt (54 %)*
- *De avgörande faktorerna för att man kunde komma överens var för både företagen och för fackliga företrädare ”bra motiv för uppsägningarna”, ”avtalslista”, ”kompetens som avgjorde” och bra samarbete”, men med något varierande procenttal.*
- *Mer specifikt beträffande frågan om företagen lämnade väl underbyggda motiveringar för vilka personer som skulle sägas upp svarade fackliga företrädare: ”Ja, det fanns en motivering för alla” (62 %), ”Nej, det saknades en motivering för vissa personer” (23 %) och ”Nej, det saknades en motivering för alla.” (8 %)*

En förklaring till att det saknades motivering kan i viss utsträckning vara att även nedläggning av företag/arbetsplats förekommer bland de undersökta driftsinskränkningarna.

- *Beträffande vad företag och fack kom överens om i turordningshänseende var för både företag och fackliga företrädare ”avtalsurlista” och ”tolkning av § 22 om anställningstid och tillräckliga kvalifikationer” lika stora svarsalternativ (ca 50 % vardera). Som tredje alternativ kom ”överenskommelse om att uppsägningarna skulle ske enligt principen sist-in-först-ut (knappt 40 % för båda parter).*

”Övertaligheten skulle lösas genom individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och tjänstemän” svarade 32 % av företagen och 40 % av de lokala fackliga företrädarna.

Observera att dessa svarsalternativ kan kombineras, vilket är förklaringen till att summan av dessa svarsalternativ är över 100 %

- *För att möjliggöra överenskommelse om vilka som skulle sägas upp var enligt både företag och fackliga företrädare "arbetsfri uppsägningstid" och "förlängd uppsägningstid" de främsta svarsalternativen (nära 60 % respektive ca 50 %) beträffande vilka förmåner som utgavs utöver lag och avtal. I övrigt förekommer "engångsbelopp"(20 %) och "extra pensionsbetalning"(17%) som frekvent förekommande svarsalternativ.*

Dessa svarsalternativ är möjliga att kombinera, vilket är förklaringen till att summan av dessa svarsalternativ inte är begränsad till 100 %.

- *Vid avtalsturlistor förekommer inga förmåner utöver lag och avtal till de uppsagda arbetstagarna i 12 % av fallen. I de fall som sådana förmåner förekom bestod de i 70 % av fallen av arbetsfri uppsägningstid och i 54 % av förlängd uppsägningstid. Även vid tolkning av LAS 22§ om tillräckliga kvalifikationer var arbetsfri respektive förlängd uppsägningstid det mest frekvent förekommande förmåner utöver lag och avtal. Detsamma var fallet vid överenskommelse om att uppsägningarna skulle ske enligt principen sist – in-först –ut.*
- *Av de som kom överens lokalt om vilka som skulle sägas upp innebar överenskommelsen enligt 45 % av företagen och 54 % av de fackliga företrädarna att man fick göra sig av med kompetens som man behövt ha kvar.*
- *Nöjd med resultatet av turordningsförhandlingarna var 82 % av företagen och 72 % av de fackliga företrädarna medan 7 respektive 11 % var missnöjda.*
- *Efter genomförda uppsägningar har företaget rekryterat annan kompetens enligt 53 % av företagen och 60 % av de fackliga företrädarna.*

En anledning till nyrekryteringarna kan vara att företag har ett minskat behov av viss kompetens samtidigt som man har ett ökat behov av annan kompetens. I arbetsrättsligt hänseende kan sådana rekryteringar ske om företrädesrätten har gått ut/har avtalats bort eller genom att företrädesberättigade arbetstagare inte uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer för återanställning.

- *Oklarhet om innebörden av träffad överenskommelse uppkom i 8 % av fallen enligt företagen och i 16 % av fallen enligt fackliga företrädare.*

En förklaring till skillnaden kan vara att det ofta är personer i företagsledande ställning som förhandlar om driftsinskränkningen medan det ofta är medarbetare på personalavdelningen som hanterar uppkommande oklarhet om innebörden av träffad överenskommelse. För den lokala fackliga organisationen är det däremot oftast samma personer som hanterar såväl förhandlingen om driftsinskränkning som uppkommande oklarheter och därför får kännedom om båda typer av ärenden.

Företag och fack kom inte överens lokalt

- *Lokala företrädare kom inte överens om vilka som skulle sägas upp i 4 % av fallen enligt företagen och i 22 % av fallen enligt fackliga företrädare.*

Förklaringen till skillnaden kan vara att företag även räknar in fall där fackliga företrädare förklarar att man delar företagets bedömning av tillämpningen av tillräckliga kvalifikationer som ”överenskommelser”, fastän så inte är fallet i juridisk mening. Detsamma kan gälla de fall då företag tillämpar sist- in –först –ut och fackliga företrädare inte har något att erinra mot ett sådant agerande.

