



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Varslad, uppsagd, återanställd

Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning

Carin Ulander-Wänman

RAPPORT 2005:4

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Varslad, uppsagd, återanställd

Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning¹

av

Carin Ulander-Wänman[♣]

2005-03-22

Sammanfattning

Rapporten redovisar resultaten av en studie om skyddsfunktionen i 25 § LAS. Undersökningen visar att en förhållandevis stor andel arbetstagare vars anställningar upphört på grund av arbetsbrist inte nyttjade den möjlighet till återanställning som företrädesrätten kan ge. För de arbetstagare som anmält anspråk på att vilja nyttja sin företrädesrätt blev knappt en tredjedel av de uppsagda arbetstagarna återanställda i kraft av denna förmån. Enligt arbetsgivarna var det vanligaste motivet till att en företrädesberättigad arbetstagare inte blev återanställd att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet. Arbetstagarens kompetens och därmed den kompetensutveckling som en arbetstagare förvärvar under anställningstiden kan alltså ha större betydelse för anställningstryggheten än företrädesrätten.

¹ För värdefulla synpunkter på rapporten tackar jag Tommy Iseskog och Anders Sandgren.

[♣] Umeå universitet, Juridiska institutionen, e-post: carin.wanman@jus.umu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning och disposition	5
2	Syfte.....	7
3	Introduktion till rättsreglerna.....	8
3.1	Reglernas dispositivitet	9
3.2	Uppsägning.....	10
3.3	Anmälan om företrädesrätt	11
3.4	Företrädesrättens omfattning	12
3.5	Nyanställning.....	14
3.6	Tillräckliga kvalifikationer	16
3.7	Skäligt arbetserbjudande	17
4	Metod.....	17
4.1	Urval.....	20
4.2	Enkätens uppläggning	20
4.3	Undersökningsperiod.....	21
4.4	Genomförande, svarsfrekvens och bortfall.....	21
5	Resultat	22
5.1	Basfakta om anställda arbetstagare i de verksamheter som varslade om uppsägning.....	23
5.2	Arbetsgivarens attityd till regeln om företrädesrätt.....	24
5.3	Företrädesrätt genom uppsägning på grund av arbetsbrist	26
5.3.1	Uppsägningar fördelade på olika kategorier arbetstagare	27
5.3.2	Anmälan om anspråk på företrädesrätt	28
5.3.3	Återanställning i kraft av företrädesrätt.....	31
5.3.4	Motiv till att företrädesberättigad inte blivit återanställd	36
5.3.5	Konkurrens med deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad	38
5.4	Företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.....	39
5.4.1	Arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.....	40
5.4.2	Anmälan om anspråk på företrädesrätt	41
5.4.3	Återanställning i kraft av företrädesrätt.....	42
5.4.4	Motiv till att företrädesberättigad inte blivit återanställd	42
5.5	Förlängning av företrädesrätt i samband med återanställning	44

5.6	Arbetskraftsbehov och hur detta har tillgodosetts	47
6	Slutsatser	49
	Referenslista.....	52
	Förkortningar	55
	Appendix A Basfakta.....	57
	Appendix B Uppsägningar.....	60
	Appendix C Företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.....	63

1 Inledning och disposition

Reglerna om företrädesrätt till återanställning har ingått som en del i den allmänna regleringen av anställningsskydd sedan den första lagen om anställningsskydd infördes 1974.² Tillsammans med kravet på saklig grund vid uppsägning och turordningsreglerna, utgör återanställningsrätten kärnan i det lagreglerade anställningsskyddet. Under de år som LAS har funnits har samhället genomgått en strukturomvandling som bl a inneburit en förskjutning från ett industri- till ett kunskapssamhälle.³ Det har medfört förändringar på arbetsmarknaden som påverkat såväl privat som offentlig sektors förutsättningar att driva verksamhet, som arbetstagarnas villkor.

Det finns en politisk förståelse för att rationaliseringar och ytterst uppsägningar i vissa fall är nödvändiga för en verksamhets långsiktiga överlevnad och konkurrenskraft. Lagstiftningen förutsätter att arbetsgivaren ytterst har den bästa kompetensen att avgöra när sådana åtgärder är nödvändiga. Till grund för stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen ligger synsättet att arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren. Det förhållandet har motiverat att arbetstagaren erhållit bl a ett lagstadgat anställningsskydd. Särskilt påtagligt blir behovet av anställningsskydd när en anställning upphör på grund av arbetsbrist.

En målsättning med företrädesrättsreglernas utformning är att de ska balansera arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i arbetsbristsituationer genom att begränsa arbetsgivarens rätt i nyanställningssituationer. Samtidigt ska reglerna medverka till att förbättra förhållandet för de arbetstagare som drabbats av arbetsbrist. Genom reglernas konstruktion beaktas att det kan finnas en konflikt mellan arbetsgivarens intresse att efter en uppsägningssituation utan inskränkningar få nyanställa önskad arbetskraft och arbetstagarens intresse av att återfå en anställning i tidigare verksamhet.

Reglerna om företrädesrätt till återanställning ska inte bara ses som ett förhållande som berör enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Regleringen ska också betraktas i ljuset av ett samhällsintresse, där företagens konkurrenskraft är en förutsättning för tillväxt och hög sysselsättning. Av förarbetena till LAS framgick dock att kravet på ekonomisk effektivitet inte skulle innebära att vissa grupper av arbetstagare slogs ut från arbetsmarknaden, utan arbetsgivare förut-

² Reglerna finns i Lag (1982:80) om anställningsskydd, som fortsättningsvis benämns LAS.

³ För en beskrivning av begreppet kunskapssamhälle, se Edström (2001, s 48–77).

sattes ta ett visst ansvar för tidigare anställdas framtida sysselsättning.⁴

Trots uttalade politiska ambitioner om en hög sysselsättning och likabehandling på arbetsmarknaden har vissa grupper, t ex äldre arbetstagare och invandrare,⁵ visat sig ha särskilda svårigheter att erhålla och behålla en anställning.

Mot bakgrund av det ovan anförda är det av värde att undersöka och analysera vilken effekt regeln om företrädesrätt till återanställning har i praktisk tillämpning.⁶ Föreliggande rapport bygger på resultatet av en enkätundersökning rörande den praktiska tillämpningen av företrädesrättsreglerna. Resultaten i undersökningen grundar sig på förhållanden som förelåg på den svenska arbetsmarknaden under åren 1999–2001. År 1999 var den svenska ekonomin på väg in i en lugnare tillväxtfas. Sysselsättningen under åren 1999–2001 ökade dock starkt. Huvuddelen av ökningen var inom den privata tjänstesektorn, men även kommunerna expanderade. Industrisysselsättningen uppvisade däremot en vikande tendens. Under åren 1999–2003 lades de flesta varsel i privat sektor och inom varuproducerande branscher.⁷ Från år 2002 växte efterfrågan i ekonomin långsammare vilket innebar att sysselsättningsökningen dämpades och förväntas inte börja öka igen förrän år 2005.⁸

Inledningsvis presenteras undersökningens syfte. Därefter följer en introduktion till rättsreglerna. Slutligen redovisas en metodbeskrivning och undersökningens resultat. Jag har valt att lämna mina kommentarer i direkt anslutning till resultaten. Detta görs utan att det alltid tydligt framgår att det är *min* tolkning och analys som redovisas. Det kan kritiseras ur ett kunskapsteoretiskt perspektiv. Denna disposition har ändå valts för att öka läsarvänligheten då rapporten vänder sig till en vidare läsekrets än vetenskapssamhället.

⁴ Prop 1973:129 s 109–110.

⁵ Med invandrare menas i den här undersökningen utrikesfödda eller utländska medborgare, och utrikesfödda eller födda i Sverige med minst en förälder utrikesfödd.

⁶ Den effektanalys som här avses skiljer sig från effektstudier som genomförs inom andra discipliner. Det som betecknas ”juridisk effektanalys” behöver inte innehålla någon kontrollgrupp. Begreppet används istället för att beskriva rättsvetenskaplig empirisk forskning. Med juridisk effektanalys menas att undersöka den effekt, eller med ett annat ord, genomslag, som en lag eller lagregel har i praktisk tillämpning. Ett sätt att genomföra detta är att analysera utfallet av en viss lagregel för olika kategorier arbetstagare. För en beskrivning av begreppet ”juridisk effektanalys” hänvisas till Sandgren (1995-96, särskilt s 743–744).

⁷ Se Arbetsmarknadsstyrelsens (Ams) varselstatistik.

⁸ Konjunkturinstitutets rapporter, *Konjunkturläget mars 1999, mars 2003 och mars 2004*.

En detaljerad beskrivning av resultaten framgår av appendix till olika avsnitt. Rapporten avslutas med ett antal sammanfattande slutsatser.

2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka den praktiska tillämpningen av regeln om företrädesrätt till återanställning i 25 § LAS, med inriktning på dess funktion att underlätta återanställning för arbetstagare vars anställningar upphört på grund av arbetsbrist. Undersökningen omfattar både den företrädesrätt som tillsvidareanställda arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist kan erhålla och den företrädesrätt som tidsbegränsat anställda arbetstagare kan förvärva, när den tidsbegränsade anställningen upphör på grund av arbetsbrist. En enkätundersökning har genomförts på ett urval av arbetsplatser som lämnat varsel om uppsägning till länsarbetsnämnderna i Sverige under kalenderåret 1999. I undersökningen uppmärksammas skyddsregelns funktion för arbetstagare som är 45 år och äldre,⁹ och för invandrare. Dessutom undersöks om det föreligger någon skillnad i regelns skyddsfunktion mellan kvinnor och män samt mellan arbetstagare inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden.

En arbetsgivares attityd till och kunskap om företrädesrättsreglerna kan antas vara av betydelse för det utfall skyddsreglerna får i praktisk tillämpning. Mot den bakgrunden omfattar även undersökningen frågeställningar om arbetsgivarens inställning till reglerna om företrädesrätt.

Följande huvudfrågor formulerades för den empiriska undersökningen:

- I vilken utsträckning blir arbetstagare vars anställningar upphör på grund av arbetsbrist återanställda med stöd av regeln om företrädesrätt till återanställning?
- I vilken utsträckning uppfattar arbetsgivare regeln om företrädesrätt som ett betydande hinder för flexibilitet och rekrytering av önskad kompetens i verksamheten?

⁹ Denna grupp betecknas i löpande texten som äldre arbetstagare.

3 Introduktion till rättsreglerna

Reglerna om företrädesrätt till återanställning i 25 § LAS utgör en del av det generella anställningsskydd som finns i LAS. Reglerna aktualiseras när en arbetstagares anställning avslutas på grund av arbetsbrist.¹⁰ Om en arbetsgivare överväger att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist¹¹ innebär LAS att arbetsgivaren kan grunda sitt avgörande på en bedömning av hur personalläget kommer att se ut vid uppsägningstidens slut.¹² Arbetsbristen behöver således inte ha inträffat för att en uppsägning ska få genomföras. Det kan innebära att uppsägningar vidtas så att säga i onödan.¹³ Den olägenhet som drabbar arbetstagarna i sådana fall ska kompenseras av reglerna om företrädesrätt till återanställning.¹⁴

I huvudsak innebär reglerna att tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar har förtur till ny anställning hos den tidigare arbetsgivaren. Denna rättighet tillkommer även arbetstagare som anställts för begränsad tid i enlighet med LAS 5 eller 5a § när anställ-

¹⁰ Se 25 § LAS. Det är arbetsgivaren som avgör behovet av en driftsförändring, hur denna ska genomföras och eventuella återverkningar på arbetsstyrkan. Det är också arbetsgivaren som beslutar på vilket sätt arbetet ska organiseras. Som huvudregel görs inte någon överprövning av de företagsekonomiska eller politiska bedömningar som varit grund för arbetsgivarens beslut att arbetsbrist föreligger. Arbetsdomstolen anser sig i princip inte behörig att pröva arbetsgivarens motiv. Huvudregeln är att arbetsgivaren bestämmer när arbetsbrist ska föreligga och hur arbetsbristen fördelas bland de befattningar som finns inom företaget eller myndigheten. Arbetsgivaren bör dock redovisa de skäl som ligger bakom ståndpunkten och de skälen måste vid en objektiv bedömning framstå som godtagbara. Om arbetsgivaren inte kan påvisa godtagbara skäl godtas inte arbetsgivarens ståndpunkt, se t ex AD 1983 nr 127 och AD 1984 nr 26. För en utförligare definition av begreppet arbetsbrist, se t ex Calleman (2000, s 51–54). Se även Glavå (1999). Glavå framför kritik mot utvecklingen av en alltmer schabloniserad bedömning av s k arbetsbristuppsägningars saklighet. Arbetsbristuppsägningar prövas inte rättsligt och Glavås arbete syftar till att förklara dels varför en sådan prövning inte vidtas dels att påvisa att en sådan prövning är möjlig.

¹¹ eller avsluta en tidsbegränsad anställning på grund av arbetsbrist.

¹² AD 1993 nr 214.

¹³ Se AD 1993 nr 138. Domstolen prövar normalt sett inte om arbetsbrist föreligger, och domstolen går heller inte in på frågan om när arbetsbrist ska anses ha uppkommit. Det är dock inte saklig grund för uppsägning att vidta uppsägningar för säkerhets skull. Uppsägningar på grund av arbetsbrist är enligt min mening svåra processer i en verksamhet som kan innebära negativa effekter också för arbetsgivaren i form av t ex minskat förtroende hos kunder och leverantörer samt ökad risk för att nyckelpersoner byter arbetsgivare. Det är därför mindre troligt att arbetsgivare vidtar uppsägningar utan att ha bedömt att det finns underlag för åtgärden.

¹⁴ AD 1984 nr 19.

ningen upphört på grund av arbetsbrist. En förutsättning för att erhålla företrädesrätt är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Även säsongsanställda arbetstagare kan ha företrädesrätt till ny säsongsanställning, men då krävs att den säsongsanställda varit anställd hos arbetsgivaren sex månader under de senaste två åren.

Reglerna är konstruerade så att bedömningen av om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning ska göras i två steg. När en anställning upphör på grund av arbetsbrist är det arbetstagarens sammanlagda anställningstid som utgör grunden för återanställningsrätten. När arbetsgivaren gör en nyanställning är det däremot arbetstagarens kvalifikationer som i princip ska vara avgörande för om han/hon kan dra nytta av sin företrädesrätt till återanställning.¹⁵

3.1 Reglernas dispositivitet

Reglerna om företrädesrätt till återanställning är dispositiva.¹⁶ Det innebär att arbetsmarknadens parter, på både central och lokal nivå, kan sluta kollektivavtal om andra regler och ersätta lagens regler med bransch, företags- eller verksamhetsanpassade föreskrifter.¹⁷ Om avtalet är träffat på lokal nivå och inte godkänts av den centrala fackliga organisationen, krävs att det mellan de lokala parterna i andra frågor gäller kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Den frihet att göra avvikelser från lagen som arbetsmarknadens parter disponerar över begränsas genom att kollektivavtal som på ett otillbörligt sätt urholkar den minimistandard som lagstiftningen avser att tillförsäkra arbetstagarna är ogiltiga i den mån avtalet inskränker eller upphäver arbetstagarens rättigheter enligt LAS. Av rättspraxis framgår att kollektivavtal som på ett formellt sätt korrekt avviker från lagen ändå kan frånkännas rättsverkan, om den avtalade ordningen strider mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt är otillbörligt.¹⁸

Lagen innehåller även en begränsning av de fackliga organisationernas dispositionsrätt avseende arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning. Det är inte möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal som avviker från turordningen vid nyrekrytering utan bemyndigande från berörda arbetsta-

¹⁵ AD 1986 nr 55 och AD 1999 nr 36.

¹⁶ Se 2 § LAS.

¹⁷ Prop 1973:129 s 191.

¹⁸ AD 1983 nr 107, AD 1983 nr 112 och AD 1995 nr 108.

gare, eftersom arbetstagarna när en turordning har upprättats har intjänat företrädesrätt som en förmån som de själva disponerar över. Däremot kan ett sådant avtal träffas innan den uppsägning ägt rum som utgör grunden för att arbetstagaren senare erhåller företrädesrätt.¹⁹ Ett enskilt avtal kan inte med giltig verkan träffas om att en arbetstagare ska tillförsäkras en bättre företrädesrätt i förhållande till andra företrädesberättigade arbetstagare (så att deras förmåner inskränks). Avtalet kan möjligen bli bindande mot arbetsgivaren så att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren om den särskilda företrädesrätten inte blir infriad.²⁰

Ett enskilt avtal där arbetstagaren för framtiden avstår sin intjänade företrädesrätt innan rättigheten har aktualiserats är inte heller giltigt. Det är däremot möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att t ex träffa överenskommelser om att arbetstagaren mot ett avgångsvederlag avstår sin rätt till återanställning.

3.2 Uppsägning

En uppsägning av tillsvidareanställda arbetstagare från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig.²¹ Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen och uppsägningen anses inträffa när arbetstagaren får del av det skriftliga beskedet. I uppsägningsbeskedet ska bl a tydligt framgå om arbetstagaren har rätt till återanställning, eller inte har intjänat denna rättighet.²² Det föreligger inte något krav på att i uppsägningsbeskedet uppge uppsägningstidens längd eller sista anställningsdagen. Dessa uppgifter är dock av betydelse för arbetstagaren, eftersom företrädesrätten gäller under uppsägningstiden och nio månader från sista anställningsdagen. Saknas dessa uppgifter i uppsägningsbeskedet får uppsägningstiden bestämmas enligt lag, kollektivavtal eller anställningskontrakt.²³

¹⁹ Prop 1973:129 s 266 och prop 1975/76:105 bilaga 1 Lagen om medbestämmande i arbetslivet s 490. Enligt Lunning & Toijer (2002, s 540) är rättsläget oklart på denna punkt och vore betjänt av en djupare analys.

²⁰ Lunning (1975, s 33).

²¹ Den skriftliga formen har karaktären av en ordningsföreskrift, vilket innebär att även en muntlig uppsägning har rättsverkan, se prop 1981/82:71 s 164 och s 171.

²² Se t ex AD 1988 nr 56, AD 2000 nr 107 och AD 2002 nr 25.

²³ Lunning & Toijer (2002, s 421).

3.3 Anmälan om företrädesrätt

Arbetstagaren ska ha anmält anspråk på att vilja nyttja sin företrädesrätt för att den ska kunna återopas.²⁴ Anmälan kan göras skriftligt eller muntligt. Endast i situationer där det är uppenbart att arbetstagaren vill fortsätta i anställningen (t ex när en arbetsgivare gått i konkurs), eller när en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt försökt utnyttja att arbetstagaren inte gjort någon anmälan, är arbetstagarens återanställningsrätt bevarad även om ingen uttrycklig anmälan skett.²⁵ Om det har skett ett byte på arbetsgivarsidan kan anmälan lämnas antingen till den tidigare eller till den nya arbetsgivaren.²⁶

I arbetstagarens anmälningsskyldighet ingår att hålla arbetsgivaren underrettad om eventuella adressändringar under den tid som företrädesrätten gäller. Arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet om han sänder arbetserbjudandet till arbetstagarens senast kända adress.²⁷ Det finns inga bestämmelser i lagstiftningen om hur anmälan ska göras, den kan t ex utföras när som helst under den tid företrädesrätten gäller. Däremot kan det finnas reglering i kollektavtal, om exempelvis en kortare tidsfrist för företrädesrättsanmälan än den som följer av lagen.²⁸ Normalt förutsätts anmälan ske i omedelbar anslutning till att uppsägning inträffar, eller när arbetstagaren underrättats om att fortsatt anställning inte kan erbjudas.²⁹ En arbetstagare kan inte genom en senare gjord anmälan göra anspråk på en ledig anställning som redan erbjudits en annan arbetstagare. Det åligger arbetstagaren att bevisa att en anmälan har ägt rum, när kravet på anmälan har klargjorts i uppsägningsbeskedet.³⁰

Om arbetstagaren i uppsägningsbeskedet fått kännedom om att företrädesrätt intjänats, men det inte klart framgår att det krävs en anmälan för att före-

²⁴ 27 § LAS. Se även AD 1986 nr 144. Har arbetsgivaren brustit i informationen till arbetstagaren om att anmälan krävs är arbetstagaren bevarad sin företrädesrätt, trots att ingen anmälan skett, se AD 1988 nr 70. Krav på anmälan kan också uppfyllas genom att den fackliga organisationen i samband med uppsägningsförhandlingarna begär kollektiv företrädesrätt för alla som blir uppsagda på grund av arbetsbrist och detta godkänns av arbetsgivaren, eller att parterna i samband med uppsägningarna avtalar om att någon företrädesrättsanmälan inte behöver ske utan arbetsgivaren bevakar denna rättighet utan arbetstagarens individuella anmälan, se t ex AD 2001 nr 57.

²⁵ Se t ex AD 1983 nr 30, AD 1984 nr 14 och AD 1997 nr 106.

²⁶ AD 1994 nr 92.

²⁷ Prop 1981/82:71 s 139 och AD 1988 nr 77.

²⁸ Se t ex AB 01 14 § mom 7 som anger att arbetstagaren senast inom en månad efter det att anställningen upphört ska skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätt.

²⁹ Prop 1973:129 s 167 och AD 2001 nr 57.

³⁰ AD 1978 nr 162 och AD 1994 nr 92.

trädesrätten ska kunna göras gällande, kan inte arbetsgivaren ställa krav på anmälan från arbetstagarens sida.³¹ Arbetstagaren är bevarad sin företrädesrätt både i de situationer där anmälningskrav inte ställs och när arbetsgivaren inte har varit tillräckligt tydlig med att anmälan krävs för att företrädesrätten ska kunna göras gällande. Det innebär att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete är densamma som om arbetstagaren faktiskt anmält anspråk på företrädesrätt. Om arbetsgivaren inte överlämnat ett korrekt uppsägningsbesked kan arbetstagaren ändå själv bevaka sin rätt och ställa krav på företrädesrätt.³²

3.4 Företrädesrättens omfattning

En arbetstagares återanställningsrätt gäller från det att arbetstagaren anmält anspråk på företrädesrätt (således även under uppsägningstiden) och nio månader från den dag då anställningen upphörde.³³ Normalt blir tiden för företrädesrätt för tillsvidareanställda arbetstagare som längst femton månader (beroende på anställningstid) och för tidsbegränsat anställda som längst tio månader. Har verksamheten/företaget övergått till ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § LAS, gäller företrädesrätten gentemot den nya arbetsgivaren.³⁴ Företrädesrätt till återanställning gäller även i de fall den tidigare arbetsgivaren har gått i konkurs och rättigheten förverkas inte heller om den tidigare arbetsgivarens rörelse trätt i likvidation.³⁵

Företrädesrätten gäller till ny anställning inom den driftsenhet och det kollektivavtalsområde där arbetstagaren tidigare varit anställd.³⁶ Begreppet driftsenhet definieras ur såväl ett geografiskt som ett organisatoriskt perspektiv.³⁷ Finns det flera driftsenheter på samma ort kan den fackliga organisationen begära att företrädesrätten ska gälla till samtliga av arbetsgivarens enheter på

³¹ AD 1988 nr 56 och AD 1988 nr 70.

³² Prop 1981/82:71 s 139.

³³ I samband med 1997 års ändringar i vissa delar av LAS minskades tiden för företrädesrätt till nio månader. Motivet till ändringen var att stimulera arbetsgivare att anställa så snart som möjligt, vilket skulle vara ett led i att minska arbetslösheten. Se prop 1996/97:16 s 43.

³⁴ Statsanställda arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist har inte en generell rätt till återanställning hos vilken statlig myndighet som helst. Jfr överlåtelse av företag, se AD 1994 nr 61.

³⁵ AD 1983 nr 118.

³⁶ Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal finns inte begränsningen till avtalsområde utan då utgör hela driftsenheten en turordningskrets. Se prop 1999/2000: 86 s 123.

³⁷ Prop 1973:129 s 260 och prop 1999/2000:86 s 123. Se även t ex AD 1984 nr 4, AD 1988 nr 32, AD 1984 nr 59, AD 1988 nr 100 och AD 1993 nr 99.

orten. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal och både tjänstemän och s k kollektivanställda berörs av arbetsbristen, fastställs turordningslistor för varje kollektivavtalsområde. Tillsvidareanställda arbetstagare vars befattningar försvinner turordnas tillsammans med visstidsanställda arbetstagare vars tidsbegränsade anställningar upphör på grund av arbetsbrist.

Placeringen i turordningen bestäms av arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har i princip företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid.³⁸ Vid beräkning av anställningstid får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som påbörjats efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren tillgodoräkna sig högst 60 sådana anställningsmånader. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Inom driftsenheten och avtalsområdet har arbetstagaren företrädesrätt till nyanställning oavsett tidigare anställningsform och sysselsättningsgrad.³⁹ Det innebär att arbetstagare som varit tillsvidareanställda på hel- eller deltid har företrädesrätt till t ex tidsbegränsade anställningar med varierande sysselsättningsgrad samt att visstidsanställda kan återropa företrädesrätt till tillsvidareanställningar oavsett sysselsättningsgrad.⁴⁰ Företrädesrätten ger dock ingen garanti för återanställning till en speciell befattning inom avtalsområdet.

Reglerna om företrädesrätt till återanställning gäller även på den statliga sektorn, men har inte samma innebörd inom detta område som på arbetsmarknaden i övrigt. Vid rekrytering till statliga anställningar skall endast vikt fästas vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Den företrädesberättigade arbetstagaren får därmed konkurrera med sina meriter till den statliga nyanställningen. Reglerna om företrädesrätt till återanställning utgör således inte någon inskränkning ifråga om de grunder som enligt grundlagen skall ha betydelse vid tillsättningen av statliga anställningar.⁴¹

En arbetstagare som återanställs enligt 25 § LAS ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för att få besked⁴² enligt LAS 15 § och företrädes-

³⁸ Se t ex. AD 2001 nr 25.

³⁹ Prop 1973:129 s 228, AD 1984 nr 82, AD 1986 nr 109 och AD 2000 nr 26.

⁴⁰ AD 1986 nr 50, AD 1986 nr 109.

⁴¹ Prop 1974:174 s 64.

⁴² Besked har arbetstagaren rätt till både vid en uppsägning och när en tidsbegränsad anställning upphör under förutsättning att arbetstagaren kvalificerat sig för företrädesrätt genom uppnådd anställningstid. Beskedet ska innehålla vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. För

rätt enligt 25 §.⁴³ Det innebär att arbetstagare som blir återanställda i kraft av sin företrädesrätt behåller denna rättighet under ytterligare nio månader från den senaste anställningens sista anställningsdag. Den kvalifikationstid som rör anställningstid (mer än tolv månader under de senaste tre åren) gäller således enbart vid första kvalifikationstillfället.

En arbetsgivare som har för avsikt att anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten ska först förhandla med berörda arbetstagarorganisationer enligt 11–14 § MBL.

För att en arbetsgivare ska anses ha kringgått reglerna om företrädesrätt till återanställning krävs att de åtgärder som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta; att syftet med åtgärderna är att undgå tillämpningen av reglerna och att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet anses som otillbörligt.⁴⁴

3.5 Nyanställning

För att en arbetstagare ska kunna åberopa företrädesrätt till återanställning krävs att arbetsgivaren har för avsikt att göra en nyanställning. Det innebär bl a att en deltidsanställd arbetstagare som är anställd tillsvidare och har anmält intresse för högre sysselsättningsgrad enligt 25a § konkurrerar om den nya anställningen med företrädesberättigade arbetstagare som intjänat företrädesrätt enligt 25 §. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25a § bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

Det finns ingen skyldighet för arbetsgivare att vidta nyanställningar, även om det skulle uppstå ett behov av ny arbetskraft. Arbetsgivaren har rätt att själv avgöra på vilket sätt arbetskraftsbehovet ska tillgodoses.⁴⁵ Arbetsgivaren kan välja att avvakta med nyanställningar till dess tiden för företrädesrätt gått ut för tidigare anställda arbetstagare, utan att det kan anses vara ett kringgående av reglerna.

tidsbegränsat anställda ska beskedet ange vad arbetstagaren har att iaktta för att kunna föra talan om att anställningsavtalet ska gälla tillsvidare. I beskedet ska även anges om arbetstagaren har företrädesrätt och om det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande.

⁴³ Se LAS 3 § sista stycket.

⁴⁴ AD 1986 nr 144 och AD 1996 nr 56.

⁴⁵ Prop 1973:129 s 265 och AD 1986 nr 50.

Det finns även andra sätt för arbetsgivaren att tillgodose sitt arbetskraftsbehov. Anser arbetsgivaren att det ur företagsekonomisk synpunkt är motiverat att begränsa den egna verksamheten genom att t ex anlita entreprenör, ”outsourca” någon del av verksamheten eller låna in arbetskraft etc, är det inte i strid med LAS regler. Det gäller även om arbetsgivarens åtgärd innebär att selsättningen i företaget begränsas. Arbetsgivaren har också en möjlighet att hyra in arbetskraft, även om det finns företrädesberättigade i verksamheten. En viss inskränkning kan dock finnas i arbetsgivarens rätt att låna eller hyra in arbetskraft. Arbetsdomstolen har gjort ett principiellt uttalande om att det skulle vara utmanande och strida mot rättskänslan om arbetsgivaren tillgodosåg ett mer permanent behov av arbetskraft i den normala verksamheten genom inlåning/inhyrning av arbetskraft, till nackdel för tidigare uppsagda arbetstagare som har anspråk på företräde vid nyanställning.⁴⁶ Om någon från den undantagskrets som anges i 1 § LAS, t ex en familjemedlem, erhåller anställningen kan inte heller företrädesrätten göras gällande. Om nyanställningen behöver nyttjas för omplacering av redan anställd personal har den företrädesberättigade arbetstagaren ingen återanställningsrätt till befattningen. Detta följer av såväl 7 § LAS, uttalanden i förarbeten och rättspraxis.⁴⁷ Arbetsgivaren kan även välja att tillgodose behovet av arbetskraft genom att beordra arbetstagare att arbeta övertid, eller genom att omdisponera personal.

När det gäller den företrädesberättigade arbetstagarens rätt att göra anspråk på en provanställning är rättsläget oklart.⁴⁸ Grunden för provanställning finns inte för en företrädesberättigad arbetstagare eftersom han/hon varit anställd i verksamheten under sammanlagt mer än tolv månader. Konsekvensen av att arbetsgivaren väljer att göra en provanställning kan dock bli att den företrädesberättigade arbetstagaren inte kan göra anspråk på den tillsvidareanställning som provanställningen automatiskt kan komma att övergå i.

I rättspraxis har även uttalats att en tidigare arbetsgivare inte är förpliktad att återanställa en företrädesberättigad arbetstagare som blir delägare i en verksamhet som har till ändamål att direkt konkurrera med den tidigare arbetsgivaren, i en bransch där konkurrensen innebär en påtaglig eller fullständigt avgö-

⁴⁶ AD 1980 nr 54 och AD 2003 nr 4.

⁴⁷ SOU 1973:7 s 181, prop 1973:129 s 163, och t ex AD 1984 nr 82 samt AD 1996 nr 56.

⁴⁸ Se Lunning & Toijer (2002, s 530).

rande ekonomisk skada för den verksamhet där arbetstagaren har företrädesrätt.⁴⁹

3.6 Tillräckliga kvalifikationer

En förutsättning för att en arbetstagare ska erhålla återanställning är att den företrädesberättigade har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.⁵⁰ Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär dels att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker det arbete det är frågan om, dels att turordningsreglerna inte får ge ett resultat som innebär att en arbetstagare får företrädesrätt till ett arbete han/hon inte kan sköta.⁵¹ Dessa två principer har ytterligare utvecklats i rättspraxis. Arbetsgivaren får inte sätta upp kvalifikationskrav, som framstår som obefogade eller överdrivna och därmed blir till nackdel för den företrädesberättigade.⁵² Vidare får en arbetsgivare vid bedömningen av arbetstagarens kvalifikationer för återanställningen, inte uppställa högre kvalifikationskrav än vad arbetsgivaren vanligtvis tillämpar vid rekrytering på en sådan befattning som återanställningen avser.⁵³ Det är således inte fråga om att en arbetsgivare kan bestämma vem av flera arbetstagare som är mest lämpad för den nya befattningen. Den företrädesberättigade arbetstagaren behöver inte ha bättre kvalifikationer än den som skulle ha erhållit tjänsten om företrädesrätten inte skulle ha gjorts gällande.⁵⁴ Det är den företrädesberättigades plats i turordningen som avgör vem som ska erbjudas den nya anställningen. En arbetsgivare får acceptera att arbetstagaren inte fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första anställningsdagen. Arbetstagaren har rätt till en viss upplärningstid. Vad som är skälig tid för upplärning bedöms med utgångspunkt av omständigheterna i det särskilda fallet.⁵⁵

⁴⁹ AD 1989 nr 137.