- *Förklaringen till varför man inte kom överens om vilka man skulle säga upp var enligt samtliga företag ”Bedömning av vilka som skulle sägas upp”. Motsvarande tal för fackliga företrädare var 70 %.*

Observera att de som inte kom överens inte har fått frågan om det var lätt eller svårt att komma överens.

- *Överenskommelse om vilka som ska sägas upp kan också uppnås vid en central förhandling när företag och fack inte kommit överens lokalt. Enligt företagen blev man överens vid central förhandling om vilka som ska sägas upp i 13 % av de fall då man inte kommit överens lokalt. Motsvarande tal för fackliga företrädare var 15 %.*

Förklaringen kan vara densamma som beträffande skillnaden beträffande om företag och fack har kommit överens lokalt, se tidigare avsnitt.

Information i företagen

Oavsett om företag och fackliga företrädare kommer överens eller inte under förhandlingarna så finns ett behov av att informera medarbetarna i företaget under förhandlingarnas gång.

- *Både företag och fackliga företrädare uppger att detta sker både via företag och fackliga företrädare var för sig i knappt 50 % av fallen. Företagen anser i fler fall att informationen sker partsgemensamt (27 mot 17 %). Information endast via arbetsgivaren förekommer i drygt 20 % av fallen. Information endast via facket förekommer enligt företag i 2 % av fallen mot 8 % enligt fackliga företrädare.*
- *I de fall företag och fackliga företrädare kom överens var det lätt att stå för överenskommelsen enligt 86 % av företagen och 59 % av de fackliga företrädarna. Svårt att stå för överenskommelsen var det för 10 % av företagen mot 30 % av de fackliga företrädarna.*

Skillnaden är förklarlig. Fackliga företrädare är i en annan och svårare situation när man ska förklara för enskilda arbetstagare varför man accepterat att deras anställning ska upphöra, särskilt i de fall då anställningarna ska bestå för arbetstagare med kortare anställningstid.

Trygghetsrådets roll

- *Trygghetsrådet har hjälpt till under eller efter processen om övertalighet i ca 80 % av fallen enligt både företag och fack.*

Förklaringen till att talet inte är 100 % kan vara att företag och fackliga företrädare ansett att man inte haft behov av Trygghetsrådets tjänster i dessa avseenden, möjlighet att välja annan leverantör än Trygghetsrådet finns. Vidare kan den uppsagde tjänstemannen ha fått hjälp från Trygghetsrådet efter att han lämnat sin anställning och som varken företaget eller den fackliga företrädare känner till.

- *Av de fall då Trygghetsrådet hjälpte till var 78 % av företagen nöjda medan 73 % av de fackliga företrädarna var nöjda. Missnöjda var 2 % av företagen och 1 % av de fackliga företrädarna.*

Den andel som förklarar sig vara nöjda med Trygghetsrådets arbete är hög och andelen missnöjda mycket låg.

- *Få företag och fackliga företrädare anser att det hade varit bra om trygghetsrådet hade varit delaktig tidigare i processen än som var fallet, 13 % av företagen och 19 % av de fackliga företrädarna.*

En förklaring kan vara att Trygghetsrådet kommer in vid rätt tidpunkt i processen genom att det är företag och fackliga företrädare som bestämmer när så ska ske.

SAMMANFATTNING

- Nio av tio företagsföreträdare och fackliga företrädare uppger att relationen mellan företag och fack var god vid tiden för förhandling om driftsinskränkning
- Nio av tio företag och sju av tio fackliga företrädare uppger att det fanns en samsyn om behovet av driftsinskränkning
- Fyra av tio företag uppger att man tillämpat två-undantaget medan tre av tio fackliga företrädare uppger att så har skett
- Drygt nio av tio företag och drygt sju av tio fackliga företrädare uppger att man kommit överens om vilka som ska sägas upp
- När företag och fackliga företrädare kom överens var avtalsurlista det mest frekvent förekommande avtalsinnehållet. I nio av tio fall var avtalsurlista kombinerat med någon typ av förmån utöver lag och avtal till de uppsagda arbetstagarna, där förlängd/arbetsfri uppsägningstid var de mest frekvent förekommande.
- Ungefär fem av tio av de som kommit överens uppger att man fått göra sig av med kompetens som man behövt ha kvar