⁵⁰ AD 1986 nr 55, AD 1999 nr 36 och AD 1999 nr 98. För en utförligare beskrivning av begreppet tillräckliga kvalifikationer, se Edström (2001). Se även Calleman (2000, företrädesvis s 138–207).

⁵¹ Prop 1973:129 s 165.

⁵² Se AD 1986 nr 58.

⁵³ AD 1999 nr 36.

⁵⁴ AD nr 1986 nr 109.

⁵⁵ AD 1999 nr 36.

3.7 Skäligt arbetserbjudande

Arbetsstagarens företrädesrätt förfaller om ett skäligt arbetserbjudande avvisas. Vägledning av vilka omständigheter som inverkar på rätten att avvisa en erbjuden anställning utan att företrädesrätten går förlorad, finns i reglerna om villkor för stöd vid arbetslöshet.⁵⁶ En arbetstagare som erbjuds en återanställning har rätt till skäligt rådrom innan han/hon är skyldig att lämna ett svar om sitt intresse för arbetet. Vad som är skäligt rådrom får bedömas med hänsyn till båda parter intressen. Arbetsgivarens intresse ska dock väga över i en situation där den erbjudna anställningen behöver tillträdas utan dröjsmål, och den företrädesberättigade arbetstagaren inte har möjlighet att så snart tillträda anställningen. Arbetsgivaren kan under sådana förhållanden anställa en annan arbetstagare, men den företrädesberättigade arbetstagaren ska inte anses ha avvisat arbetserbjudandet. Arbetstagaren får behålla sin företrädesrätt till senare lediga anställningar under den period företrädesrätten gäller.⁵⁷

4 Metod

Undersökningen har genomförts med hjälp av ett frågeformulär som skickats till personalansvariga vid privata företag och offentliga verksamheter. Urvalet av arbetsplatser baserades på de varsel om uppsägningar som under år 1999 lämnats till länsarbetsnämnderna i Sverige (Tabell 4.1).⁵⁸

⁵⁶ Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

⁵⁷ Prop 1973:129 s 168.

⁵⁸ Se Lag (1994: 1689) om vissa anställningsfrämjande åtgärder 1 § där arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkningar ska varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomförs om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Vissa länsarbetsnämnder hade innan uppgifterna överlämnades för bearbetning i denna undersökning sorterat bort varsel där företaget skulle avvecklas eller hade gått i konkurs.

Tabell 4.1 Samtliga varsel inlämnade till länsarbetsnämnderna 1999 fördelade efter län och arbetsplatsens storlek (antal anställda).

Län	Storlek			Totalt
	≤ 49	50–249	≥ 250	
Östergötland	12	7	7	26
Jämtland	8	8	1	17
Västerbotten	17	14	4	35
Gotland	3	2	0	5
Blekinge	11	6	3	20
Gävleborg	18	9	2	29
Kronoberg	13	19	8	40
Uppsala	6	7	1	14
Västra Götaland	61	52	31	144
Halland	4	0	6	10
Norrbottn	30	6	2	38
Kalmar	13	9	9	31
Skåne	40	39	14	93
Stockholm	59	37	21	117
Värmland	9	22	18	49
Västmanland	10	15	7	32
Dalarna	21	12	5	38
Jönköping	9	27	4	40
Västernorrland	13	8	4	25
Södermanland	3	16	5	24
Örebro	19	14	8	41
Totalt	379	329	160	868

Företag som gått i konkurs, hade för avsikt att helt avvecklas eller där verksamheten i sin helhet planerades att flytta utomlands exkluderades.⁵⁹ Totalt omfattade undersökningen 868 arbetsplatser. Dessa stratifierades före det statistiska urvalet i offentlig och privat sektor samt verksamhetsstorlek. Verksamheterna kategoriserades i små (≤ 49 anställda), medelstora (50–249 anställda) och stora verksamheter (≥ 250 anställda). Varje verksamhet försågs med ett

⁵⁹ Av lagt varsel framgår i de flesta fall anledningen till åtgärden, t ex om företaget är försatt i konkurs eller ska avvecklas.

nummer för avkodning och stratifierades därefter i de olika kategorierna. Storleksindelningen baserades på det antal tillsvidareanställda arbetstagare som fanns i verksamheten när varslen lades (Tabell 4.2).

Tabell 4.2 Antal arbetsgivare som varslade om uppsägning 1999 fördelade på sektor och verksamhetsstorlek.

Storlek Anställda Sektor	Små ≤ 49	Mellanstora 50–249	Stora ≥ 250	Totalt
Privat sektor	362	309	132	803
Offentlig sektor	17	20	28	65
Totalt	379	329	160	868

Det totala antalet anställda i de verksamheter som ingick i undersökningen uppgick till cirka 90 000 arbetstagare. Offentlig sektor utgjorde få verksamheter i undersökningsmaterialet varför den statistiska signifikansen på detta område ska tolkas med försiktighet. Flest varsel var lagda inom branscherna bygg, metall- och maskinindustri. Inom den privata sektorn lades huvuddelen av varslen i små och medelstora företag (82 %) medan största andelen varsel i den offentliga sektorn lades i stora verksamheter (47 %). Majoriteten av de privata företagen hade angett konjunkturnedgång som orsak till att varsel lagts, medan huvudorsaken till varslen inom offentlig sektor uppgavs vara minskad medelstillsdelning.

Verksamheterna indelades efter urvalet i varu- respektive tjänsteproducerande branscher. Motivet till att denna indelning gjordes var att det skulle ge en uppfattning om reglerna fick olika utfall beroende på bransch. Förhållandena inom varu- och tjänsteproducerande branscher skiljer sig i vissa avseenden. Tjänstesektorn i Sverige har under de senaste åren växt medan sysselsättningen inom industrin har minskat. I materialet utgör offentliga verksamheter en mindre del. Huvuddelen av den offentliga sektorn kan hänföras till tjänsteproducerande verksamheter. Genom att också indela materialet i branscher kan en analys göras av olika delar av arbetsmarknaden. Indelningsgrunderna i bran-

scher följer den branschindelning som görs i Svensk Näringsgrensindelning 1992 (SNI 92).⁶⁰

4.1 Urval

För att välja ut de verksamheter som skulle ingå i undersökningen drogs från varje stratum ett obundet slumpmässigt urval av verksamheter proportionellt mot antalet verksamheter i respektive strata.⁶¹ Alla strata blev därmed representerade i stickprovet som kom att utgöras av 262 verksamheter. Hur stickprovet fördelades inom varje stratum framgår av Tabell 4.3.

Tabell 4.3 Urvalets fördelning på sektor och verksamhetsstorlek.

Storlek Anställda	Små ≤ 49	Mellanstora 50–249	Stora ≥ 250	Totalt
Privat sektor	109	93	40	242
Offentlig sektor	5	6	9	20
Totalt	114	99	49	262

4.2 Enkätens uppläggning

Enkäten delades in i fyra olika huvudområden.⁶² Del (I) omfattade basfakta (sektortillhörighet, antal anställda m m) om nuvarande förhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Del (II) innehöll frågor angående den företrädesrätt som uppstår vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Del (III) rörde nuvarande förhållanden avseende företrädesrätt som intjänats genom tidsbegränsade anställningar. Del (IV) efterfrågade hur verksamheterna tillgodosett sitt behov av ny arbetskraft efter den 1 januari 1999, samt arbetsgivarföreträdarnas attityd till regeln om företrädesrätt som ett betydande hinder för ökad flexibilitet och kompetens i verksamheten.

Huvuddelen av frågorna i enkäten hade bundna svarsalternativ. Öppna svarsalternativ gavs på frågor om verksamhetens nuvarande förhållanden och

⁶⁰ Branscher t o m SNI kod 45 har jag fört till varuproducerande verksamhetsområden och övriga till tjänsteproducerande verksamhetsområden.

⁶¹ Inklusionssannolikheten sattes till 0,3 vilket innebar att varje verksamhet i populationen hade en sannolikhet att komma med i urvalet som var 30 procent.

⁶² Bilaga 1 Enkät. Enkäten kan beställas från IFAU:s registrator, Dnr 103/2000.

på frågan om hur många arbetstagare som sades upp med anledning av lagt varsel. En avslutande öppen fråga gav den svarande den möjligheten att avge kompletterande synpunkter.

4.3 Undersökningsperiod

Enkäten skickades ut under september månad år 2001. Uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle ha genomförts med anledning av varsel som lagts under kalenderåret 1999. Motivet till att kalenderåret 1999 valdes var att uppsägningarna skulle ha hunnit effektuerats och regeln om företrädesrätt till återanställning skulle därmed ha blivit tillämplig.⁶³ Någon materiell förändring i de undersökta rättsreglerna hade inte genomförts under perioden från uppsägningarna under kalenderåret 1999 fram till dess att enkäten besvarats.

4.4 Genomförande, svarsfrekvens och bortfall

Enkäten skickades ut till personalansvariga vid de totalt 262 företag och offentliga verksamheter som ingick i urvalet. Efter ett första utskick besvarades enkäten av 104 arbetsgivare. En påminnelse skickades ut efter en månad. Påminnelsen resulterade i ytterligare drygt 50 enkätsvar. Efter påminnelser per telefon ökade svarsfrekvensen till 224 besvarade enkäter. Svarsfrekvensen uppgick till 85 procent. Hur svaren fördelades på olika sektorer och verksamheternas storlek framgår av Tabell 4.4.

Trettioåtta verksamheter besvarade inte enkäten. Vid telefonuppföljningarna framkom att en del verksamheter hade upphört (16), ett antal arbetsplatser kunde inte prioritera att besvara enkäten (19), en verksamhet ville inte besvara enkäten, och två arbetsplatser kunde inte besvara enkäten på grund av att uppgifterna saknades.

⁶³ Regeln om företrädesrätt till återanställning blir inte aktuell förrän arbetstagaren erhållit besked om uppsägning och anmält anspråk på företrädesrätt.

Tabell 4.4 Antal samt andel medverkande av urvalet fördelade på sektor och verksamhetsstorlek.

Storlek Anställda	Små ≤ 49	Mellanstora 50–249	Stora ≥ 250	Totalt
Privat sektor	89 (82 %)	79 (85 %)	37 (93 %)	205 (85 %)
Offentlig sektor	4 (80 %)	6 (100 %)	9 (100 %)	19 (95 %)
Totalt	93 (82 %)	85 (86 %)	46 (94%)	224 (85 %)

I analysen ingår totalt 224 verksamheter i privat och offentlig regi. Efter de inkomna enkätsvaren har verksamheterna förutom indelningen i stratum också fördelats på varu- respektive tjänsteproducerande verksamhetsområden, för att göra det möjligt att analysera olika sektorer, branscher och företagsstorlekar. Av Tabell 4.5 framgår hur svaren fördelades mellan branscherna och verksamheternas storlek. Av de offentliga verksamheter som lagt varsel och medverkade var fjorton statliga, fyra primärkommunala och en landstingskommunal.

Tabell 4.5 Antalet arbetsgivare fördelade på bransch och verksamhetsstorlek.

Storlek Bransch	Små ≤ 49	Mellanstora 50—249	Stora ≥ 250	Totalt
Varuproducerande	59	58	32	149
Tjänsteproducerande	34	27	14	75
Totalt	93	85	46	224

Av de undersökta verksamheterna utgjordes två tredjedelar av varuproducerande och en tredjedel av tjänsteproducerande branscher.⁶⁴

5 Resultat

I detta kapitel redovisas resultaten av den empiriska undersökningen. Kapitlet

⁶⁴ Av Bilaga 2 framgår vilka branscher som är klassificerade som varuproducerande respektive tjänsteproducerande verksamheter. Bilaga 2 kan beställas från IFAU:s registrator, Dnr 103/2000.

inleds med basfakta om de verksamheter och de arbetstagare som ingår i undersökningen. Därefter följer ett avsnitt om arbetsgivarnas attityd till regleringen. Detta följs av ett avsnitt om reglernas tillämpning när arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist. I nästa avsnitt redovisas reglernas användning när arbetstagare intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning. Slutligen rapporteras ett avsnitt om arbetskraftsbehov efter det att varslan lagts och i förkommande fall uppsägningar skett samt hur arbetskraftsbehovet tillgodosetts.

5.1 Basfakta om anställda arbetstagare i de verksamheter som varslade om uppsägning

I de verksamheter som varslade om uppsägning under år 1999 var andelen tillsvidareanställda män högre än andelen tillsvidareanställda kvinnor inom den privata sektorn.⁶⁵ I de offentliga verksamheterna var förhållandena omvända. Männen fanns företrädesvis i varuproducerande branscher medan könsfördelningen i de tjänsteproducerande branscherna var jämnare. I de undersökta verksamheterna utgjorde LO anställda en majoritet totalt sätt. Dessa arbetstagare fanns främst i privata, varuproducerande branscher, medan arbetstagarna inom TCO/SACO:s avtalsområden utgjorde en större andel inom offentlig sektor och i tjänsteproducerande branscher.⁶⁶

Den könsfördelning och den fördelning av arbetstagare mellan olika sektorer och avtalsområden som materialet visar på stämmer överens med den svenska arbetsmarknaden i dess helhet. Manliga arbetstagare finns huvudsakligen inom privat sektor och i varuproducerande branscher såsom tillverkningsindustrin. Kvinnorna dominerar i offentlig sektor och finns företrädesvis inom de tjänsteproducerande branscherna hälso- och sjukvård samt socialt arbete.⁶⁷ Huvuddelen av arbetstagarna inom TCO/SACO:s avtalsområden finns inom offentlig sektor. Arbetstagare inom TCO:s avtalsområden finns i ganska lika

⁶⁵ För en mer detaljerad beskrivning av könsfördelningen och fördelningen av arbetstagare inom LO respektive TCO/SACO:s avtalsområden, se Appendix A, Basfakta Tabell A.1. Figur A.1. och Tabell A.2.

⁶⁶ Se t ex SOU 1997:137, s 1–2 framgår att det finns en arbetsuppdelning mellan könen på den svenska arbetsmarknaden. Olika yrkesområden tenderar att vara antingen kvinno- eller mansdominerande och ett förhållandevis litet antal yrken har en jämn könsfördelning. Kvinnor och män finns dessutom i olika positioner inom sektorer och yrken. Kvinnor finns företrädesvis i lägre befattningsnivåer och i mindre prestigefyllda yrken än män. Männen har i högre utsträckning än kvinnor chefsbefattningar.

⁶⁷ SOU 1997:137 s 66–67.

omfattning inom offentlig (53 %) och privat (45 %) sektor. Majoriteten av arbetstagare inom LO:s avtalsområden finns i privat sektor.

5.2 Arbetsgivarens attityd till regeln om företrädesrätt

I följande avsnitt redovisas vilka attityder som arbetsgivarföreträdare har till regeln om företrädesrätt. Svaren omfattar alla arbetsgivare, alltså både från arbetsgivare som sagt upp arbetstagare och från arbetsgivare som inte vidtagit uppsägningar. Redovisningen omfattar också svar från dels arbetsgivare som har eller haft företrädesberättigade arbetstagare som intjänat förmånen genom tidsbegränsad anställning och dels arbetsgivare som aldrig haft arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.

Drygt hälften av arbetsgivarna (56 %) ansåg att regeln om företrädesrätt var krånglig att tillämpa. Privata arbetsgivare hade den uppfattningen i högre grad än arbetsgivare inom offentlig sektor (Tabell 5.1). Mönstret fanns oberoende av bransch och verksamhetsstorlek.

En majoritet av arbetsgivarna (81 %) ansåg att regeln innebar ett betydande hinder för att åstadkomma den flexibilitet som ansågs bäst för verksamheten. Denna uppfattning var starkare inom privat än offentlig sektor (Tabell 5.1). Privata arbetsgivare ansåg också i högre grad än offentliga att reglerna utgjorde ett hinder för rekrytering av ökad kompetens.⁶⁸

⁶⁸ Inom det statliga området har reglerna om företrädesrätt inte samma absoluta karaktär som inom annan verksamhet. Anledningen till det är att arbetsgivaren vid rekryteringen till statliga anställningar enbart får fästa vikt vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Skicklighet ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för annat. Det innebär att den statliga arbetsgivaren ska göra en meritvärdering av de sökande och att den mest meriterade för arbetet ska anställas. Det är därmed ingen garanti för att den företrädesberättigade arbetstagaren erhåller nyanställningen. Det kan vara en förklaring till att arbetsgivare inom offentlig sektor (där statliga arbetsgivare ingår) har en mer positiv attityd till reglerna om företrädesrätt än arbetsgivare inom privat sektor.

Tabell 5.1 Procentuell fördelning av hur arbetsgivare besvarat frågor avseende attityder till regeln om företrädesrätt till återanställning.

Anser Du att regeln om företrädesrätt till återanställning	Arbetsgivare	Ja, alltid	Ja, i vissa fall/till viss del	Nej
är krånglig att tillämpa?	Privat	14,7	44,6	40,7
	Offentlig	5,3	21,1	73,7
innebär ett betydande hinder för att Ni skall kunna åstadkomma den flexibilitet som Ni bedömer vara bäst för företaget?	Privat	18,6	65,7	15,7
	Offentlig		52,6	47,4
innebär ett betydande hinder för att Ni skall kunna rekrytera den kompetens företaget önskar på ledig befattning?	Privat	13,2	64,7	22,1
	Offentlig		47,4	52,6

Ytterligare analys av materialet visar att det var en högre andel av arbetsgivare i varuproducerande branscher (82 %) som angav att regeln var ett betydande hinder för rekrytering av önskad kompetens, jämfört med arbetsgivare i tjänsteproducerande verksamheter (64 %). Det var dock lika stor andel av de varusom de tjänsteproducerande arbetsgivarna som ansåg att regeln *alltid* var ett betydande hinder vid rekrytering av önskad kompetens. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelning avseende om regeln var ett betydande hinder för rekrytering av önskad kompetens beroende på verksamheternas storlek.⁶⁹

Sextiotre procent av arbetsgivarna uppgav att någon annan än den företrädesberättigade arbetstagaren alltid eller i vissa fall skulle erhålla den nya anställningen om det inte funnits en skyldighet att erbjuda arbetet till en företrädesberättigad arbetstagare. Knappt en tredjedel uppgav att de inte kunde bedöma om de skulle ha anställt någon annan än den företrädesberättigade medan elva procent uppgav att det aldrig skulle inträffa att annan arbetstagare

⁶⁹ Den statistiska analysen har genomförts med Chi-2. P-värde < 0,05 har angivits som statistiskt signifikant. När det i rapporten anges skillnader i svarsfördelning mellan olika kategorier har dessa vid analysen varit statistiskt signifikanta om inget annat anges.

anställdes före den företrädesberättigade. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av svar beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

Totalt uppgav 62 procent av arbetsgivarna att äldre arbetstagare inte skulle ha sämre återanställningsmöjligheter på grund av sin ålder, även om lagstiftningen inte gav dessa arbetstagare ett extra skydd i turordningshänseende. En procent av arbetsgivarna uppgav att äldre i hög utsträckning skulle ha sämre möjligheter till återanställning på grund av sin ålder, medan 37 procent av arbetsgivarna uppgav att utan den reglering om extra anställningstid i turordningshänseende som ges till äldre arbetstagare, skulle dessa i vissa fall ha sämre möjligheter till återanställning. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av svar beroende på sektor, bransch och verksamhetens storlek.

Resultatet visar på en delad uppfattning i attityd till ålderns betydelse för en arbetstagares konkurrenskraft vid anställning. Resultatet indikerar dock att enbart åldern inte var den avgörande faktorn för att arbetsgivare önskat anställa någon annan än företrädesberättigad arbetstagare när nyanställningsbehov uppstod i verksamheten.

5.3 Företrädesrätt genom uppsägning på grund av arbetsbrist

Avsnittet innehåller en redovisning av hur arbetsgivarna uppgett att uppsägningarna fördelade sig mellan olika grupper av arbetstagare, fördelning av anmälan om anspråk på företrädesrätt och fördelning av återanställda. Avsnittet innehåller även en redovisning av arbetsgivarens motiv till att företrädesberättigade arbetstagare inte blivit återanställda.⁷⁰

Av de 224 arbetsgivare som varslat om uppsägning hade också de flesta arbetsgivare (77 %) genomfört uppsägningar. Det förelåg ingen signifikant skillnad mellan fördelningen av andelen varsel som lett till uppsägning beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek. Totalt beräknas 3 500 personer ha sagts upp inom de olika verksamheterna (cirka fyra procent av totala andelen anställda). Till antalet hade de flesta uppsägningar skett inom privat sektor och i små eller medelstora verksamheter. De flesta varsel som lett till uppsägningar fanns i varuproducerande branscher. Uppsägningar var vanligast inom bygg,- metall och maskinindustrin.

⁷⁰ För en mer detaljerad beskrivning hänvisas till Appendix B, Uppsägningar.

5.3.1 Uppsägningar fördelade på olika kategorier arbetstagare

I huvudsak var andelen uppsagda män, kvinnor och anställda inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden proportionell mot deras andel i verksamheterna, oberoende av sektor, bransch och verksamhetsstorlek.

Drygt 70 procent av arbetsgivarna uppgav att mer än hälften av de uppsagda fanns inom LO:s avtalsområden (Tabell 5.2).

Tabell 5.2 Andel uppsagda arbetstagare fördelade efter avtalsområde.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %
LO	19,2	5,2	3,5	11,6	19,8	40,7
TCO/SACO	41,3	23,3	9,9	2,9	4,1	18,6

Drygt en fjärdedel av arbetsgivarna uppgav att mer än hälften av de uppsagda fanns inom TCO/SACO:s avtalsområden. Vid ytterligare bearbetning av materialet framkommer att huvuddelen av de uppsagda hos privata arbetsgivare var arbetstagare inom LO:s avtalsområden, medan huvuddelen av de uppsagda inom TCO/SACO:s avtalsområden fanns inom offentlig sektor.⁷¹

Av de arbetsgivare som genomfört uppsägningar hade 95 procent sagt upp män. Totalt svarade cirka 2/3 av arbetsgivarna att mer än hälften av de totalt uppsagda var män. Således utgjorde största andelen av de totalt uppsagda arbetstagarna av män (Tabell 5.3).

Tabell 5.3 Procentuell fördelning av arbetsgivare baserat på hur stor andel av arbetstagare som sagts upp.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %	Vet ej
Kvinnor	25,4	26,0	27,2	8,7	7,5	5,2	
Män	5,2	10,4	16,8	20,8	21,4	25,4	
> 45 år	15,2	34,5	19,3	14,6	10,5	5,8	
Invandrare	61,6	23,3	2,3	1,2	2,3	0,6	8,7

Av de arbetsgivare som genomfört uppsägningar hade 74 procent sagt upp

⁷¹ Detta mönster framkommer även i Edström (2001, s 175).

kvinnligt anställda. Totalt angav 21 procent av arbetsgivarna att kvinnor utgjorde mer än hälften av de uppsagda arbetstagarna (Tabell 5.3).⁷² En fjärdedel av arbetsgivarna uppgav att ingen av de uppsagda var kvinna, medan fem procent av verksamheterna uppgav att samtliga uppsagda var kvinnor.

Utöver ovanstående resultat framkommer att en högre andel av de uppsagda männen fanns i privat verksamhet och i varuproducerande branscher jämfört med offentlig sektor och tjänsteproducerande branscher. Majoriteten av de uppsagda kvinnorna fanns i offentlig sektor och i tjänsteproducerande branscher.

Majoriteten av de arbetsgivare som ingick i den här undersökningen uppgav att de sagt upp äldre arbetstagare (Tabell 5.3). Det förhållandet gällde oavsett sektor, bransch eller verksamhetsstorlek. Resultatet kan vara en indikation på att antingen att ålder inte har ett direkt samband med lång anställningstid hos en arbetsgivare eller att faktorn anställningstid hos en arbetsgivare kan behöva kompletteras med någon annan skyddsfaktor för att ytterligare stärka de äldres ställning på arbetsmarknaden.

Huvuddelen av arbetsgivarna uppgav att inte någon av de uppsagda var invandrare.⁷³ Det kan vara en konsekvens av att det inte fanns invandrare anställda. Cirka nio procent av arbetsgivarna uppgav sig sakna kännedom om någon av de uppsagda hade en bakgrund som invandrare (Tabell 5.3).

Resultaten indikerar inte att det skulle finnas någon skillnad i benägenheten att säga upp arbetstagare beroende på kön eller vilket avtalsområde arbetstagarerna tillhörde.

5.3.2 Anmälan om anspråk på företrädesrätt

Om arbetstagaren i uppsagningsbeskedet fått kännedom om att det krävs en anmälan för att företrädesrätt skall kunna göras gällande aktualiseras inte denna förrän en anmälan skett.⁷⁴ I detta avsnitt redovisas i vilken utsträckning arbetsgivare uppgett att arbetstagare anmält anspråk på företrädesrätt.

Tabell 5.4 redogör för i vilken omfattning arbetsgivarna har angett att arbetstagarna anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning. Resultatet indikerar att knappt två tredjedelar av de uppsagda kvinnorna och männen

⁷² Detta kan jämföras med att i 19 procent av verksamheterna dominerades arbetskraften av kvinnor, vilket framgår av Appendix A, Tabell A.1.

⁷³ Med invandrare menas utrikes födda eller utländska medborgare, utrikes födda eller födda i Sverige med minst en förälder utrikes född.

⁷⁴ För en något utförligare beskrivning om anmälan på företrädesrätt, se avsnitt 3.3.

anmälde anspråk på företrädesrätt.⁷⁵

Tabell 5.4 Andel arbetsgivare som uppgav i vilken omfattning kvinnor, män, äldre arbetstagare och invandrare, anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %	Vet ej
Kvinnor	24,2	12,5	10,2	3,9	9,4	39,8	
Män	20,1	12,2	8,5	5,5	10,4	43,3	
≥45år	25,0	13,2	11,1	3,5	7,6	39,6	
Invandrare	21,9	8,2	1,4	2,7	5,5	32,9	27,4

Totalt uppgav drygt hälften av arbetsgivarna att mer än hälften av arbetstagarna i gruppen äldre arbetstagare anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av anmälan om anspråk på företrädesrätt bland gruppen äldre arbetstagare beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek. En stor andel av de äldre arbetstagarna anmäler således inte anspråk på företrädesrätt. När LAS tillkom var det just denna grupp som särskilt skulle skyddas från att stämplas ut från arbetsmarknaden.⁷⁶ Det extra skydd som denna grupp arbetstagare fick i LAS var att anställningstiden dubbelräknades upp till och med 60 extra anställningsmånader och att högre ålder ger företräde vid lika anställningstid. Rimligen borde äldre arbetstagare hamna relativt sett högt på turordningslistan för återanställning och därmed ha en förhållandevis god chans att få ett arbetserbjudande om nyanställning uppstår i verksamheten.

En förändring som skett på arbetsmarknaden är att arbetstagare ställs inför bredare arbetsuppgifter och krav på att snabbt ställa om till nya förutsättningar. Det kan anses vara ett resultat av att företagen blivit mer marknadsorienterade.⁷⁷ Det är möjligt att förändringarna i arbetsorganisationerna särskilt har

⁷⁵ Beräkningen baseras på arbetsgivarnas uppgift om antalet uppsagda, andelen kvinnor respektive män som sagts upp och andelen kvinnor respektive män som anmält anspråk på återanställning. Som svarsalternativ kunde arbetsgivarna ange andel kvinnor respektive män inom intervallen 0 %, 1–25 %, 26–50 %, 51–75 %, 76–99 %, 100 %. Beräkningarna gjordes för lägsta respektive högsta utfall samt för ett medelvärde. För kvinnor var lägsta – högsta värdet 57 %–65 %, medelvärdet var 62 %. För män var lägsta –högsta värde 60 %–70 %, medelvärdet var 66 %.

⁷⁶ Prop 1973:129 s 58 och s 155.

⁷⁷ Wadensjö (1999, s 48).

drabbat äldre arbetstagare. Om arbetsgivare och arbetstagare inte tar ett gemensamt ansvar för kontinuerlig fortbildning under pågående anställning uppstår en uppenbar risk för att äldre arbetstagare snarare dräneras på kompetens än tillförs ny kunskap. Förhållandet blir alltmer uppenbart ju längre yrkesverksam tid arbetstagaren förvärvat. Det innebär att arbetstagare med lång yrkeserfarenhet kan få svårare att lära nytt och ställa om. En tänkbar förklaring till resultatet är att arbetstagarna följt utvecklingen i verksamheten, sett förändringar, och upplever sig inte ha tillräcklig kompetens för att uppnå de mål som arbetsgivare ställer på framtida arbetstagare, därför avstår de sin företrädesrätt.

Totalt uppgav 41 procent av arbetsgivarna att mer än hälften av invandrarna hade anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning. Drygt en fjärdedel av arbetsgivarna uppgav att de inte visste om någon invandrare anmält anspråk på företrädesrätt. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av hur arbetsgivarna angett i vilken utsträckning invandrare anmält anspråk på företrädesrätt beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

Enligt Wadensjö (1999) har många traditionella invandraryrken försvunnit genom internationell konkurrens och teknisk utveckling. De arbetsorganisatoriska förändringarna som innebär krav på att kunna fler arbetsuppgifter, att fungera i arbetslag eftersom allt fler uppgifter utförs i grupp medför också enligt Wadensjö att kraven på kunskaper i svenska språket ökar.⁷⁸ Wadensjö menar vidare att antalet arbeten för icke yrkesutbildade invandrare med inga eller bristande kunskaper i svenska har minskat drastiskt.⁷⁹ En anledning till att invandrare inte anmäler anspråk på företrädesrätt kan vara att arbetet efter uppsägningarna förändrats i så hög grad att de bedömer chansen att bli återanställd i stort sett obefintlig.

I cirka 40 procent av verksamheterna som sagt upp arbetstagare anmälde samliga uppsagda anspråk på företrädesrätt. Svaren antyder inte att det skulle vara någon skillnad mellan kvinnor, män, äldre arbetstagare samt invandrare vad avser benägenheten att anmäla anspråk på företrädesrätt. Resultaten indikerar att cirka två tredjedelar av de uppsagda arbetstagarna anmäler anspråk på

⁷⁸ Av resultatet i denna studie framkommer att två arbetsgivare uppgett att den företrädesberättigade inte blev återanställd på grund av otillräckliga kunskaper i svenska, se Tabell 5.6. Det skulle kunna indikera att det inte är specifikt otillräckliga kunskaper i svenska som gör att invandrare inte anmäler anspråk på företrädesrätt eller blir återanställda.

⁷⁹ Wadensjö (1999, s 55).

företrädesrätt. Det innebär att en förhållandevis stor andel arbetstagare inte nyttjar den möjlighet till återanställning som reglerna om företrädesrätt kan innebära. Det var vanligare inom privat sektor än inom offentlig att ingen av de uppsagda anmälde anspråk på företrädesrätt, samtidigt var det mer frekvent inom privat sektor jämfört med offentlig att majoriteten (>50 %) av de uppsagda anmälde anspråk på företrädesrätt.

5.3.3 Återanställning i kraft av företrädesrätt

En arbetsgivare skall ha för avsikt att vidta en nyanställning när nytt arbetskraftsbehov uppstår, för att en arbetstagare skall kunna återopa sin intjänade företrädesrätt till återanställning. Arbetstagaren skall vidare ha tillräckliga kvalifikationer för nyanställningen och kunna tillträda denna inom skäligen tid.⁸⁰

Nästan 72 procent av de arbetsgivarna som sagt upp arbetstagare hade haft behov av ny arbetskraft under eller efter kalenderåret 1999 inom LO:s avtalsområden. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan privata och offentliga arbetsgivares behov av ny arbetskraft inom LO:s avtalsområden under eller efter kalenderåret 1999. Varuproducerande branscher hade i högre grad än tjänsteproducerande behov av ytterligare arbetstagare inom LO:s avtalsområden. Behovet av att nyanställa arbetstagare inom LO:s avtalsområden var störst i stora verksamheter (84 %) och lägst i små verksamheter (61 %).

Två tredjedelar (66 %) av arbetsgivarna uppgav att de haft behov av ny arbetskraft under eller efter kalenderåret 1999 inom TCO/SACO:s avtalsområden. Inom offentlig sektor angav en större andel av arbetsgivarna (93 %) än inom privat sektor (64 %) att man haft behov av nyanställningar inom TCO/SACO:s avtalsområden. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan varu- respektive tjänsteproducerande branschens behov av nyanställning inom TCO/SACO:s avtalsområden. En majoritet av arbetsgivarna (88 %) i stora verksamheter uppgav att de hade behov av nyanställningar och drygt hälften (53 %) av arbetsgivarna i små verksamheterna hade behov av nyanställningar inom TCO/SACO:s avtalsområden.