- Fem av tio företag och sex av tio fackliga företrädare uppger att företaget rekryterat annan kompetens efter genomförda uppsägningar
- Åtta av tio företagsföreträdare och sju av tio fackliga företrädare uppger att man var nöjd med resultaten av turordningsförhandlingarna
- Nio av tio företag och sex av tio fackliga företrädare uppger att det var lätt att stå för överenskommelsen. En av tio företag mot tre av tio fackliga företrädare uppgav att det var svårt att stå för överenskommelsen.
- Trygghetsrådet har hjälpt till i åtta av tio driftsinskränkningar och i dessa fall var tre av fyra företrädare för företag och fack nöjda med Trygghetsrådet.

Resultatrapporten från Novus finns bilagd i sin helhet sist i denna rapport.

BILAGA

Regler vid driftsinskränkningar i viktiga konkurrentländer

Ola Bergström, Professor, Handelshögskolan, Universitet i Göteborg

1. INLEDNING

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

Jämförelsen baseras på material framtaget i samband med ILO:s¹²⁴ och OECD:s¹²⁵ jämförande analyser av anställningstrygghetslagstiftning om inget annat anges. Syftet med jämförelsen är att kartlägga hur regler för driftsinskränkningar i samband med kollektiv uppsägning hanteras i andra länders lagstiftning.

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

2. REGLER FÖR DRIFTSINSKRÄNKNING I TOLV LÄNDER

Belgien

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

Turordningsregler förekommer varken i lagstiftningen eller i kollektivavtal. I enlighet med EU-direktivet måste arbetsgivare som avser att säga upp personal skriftligen informera arbetstagarrepresentanter varför uppsägningar planeras, vilka kriterier som skall användas för att välja ut personer för uppsägning, antalet personer som sägs upp och vilka kategorier. Arbetsgivaren skall också informera om vilken metod man avser att använda för att kalkylera avgångsvederlag, som går utöver lagenligt avgångsvederlag eller vad som överenskommits i kollektivavtal. Denna information måste erbjuda arbetstagarrepresentanter möjlighet att formulera svar och åtgärdsförslag så att dessa kan tas tillvara i arbetsgivarens planering.

¹²⁴ www.ilo.org

¹²⁵ www.oecd.org

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

Danmark

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

Finland

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

Den finska medbestämmande lagen föreskriver däremot ”principer för urval av anställda för uppsägning” som en av de punkter som arbetsgivaren skall informera arbetstagarrepresentanter om i samband med MBL-förhandlingar. Kollektivavtal innehåller dessutom ofta regler om turordningsregler. Enligt dessa måste anställda som har centrala positioner för verksamheten och anställda som har förlorat sin arbetsförmåga i samband med arbetet sägas upp sist. Anställningstid och antalet personer som är beroende av den anställdes inkomst skall också tas hänsyn till i samband med urvalet av uppsagda.

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

Frankrike

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

Indien

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

Regelverket i samband med driftsinskränkningar är relativt långtgående och omfattande. I företag med fler än 100 anställda måste arbetsgivaren informera de statliga myndigheterna och erhålla tillstånd innan uppsägningar kan genomföras. Detta måste göras 60 dagar innan

beslutet om uppsägning kan fattas. Turordningsregler i samband med ”ekonomisk övertalighet” förekommer i den meningen att *arbetsgivaren bör säga upp den person som var senast anställd i respektive yrkeskategori*, om inte någon annan överenskommelse förekommer.

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

Kina

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

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

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

Nederländerna

Nederländerna liknar Sverige på många sätt. Där finns en lång tradition av förhandling och överenskommelse mellan parterna, även om inte lika stor andel av arbetskraften täcks av kollektivavtal (cirka 75 procent) och fackföreningsanslutningsgraden inte är lika hög (cirka 25

procent). Det finns möjlighet för parterna att komma överens om andra regler än vad lagen föreskriver, men enbart när detta explicit tillåts i lagen. Den nederländska motsvarigheten till LAS (Wet Melding Collectief Ontslag, WMCO) instiftades ungefär samtidigt, 1976. Lagen har däremot en något annorlunda utformning.