Totalt uppgav 22 procent av arbetsgivarna att de avvaktat med att göra nyanställningar för att inte behöva återanställa företrädesberättigad arbetstagare. Det var företrädesvis små verksamheter (31 %) som avvaktat med nyanställ-

⁸⁰ För en utförligare beskrivning av förutsättningarna för att en arbetstagare skall bli återanställd i kraft av intjänad företrädesrätt se kap 3 och särskilt 3.5.

ningar. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan sektorer eller branscher när det gällde beslutet att avvakta med nyanställningar för att inte behöva återanställa företrädesberättigad arbetstagare. Resultaten visar att det fanns arbetsgivare som hade avvaktat med att göra nyanställningar för att inte behöva återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Det indikerar att företrädesrättsreglerna kortsiktigt bidrar till att minska arbetskraftsefterfrågan. Det var framförallt små företag som väntat med nyanställningar. En förklaring till att företag dröjt med nyrekrytering kan vara att mindre företag är mer känsliga för arbetsstyrkans sammansättning och därför inte önskar återanställa en arbetstagare som inte i alla delar ansetts fungera bra. En annan orsak kan vara att dessa arbetsgivare inte har tillräckliga kunskaper för att kunna avgöra hur man kan tillgodose ett arbetskraftsbehov i en situation där man inte önskar återanställa en företrädesberättigad arbetstagare, utan att åtgärden strider mot gällande rätt.

5.3.3.1 Återanställningar fördelade på olika kategorier arbetstagare

Tabell 5.5 redovisar hur de återanställda fördelats på olika grupper. Det fanns ingen indikation på att arbetstagarens kön hade någon betydelse för i vilken utsträckning arbetstagaren blir återanställd. Resultaten indikerar att knappt en tredjedel av de företrädesberättigade arbetstagarna såväl män som kvinnor, fick återanställning i kraft av sin företrädesrätt.⁸¹ Fördelningen var oberoende av sektor, bransch och verksamhetens storlek. För vissa arbetstagare hade regeln uppenbarligen uppfyllt sin avsedda skyddsfunktion, men för en stor andel av de uppsagda arbetstagarna har regeln inte haft någon skyddseffekt.

⁸¹ Beräkningen baseras på arbetsgivarnas uppgifter om antalet uppsagda, andel kvinnor respektive män som sagts upp och andel kvinnor respektive män som anmält anspråk på företrädesrätt samt andel kvinnor respektive män som erhållit nytt arbete i kraft av sin företrädesrätt. Som svarsalternativ kunde arbetsgivarna uppges andel kvinnor respektive män inom intervallen 0 %, 1–25 %, 26–50 %, 51–75 %, 76–99 %, 100 %. Beräkningen gjordes för lägsta respektive högsta utfall samt för ett medelvärde. För kvinnor var lägsta – högsta värde 21 %–34 %. Medelvärdet var 28 %. För männen var lägsta – högsta värde 21 %–33 %. Medelvärdet var 30 %.

Tabell 5.5 Andel återanställda inom kategorierna kvinnor, män, invandrare, arbetstagare 45 år och äldre samt arbetstagare inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %
Kvinnor	57,0	24,3	3,7	2,8	6,5	5,6
Män	47,6	24,5	9,1	2,1	8,4	8,4
≥45år	62,4	17,6	5,6	0	5,6	8,8
Invandrare ⁸²	37,5	15,6	4,7	1,6	6,3	6,3
LO	37,7	27,0	10,7	3,3	10,7	10,7
TCO/SACO	76,5	15,3	2,4	4,7	0	1,2

Majoriteten av arbetsgivarna uppgav att ingen inom kategorin äldre arbetstagare blev återanställd i kraft av sin företrädesrätt (Tabell 5.5). Totalt uppgav 86 procent av arbetsgivarna att högst hälften av de företrädesberättigade äldre arbetstagarna blev återanställda. Nio procent av arbetsgivarna uppgav att samtliga äldre arbetstagare blev återanställda.

En övervägande andel av arbetsgivarna uppgav att äldre arbetstagare inte på grund av sin ålder skulle ha haft sämre återanställningsmöjligheter även om lagstiftningen inte gett dem ett ”extra skydd” i turordningshänseende.⁸³ En inte oväsentlig andel arbetsgivare menade dock att dessa arbetstagare på grund av sin ålder i vissa fall skulle ha haft sämre möjlighet till återanställning om företrädesrättsreglerna inte gett dessa arbetstagare särskilt skydd i turordningshänseende.⁸⁴ Den beskrivning som anges i förarbetena om äldre arbetstagares behov av särskilt skydd på grund av bristande kroppskrafter och snabbhet är föreställningar som kan bidra till att legitimera och reproducera negativa attityder till äldre arbetstagare.⁸⁵ Arbetsgivarna visar på en skillnad i attityd till

⁸² För gruppen invandrare uppgav 28,1 procent av arbetsgivarna att de inte visste om någon av de återanställda var invandrare.

⁸³ Av Omarsson (2003, s 11) framgår att andelen återanställda ökar med åldern (Tabell 5). Denna studie är inte kopplad till någon lagstiftning om återanställning, men omfattar sannolikt även arbetstagare som sagts upp och har företrädesrätt till återanställning.

⁸⁴ I SOU 1997:137 s 239 visar Thoursie att både kvinnors och mäns chanser att få arbete ökar ju yngre man är.

⁸⁵ Se SOU 1973:7 s 147.

ålderns betydelse vid en återanställning.⁸⁶ Sannolikt är det omständigheterna i det enskilda fallet som är avgörande för om en äldre arbetstagare blir återanställd. Resultatet av arbetsgivarnas uppfattning om andel återanställda i denna grupp, i kombination med att majoriteten av arbetsgivarna inte upplevde att hög ålder gav sämre återanställningsmöjligheter indikerar att det är andra faktorer än ålder som avgör om äldre arbetstagare blir återanställda.

Beträffande gruppen invandrare finns det en betydande osäkerhet i tolkningen av resultaten på grund av att arbetsgivarna inte hade kunskap om arbetstagarna var invandrare.⁸⁷ Drygt en tredjedel av arbetsgivarna uppgav att ingen av de uppsagda invandrarna blev återanställd.⁸⁸ En minoritet av arbetsgivarna uppgav att samtliga uppsagda invandrare blev återanställda.⁸⁹ Resultaten indikerar inte att invandrare skulle bli återanställda i lägre utsträckning än uppsagda arbetstagare som helhet.

Arbetstagare inom LO:s avtalsområden blev återanställda i högre grad än uppsagda arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden.⁹⁰ Resultaten indikerar att knappt en tredjedel av de uppsagda arbetstagarna som tillhörde LO:s avtalsområden blev återanställda i kraft av sin företrädesrätt. Motsvarande siffra för arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden var knappt tio procent.⁹¹

⁸⁶ Se rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling som bl a innehåller ett förbud mot åldersdiskriminering. Diskrimineringskommittén som utreder direktivets implementering i svensk lagstiftning planerar att avlägga sitt slutbetänkande i juli 2005.

⁸⁷ Enligt personuppgiftslagen (1998:204) 13§ råder ett förbud mot att behandla personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung.

⁸⁸ Se Calleman (2003, s 34). I denna studie framgår att nedskärningar gjordes på områden där invandrare arbetade och att de utrikes födda hade kort anställningstid.

⁸⁹ När det gäller denna grupp angav 16 % av arbetsgivarna att de inte visste om de som blivit återanställda var invandrare. Som tidigare nämnts förs ingen statistik om etnicitet.

⁹⁰ I Edström (2001, s 182–183) framkommer att för arbetstagare som saknat yrkesutbildning och utfört arbete inom LO:s avtalsområde har kvalifikationer haft liten betydelse för vilka som sägs upp på grund av arbetsbrist. Även för arbetstagare med yrkesutbildning inom LO:s avtalsområde spelar kvalifikationerna en mindre roll än för de arbetstagare som sägs upp inom TCO/SACO:s avtalsområden. Det anser jag är en indikator på att anställningstid för arbetstagargrupper inom LO:s avtalsområden har en större betydelse än för arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden för möjligheten att bli återanställd när ett nyanställningsbehov uppstår hos tidigare arbetsgivare. Se även Omarsson (2000, s 16). Där framkommer att en högre andel av personer med lägre utbildning än eftergymnasial utbildning får återanställning hos en tidigare arbetsgivare.

⁹¹ Beräkningen baseras på arbetsgivarnas uppgifter om antalet uppsagda, andel uppsagda som tillhörde LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden och andel arbetstagare inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden som erhållit nytt arbete i kraft av sin företrädesrätt. Som

Detta förhållande kan ha sin förklaring i att tjänstemän i regel är anställda i en viss befattning. Arbetsuppgifterna brukar vara reglerade i individuella anställningsavtal eller framgå av särskild befattningsbeskrivning. Tjänstemän blir därför i hög grad specialiserade dels vad gäller arbetsuppgifter dels avseende den metodik som behövs för att utföra arbetsuppgifterna. Om en tjänsteman blir uppsagd från sin befattning är chansen liten att denna/e kommer att kunna nyttja sin företrädesrätt. Anledningen till det är att det inte är sannolikt att det skulle uppstå behov av en nyanställning med liknande arbetsinnehåll som den arbetstagaren blivit uppsagd ifrån, under den tid företrädesrätten gäller och där arbetstagaren bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för anställningen.⁹² En annan förklaring till att arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden blev återanställda i lägre utsträckning än arbetstagare inom LO:s avtalsområden, är att de förstnämnda sannolikt har en längre utbildning. En lång utbildning i kombination med yrkeserfarenhet ger i många fall en starkare position på arbetsmarknaden vilket gör att dessa arbetstagare genom sina meriter eventuellt kan välja att arbeta hos annan arbetsgivare när de blir uppsagda.

Det framgår av resultaten att nästan två tredjedelar av arbetsgivarna uppgav att kraven ökat på de befattningar där uppsägningar inträffat inom TCO/SACO:s avtalsområden. Inom LO:s avtalsområden angav drygt hälften av arbetsgivarna att kraven ökat. I vissa fall har arbetstagaren uppfyllt kvalifikationerna för företrädesrätt i samband med uppsägningen, men inte uppfyllt dessa när det blev aktuellt med nyanställning i arbetsgivarens verksamhet. Tjänstemännens anställningstrygghet är i hög grad beroende av att de innehar kompetens som inte är lätt att byta ut, eller att deras kunskap är allmänt attraktiv på arbetsmarknaden. Resultatet indikerar att lång anställningstid eller företrädesrätt till återanställning har mindre betydelse för

svarsalternativ kunde arbetsgivarna uppgive andel arbetstagare som tillhörde LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden inom intervallen 0 %, 1–25 %, 26–50 %, 51–75 %, 76–99 %, 100 %. Beräkningen gjordes för lägsta respektive högsta utfall samt för ett medelvärde. För arbetstagare som tillhörde LO:s avtalsområden var lägsta – högsta värde 21 %–34 %. Medelvärdet var 28 %. För arbetstagare som tillhörde TCO/SACO:s avtalsområden var lägsta – högsta värde 6,5 %–12,3 %. Medelvärdet var 9 %.

⁹² Calleman (2000, s 205–206). Calleman har i sin undersökning bl a kommit fram till att det sätt varpå arbetsgivaren bestämmer arbetsbristen har en avgörande betydelse för vilka konsekvenser regeln om tillräckliga kvalifikationer får för fortsatt arbete. Calleman menar att individuella befattningsbeskrivningar ger arbetsgivaren stora möjligheter att anpassa befattningsbeskrivningarna efter kvalifikationerna hos de personer som önskas på befattningarna ifråga.

denna grupp s möjlighet att bli återanställd.⁹³ Det är enligt min bedömning sannolikt en utveckling som på sikt även kommer att gälla för arbetstagare inom LO:s avtalsområden.⁹⁴

5.3.3.2 Återanställd i tillsvidareanställning

Av de arbetsgivare som uppgav att företrädesberättigade arbetstagare blivit återanställda angav 28 procent att samtliga som blev återanställda erhöi en tillsvidareanställning. Trettiofem procent av arbetsgivarna uppgav att ingen av de återanställda fick en tillsvidareanställning. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av de verksamheter där arbetstagaren erhållit en återanställning i form av en tillsvidareanställning beroende på sektor, bransch och verksamhetens storlek. Resultatet visar på betydelsen av tidsbegränsade anställningar för uppsagda arbetstgares anställningstrygghet.

5.3.4 Motiv till att företrädesberättigad inte blivit återanställd

Av de arbetsgivare (totalt 135 stycken) som inte återanställt företrädesberättigade arbetstgare angavs följande motiv till att återanställningar inte hade inträffat (Tabell 5.6).⁹⁵ Arbetsgivarna har på denna fråga kunna avge flera svarsalternativ.

⁹³ Även Edström (2001, s 189) kommer fram till slutsatsen att den enskildes kvalifikation är av större betydelse för anställningstryggheten för arbetstgare inom TCO/SACO:s avtalsområden än för arbetstgare som är anställda inom LO:s avtalsområden.

⁹⁴ Se Edström (2001, s 204–205). Edström konstaterar att det var vanligare att arbetstgare vid varsel om uppsägning inte kunde omplaceras till andra arbetsuppgifter än att uppsägning undvikits genom att arbetstgaren blivit omplacerad. Oavsett yrkeskategorier gällde att omplaceringar inte kunnat genomföras på grund av otillräckliga kvalifikation i cirka 30–40 % av de verksamheter där arbetsgivaren besvarat frågan. Det tolkar Edström som ett uttryck för en generell utveckling mot en större andel mer kvalificerade arbetsuppgifter på arbetsmarknaden. Se även SOU 2000:7, Bilaga 3, s 11. Där kan utläsas att den lägre efterfrågan på arbetskraft främst har drabbat personer med låg utbildning. Se även Wadensjö (1999, s 51) där det framgår att många undersökningar pekar på att personer med kortare utbildning relativt sett har fått stigande problem på arbetsmarknaden.

⁹⁵ Övriga motiv som uppgavs förutom de som framgår av tabellen, var att företrädesberättigad fått annat arbete (3 svar), företaget hade ej haft rekryteringsbehov under den tid företrädesrätt varit aktuellt (9 svar), arbetstgaren hade av sagt sig företrädesrätten (1 svar), rekryteringsbehov uppstod på annan ort (2 svar), fusion som skett med annat företag (1 svar), företrädesrätten hade avtalats bort genom pensionsuppgörelse eller på annat sätt (4 svar), arbetstgaren hade gjort någon förseelse som innebar att företrädesrätten upphört (1 svar), arbetstgaren var långtidssjukskriven (1 svar).

Tabell 5.6 Motiv till att företrädesberättigade inte blivit återanställda.

Angivna motiv	Antal (procent)	Totalt svar
Företaget önskar inte få en förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten	27 (20 %)	135
Den företrädesberättigade har inte tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet	87 (64 %)	135
Den företrädesberättigade har tackat nej till erbjudet arbete	64 (47 %)	135
Ej kunnat tillträda befattningen på grund av föräldraledighet	6 (4 %)	135
Den företrädesberättigade hade inte tillräckliga kunskaper i svenska för aktuellt arbete	2 (1 %)	135
Företaget har valt att hyra in arbetskraft	30 (22 %)	134

Den vanligaste orsaken till att företrädesberättigade inte blivit återanställda var att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelning av detta motiv mellan sektor, bransch eller verksamhetsstorlek. Vid en ytterligare analys av verksamheter där majoriteten av de uppsagda var kvinnor, män, arbetstagare 45 år och äldre, invandrare och anställda inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden framkommer dock vissa tendenser. Verksamheter där majoriteten av de uppsagda var kvinnor, äldre arbetstagare och anställda inom TCO/SACO:s avtalsområden hade i högre grad angett motivet att de företrädesberättigade arbetstagarna inte blivit återanställda på grund av att de inte hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Det näst vanligaste motivet till att företrädesberättigade arbetstagare inte blivit återanställda var att de företrädesberättigade tackat nej till erbjudet arbete. Det fanns ingen signifikant skillnad hur detta motiv angivits beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

Det tredje vanligaste alternativet till att företrädesberättigade arbetstagare inte blivit återanställda var att man valt att hyra in arbetskraft. Nästan en fjärdedel av arbetsgivarna uppgav att företrädesberättigade arbetstagare inte blivit återanställda på grund av att man hyrt in arbetskraft. Det fanns ingen signifikant skillnad hur detta motiv angivits beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

Var femte arbetsgivare som valt att inte återanställa någon företrädesberättigad arbetstagare, angav att den företrädesberättigade inte blivit återanställd på grund av att företaget inte önskade få en förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten.

Två arbetsgivare av totalt 135 uppgav att de valt att inte återanställa en uppsagd företrädesberättigad arbetstagare för att denna/e inte hade tillräckliga kunskaper i svenska språket för aktuellt arbete (Tabell 5.6). Inte någon arbetsgivare uppgav otillräckliga kunskaper i svenska som motiv till att arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning inte blev återanställd (Tabell 5.9). Resultaten indikerar att bristande kunskaper i svenska språket inte är en betydande anledning till att företrädesberättigade invandrare inte blir återanställda. Resultat säger dock ingenting om invandrades möjligheter att få ett inträde på arbetsmarknaden. De arbetstagare som erhåller företrädesrätt har redan etablerat en position på den arbetsplats där de varit anställda och den relativt långa anställningstiden talar för att de har uppfyllt de kvalifikationer i svenska språket som uppställts på arbetsplatsen.

Cirka 30 procent av de arbetsgivare som genomfört uppsägningar uppgav att man i samband med uppsägningarna träffade avtal med enskilda arbetstagare som bl a innebar att den enskilde avtalade bort sin företrädesrätt. Av dessa uppgav 67 procent att ett av syftena med avtalet var att verksamheten skulle minska eller frigöras från företrädesberättigade. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av svar beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

5.3.5 Konkurrens med deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Arbetstagare som är tillsvidareanställda på deltid och som begär högre sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS, konkurrerar i praktiken med arbetstagare som intjänat företrädesrätt enligt 25 § LAS när arbetsgivaren har behov av nyanställning.

Av undersökningens resultat framkommer att deltidsanställdas företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad inte i någon större utsträckning hade hindrat någon arbetstagare med företrädesrätt möjlighet till återanställning. Majoriteten (79 %) av arbetsgivarna menade att den konkurrens som skulle kunna uppkomma mellan dessa två grupper företrädesberättigade aldrig har förekommit. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelning av svaren mellan sektor, bransch och verksamhetens storlek.

5.4 Företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning

Företrädesrätt till återanställning kan även intjänas genom att en arbetstagare erhåller en tidsbegränsad anställning enligt 5 eller 5a § LAS. En förutsättning för att företrädesrätt skall erhållas är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare krävs sex månaders anställningstid under de senaste två åren.

I det här avsnittet redovisas i vilken utsträckning arbetsgivare uppgett att de har respektive har haft företrädesberättigade arbetstagare som intjänat förmånen genom tidsbegränsad anställning. Avsnittet visar även vilken effekt reglerna om företrädesrätt har för arbetstagare som intjänat förmånen genom tidsbegränsad anställning. Slutligen innehåller kapitlet en redovisning av tillämpningen av företrädesrättsreglerna i vissa delar vid tidsbegränsad anställning. Resultat avspeglar förhållandena som gällde i verksamheterna när enkäten besvarades.⁹⁶

Totalt 81 arbetsgivare (37 %) uppgav att de vid undersökningstillfället hade, eller vid något tidigare tillfälle hade haft arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.⁹⁷ Det var en högre andel inom den offentliga sektorn (89 %) jämfört med den privata (32 %) som angav att de hade eller hade haft arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom denna anställningsform. Förekomsten av denna kategori företrädesberättigade arbetstagare var större inom tjänsteproducerande branscher än i varuproducerande branscher.⁹⁸

⁹⁶ För en mer detaljerad beskrivning av svaren hänvisas till Appendix C, Företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.

⁹⁷ Totalt besvarades frågan av 221 arbetsgivare.

⁹⁸ 51 % av arbetsgivarna inom tjänsteproducerande branscher uppgav att de vid undersökningstillfället hade eller hade haft företrädesberättigade genom tidsbegränsad anställning jämfört med 30 % av arbetsgivarna inom varuproducerande branscher.

Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av företrädesberättigade genom tidsbegränsad anställning beroende på verksamhetens storlek.⁹⁹

5.4.1 Arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning

Av Tabell 5.7 framgår hur arbetsgivarna uppgett att andelen företrädesberättigade arbetstagare fördelades på kön och äldre arbetstagare.

Tabell 5.7 Procentuell fördelning av arbetsgivare baserat på hur stor andel företrädesberättigade (intjänad genom tidsbegränsad anställning) som var kvinnor, män och arbetstagare 45 år och äldre

Andel	0 %	1–25 %	26–75 %	76–99 %	100 %
Kvinnor	42,0	18,5	21,0	9,9	8,6
Män	24,7	16,0	23,5	8,6	27,2
≥ 45 år	42,3	30,8	19,2	3,8	3,8

En majoritet av arbetsgivarna uppgav att de arbetstagare som hade företrädesrätt var yngre (d v s utgjordes av arbetstagare som var yngre än 45 år). Det förhållandet gällde oavsett sektor, bransch och verksamhetens storlek. Resultatet tyder på att äldre arbetstagares inträde på arbetsplatserna i mindre utsträckning inträffar genom tidsbegränsad anställning. Det i sin tur kan både bero på att äldre arbetstagare har ett mindre intresse av att bli tidsbegränsat anställda eller att arbetsgivare föredrar att anställa yngre arbetstagare när det är möjligt.

Arbetsgivarna uppgav att kvinnor utgjorde en mindre andel av de företrädesberättigade arbetstagarna. En förklaring kan vara att en övervägande andel av de verksamheter som ingick i undersökningen tillhörde privat sektor och varuproducerande branscher där kvinnor generellt sett finns i lägre utsträckning än män. Kvinnorna var däremot överrepresenterade inom offentlig sektor.¹⁰⁰ Om tidsbegränsade anställningar kan ses som ett sätt att meritera sig

⁹⁹ Se Håkansson (2001, s 49), där det framkommer att tidsbegränsade anställningar inom privat sektor var mycket vanliga inom hotell och restaurang, men förekommer i liten utsträckning inom industrin. Inom offentlig sektor var tidsbegränsade anställningar betydligt vanligare inom primärkommunal verksamhet jämfört med statliga verksamheter.

¹⁰⁰ SOU 2000:37, Per Lundborgs artikel, s 19.

för en tillsvidareanställning inom en sektor och bransch, indikerar resultatet på att någon större förändring av den könssegregerade arbetsmarknaden inte kommer att inträffa genom att arbetstagare meriterar sig för tillsvidareanställning på den del av arbetsmarknaden där könet är underrepresenterat.

Arbetsgivarna uppgav att äldre arbetstagare samt invandrare utgjorde en mindre andel av de företrädesberättigade i verksamheten. Resultatet tyder på att dessa grupper, som generellt har särskilda svårigheter på arbetsmarknaden också kan ha svårt att erhålla tidsbegränsade anställningar i en sådan utsträckning att de intjänar företrädesrätt till återanställning. Det betyder i ett längre perspektiv särskilda svårigheter för yngre invandrare. Vid rekrytering till tillsvidareanställningar har unga svenska arbetstagare som inte är invandrare fått mera yrkeserfarenhet än ungdomar med invandrarbakgrund varför de kan bedömas vara mer meriterade. Det försvårar unga invandrarnas inträde på arbetsmarknaden.

5.4.2 Anmälan om anspråk på företrädesrätt

Av de arbetsgivare som hade haft arbetstagare som kvalificerat sig till företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning uppgav 43 procent, att samtliga män som intjänat företrädesrätt också hade anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning (Tabell 5.8). Motsvarande andel för kvinnorna var 35 procent. Det var en högre andel arbetsgivare som uppgav att ingen kvinna anmält anspråk på denna rättighet (29 %) jämfört med andelen arbetsgivare som uppgav att ingen man anmält anspråk på företrädesrätt (18 %).

Tabell 5.8 Andel arbetsgivare som angett procentuell fördelning av kvinnor och män som anmält anspråk på företrädesrätt.

Andel	0 %	1–25 %	26–75 %	76–99 %	100 %
Kvinnor	29,2	16,7	8,3	11,1	34,7
Män	17,7	19,0	10,1	10,1	43,0

Det fanns ingen signifikant skillnad i hur arbetsgivare uppgav att kvinnor och män anmälde anspråk på företrädesrätt till återanställning beroende på sektor, bransch och verksamhetens storlek.

5.4.3 Återanställning i kraft av företrädesrätt

Elva arbetsgivare av totalt 80 (14 %) uppgav att samtliga som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning också hade erhållit tillsvidareanställning i verksamheten i kraft av sin företrädesrätt. Drygt en femtedel uppgav att ingen erhållit tillsvidareanställning i kraft av sin företrädesrätt och 30 procent av arbetsgivarna uppgav, att högst en fjärdedel i genomsnitt av de företrädesberättigade arbetstagarna erhållit en tillsvidareanställning genom företrädesrätten. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen om erhållna tillsvidareanställningar beroende på sektor, bransch och verksamhetens storlek.

5.4.4 Motiv till att företrädesberättigad inte blivit återanställd

Av de arbetsgivare som valt att inte återanställa företrädesberättigad arbetstagar som intjänat rättigheten genom tidsbegränsad anställning angavs följande motiv att återanställning inte blivit aktuell (Tabell 5.9). Arbetsgivarna har kunnat ange flera svarsalternativ.

Tabell 5.9 Motiv till att företrädesberättigade arbetstagar inte blivit återanställda.

Motiv	Antal (procent)	Totalt angivna svar
Företaget önskar inte få en förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten	16 (21 %)	75
Den företrädesberättigade har inte tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet	51 (67 %)	76
Den företrädesberättigade har tackat nej till erbjudet arbete	41 (55 %)	74
Ej kunnat tillträda befattningen på grund av föräldraledighet	7 (10 %)	74
Den företrädesberättigade hade inte tillräckliga kunskaper i svenska för aktuellt arbete	0	74
Företaget har valt att hyra in arbetskraft	21 (29 %)	72

Andra motiv till att företrädesberättigade inte återanställts var att:

- företrädesrätten inte varit aktuell (2 svar)
- hade avtalats bort (1 svar)
- rekryteringsbehovet var inte inom avtalsområdet (2 svar)
- tiden för företrädesrätt hade gått ut när nytt rekryteringsbehov uppstått (1 svar)
- tjänsterna ledigkunjordes och tillsattes efter förtjänst och skicklighet (1 svar)
- ingen hade begärt företrädesrätt (1 svar).

Den vanligaste orsaken till att arbetsgivare som haft rekryteringsbehov valt att inte återanställa företrädesberättigad arbetstagare var att denna/denne inte hade tillräckliga kvalifikationer för aktuellt arbete.¹⁰¹ Det näst vanligaste motivet var att den företrädesberättigade tackat nej till erbjudet arbete. Det tredje vanligaste motivet var att arbetsgivaren valt att hyra in arbetskraft. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av motiv mellan sektor, bransch eller verksamhetsstorlek.

De tre vanligaste motiven till att arbetstagare som erhållit företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning och inte blivit återanställda, var desamma som för de företrädesberättigade arbetstagare som blivit uppsagda från tillsvidareanställningar och som inte fått en återanställning.

Enligt gällande rätt ska en företrädesberättigad arbetstagare kunna tillträda en tidsbegränsad anställning inom skälig tid. Tio procent av arbetsgivarna uppgav att anledningen till att den företrädesberättigade inte blev återanställd var att arbetstagaren inte kunde tillträda befattningen på grund av föräldraledighet. Resultatet indikerar att småbarnsföräldrar kan ha svårt att behålla sin position på arbetsmarknaden på grund av sitt föräldraskap. Detta förhållande drabbar särskilt kvinnor eftersom de i högre utsträckning än män är föräldralediga i samband med barns födelse.¹⁰²

En minoritet (14 %) av arbetsgivarna uppgav att samtliga av de företrädesberättigade arbetstagarna fått en tillsvidareanställning med stöd av företrädesrätten. Detta gällde oavsett sektor, bransch eller verksamhetens storlek. En för-

¹⁰¹ Bristen på tillräckliga kvalifikationer var också det vanligaste motivet till att arbetsgivare som sagt upp arbetstagare inte återanställt en företrädesberättigad när behov av ny arbetskraft uppstått i verksamheten, se avsnitt 5.3.4.

¹⁰² I betänkandet Ds 2002:56 s 478 framgår att den regel om utökat skydd som föreslås bli gällande för föräldralediga arbetstagare som drabbas av uppsägning inte kommer att innebära något utökat skydd för tidsbegränsat anställda jämfört med det som finns i nuvarande lagstiftning.

klaring kan vara att företrädesberättigade arbetstagare konkurrerar sig till en tillsvidareanställning i kraft av sina egna meriter snarare än genom sin intjänade företrädesrätt. Reglerna om företrädesrätt är så utformade att en arbetstagare ska vara eller stå i begrepp att bli arbetslös (ha en månad kvar av sin tidsbegränsade anställning) för att företrädesrätten ska aktualiseras. I en nyanställningssituation är det den arbetstagare som finns på turordningslistan med längst anställningstid och som är eller står i begrepp att bli arbetslös som i första hand ska erbjudas det lediga arbetet. Det får som konsekvens att i verksamheter där det ofta förekommer tidsbegränsade anställningar, är sannolikheten stor för att den företrädesberättigade arbetstagaren med längst anställningstid blir tidsbegränsat anställd. Arbetstagarens företrädesrätt gäller då inte till tillsvidareanställningar som uppkommer under den tid arbetstagaren är kontrakterad i en tidsbegränsad anställning. Lagstiftningens utformning kan innebära att arbetstagare som faktiskt har en kortare anställningstid erhåller en tillsvidareanställning före en arbetstagare med längre anställningstid.

Det förekommer att lokala avtal ger företrädesberättigade arbetstagare möjlighet att med sina meriter delta i konkurrensen om en tillsvidareanställning om befattningen anslås internt (d v s ledigförklarandet av anställningen vänder sig i första hand till tillsvidareanställda arbetstagare i verksamheten) oberoende av att den s k ”LAS:ade”¹⁰³ arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning. I sådana situationer blir arbetstagarens meriter avgörande för om arbetstagaren får en tillsvidareanställning, även om det är företrädesrätten som medför att arbetstagaren överhuvudtaget kan vara med i konkurrensen till anställningen. Resultaten visar på betydelsen av den företrädesberättigade arbetstagarens meriter för att en anställning ska komma till stånd.

5.5 Förlängning av företrädesrätt i samband med återanställning

En arbetstagare som återanställts enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för företrädesrätt enligt 25 §.¹⁰⁴ Det innebär att en arbetstagare som erhåller en tidsbegränsad anställning i kraft av sin företrädes-

¹⁰³ Med ”LAS:ad” menas att arbetstagaren uppfyllt kraven för att erhålla företrädesrätt (anställningstid, anmälan och tillräckliga kvalifikationer) men är i arbete och därmed är inte företrädesrätten aktuell.

¹⁰⁴ Se LAS 3 § sista stycket.

rätt får denna förlängd ytterligare nio månader från sista anställningsdatumet, även om den anställningstid som företrädesrätten baserats på vid första tillfället har blivit ”äldre” än tre år och därmed inte i sig skulle ha kvalificerat för företrädesrätt.

Arbetsgivarna har i enkäten kunnat uppge ett alternativ av tre som svar på frågan hur den tidsbegränsade anställningen förlängs för företrädesberättigade arbetstagare som får en ny tidsbegränsad anställning i kraft av sin återanställningsrätt. Totalt besvarade 77 arbetsgivare frågan. Resultatet visar att arbetsgivare förlänger tiden för företrädesrätten på olika sätt (Tabell 5.10).

Tabell 5.10 Antal och andel arbetsgivare som svarat på vilket sätt tiden för företrädesrätt förlängs när arbetstagaren erhållit en ny tidsbegränsad anställning.