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

Norge

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

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

Spanien

Av de tolv länder som granskas här är Spanien det land som har den mest omfattande lagstiftningen, jfr Venn (2009). Det är också det land som har högst andel visstidsanställda (25-30 %). Regelverket vid driftsinskränkningar är generellt och omfattar i princip alla verksamheter oavsett storlek. Det finns däremot undantag för mindre företag. För företag med färre än 50 anställda är den lagstadgade förhandlingsperioden inför uppsägningar halverad och arbetsgivaren behöver inte redovisa någon "social plan", d v s en plan för hur

uppsägningar skall undvikas eller uppsagda skall hjälpas att finna ny anställning. Företag med färre än 25 anställda behöver inte betala mer än 60 procent av det lagstadgade avgångsvederlaget eftersom den statliga lönegarantifonden betalar den återstående delen. Avgångsvederlaget uppgår normalt till 20 dagslöner per anställningsår och kan maximalt uppgå till 12 månadslöner. Även anställda med visstidsanställning erhåller avgångsvederlag om anställningen avbryts på arbetsgivarens begäran innan dess att arbetet är slutfört, men i sådana fall är ersättningen något lägre (12 dagslöner per anställningsår).

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

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

Storbritannien

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

Om arbetsgivaren inte redogör för vilka skäl man har för uppsägningen förutsätts att uppsägningen är oskäligen. På samma sätt finns det inte något krav på arbetsgivaren att erbjuda den övertalige omplacering eller utbildning för att kunna ta ett annat jobb inom företaget, men om arbetsgivaren inte åtminstone har övervägt sådana möjligheter är det troligt att han eller hon kommer få svårt att övertyga en arbetsdomstol att uppsägningen var rättvis. Uppsagda har i allmänhet rätt till ett avgångsvederlag beräknat med utgångspunkt från en lagstadgad formel, se tabell 2. Övertalighet eller arbetsbrist uppstår när den anställdes uppsägning helt eller främst är beroende av (1) att arbetsgivaren har avslutat eller avser att avsluta den verksamhet i vilken den anställda var anställd; eller (2) att verksamheten i vilken den anställda utför ett särskilt arbete har upphört, minskat eller förväntas upphöra eller minska (Sektion 139(1), Employment Rights Act).

Tyskland

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

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

Anställda kan kräva att den lokala arbetsdomstolen prövar om deras enskilda uppsägning är ogiltig. Om domstolen finner att uppsägningen inte var socialt motiverad kan den ogiltigförklara uppsägningen och den anställde återinställas i arbete. Den uppsagde kan också kräva återinställning i arbete om skälen för uppsägning upphör att existera under uppsägningsperioden, t ex om arbetsbrist inte längre kan anses föreligga på grund av att verksamheten har fått nya order.

USA

Det finns ingen federal lagstiftning som reglerar driftsinskränkningar. I USA förekommer ett system som kallas ”employment at will”, vilket tillåter uppsägning av anställda utan särskilda skäl, eller utan någon som helst motivering.¹²⁶ Det förekommer inte heller några lagstadgade procedurer för hur uppsägningar skall gå till, förutom varsel procedurer vid massuppsägningar. De särskilda regelverk för driftsinskränkningar som förekommer finns i den så kallade Warn Act (The Worker Adjustment and Retraining Notification Act). Denna lag gäller enbart för företag med 100 eller fler anställda, ej inberäknat anställda som har arbetat kortare tid än 6 månader under de sista 12 månaderna och inte heller inberäknat anställda som arbetat i genomsnitt mindre än 20 timmar i veckan.

Det förekommer andra källor till regler om driftsinskränkning. Kollektivavtal innehåller ofta bestämmelser som kräver att anställda enbart sägs upp på ”saklig grund”, ”just cause”. Arbetsgivaren måste ha giltiga skäl att säga upp en anställd. Vanligtvis innehåller dessa avtal olika mindre allvarliga åtgärder som arbetsgivaren måste genomföra innan den anställde sägs upp. Den låga kollektivavtalstäckningen (omkring 13.1 %, 2011¹²⁷) innebär däremot att dessa regler inte kan sägas vara allmängiltiga för större delar av den amerikanska arbetsmarknaden. Det finns inget lagstadgat krav på att arbetsgivaren skall betala avgångsvederlag till uppsagd personal, men det kan förekomma och är i så fall en följd av ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och den anställde. Ersättningen baseras på anställningstidens längd. Avgångsvederlag kan också regleras i kollektivavtal. Det har blivit en vedertagen praxis att större arbetsgivare, även om de inte är bundna vid kollektivavtal, på frivillig basis erbjuder uppsagda någon form av avgångsvederlag när uppsägningen sker på grund av ekonomiska skäl.