Alternativ	Antal (procent)
Tiden för företrädesrätt förlängs med det antal dagar som arbetstagaren arbetar	35 (46 %)
Tiden för företrädesrätt förlängs nio månader från sista anställningsdagen i den tidsbegränsade anställningen	34 (44 %)
Anställningstiden förlängs med det antal dagar som ingår i den tidsbegränsade anställningen, men anställningstid som är äldre än tre år ”ramlar bort”	8 (10 %)

Det var i stort sett lika många arbetsgivare som svarade att tiden förlängs med det antal dagar som arbetstagaren arbetar, som de som angav att tiden förlängs med nio månader från sista anställningsdagen. Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av svar beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

På frågan om hur tiden för företrädesrätt förlängdes för en företrädesberättigad arbetstagare som blev återanställd i en tidsbegränsad anställning svarade således arbetsgivarna olika. Tiden för företrädesrätt ska vid en korrekt tillämpning av lagen förlängas med nio månader från den sista anställningsdagen i den tidsbegränsade anställningen. Detta kan utläsas av 3 § LAS sista stycket. Resultat indikerar att mer än hälften av arbetsgivarna tillämpar reglerna felaktigt (Tabell 5.10). Det vanligaste svaret i undersökningen var att företrädesrätt

ten förlängs med det antal dagar som arbetstagaren arbetar. Tio procent av arbetsgivarna svarade att anställningstiden förlängs med det antal dagar som ingick i den tidsbegränsade anställningen, men att anställningstid som var mer än tre år gammal ”ramlade bort”. En förklaring till majoriteten av arbetsgivarernas svar kan vara att arbetsgivaren har goda ”ingångskunskaper”. Det innebär att arbetsgivarna är väl förtrogen med att företrädesrätten intjänas genom att anställningstiden ska vara mer än tolv månader inom en treårsperiod och att rättigheten räcker i nio månader från sista anställningsdag vid första intjänandetillfället. Om arbetstagaren sedan erhåller exempelvis ett tre månaders förordnande är det nära till hands att samma tankesätt används som vid intjänande av anställningstid i första skedet. Det innebär då att företrädesrätten förlängs tre månader framåt från det datum där den första företrädesrätten skulle ha upphört. Med ett sådant synsätt på anställningstidens beräkning är det stor risk för att företrädesrätten kommer att fasas ut. Anställningstiden konsumeras fortare bakåt i tiden, än den fylls på framåt i tiden, vilket medför att kravet på anställningstid inom en treårsperiod inte upprätthålls. Särskilt drabbade vid en sådan felaktig tillämpning blir sannolikt föräldralediga och i synnerhet de företrädesberättigade kvinnor som fått barn, eftersom de kan ha små möjligheter att tacka ja till långa tidsbegränsade anställningar i anslutning till att de fött barn. Med en korrekt tillämpning av lagstiftningen skulle i princip en företrädesberättigad föräldraledig arbetstagare kunna vikariera under en dag och därmed få sin företrädesrätt förlängd ytterligare nio månader.¹⁰⁵ Enligt min mening är det inte lätt att ur ordalydelsen i 3 § LAS utläsa på vilket sätt företrädesrätten ska förlängas vid en ny tidsbegränsad anställning. En tydligare utformning av regeln i denna del och en närmare koppling till 25 § skulle sannolikt underlätta tillämpningen och därmed skapa en större rättssäkerhet.

¹⁰⁵ En arbetstagare har rätt till föräldraledighet om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket LAS. Se Föräldraledighetslag (1995:584) 9 §. Här anser jag att det borde göras en samordning med LAS regler, så att arbetstagare som har varit anställd sammanlagt minst tolv månader under de senaste tre åren skulle ha rätt till föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen.

5.6 Arbetskraftsbehov och hur detta har tillgodosetts

Resultaten i detta avsnitt omfattar dels en redovisning av arbetsgivarnas behov av ny arbetskraft efter den 1 januari 1999, dels hur arbetsgivarna valt att tillgodosätta sitt rekryteringsbehov. Resultatet omfattar svar både från arbetsgivare i verksamheter där uppsägningar skett, och från arbetsgivare där uppsägningar inte har genomförts. Svaren omfattar såväl verksamheter där det förekom arbetstagare som intjänat företrädesrätten genom tidsbegränsad anställning, och verksamheter där företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning aldrig har förekommit.

Det var 87 procent av arbetsgivarna som uppgav att de haft behov av ny arbetskraft efter den 1 januari 1999. Det fanns ingen signifikant skillnad i behovet av arbetskraft beroende på sektor, bransch och verksamhetens storlek.

Det vanligaste sättet som arbetsgivare tillgodosatt sitt nya arbetskraftsbehov på var att anställa någon annan arbetstagare än den företrädesberättigade. Näst vanligast var att omplacera personal inom företaget, följt av att anställa företrädesberättigad arbetstagare, eller att ordinarie personal arbetade övertid (Tabell 5.11).

Tabell 5.11 Fördelning av svar på frågan hur arbetsgivarna valt att tillgodose nytt behov av arbetskraft efter den 1 januari 1999. Flera svarsalternativ har kunnat anges.

Arbetskraftsbehovet tillgodosetts genom	Antal (Procent)	Totalt angivna svar
Anställt företrädesberättigad arbetstagare	117 (60 %)	195
Anställt annan arbetstagare än företrädesberättigad	158 (81 %)	195
Hyr in personal via uthyrningsföretag	99 (51 %)	195
Omplacerat personal inomföretaget	121 (63 %)	191
Deltidsanställda höjt sin sysselsättningsgrad	55 (29 %)	188
Ordinarie personal har arbetat övertid	115 (60 %)	193

Det fanns ingen signifikant skillnad i fördelningen av hur arbetsgivare tillgodosett sitt arbetskraftsbehov beroende på sektor och bransch förutom att tjänsteproducerande branscher (42 %) i högre grad än varuproducerande branscher (23 %) uppgav att deltidanställda hade ökat sin sysselsättningsgrad. I stora verksamheter tillgodosåg arbetsgivarna sitt arbetskraftsbehov i större utsträckning än små och medelstora verksamheter genom att omplacera ordinarie personal och genom att ordinarie personal arbetade övertid.

På frågan om och i vilken utsträckning arbetsgivarna valde att hyra in arbetskraft när tillfälligt behov av arbetskraft uppstod uppgav tre fjärdedelar av arbetsgivarna att detta förekom.¹⁰⁶ Tio procent av arbetsgivarna hyrde mycket ofta in arbetskraft, en fjärdedel uppgav att det inträffade ibland och cirka 40 procent att det förekom sällan. En fjärdedel av arbetsgivarna uppgav att inhyrning av arbetskraft aldrig förekom. Det fanns signifikant skillnad i förekomsten av att hyra in arbetskraft beroende på sektor, bransch eller verksamhetens stor-

¹⁰⁶ För en utförligare beskrivning och analys av förekomsten av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden, se Håkansson & Isidorsson (2004).

lek. Inhyrning av arbetskraft förekom inom såväl LO:s som TCO/SACO:s avtalsområden (Tabell 5.12). Antalet månader anger den längsta tid som inhyrning av arbetskraft förekommit.

Tabell 5.12 Andel arbetsgivare som valt att tillgodose nytt arbetskraftsbehov genom inhyrning av arbetskraft, fördelat på LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden.

Månader	–1 mån	2–6 mån	7–12 mån	12–36 mån	Tillsvidare
LO	42,3 %	42,3 %	6,3 %	5,4 %	3,6 %
TCO/SACO	20,4 %	39,8 %	19,4 %	18,4 %	2,0 %

I det fall arbetskraftsbehovet tillgodosetts genom inhyrning av arbetskraft valde de flesta arbetsgivare att göra detta i perioder omfattande maximalt sex månader. Ytterligare analys visar att det inte fanns någon signifikant skillnad i fördelning av inhyrd arbetskraft beroende på sektor och bransch. Små verksamheter uppgav i högre grad än övriga att de hyrde in arbetskraft som längst upp till en månad inom LO:s avtalsområden. Medelstora och stora verksamheter uppgav i större utsträckning än små att man hyrde in arbetskraft inom LO:s avtalsområden som längst 2–6 månader. Det fanns ingen statistisk signifikant skillnad i fördelningen av inhyrd arbetskraft inom TCO/SACO:s avtalsområden beroende på sektor, bransch eller verksamhetens storlek.

Förutom de i Tabell 5.11 angivna sätten att tillgodose arbetskraftsbehov kan arbetsgivaren även välja att anlita någon från familjekretsen, låna in arbetstagarer, eller köpa entreprenadtjänst. Som jag förstår det är det i huvudsak på något av dessa sätt, eller genom en kombination av dessa alternativ som arbetskraftsbehov tillgodoses.

6 Slutsatser

Resultaten baseras på ett rikstäckande urval. De mönster som framträtt bör därför vara överförbara till samtliga arbetsgivare som varslade om uppsägning i Sverige år 1999. Materialet visar på följande:

- *Vanligt med nyanställningsbehov efter lagda varsel*

Majoriteten av de arbetsgivare som lagt varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist hade behov av ny arbetskraft efter uppsägningarna.

- *Anspråk på företrädesrätt anmälde av ca två tredjedelar av de arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist*

Resultaten indikerar inte att det skulle vara någon skillnad mellan uppsagda kvinnor, män, äldre arbetstagare eller invandrare vad avser benägenheten att anmäla anspråk på företrädesrätt.

- *Företrädesberättigade arbetstagare blev återanställda i låg utsträckning i kraft av sin företrädesrätt*

En majoritet av arbetsgivarna uppgav att vid deras arbetsplatser hade ingen av de uppsagda arbetstagarna blivit återanställd i kraft av sin företrädesrätt. Totalt beräknades att ca 20 procent av de uppsagda blev återanställda. Av de arbetstagare som blivit uppsagda och anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning blev knappt en tredjedel återanställd. Det fanns ingen indikation på att arbetstagarens kön hade någon betydelse för möjligheten att bli återanställd.

Ungefär hälften av arbetsgivarna uppgav att en majoritet av arbetstagarna i åldern 45 år eller äldre anmälde anspråk på företrädesrätt. Nästan två tredjedelar av arbetsgivarna uppgav att ingen arbetstagare i åldern 45 år eller äldre blev återanställd. Resultatet indikerar att för en stor andel av de uppsagda arbetstagarna i denna grupp har företrädesrättsregelns skyddsfunktion inte inneburit att de blivit återanställda.

Det är svårt att dra slutsatser om invandrare eftersom ca en tredjedel av arbetsgivarna inte visste om någon av dem som anmält anspråk på företrädesrätt eller blivit återanställd var invandrare. Resultatet indikerar dock att uppsagda arbetstagare som var invandrare anmälde anspråk på företrädesrätt eller blev återanställda i samma omfattning som övriga uppsagda arbetstagare.

Knappt en tredjedel av de uppsagda arbetstagarna inom LO:s avtalsområden blev återanställda i kraft av sin företrädesrätt, medan knappt tio procent av de uppsagda inom TCO/SACO:s avtalsområden blev återanställda i kraft av denna förmån.

- *Bristen på tillräckliga kvalifikationer var den vanligaste orsaken till att företrädesberättigade arbetstagare inte blev återanställda*

Drygt hälften av de arbetsgivare som vidtagit uppsägningar uppgav att kvalifikationskraven ökat på de befattningar där uppsägningar genomförts inom LO:s avtalsområden. Motsvarande siffra på TCO/SACO:s avtalsområden var 61 procent. Enligt arbetsgivarna var det vanligaste motivet till att en företrädesberättigad arbetstagare inte blev återanställd att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet. Detta motiv var vanligast oavsett sektor, bransch eller verksamhetsstorlek. Bristande kvalifikationer hos arbetstagaren var den vanligaste orsaken till att ingen återanställning inträffat både för arbetstagare som blivit uppsagda och för arbetstagare som intjänat företrädesrätten genom tidsbegränsad anställning.

- *Arbetsgivare ansåg att reglerna var ett betydande hinder för flexibilitet och rekrytering av önskad kompetens*

Generellt sett var arbetsgivare inom både privat och offentlig verksamhet kritiska till reglerna om företrädesrätt till återanställning. De ansåg att reglerna var krångliga att tillämpa och utgjorde ett betydande hinder för att åstadkomma den flexibilitet som ansågs vara bäst för verksamheten. En övervägande andel arbetsgivare svarade även att reglerna om företrädesrätt till återanställning var ett betydande hinder för rekrytering önskad kompetens.

- *Arbetsgivare tillgodosåg i hög utsträckning arbetskraftsbehov på annat sätt än genom att anställa företrädesberättigade arbetstagare*

Det enligt arbetsgivarna vanligaste sättet att tillgodose arbetskraftsbehov var att anställa någon annan än en företrädesberättigad arbetstagare på det lediga arbetet. Det näst vanligaste sättet var att omplacera anställd personal inom företaget. Det var därefter lika vanligt att ordinarie personal arbetade övertid för att tillgodose nytt arbetskraftsbehov, som att företrädesberättigad arbetstagare återanställdes. Arbetskraftsbehovet hade även tillgodosetts genom att deltidsanställda höjt sin sysselsättningsgrad och genom att arbetsgivaren hyrt in personal via uthyrningsföretag.

Referenslista

Arbetsmarknadsstyrelsens (Ams) varselstatistik, www.ams.se

Arbetsdomstolen 1979 nr 145

Arbetsdomstolen 1980 nr 54

Arbetsdomstolen 1983 nr 30, 107, 112, 118, 127

Arbetsdomstolen 1984 nr 4, 14, 19, 26, 59, 82

Arbetsdomstolen 1986 nr 50, 55, 58, 109, 144

Arbetsdomstolen 1988 nr 32, 56, 70, 77, 100

Arbetsdomstolen 1989 nr 137

Arbetsdomstolen 1993 nr 99, 138, 214,

Arbetsdomstolen 1994 nr 61, 92, 214

Arbetsdomstolen 1995 nr 108

Arbetsdomstolen 1996 nr 56

Arbetsdomstolen 1997 nr 106

Arbetsdomstolen 1999 nr 36, 98

Arbetsdomstolen 2000 nr 26, 107

Arbetsdomstolen 2001 nr 25, 57

Arbetsdomstolen 2002 nr 25

Arbetsdomstolen 2003 nr 4

Allmänna bestämmelser 2001 för arbetstagare i kommun och landsting.

Calleman C (2000) *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Calleman C (2003) *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen*, Rapport 2003:4, IFAU.

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

Direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, EGT L 203, 2.12.2000.

Edström Ö (2001) *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Iustus Förlag AB, Uppsala.

Glavå M (1999) *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbe-gränsat anställda*, Rapport 2001:1, IFAU.

Håkansson K & T Isidorsson (2004) "Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 10 nr 3, hösten 2004.

Konjunkturinstitutets rapport (1999), *Konjunkturläget mars 1999*.

Konjunkturinstitutets rapport (2003), *Konjunkturläget mars 2003*.

Konjunkturinstitutets rapport (2004), *Konjunkturläget mars 2004*.

Lunning L (1975) *Anställningsskydd*, andra omarbetade upplagan, LiberFörlag, Stockholm.

Lunning L & Toijer G (2002) *Anställningsskydd, kommentar till anställnings-skyddslagen*, åttonde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Omarsson A (2000) *Återanställningar bland arbetslösa på den svenska arbets-marknaden*, Ura 2000:3, Ams utredningsenhet ISSN 1401-0844.

Regeringens proposition (1973:129) med förslag till lag om anställningsskydd m m, given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Regeringens proposition (1974:174) med förslag till ändring i statstjänstemannalagen (1965:274) m m, given den 30 oktober 1974.

Regeringens proposition (1975/76:105 Bilaga 1). Arbetsmarknadsdeparte-mentet. *Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet*.

Regeringens proposition (1981/82:71) *om ny anställningsskyddslag m m*.

Regeringens proposition (1996/97:16) *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Regeringens proposition (1999/2000:86) *Ett informationssamhälle för alla. Ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

Regeringens proposition (1999/2000:143) *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*

Sandgren C (1995-96) *Om empiri och rättsvetenskap Del I*, Särtryck ur Juridisk Tidskrift 1995–96 nr 3.

SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsbefrämjande åtgärder.* Betänkande avgivet av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

SOU 1997:137 *Glastak och glasväggar, den könssegregerade arbetsmarknaden.*

SOU 1999:69 *Individen och arbetslivet. Perspektiv på samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000.*

SOU 2000:7 Bilaga 3 till Lu 99, *Svenskt näringsliv på rätt väg.*

SOU 2000:37 *Välfärdens förutsättningar. Arbetsmarknad, demokrati och segregation.* Delbetänkande av Kommittén Välfärdsbokslut.

Wadensjö E (1999) *1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden*, i SOU 1999:69.

Förkortningar

AB 01	Allmänna bestämmelser (ett kollektivavtal inom kommuner och landsting).
AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar.
Ams	Arbetsmarknadsstyrelsen.
Ds	Departementsserien. Departementsstencil.
DsA	Departementsserie. Arbetsmarknadsdepartementet.
ECR	European Courts report.
EEG	Europeiska Ekonomiska Gemenskaperna.
EG	Europeiska Gemenskaperna.
EU	Europeiska unionen, European union.
ILO	International Labour Organisation.
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd.
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning.
LO	Landsorganisationen i Sverige.
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
Prop	Proposition.
SNI	Svensk Näringsgrensindelning.

SOU	Statens offentliga utredningar.
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation.
Ura	Rapporter som ingår i en serie utgiven av Ams utredningsenhet.
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation.

Appendix A Basfakta

Detta appendix ger en mer detaljerad beskrivning av basfakta angående de verksamheter som ingår i undersökningen.

Tillsvidareanställda arbetstagare fördelade på kön

Andelen tillsvidareanställda män var högre än andelen tillsvidareanställda kvinnor i verksamheterna. I 75 procent av de tillfrågade verksamheterna utgjorde män mer än hälften av de anställda (Tabell A.1). I nästan 60 procent av verksamheterna uppgick kvinnorna till högst en fjärdedel av den totala andelen anställda.

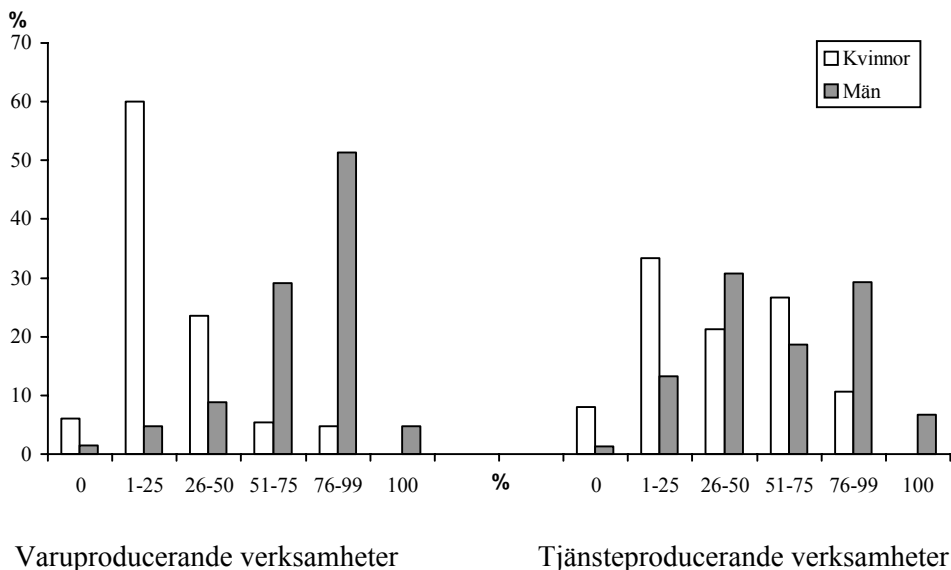
Tabell A.1 Andel tillsvidareanställda arbetstagare fördelade på kön.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %
Kvinnor	6.7	50.9	22.8	12.5	6.7	0
Män	1.3	7.6	16.1	25.4	43.8	5.4

Vid en analys av svaren på sektor- och branschnivå framkom att ca 80 procent av arbetsgivarna inom privat sektor uppgav att mer än hälften av de anställda var män, medan 15 procent av arbetsgivarna angav att mer än hälften av de anställda arbetstagarna var kvinnor ($p < 0,001$). Inom den offentliga sektorn svarade 26 procent av arbetsgivarna att majoriteten anställda var män i jämförelse med 63 procent av de offentliga arbetsgivare som angav att majoriteten anställda var kvinnor ($p < 0,001$).

Tolv privata företag, relativt lika fördelade mellan varu- och tjänsteproducerande branscher, uppgav att de endast hade manliga anställda. Dessa företag fanns i elva fall i små verksamheter och i ett fall i medelstor verksamhet. Inte i någon verksamhet var samtliga arbetstagare kvinnor.

Varuproducerande företag hade i huvudsak män anställda, medan könsfördelningen var jämnare i tjänsteproducerande verksamheter (Figur A.1). Hälften av arbetsgivarna i varuproducerande verksamheter angav att andelen män utgjorde 76–99 procent av de anställda i verksamheten.



Figur A.1 Andel kvinnor och män i verksamheterna. Arbetsgivarna har angett den procentuella andelen av respektive kön: 0 = inga; 1–25 = finns i verksamheten upp till 25 %; 26–50 = finns i verksamheten i området 26–50 % etc.

Skillnaden i fördelningen av anställda kvinnor och män inom varu- respektive tjänsteproducerande branscher var signifikant ($p < 0,0001$). Samma mönster fanns oberoende av verksamheternas storlek.

Andel tillsvidareanställda arbetstagare fördelat på avtalsområden

Drygt 70 procent av arbetsgivarna rapporterade att mer än hälften av de anställda fanns inom LO:s avtalsområden. Drygt 50 procent av arbetsgivarna uppgav att anställda inom TCO/SACO:s avtalsområden utgjorde högst en fjärdedel av det totala antalet anställda arbetstagare (Tabell A.2).

Tabell A.2 Andel anställda inom LO:s respektive TCO/SACO:s avtalsområden.

Andel	0 %	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–99 %	100 %
LO	10,8	9,0	9,0	28,7	37,7	4,9
TCO/SACO	6,7	46,4	22,0	7,6	7,6	9,4

När materialet analyserades på sektor och branschnivå framkom att andelen anställda inom LO:s avtalsområden var störst inom privat sektor. Inom dessa avtalsområden hade tre fjärdedelar av de privata arbetsgivarna sina anställda, jämfört med offentliga arbetsgivare där knappt en tredjedel svarade att mer än hälften av arbetstagarna tillhörde LO:s avtalsområden. Skillnaden i fördelning mellan verksamheterna var signifikant ($p < 0,001$). Tillsvidareanställda arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden utgjorde en större andel inom offentlig sektor. Drygt 63 procent av arbetsgivarna inom offentlig sektor uppgav att mer än hälften av de anställda fanns inom dessa avtalsområden. Skillnaden i fördelning mellan verksamheterna var signifikant ($p < 0,001$).

Vid en jämförelse av förhållandena inom kategorierna varu- respektive tjänsteproducerande branscher framkom att anställda inom TCO/SACO:s områden i större utsträckning var anställda inom tjänsteproducerande verksamhetsområden än inom varuproducerande branscher. I 80 procent av de varuproducerande branscherna utgjorde anställda inom LO:s avtalsområden mer än hälften av arbetstagarna, i jämförelse med tjänsteproducerande branscher där 53 procent av arbetsgivarna uppgav att en majoritet av de anställda fanns inom LO:s avtalsområden. Skillnaden var signifikant ($p < 0,001$).

I 40 procent av de tjänsteproducerande branscherna utgjorde anställda inom TCO/SACO:s avtalsområden mer än hälften av de anställda, till skillnad från varuproducerande branscher där enbart 17 procent av verksamheterna hade mer än hälften av sina anställda inom dessa avtalsområden. Skillnaden var signifikant ($p < 0,001$). Drygt en femtedel av de tjänsteproducerande branscherna angav att de inte hade några anställda alls inom LO:s avtalsområden.

Appendix B Uppsägningar

Detta appendix ger en mer detaljerad beskrivning av de uppsagda arbetstägarna.

Tabell A.3 Antal arbetsgivare som uppgivit att uppsägningar genomförts efter att varsel lagts år 1999, fördelade på sektor och verksamhetsstorlek.

Storlek Anställda	Små < 49	Mellanstora 50–249	Stora ≥ 250	Totalt
Privat sektor	70	59	28	157
Offentlig sektor	3	6	7	16

Andelen uppsagda inom LO:s avtalsområden stod i proportion till denna kategori arbetstagares andel av de anställda. Detta gällde oavsett sektor, bransch och verksamhetsstorlek (Tabell A.4).

Tabell A.4 Verksamheter där arbetstagare inom LO:s avtalsområden utgjorde > 50 % av de anställda respektive uppsagda i verksamheten.

Verksamhet	Andel verksamheter där LO utgjorde > 50 % av de anställda	Andel verksamheter där LO utgjorde > 50 % av de uppsagda
Privat sektor	75	76
Offentlig sektor	32	33
Varuproducerande	80	81
Tjänsteproducerande	53	54

Ytterligare bearbetning av materialet visar att i de varuproducerande branscherna uppgav 43 procent av arbetsgivarna att samtliga uppsagda fanns inom LO:s avtalsområden, medan tolv procent uppgav att ingen uppsagd tillhörde dessa avtalsområden. Motsvarande siffror för tjänsteproducerande branscher var att 37 procent av arbetsgivarna uppgav att samtliga uppsagda var LO anställda medan 34 procent av arbetsgivarna uppgav att inte någon av de uppsagda tillhörde dessa avtalsområden.

TCO/SACO:s andel av de totalt anställda i verksamheterna stod i proportion

till fördelningen av andelen uppsagda inom olika verksamheter. Detta gällde oavsett sektor, bransch och verksamhetsstorlek (Tabell A.5).

Tabell A.5 Verksamheter där arbetstagare inom TCO/SACO:s avtalsområden utgjorde > 50 % av de anställda respektive uppsagda i verksamheten.

Verksamhet	Andel verksamheter där TCO/SACO utgjorde > 50 % av de anställda	Andel verksamheter där TCO/SACO utgjorde > 50 % av de uppsagda
Privat sektor	21	22
Offentlig sektor	63	67
Varuproducerande	17	18
Tjänsteproducerande	40	41

Utöver ovanstående resultat framkommer att av de tjänsteproducerande branscherna uppgav 32 procent av arbetsgivarna att samtliga uppsagda fanns inom TCO/SACO:s avtalsområden, medan tolv procent av arbetsgivarna i varuproducerande branscher uppgav att alla uppsagda fanns inom TCO/SACO:s avtalsområden. I varuproducerande verksamhetsområden angav 44 procent av arbetsgivarna att ingen uppsagd fanns inom dessa avtalsområden medan motsvarande siffra för tjänsteproducerande verksamhetsområden var 37 procent. Skillnaden var signifikant ($p < 0,05$).

Inom privat sektor angav 79 procent av arbetsgivarna att männen utgjorde mer än hälften av de anställda i verksamheten. Detta kan jämföras med att 72 procent av dessa uppgav att mer än hälften av de uppsagda arbetstagarna var män (Tabell A.6)

Tabell A.6 Andel arbetsgivare som angett att män utgjorde > 50 % av de anställda respektive uppsagda i verksamheten.

Verksamhet	Andel verksamheter där män utgjorde > 50 % av de anställda	Andel verksamheter där män utgjorde > 50 % av de uppsagda
Privat sektor	79	72
Offentlig sektor	26	25
Varuproducerande	85	75
Tjänsteproducerande	55	53

Vid fördjupade analyser av materialet framkommer att i 31 procent av de varuproducerande branscherna uppgav arbetsgivarna att samtliga uppsagda var män, medan samtliga uppsagda män utgjorde 15 procent i de tjänsteproducerande branscherna. Även andelen uppsagda kvinnor speglas av deras andel i verksamheten. (Tabell A.7).

Tabell A.7 Andel arbetsgivare där kvinnor utgjorde > 50 % av de anställda respektive av de uppsagda i verksamheten.

Verksamhet	Andel verksamheter där kvinnor utgjorde >50% av de anställda	Andel verksamheter där kvinnor utgjorde >50% av de uppsagda
Privat sektor	15	19
Offentlig sektor	63	43
Varuproducerande	10	17
Tjänsteproducerande	37	30

Utöver ovanstående resultat framkommer att inom offentlig sektor var andelen arbetsgivare som uppgett att mer än hälften av de uppsagda var kvinnor lägre, i relation till motsvarande andel arbetsgivare som uppgett att kvinnor utgjorde mer än hälften av de anställda.

I 31 procent av de varuproducerande branscherna blev ingen kvinna uppsagd medan 15 procent av arbetsgivarna i tjänsteproducerande branscher uppgav att ingen av de uppsagda arbetstagarna var en kvinna. I de varuproducerande verksamhetsområdena hade fyra procent av arbetsgivarna uppgett att

samtliga uppsagda utgjordes av kvinnor, medan motsvarande siffra i tjänsteproducerande verksamheter var 8 procent. Verksamheternas storlek hade viss inverkan på andelen uppsagda kvinnor. Framförallt fanns en tendens att små verksamheter i högre grad än stora verksamheter inte sagt upp kvinnor. Skillnaden var signifikant ($p < 0,05$).

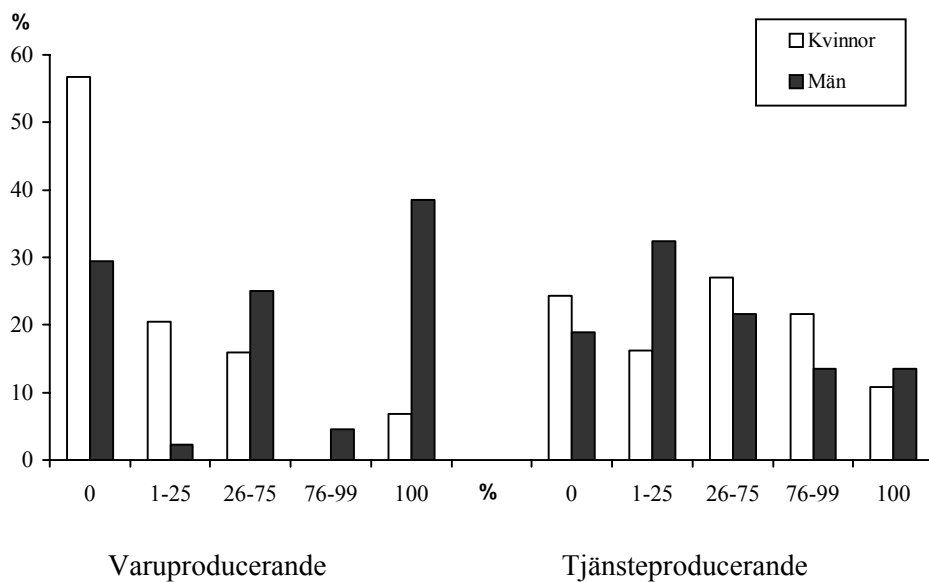
Appendix C Företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning

I det här appendixet redovisas i vilken utsträckning arbetsgivarna (fördelat på bransch och verksamhetens storlek) uppgett att de har eller tidigare haft olika grupper av arbetstagare som intjänat företrädesrätt genom tidsbegränsad anställning.

I varuproducerande branscher uppgav sju procent av arbetsgivarna att mer än tre fjärdedelar av de arbetstagare som för närvarande var företrädesberättigade utgjordes av kvinnor (Figur A.2).¹⁰⁷ I tjänsteproducerande branscher uppgav elva procent av arbetsgivarna att samtliga företrädesberättigade var kvinnor och 32 procent uppgav att mer än tre fjärdedelar var kvinnor. Det fanns ingen signifikant skillnad i hur de företrädesberättigade kvinnorna fördelade sig beroende på verksamhetens storlek.

I varuproducerande branscher uppgav 39 procent av arbetsgivarna att samtliga företrädesberättigade var män, och 43 procent uppgav att mer än tre fjärdedelar var män (Figur A.2). I tjänsteproducerande branscher uppgav 14 procent av arbetsgivarna att alla företrädesberättigade var män och 27 procent att mer än tre fjärdedelar var män. Skillnaden var statistisk signifikant ($p = 0,049$). Små verksamheter angav i högre utsträckning än arbetsgivare i medelstora och stora verksamheter att mer än tre fjärdedelar av de företrädesberättigade som var män. Skillnaden var signifikant ($p = 0,02$).

¹⁰⁷ I de varuproducerande branscherna hade ingen verksamhet uppgett att kvinnorna fanns intervallet 76–99 % av dem som vid undersökningstillfället var företrädesberättigade.



Figur A.2 Företrädesberättigade genom tidsbegränsad anställning män/kvinnor inom varu- respektive tjänsteproducerande verksamheter.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2005:1** Ahlin Åsa & Eva Mörk ”Vad hände med resurserna när den svenska skolan decentraliserades?”
- 2005:2** Söderström Martin & Roope Uusitalo ”Vad innebar införandet av fritt skolval i Stockholm för segregeringen i skolan?”
- 2005:3** Fredriksson Peter & Olof Åslund ”Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?”
- 2005:4** Ulander-Wänman Carin ”Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning”

Working Papers

- 2005:1** Ericson Thomas “Personnel training: a theoretical and empirical review”
- 2005:2** Lundin Martin “Does cooperation improve implementation? Central-local government relations in active labour market policy in Sweden”
- 2005:3** Carneiro Pedro, James J Heckman & Dimitriy V Masterov “Labor market discrimination and racial differences in premarket factors”
- 2005:4** de Luna Xavier & Ingeborg Waernbaum “Covariate selection for non-parametric estimation of treatment effects”
- 2005:5** Ahlin Åsa & Eva Mörk “Effects of decentralization on school resources”
- 2005:6** Cunha Flavio, James J Heckman & Salvador Navarro “Separating uncertainty from heterogeneity in life cycle earnings”
- 2005:7** Söderström Martin & Roope Uusitalo “School choice and segregation: evidence from an admission reform”
- 2005:8** Åslund Olof & Peter Fredriksson “Ethnic enclaves and welfare cultures – quasiexperimental evidence”

Dissertation Series

- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”