Det förekommer olika vägar att överklaga uppsägningsbeslut. Fackligt anslutna anställda har i allmänhet större möjlighet att överklaga än icke-fackligt anslutna. Fackligt anslutna har tillgång till en särskild procedur för överklagande, som föreskrivs i deras kollektivavtal. Om det rör sig om en uppsägning på osaklig grund, finns det en särskild instans som behandlar ärendet, den så kallade National Labour Relations Board. Anställda kan också gå direkt till

¹²⁶ För visstidsanställda har arbetsdomstolen däremot etablerat en generell princip genom vilken uppsägning av visstidskontrakt innan kontraktets period avslutats enbart kan motiveras av godtagbara skäl och den part som hävdar att kontraktet inte åtföljts har bevisbördan på sin sida. Det är således, i princip, svårare att säga upp ett visstidskontrakt än en tillsvidareanställning.

¹²⁷ <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm>

civilrättslig domstol om de inte finner lösning på annat sätt. Det är däremot allt vanligare att enskilda anställningskontrakt innehåller klausuler som stipulerar tillvägagångssätt för att hantera eventuella tvister. Om en domstol skulle finna att arbetsgivaren har genomfört uppsägning på ett diskriminerande sätt kan arbetsgivarens dömas att betala skadestånd. Beroende på vilken typ av lagstiftning som åberopas skiljer sig beloppen. Ett rättsfall om diskriminering på grund av ras, kön, religion, handikapp eller genetisk information kan exempelvis kosta en arbetsgivare mellan 50 000 och 300 000 dollar, beroende av företagets storlek.

3. TURORDNINGSREGLER

Turordning innebär att vissa anställda, i samband med övertalighet, har företräde eller starkare skydd än andra. I Sverige är den allmänna principen ”sist-in-först-ut”, dvs den som har längre anställningstid har företräde före den som har kortare anställningstid. Det som vi i Sverige kallar för turordningsregler, det som definieras i paragraf 22 i den svenska lagstiftningen, LAS, förekommer inte på samma sätt i andra länder. Det förekommer inte heller några turordningsregler i ILO:s konvention nr 158 (Termination of employment) eller i EU:s direktiv. I EU-direktivet 1998/59/EG framgår enbart att arbetsgivaren skall i god tid under överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna skriftligen anmäla vilka ”kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta.” EU-direktivet säger däremot inget om hur urvalet skall gå till. Syftet med arbetsgivarens informationskrav om urvalskriterier är att arbetstagarrepresentanter skall erbjudas möjlighet att lägga fram konstruktiva förslag (Bergström, et. al, 2010).

I ILO:s rekommendation nr 166 (ILO 1982) rekommenderas att ”arbetsgivarens urval av anställda för uppsägning skall göras enligt kriterier som fastställs i förväg, som ger lika vikt till verksamhetens och de anställdas intressen. Några mer utförliga preciseringar av urvalskriterier i samband med ekonomisk övertalighet görs inte.

Som beskrivningen ovan visar (se också tabell 1) är det enbart sex av de studerade länderna som har lagstadgade regler för turordning i någon form (Frankrike, Indien, Kina, Nederländerna, Spanien och Tyskland). Av dessa sex länder som analyserats i denna studie är det enbart två länder (Indien, och Nederländerna) som har lagstadgade regler baserat på principen om sist-in-först-ut. Reglerna har däremot olika form och innehåll. I övriga fyra länder (Frankrike, Kina, Spanien och Tyskland) förekommer någon form av turordningsregler¹²⁸, men de har inte samma fokus på anställningstid. I Frankrike måste arbetsgivaren i sitt urval av anställda för uppsägning ta hänsyn till, bland annat: familjeansvar, särskilt ensamstående föräldrar, hur länge de arbetat i företaget eller den personliga situationen för anställda som kan tänkas ha stora svårigheter att hitta nytt arbete (t ex

¹²⁸ Med turordningsregler, dvs right to priority, menar jag här regler som föreslår en sammantagen turordning i samband med uppsägningar av ekonomiska skäl. Turordningsregler skiljer sig från regler som skyddar särskilda kategorier av anställda mot uppsägning. Skillnaden är att turordningsregler ger vissa anställda företräde före andra, men de är inte skyddade mot uppsägning.

rörelsehämmade eller äldre personer) och professionella kvalifikationer. I Kina måste arbetsgivare som genomför uppsägningar följa följande prioriteringsordning: (1) de som har upprättat ett relativt långt visstidskontrakt¹²⁹ med arbetsgivaren, (2) de som har tillsvidarekontrakt med arbetsgivaren, (3) de som inte har andra med anställning i hushållet och har försörjningsansvar för äldre personer eller barn. I Spanien preciserar lagstiftningen egentligen inte någon turordning mer än att arbetstagarrepresentanter skall väljas sist. I Tyskland regleras vad som kallas ”sociala hänsyn” som arbetsgivaren skall beakta i samband med urval av övertaliga för uppsägning. Till sociala hänsyn räknas: senioritet, ålder, familjeansvar och handikapp.

Utan turordning, men krav på rättvisa

I sex av de tolv länderna (Belgien, Danmark, Finland, Norge, Storbritannien och USA) föreskriver lagstiftningen inte några turordningsregler. Lagstiftningen preciserar istället vad som uppfattas som orättvisa skäl för uppsägning. Det kan innebära att uppsägningar inte får bryta mot principer om likvärdiga möjligheter på arbetsplatsen (dvs nationell härkomst, ras, kön, och sexuell läggning, etc) och uppsägning av individer med fysiska eller psykiska begränsningar om arbetet kan utföras genom rimliga arbetsplatsanpassningar. I fyra av dessa länder (Norge, Finland, Danmark och USA) förekommer däremot senioritets regler i kollektivavtal, men tillämpningen varierar beroende av kollektivavtalens täckningsgrad i respektive land. I tre länder (Belgien, Norge och Storbritannien) är arbetsgivaren skyldig att informera om vilka kriterier urvalet av övertaliga skall ske inför förhandlingar med arbetstagarrepresentanter. Detta är i enlighet med EU-direktivet 1998/59/EG som syftar till att arbetstagarrepresentanter skall erbjudas möjlighet att lägga fram konstruktiva förslag om hur urvalet skall gå till.

Särskilt skyddade grupper och oskälig uppsägning

I flera länder preciseras olika grupper av anställda som har särskilt skydd. I alla 12 länder utom Storbritannien och USA förekommer särskilt skydd för arbetstagarrepresentanter, gravida eller föräldralediga kvinnor. Lagstiftningen i alla länder listar också skäl för uppsägning som anses oskäliga. I Norge är det till exempel förbjudet att säga upp med hänvisning till ålder (gäller under 70 år), om den anställde engagerar sig i fackföreningsaktiviteter, genomgår militärtjänst, är gravid, är föräldraledig eller är sjukskriven. Liknande regler förekommer i Spanien där situationer som relateras till föräldraskap (graviditet, födsel, amning eller barnuppfostran) inte får användas som skäl för uppsägning. Den indiska arbetsrätten betraktar uppsägningar som orättvisa om den enskilda arbetstagaren inte har haft tillräcklig möjlighet att försvara sig, om arbetstagaren är sjuk, är föräldraledig, om man deltagit i fredliga fackliga aktiviteter, eller om uppsägningen är ett resultat av diskriminering. I Finland betraktas uppsägningar av sjuka, deltagare i strejker, fackföreningsaktiviteter och uppsägning på grund av politiska och religiösa åsikter som orättvisa. Se tabell 2.

¹²⁹ I Kina förekommer relativt långa visstidsanställningar (mellan 2-5 år). Visstidsanställningskontrakt kan tecknas oberoende av skäl, men enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tillsvidareanställningar förefaller vara relativt ovanliga. Efter två upprepade visstidsanställningar under en tio-årsperiod övergår anställningen till tillsvidare.

4. AVSLUTANDE DISKUSSION: ATT JÄMFÖRA PARAGRAFER

Att jämföra olika länders arbetsrätt är vanskligt. Det finns flera olika typer av regelverk som kan påverka arbetsgivares uppsägningsbeteende och hur lagstiftningen tillämpas i praktiken. Endast ett fåtal paragrafer i ländernas arbetsrätt kan sägas beröra regler för driftsinskränkning. Det förekommer också i många fall kompletterande regelverk i form av kollektivavtal och rättslig praxis.

Jämförelser av enskilda element i lagstiftningen, t ex turordningsregler, kan vara ytterst bedrägligt och i vissa fall vara helt missvisande. I vissa fall är lagstiftningen mycket begränsad, medan legal praxis och utslag i arbetsdomstolar är vägledande för tillämpningen. Det tydligaste exemplet är den amerikanska arbetsrätten, som vid en närläsning av lagtexten framstår som mycket begränsad, men vid en bredare analys av kollektivavtal och rättslig praxis är väl så omfattande. I andra länder, som t ex Frankrike och Spanien är lagstiftningen mycket utförlig, medan rättslig praxis är mindre framträdande. Till viss del är denna skillnad beroende av vilken rättslig tradition länderna har. Legala system kan generellt sett indelas i två olika system: common-law (sedvanerätt) och civil law (civilrätt). Common-law system härleds från den brittiska lagen och återfinns främst i länder som tidigare var brittiska kolonier (Venn, 2009). Detta system förlitar sig i allmänhet mer på juridisk praxis och utfall i domstol snarare än lagstadgade standards. De civilrättsliga systemen förekommer i olika varianter (den franska, tyska och skandinaviska) lägger större vikt på lagstadgade lagar. Den skandinaviska traditionen avviker från övriga genom att lägga stor vikt vid kollektivavtal och partsgemensamma överenskommelser.

Lagstiftningens tillämpning kan också vara beroende av andra tillgängliga medel och metoder för att hantera övertalighet och omställningsbehov. I vissa länder förekommer olika former av statliga program för att undvika att ekonomisk övertalighet övergår till uppsägning, t ex statligt subventionerad permittering, deltidsarbetslöshet, arbetstidsförkortning och lönesubventioner (Bergström, et. al, 2010). I andra länder erbjuder staten program för tidigarelagd pensionering, t ex Belgien. Den här typen av metoder och stöd innebär, å ena sidan, att arbetsgivare inte alltid behöver överväga vilka personer som skall sägas upp eftersom åtgärder riktas mot att undvika eller skjuta upp kollektiv övertalighet. När det gäller tidigarelagd pensionering är turordningen, å andra sidan, redan given, d v s staten erbjuder en möjlighet att undvika urvalet genom att låta den äldre arbetskraften lämna arbetsplatsen. Sammantaget innebär det att turordning i samband med uppsägning inte uppfattas som ett problem och får därför inte särskilt stor uppmärksamhet i den offentliga debatten.

Jämförelse av rättsliga paragrafer riskerar således att säga väldigt lite om hur uppsägning och turordning går till i praktiken. Kartläggningen kan däremot ge en överblick över vilka regler som förekommer i andra länder och i vilken utsträckning liknande förutsättningar förekommer i Sveriges konkurrentländer.

Tabell 1: Lagstadgade turordningsregler i tolv länder

	Lagstadgad	Turordningsregler	Dispositiv	Giltighet	Undantagna grupper
Belgien	Nej	Inga lagstadgade kriterier, ej heller i kollektivavtal. Kollektivavtal 24 nämner att kriterier definierade av arbetsgivaren skall vara ett av de element som skall kommuniceras till fackliga företrädare inför konsultation.	Nej	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda, Poliserna, militärer, sjömän, lärare och hamnanställda
Danmark	Nej	Arbetsgivaren är i allmänhet fri att besluta om urvalskriterier så länge de är objektiva och inte strider mot någon lagstiftning, som t ex lagen mot diskriminering. Turordningsregler kan också preciseras i kollektivavtal.	Ja	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda, sjömän, praktikanter, lärare och arbetare.
Finland	Nej	Medbestämmandelagen hänvisar till "metoden för urval av anställda" som en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter inför konsultation och förhandling. Kollektivavtal innehåller ofta regler om urvalskriterier.	Ja	Ej företag med färre än 20 anställda	Offentliganställda och sjömän.
Frankrike	Ja	Följande kriterier skall användas: 1) familjeansvar, särskilt ensamstående föräldrar, 2) anställningstid, 3) eller den personliga situationen för anställda som kan tänkas ha stora svårigheter att hitta nytt arbete (t ex rörelsehämmande eller äldre personer) och 4) professionella kvalifikationer, bedömning görs i varje yrkeskategori.	Nej	Generell	Offentliganställda, poliserna och militärer
Indien ¹³⁰	Ja	I avsaknad av avtal mellan arbetsgivaren och den uppsagde, skall arbetsgivaren säga upp den anställd som var sist att bli anställd i den kategorin.	Nej	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Kina	Ja	Arbetsgivare som genomför uppsägningar följa följande prioriteringsordning: (1) de som har upprättat ett relativt långt visstidskontrakt med arbetsgivaren, (2) de som har tillsvidarekontrakt med arbetsgivaren, (3) de som inte har andra med anställning i hushållet och har försörjningsansvar för äldre personer eller barn.	Nej	Generell	Offentliganställda

¹³⁰ Source: www.oecd.org

Nederländerna	Ja	Anställdas vars funktioner anses vara utbytbara klassificeras efter ålder (15-25, 25-35, 35-45, 45-55, och över 55 år). Urvalet av övertaliga görs sedan enligt sist-in-först-ut principen inom respektive ålderskategori.	Ja	Generell	Offentliganställda, lärare, sjömän, militärer och poliser.
Norge	Nej	Kriterier som definieras av arbetsgivaren är en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter i samband med konsultation och förhandling.	Ja	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Spanien	Ja	I samband med kollektiv uppsägning skall arbetstagarrepresentanter sägas upp sist. (art. 51(7) ET).	Nej	Generellt	Offentliganställda och arbetsgivarens familjemedlemmar
Storbritannien	Nej	Inga lagstadgade turordningsregler. Sec. 188 (4) d) TULRCA hänvisar till "metoden för urval av anställda" som en av de punkter som skall kommuniceras till arbetstagarrepresentanter inför konsultation och förhandling.	Nej	Generellt	Poliser, militärer och sjömän
Tyskland	Ja	Sec. 1(3) PADA: Obligatoriskt socialt urval baserat på: anställningstid, ålder, familjeansvar och allvarligt handikapp.	Ja	Ej företag med färre än 10 anställda	Offentliganställda, sjömän, militärer, chefer.
USA	Nej	Kollektivavtal innehåller ofta turordningsregler baserat på senioritet, men kollektivaavtalstäckningen är låg (cirka 13% 2011).	Nej	Ej företag med färre än 15 anställda. Särskilda varselregler för företag med 100 eller fler anställda. (The Warn Act)	Offentliganställda, jordbruksarbetare, chefer

Tabell 2: Förbjudna skäl för uppsägning och särskilt skyddade kategorier

	Förbjudna skäl	Skyddade kategorier
Belgien	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, tillfällig arbetskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet

	bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, språkkunskap, medarbetare som lämnar uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), etnisk härkomst	
Danmark	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, föräldraledighet, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar
Finland	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, familjemedlemmar i samma arbetsplats, handikapp, föräldraledighet, deltagande i lagenlig strejk, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar
Frankrike	Civilstånd, graviditet, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, social bakgrund, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, deltagande i lagenlig strejk, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet
Indien ¹³¹	Uppsägningen är orättvis om regler för uppsägning inte har följts, om anställda inte har fått tillräcklig möjlighet att försvara sig, under sjukdom, föräldraledighet, om man har uttryckt klagomål, om den anställde har deltagit	Ingen information tillgänglig

¹³¹ Source: www.oecd.org

	i fredlig facklig aktivitet eller som ett resultat av diskriminering.	
Kina	Civilstånd, graviditet, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, religion, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Bekräftat arbetsskadade anställda, äldre medarbetare eller anställda på väg att pensioneras.
Nederländerna	Civilstånd, graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, tillfällig arbetsskada eller sjukdom, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, politisk åskådning, nationalitet, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, medarbetare som lämnar uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), militärtjänst eller civil samhällstjänst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, anställda som genomgår militärtjänst eller liknande tjänst.
Norge	Uppsägning på grund av ekonomiska skäl är oskälig om den anställda kunde ha omplacerats till annat arbete. Uppsägningar av åldersskäl (under 70 år), för fackföreningsaktiviteter, militärtjänst, graviditet och för mödrar med nyfödda barn och anställda under sjukskrivning anses också oskäligen.	Ingen information tillgänglig
Spanien	Civilstånd, graviditet, familjeansvar, ras, hudfärg, kön, religion, politisk åskådning, social bakgrund, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, adoptionsledighet, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar
Storbritannien	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, sexuell orientering, religion, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), adoptionsledighet, uppdagande av arbetsmiljö eller säkerhetsskäl, deltagande i juryarbete, fällande dom i domstol eller att inte	Nej

	meddela fällande dom i domstol, handikapp, etnisk härkomst	
Tyskland	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, hudfärg, sexuell orientering, religion, social bakgrund, nationalitet, ålder, , fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, handikapp, etnisk härkomst	Arbetstagarrepresentanter; Gravida kvinnor och/eller kvinnor i föräldraledighet, Anställda med familjeansvar, anställda med handikapp
USA	Graviditet, föräldraledighet, angivande av kritik mot arbetsgivaren, ras, kön, sexuell orientering, religion, ålder, fackföreningsmedlemskap och fackliga aktiviteter, inlämnande av uppgifter om förekomst av oegentligheter på arbetsplatsen (whistleblowing), adoptionsledighet, uppdagande av arbetsmiljö eller säkerhetsskäl, deltagande i juryarbete, handikapp, föräldraledighet, genetisk information	Inga särskilt skyddade grupper

Referenser

Bergström, O., Broughton, A. & Triomphe, C.E. (2010) EU Synthesis Report, 27 National Seminars, Anticipating and Managing Restructuring, European Commission, Brussels.

Danielle Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers