



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting

Carin Ulander-Wänman

RAPPORT 2012:20

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

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.

Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting¹

av

Carin Ulander-Wänman²

2012-11-15

Sammanfattning

Kollektivavtalsregleringen i kommuner och landsting har stor betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet. En analys av kollektivavtalen visar att arbetsgivaren i frågor som rör denna trygghet ges en väsentligt större flexibilitet i kollektivavtal jämfört med lagstiftningen. Det gäller företrädesvis på områden som reglerar arbetstagarens arbetsskyldighet, sysselsättningsgrad och turordning vid arbetsbrist samt företrädesrätt. Kvinnor utgör en majoritet av arbetstagarna i kommuner och landsting. En hög andel av dem arbetar deltid. Det är därför främst kvinnor som utgör den tillgängliga, billiga och flexibla arbetskraften i dessa verksamheter. För detta kan kvinnorna få betala ett högt pris i form av dels ohälsa, dels otrygghet om arbetet inte skapar förutsättningar för en långsiktig ekonomisk självständighet och anställnings-/sysselsättningstrygghet.³

¹ Ett stort tack till IFAU som bidragit med ekonomiskt stöd till detta projekt. Författaren vill även rikta ett innerligt, varmt tack till Jan Svensson, SKL och Annica Jansson, Kommunal för värdefulla diskussioner. Benita Johansson, Kommunal, John Nilsson, SKL, Kerstin Persson, Vårdförbundet och Kjell Svahn, Vision har också bidragit i diskussioner eller med material på olika områden. Till er riktar jag också ett stort tack.

² Umeå universitet, carin.wanman@jus.umu.se

³ För en utförligare analys av kollektivavtal i kommuner och landsting, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, www.ifau.se.

Innehåll

1	Inledning.....	5
1.1	Syfte och angreppssätt.....	7
1.1.1	Reflexivitet över forskningsprocessen.....	8
1.2	Avgränsningar	8
1.3	Disposition.....	9
2	Flexicurity – en del av EU:s sysselsättningsstrategi.....	10
3	Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet.....	11
3.1	Inledning.....	11
3.2	Arbetsstagarens arbetsskyldighet	12
3.3	Kollektivavtal – arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet	13
3.4	Kommentar.....	14
3.4.1	Arbetsskyldighet.....	14
4	Anställningsformer och sysselsättningsgrad.....	17
4.1	Inledning.....	17
4.2	Provanställning.....	18
4.3	Högre sysselsättningsgrad	19
4.4	Kollektivavtal – anställningsformer och högre sysselsättningsgrad.....	21
4.5	Kommentar.....	23
4.5.1	En tidsbegränsad anställning på prov	23
4.5.2	Utökad möjlighet till tidsbegränsade anställning	25
4.5.3	Deltidsnorm i AB.....	28
5	Anställningstrygghet.....	31
5.1	Inledning.....	31
5.2	Inflytanderegler vid anställningens ingående och avslutande	32
5.3	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.....	33
5.4	Uppsägning.....	35
5.5	Företrädesrätt till återanställning.....	35
5.6	Kollektivavtal och anställningstrygghet	36
5.6.1	Turordning och företrädesrätt.....	36
5.6.2	Uppsägningstid.....	37
5.6.3	Bestämmelser om arbetstagarpartens inflytande	38
5.7	Kommentar.....	38
5.7.1	Turordning vid uppsägning	38
5.7.2	Avtalsreglerade uppsägningstider.....	42
5.7.3	Reglering i avtal om företrädesrätt till återanställning	43
5.7.4	Begränsning av arbetstagarpartens inflytande	45

6	Sysselsättningstrygghet	47
6.1	Arbetsgivares och arbetstagares lojalitetsplikt	47
6.2	Tillräckliga kvalifikationer hos nuvarande arbetsgivare	47
6.3	Kollektivavtal och sysselsättningstrygghet.....	48
6.3.1	Arbetsdagarnas kompetensutveckling.....	49
6.4	Kommentar.....	49
7	Sammanfattning och diskussion	51
7.1	Uppluckring av LAS:s norm om en tillsvidareanställning på heltid	53
7.2	Arbetsgivarens flexibilitet och arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet	55
8	Käll- och litteraturförteckning	57

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AKU	Arbetskraftsundersökningar (SCB)
FAS	Förnyelse-Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner
HÖK	Huvudöverenskommelse
Kommunal	Svenska kommunalarbetsareförbundet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOK	Lokalt kollektivavtal
LSR	Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd (är en förhandlings- och serviceorganisation för 14 fackliga organisationer med medlemmar inom offentlig sektor)
Prop	Proposition
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SHSTF	Svenska hälso-och sjukvårdens tjänstemannaförbund (numera Vårdförbundet)
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (numera Ledarna)
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SKTF	Sveriges kommunaltjänstemannaorganisation (numera Vision)
SOU	Statens offentliga utredningar
SSR	Akademikerförbundet Sveriges Socionomers Riksförbund

1 Inledning⁴

Sveriges medlemskap i EU innebär att den sysselsättningspolitik som utformas inom gemenskapen och den normbildning som ligger till grund för den, påverkar regleringen av den svenska arbetsmarknaden. I Sverige har kollektivavtalen betydelse för hur riktlinjerna för den europeiska sysselsättningspolitiken implementeras på arbetsmarknaden. Av de riktlinjer som Europeiska unionens råd antog i oktober 2010 angående sysselsättningen, framgår att medlemsstaterna bör integrera de principer för flexicurity, som tidigare antagits av rådet, i sin arbetsmarknadspolitik och tillämpa dem.⁵ De principer som medlemsländerna ska implementera baseras på kommissionsmeddelandet KOM (2007) 359 slutlig.⁶ Av detta meddelande framgår att flexicurity är en strategi för arbetsmarknadsreglering som innebär att både flexibiliteten och tryggheten ska öka på arbetsmarknaden.⁷ En analys av svenska kollektivavtals innehåll och utformning visar hur flexicurity kommer till uttryck i kollektivavtal och vilken betydelse det kan ha för arbetstagarnas anställnings- samt sysselsättningsstrygghet.⁸

Arbetstagarna i Sveriges kommuner och landsting omfattas av ett flertal kollektivavtal. Huvudöverenskommelsen (HÖK), Allmänna bestämmelser (AB) som utgör en bilaga till HÖK och kollektivavtalet om Förnyelse-Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner (FAS) kan anses vara några av de mest betydelsefulla. Det finns sex olika huvudöverenskommelser. Dessa innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal (t.ex. principer för lönesättning) och allmänna anställningsvillkor m.m. HÖK har tecknats mellan SKL och Pacta på arbetsgivarsidan och sex olika fackliga konstellationer.⁹

⁴ De åsikter som uttrycks i rapporten är författarens egna och utgör inte ett ställningstagande från IFAU som myndighet.

⁵ 2010/707/EU: Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Europeiska unionens officiella tidning nr L 308, 24/11/2010 Bilaga Riktlinje 7 s. 0046–0051.

⁶ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}. Se även Bilaga till EU-nämndens sammanträde, EPSCO 5–6 december 07 kommenterad dagordning rev 1, promemoria Dnr S2007/10126/SK, s. 2.

⁷ För en utförligare beskrivning av flexicurity, se Ulander-Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19.

⁸ Med sysselsättningsstrygghet menas i den här rapporten dels arbetstagarens trygghet att behålla eller erhålla en ny anställning hos befintlig arbetsgivare, dels en trygghet i att vara anställningsbar sett i relation till en hel arbetsmarknad.

⁹ HÖK mellan SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet gäller från den 1 april 2010 till och med den 30 april 2012. HÖK mellan SKL och Pacta på arbetsgivarsidan och OFR:s

För att HÖK ska bli bindande för Sveriges kommuner och landsting samt de arbetstagare som arbetar hos dessa arbetsgivare krävs att den lokala arbetsgivarparten och någon representant för arbetstagarna lokalt, tecknar ett lokalt avtal där de ansluter sig till avtalen.¹⁰ I HÖK kan viss särreglering finnas för olika befattningsgrupper. AB innehåller allmänna anställningsvillkor. Av de inledande delarna i AB framgår de centrala parternas synsätt på regleringarnas funktion. De överenskomna anställningsvillkoren ska bidra till att förbättra verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.¹¹

Det centrala avtalet FAS upprättades år 2005. Avtalet innehåller de centrala parternas synsätt på hur lokal samverkan kan ta form och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet med FAS är att ge de lokala parterna inspiration och idéer till utveckling. En förutsättning för att de lokala parterna ska bli bundna av FAS är att de tecknar ett lokalt samverkansavtal.

Totalt omfattas drygt 1,1 miljoner arbetsarbetstagare i kommuner och landsting av avtalen och cirka 45 000 arbetstagare i Pacta-anslutna företag. Även för oorganiserade arbetstagare som arbetar på områden som omfattas av avtalen tillämpas kollektivavtalen, eftersom avtalen anses flyta in i de enskilda anställningsavtalen. Under sin giltighetstid binder även kollektivavtalen den arbetstagare som har lämnat den arbetstagarorganisation som är part i avtalet. Kollektivavtalens materiella innehåll och rättsliga utformning har således betydelse för ett stort antal arbetstagarers arbetsförhållanden.

förbundsområde Hälso-och sjukvård gäller perioden 20110401–20130331. Avtalets giltighet förlängs t.o.m. 20150331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader om avtalet inte har sagts upp senast 20121031. SKL och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet) på arbetstagersidan gäller från den 1 april 2010 till den 30 april 2012 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. HÖK mellan SKL och Pacta samt Akademikeralliansen gäller från den 1 april 2010 och tillsvidare med en uppsägningstid av fem kalendermånader. SKL och Lärarnas Samverkansråd gäller under perioden 20100401–20120430 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har inte avtalet sagts upp inom föreslagen tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal. SKL och Sveriges Läkarförbund gäller för perioden 20100401–20120331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader, samt SKL och Vårdförbundet och LSR som gäller under perioden 20110401–20130331. Avtalet förlängs t.o.m. 20150331 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader om inte avtalet sagts upp senast 20121031.

¹⁰ I det lokala kollektivavtalet kan de lokala parterna anta HÖK i dess helhet eller göra ändringar och tillägg i sitt lokala avtal. Representant för de lokala parterna kan t.ex. vara lokalavdelning/ombudsman eller förbunds kontor/förhandlingschef.

¹¹ Jfr analys av Owens, R., *Engendering Flexibility in a World of Precarious Work*, s. 337–340.

1.1 Syfte och angreppssätt

Undersökningens syfte är att analysera hur arbetsmarknadens parter i kollektivavtalen HÖK-AB och FAS har reglerat olika aspekter av flexibilitet och trygghet mot bakgrund av normerna i flexicurity. Underlaget för analysen utgörs av kollektivavtalens ordalydelse. Syftet är också att analysera om och i så fall på vilket sätt reglering i kollektivavtalen avviker från den reglering som finns enligt ”gällande rätt” på området, d.v.s. om någon kollektivavtalsreglering med aktuellt innehåll inte hade träffats.¹² Kollektivavtalen har analyserats med utgångspunkt i avtalens ordalydelse och SKL:s kommentar till AB. Urvalet av de bestämmelser som analyserats har gjorts mot bakgrund av att de kan antas ha betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningsstrygghet. Slutligen ingår i syftet att analysera vilka konsekvenser regleringen eller en avsaknad av reglering i kollektivavtalen kan få dels för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningsstrygghet, dels beroende på arbetstagarnas kön, ålder och anställningstid. De områden i avtalen som analyserats har systematiserats och insorterats under rubrikerna arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, anställningsformer och sysselsättningsgrad, anställningsstrygghet samt sysselsättningsstrygghet.

Innehållet i ”gällande rätt” har analyserats med stöd av traditionell juridisk metod d.v.s. vad som framkommer i lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Min beskrivning av rätten har inte till syfte att göra uttalanden om hur domstolarna bör, får eller ska döma mot bakgrund av kollektivavtalens innehåll. Avsikten med den rättsliga analysen är att ge läsaren en förståelse för hur regleringen i kollektivavtalet är förändrad jämfört med ”gällande rätt” på området. Det perspektiv som jag antagit kan betecknas som en vetenskap *om* rätten. I analysen av kollektivavtalen har jag använt mig av diskursanalytisk teori och metod där avtalets innehåll har utgjort underlag. Angreppssättet för studien är kritiskt och den utgår från ett arbetstagarperspektiv. Den teoribildning undersökningen vilar på har sin grund i socialkonstruktionism.¹³

¹² Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är i stora delar dispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med annat innehåll än det som framgår av lagstiftningen. I de fall detta sker utgör kollektivavtalet gällande rätt på de områden som regleras i kollektivavtalet. När jag fortsättningsvis använder begreppet gällande rätt i denna rapport grundar sig uttalandet på vad som framkommer i lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin. Jag har under rubriken syfte och angreppssätt valt att sätta citattecken runt begreppet gällande rätt för att tydligare markera att kollektivavtalen inte ingår i det begreppet i den här rapporten.

¹³ För en närmare beskrivning av den teoribildning som utgör utgångspunkt för studien, se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning*, avsnitt 1.2.

1.1.1 Reflexivitet över forskningsprocessen

Kollektivavtal ska i första hand tolkas med utgångspunkt i den gemensamma partsviljan d.v.s. vad avtalsparterna åsyftade vid kollektivavtalets tillkomst. Många regleringar har funnits med i avtalen under ett flertal år. De parter som en gång ingått avtalet är inte alltid verksamma idag. Detta skapar en osäkerhet om vad som är partsviljan. Vid tolkning av kollektivavtal gäller att om någon gemensam partsvilja inte kan fastställas tolkas kollektivavtalet mot bakgrund av ordalydelsen.¹⁴ Som framgått av mitt syfte ger inte den här undersökningen, ur ett rättstillämparperspektiv, svar på hur kollektivavtalen ska tolkas och tillämpas. Mina samtal med arbetsmarknadens parter har inte utgjort intervjuer. Kontakterna har vidtagits för att diskutera avtalens struktur, hur jag analyserat och tolkat avtalets innehåll samt rättsliga konstruktion.

Både arbetsgivar- och fackliga företrädare har sannolikt en ambition att avtalet i sin helhet ska vara en vinna-vinna överenskommelse. Jag har bara valt att analysera vissa delar av avtalen och dessutom har jag ett kritiskt perspektiv på mina redovisningar. Mina slutsatser kan ge en bild av att avtalen i sin helhet innehåller svagheter för arbetstagarna. Jag kan dock inte uttala mig om avtalen som helhet utan bara om de delar som jag har analyserat. Min kritiska ansats innebär att jag redovisar brister i avtalet utifrån ett arbetstagarperspektiv. På så sätt producerar jag en uppfattning att avtalen på en del områden inte tillgodoser arbetstagaresh anställnings- och sysselsättningsstrygghet i lika hög grad som gällande lagstiftning. Jag redovisar i princip inte de inskränkningar som arbetsgivaren har gjort i sin beslutanderätt till förmån för ett arbetstagarintresse, eller bestämmelser som handlar om ekonomisk kompensation till arbetstagarna. Trots att alla delar i avtalet inte har behandlats kan den kritik jag framför förhoppningsvis ändå ha ett värde.

De kollektivavtal som jag analyserar utgör en detaljreglering av en mängd upptänkliga situationer som kan förekomma i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtalen innehåller lösningar och riktlinjer avseende frågeställningar som är nödvändiga att kunna hantera i det dagliga arbetet på en arbetsplats. Jag har stor respekt för det resultat parterna har åstadkommit i avtalen trots den kritik jag framför på flera områden.

1.2 Avgränsningar

I arbetet ingår inte att analysera kollektivavtal i kommunala bolag. Som ovan framgått görs beskrivningen av gällande rätt mot bakgrund av den avvikande reglering från den lagstadgade rätten, som finns i kollektivavtalet. Studien

¹⁴ AD 2005 nr 50, AD 2007 nr 54 och AD 2007 nr 81. Se även Hansson, M., *Kollektivavtalsrätten*, s. 247 och s. 252.

avgränsas så att i det fall bestämmelserna är desamma i kollektivavtalen som i lagstiftningen analyseras inte regleringen.

Undersökningen tar sikte på arbetstagare som omfattas av avtalen inom kommuner och landsting. Rapporten omfattar således inte arbetstagare som arbetar i kommun eller landsting och omfattas av något annat avtal. Inte heller studeras lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift som avviker från avtalen, men som kan vara tillämplig på någon arbetstagare.

Omställningsavtalet som relativt nyligen trätt i kraft för arbetstagare i kommuner och landsting ingår inte i denna studie, även om det i rapporten hänvisas till detta avtal vad gäller uppsägningstider. Motivet till detta är att viss reglering i omställningsavtalet ersätter en del av bestämmelserna om uppsägningstider i AB. En analys av omställningsavtalet bedömdes inte kunna inbegripas i denna studie med de resurser som står till förfogande. De avtalsförändringar som kan ha vidtagits under 2012 års avtalsrörelse har i princip inte beaktats i rapporten.

1.3 Disposition

Rapporten innehåller sju kapitel. Varje kapitel inleds med en kort beskrivning av gällande rätt på området. Det följs av en redogörelse av bestämmelserna i kollektivavtal som rör samma frågor. Därefter kommenteras den avvikande regleringen i kollektivavtal mot bakgrund av gällande rätt. I det första kapitlet presenteras en inledning, undersökningens syfte och angreppssätt, reflexivitet över forskningsprocessen, avgränsningar och disposition. Kapitel två innehåller en översiktlig beskrivning av EU:s sysselsättningspolitik och begreppet flexicurity. Det följande kapitlet tre, behandlar arbetsledningsrätt och arbets-skyldighet enligt gällande rätt och den reglering som finns i kollektivavtal. I det fjärde kapitlet analyseras anställningsformer och sysselsättningsgrad mot bakgrund av gällande rätt och den reglering som finns i de landstings/kommunala avtalen. Femte kapitlet behandlar vissa delar av anställningstrygghet enligt gällande rätt, med hänsyn till de bestämmelser som finns i kollektivavtalen. I kapitel sex analyseras faktorer som kan ha betydelse för arbetstagares sysselsättningsstrygghet mot bakgrund av gällande rätt och den reglering som finns i kollektivavtalen. I det sjunde, avslutande kapitlet sammanfattas och diskuteras arbetets slutsatser.

2 Flexicurity – en del av EU:s sysselsättningsstrategi

I juni 2010 antog Europeiska unionens råd en ny strategi för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla, Europa 2020. Av de sysselsättningsriktlinjer som Rådet lade fast i oktober 2010 framgår att medlemsstaterna bör integrera de *principer för flexicurity* som tidigare antagits av Europeiska rådet i sin arbetsmarknadspolitik och tillämpa dem.¹⁵ Flexicurity är ett begrepp som har konstruerats i en europeisk kontext och det är präglad av olika föreställningar, ställningstaganden och värderingar.¹⁶ Enligt kommissionen ska flexicurity innebära en balans mellan rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare, arbetstagare, arbetssökande och offentliga myndigheter. En annan princip är att flexicurity bör överbrygga klyftan mellan de som har arbete och de som står utanför den reguljära arbetsmarknaden. Flexibilitet och trygghet såväl inom ett företag som mellan företag bör främjas. Tillräcklig flexibilitet när det gäller att anställa och säga upp en arbetstagares anställning måste följas av en trygg omställning mellan olika jobb. Enligt kommissionen behöver företagen en större frihet att anställa och avskeda. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagens krav och som är mer produktiva samt anpassningsbara eftersom det förväntas leda till ökad innovation och konkurrenskraft. Vad avser arbetstagarnas trygghet anser kommissionen att den enskilde individen behöver sysselsättningstrygghet snarare än anställningstrygghet eftersom allt färre arbetstagare anses behålla samma arbete ett helt yrkesliv. EU-medborgarnas sysselsättningstrygghet ska innebära att de under hela sitt arbetsliv har möjlighet att hitta ett arbete och goda förutsättningar att gå vidare i yrkeskarriären.¹⁷ Arbetstagarna måste, enligt kommissionen, vara inriktade på omställningar under sina aktiva år i arbetslivet. Flexicurity ska underlätta sådana övergångar som t.ex. kan innebära

¹⁵ 2010/707/EU Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Bilaga, s. 49.

¹⁶ Se Förslag till Europaparlamentets resolution om gemensamma principer för "flexicurity" (2007/2209(INI)) s. 3. Se även Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}. För en textnära analys av flexicurity i kommissionsmeddelandet KOM (2007) 359 slutlig, se Ulander- Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU 2010:19.

¹⁷ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 1–5.

omställningar från studier till arbete, från arbete till arbetslöshet eller från arbetslöshet till utbildning alternativt eget företagande.

I ett meddelande från kommissionen i november 2010 framgår att de gemensamma principerna för flexicurity bedöms genomtänkta och mångsidiga samt är tillämpliga på dagens förhållanden. Kommissionen menar att flexicurityåtgärder har hjälpt medlemsstaternas arbetsmarknader att klara den ekonomiska krisen, men att utsatta grupper har drabbats hårt. Fortfarande anser kommissionen att åtgärder som befrämjar flexibilitet och trygghet (flexicurity) är det bästa sättet att modernisera arbetsmarknaderna.¹⁸

3 Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet

3.1 Inledning

Arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt, det s.k. arbetsgivarprerogativet, innebär att arbetsgivaren har rätt att fatta beslut om bl.a. vilka arbetsuppgifter som ska utföras, arbetsorganisationens utformning, arbetsmetoder och arbetstider.¹⁹ Arbetsgivarens beslut i dessa avseenden kan bara i begränsad omfattning bli föremål för rättslig prövning.²⁰ Huvudregeln är att så länge en arbetsgivare håller sig inom ramen för sin beslutanderätt och inte handlar i strid med gällande rätt kan domstolen inte gå in på frågan huruvida beslutet skulle ha haft ett annat innehåll. Arbetsdomstolen har dock uttalat att arbetsledningsrätten inte får utövas på ett som kan sägas vara rättsstridig eller att den strider mot allmän moral.²¹ Företags- och arbetsledningsrätten utgör en dold klausul i kollektivavtalen och den tillämpas generellt i alla anställningsförhållanden.²²

Trots att arbetstagarens arbetsskyldighet utgör ett centralt moment i anställningsförhållandet finns det ingen lagstiftning eller i övrigt någon klar och tydlig reglering på området. Arbetsgivaren har istället tilldelats en

¹⁸ Kommissionen räknar med att lägga fram ett nytt meddelande om en nysatsning på flexicurity under första halvåret 2012, se KOM (2010) 682 slutlig, *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen. EU:s bidrag till full sysselsättning* s. 2–4 och s. 8.

¹⁹ Schmidt, F., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl., s. 224.

²⁰ AD 1982 nr 112, Ds 2002:56 s. 360. För en utförligare beskrivning av flexicurity, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 2, www.IFAU.se

²¹ AD 1983 nr 46.

²² I samband med den s.k. decemberkompromissen 1906 (kollektivavtal mellan SAF och LO) intogs en klausul att alla arbetsgivarförbund som ingick i SAF i sina kollektivavtal skulle ta in ett förbehåll om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetstagare, i gengäld accepterades arbetstagarnas föreningsrätt, Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 42. Se även Rönnmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 45, Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, andra upplagan s. 189.

arbetslednings- och omplaceringsrätt.²³ Den möjlighet arbetsgivaren har att, inom ramen för anställningen, disponera arbetstagarna för varierande uppgifter som uppkommer efterhand, innebär att anställningsavtalet som kontraktsform är mer flexibelt än många andra avtal. Det kan vara ett motiv till att arbetsgivare väljer att anställa arbetstagare istället för att tillgodose sitt arbetskräfsbehov på annat sätt.²⁴

3.2 Arbetstagarens arbetsskyldighet

En arbetstagares arbetsskyldighet bestäms främst av det enskilda anställningsavtalet och eventuellt tillämpligt kollektivavtal.²⁵ De regler om arbetsskyldigheten som har vuxit fram och preciserats i AD:s praxis anses utgöra s.k. dolda klausuler i kollektivavtalet.²⁶ Det finns främst två principer som har betydelse för hur man ska tolka en arbetstagares arbetsskyldighet. Det är den s.k. 29/29 principen och bastubadarprincipen.²⁷ 29/29 principen utmönstrades i AD 1929 nr 29 och innebär att en arbetstagare är skyldig att till sin vanliga, avtalade lön utföra allt arbete som har ett naturligt samband med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver och som kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Det innebär att kollektivavtalets tillämpningsområde i princip utgör den yttersta gränsen för en arbetstagares arbetsskyldighet.²⁸ Denna princip anses giltig på hela arbetsmarknaden, även om den kan få olika verkningar på skilda typer av anställningar.²⁹ Enligt AD:s mening måste man utgå från att kollektivavtal är att tolka i enlighet med gällande princip om inte annat framgår av uttryckliga avtalsbestämmelser eller vinner stöd av andra omständigheter.³⁰ Även när det gäller tjänstemannavtalens tillämpning på olika arbeten utgör 29/29 principen en utgångspunkt för bedömningen.³¹ En arbetsgivarens frihet att sätta en tjänsteman på nya

²³ Rönmmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 147.

²⁴ För en utförligare beskrivning av arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt enligt gällande rätt, se Ulander- Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 3 avsnitt 3.2, www.IFAU.se.

²⁵ AD 1995 nr 101.

²⁶ Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, s. 107.

²⁷ Principen om att arbetsgivarens arbetsledningsbeslut ska följa god sed på arbetsmarknaden kan också få betydelse för arbetstagarens arbetsskyldighet. Med god sed menas ett beteende som representerar en viss yrkesetik eller allmän moralisk nivå., Schmidt, F., reviderad upplaga 1994 av Sigeman, T., m.fl., *Löntagarrätt*, s. 27. En omplacering som arbetsgivaren vidtar i strid mot god sed uppfattas som ett brott mot det enskilda anställningsavtalet, vilket ger arbetstagaren en rätt till skadestånd, Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 251.

²⁸ AD 1983 nr 174, AD 1980 nr 51. Se även Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, s. 259 och Rönmmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 160.

²⁹ AD 2003 nr 20.

³⁰ AD 1990 nr 59.

³¹ Schmidt, F., reviderad upplaga 1988 av Sigeman, T., m.fl., *Löntagarrätt*, s. 81.

arbetsuppgifter kan dock vara inskränkt genom det enskilda anställningsavtalet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt att förändra innehållet för tjänstemän kan anses något mer begränsad jämfört med arbetarområdet, på grund av att en tjänsteman anses ha en befattning.³² Av rättspraxis framgår att en arbetsgivare inte kan kräva att en tjänsteman ska utföra arbete som innebär att arbetstagaren i och med omplaceringen får en helt annan tjänst.³³ Detta gäller i princip även om de nya arbetsuppgifterna täcks av det kollektivavtal som är tillämpligt på befattningen.

Fram till i slutet av 1970-talet rådde samstämmighet om hur arbetsgivaren kunde omplacera en arbetstagar inom ramen för hans/hennes anställning. Den s.k. 29/29 principen gällde och arbetsgivaren behövde inte rättsligt stå till svars för sina beslut. Genom Arbetsdomstolens dom 1978 nr 89 kom rättsläget att förändras något. Domen banade vägen för att rättsligt kunna angripa en omplacering som ligger inom arbetsskyldigheten. I domen gjorde domstolen några principiellt viktiga uttalanden som har kommit att bilda den s.k. bastubadarprincipen. Domstolen lade fast att omplaceringar, inom arbetsskyldigheten, som får särskilt ingripande verkningar för den enskilde arbetstagaren borde kunna underkastas rättslig prövning, om omplaceringen vidtas av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen. För sådana omplaceringar ska arbetsgivaren kunna påvisa godtagbara skäl och arbetsgivarens skäl för omplaceringen kan granskas rättsligt. Domen innebär inte någon principiell förändring i arbetsgivarens möjligheter att genomföra omplaceringar i kraft av sin arbetsledningsrätt.³⁴ Det nya bestod i att arbetsgivarens skäl kan granskas rättsligt. Det är dock endast i undantagsfall som ett beslut rörande omplacering kan bli föremål för prövning i AD.³⁵

3.3 Kollektivavtal – arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet

Av 3 kap. 6 § Allmänna åligganden i AB, framgår att en arbetstagar i kommun och landsting ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt som är förenade med anställningen. Arbetstagaren har dessutom vid behov en skyldighet att vikariera för en annan arbetstagar hos arbetsgivaren och parallellt med detta utföra egna arbetsuppgifter. Arbetstagaren är inte skyldig att både fullt ut fullgöra de egna

³² AD 1980 nr 51.

³³ Se t.ex. AD 1995 nr 101, AD 1994 nr 77, AD 1985 nr 6.

³⁴ AD 1978 nr 89. Se även AD 1983 nr 177 och AD 1991 nr 106 där det dock av AD 1983 nr 177 framgår att övertidsarbete inte utgör en rättighet för arbetstagaren, utan kan vara en skyldighet som åvilar arbetstagaren inom ramen för gällande avtal.

³⁵ AD 1981 nr 105. ³⁵ För en utförligare beskrivning av arbetstagarens arbetsskyldighet enligt gällande rätt, se Ulander- Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 3 avsnitt 3.3, www.IFAU.se.

arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren under en längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd. Detta framgår av 3 kap. 6 § anmärkningar punkt 2 AB.³⁶

3.4 Kommentar

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i olika samhällssektorer, branscher och yrken.³⁷ De allra flesta kvinnor arbetar i kommunal- och landstingsverksamhet, i synnerhet inom vård, skola och omsorg.³⁸ Antalet totala anställningar i kommun och landsting har minskat sedan 1990-talet. Under första hälften av 1990-talet blev antalet sysselsatta färre i synnerhet bland kvinnor.³⁹ Inom t.ex. äldreomsorgen har antalet anställda sammantaget minskat med 15 % under åren 1990–1998.⁴⁰ Av 2001 års SOU kan utläsas att det under 1990-talet kom ökade rapporter om dålig psykosocial miljö och särskilt framträdande var detta inom kommuner och landsting samt för kvinnor.⁴¹ Det är, enligt min mening, sannolikt att de minskade antalet anställda i kommuner och landsting påverkar arbetsförhållandena för de kvarvarande arbetstagarna på ett negativt sätt.⁴²

3.4.1 Arbetsskyldighet

När en arbetstagare ingår ett anställningsavtal på heltid med en arbetsgivare, anställs han/hon normalt för att fullgöra arbetsuppgifter i *en* anställning. AB innebär en utvidgad arbetsskyldighet för arbetstagarna i kommuner och landsting vad gäller det antal anställningar en arbetstagare har skyldighet att upprätthålla. Utöver fullgörandet av de arbetsuppgifter som regleras inom ramen för arbetstagarens anställning har arbetstagaren, enligt AB, en skyldighet att parallellt med sina egna arbetsuppgifter fullgöra uppgifter som vikarie.⁴³

Kollektivavtalets bestämmelser som innebär att arbetstagare under viss tid har en *skyldighet att upprätthålla två anställningar* under en period av sex månader i följd eller högst sex månader under ett kalenderår ger, som jag ser det, en hög grad av flexibilitet för arbetsgivaren att inom ramen för arbets-

³⁶ För en utförligare beskrivning arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet i kollektivavtal, se Ulander- Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 3 avsnitt 3.5, www.IFAU.se.

³⁷ SOU 2004:43 s. 41–42.

³⁸ SCB och AKU 2010.

³⁹ SCB, *På tal om kvinnor och män*, s. 54–55.

⁴⁰ SOU 2001:52 s. 191.

⁴¹ Bäckman, O., *Med välfärdsstaten som arbetsgivare*, SOU 2001:52, avsnitt 4.1.

⁴² Se t.ex. regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* s. 29.

⁴³ Jfr diskussionen i artikel om heltid och prestation av Westregård, A., *Partiell ”sjuknärvaro” – ett nytt fenomen i arbetslivet*, s. 443–458.

tagarens anställningsavtal nyttja henne/honom för olika arbetsuppgifter. Kravet på att arbetstagare i kommuner och landsting ska kunna utföra både egna och andras arbetsuppgifter innebär en dubbel arbetsbelastning för arbetstagaren. Avtalets innehåll i denna del visar, enligt min mening, att arbetstagarna utgör en arbetskraftsreserv för arbetsgivaren.

En ökad arbetsbelastning i form av att upprätthålla två anställningar kan dock få konsekvenser för arbetstagarnas hälsa. Kvinnor har i högre grad än män sjukdomar eller uppvisar symptom på sjukdomar.⁴⁴ Det är, enligt Riksförsäkringsverket, kvinnor i arbetaryrken som har den högsta sjukfrånvaron.⁴⁵ Av en undersökning som är genomförd av Socialstyrelsen framgår att de nerdragningar som vidtogs i början av 1990-talet har inneburit en ökad arbetsbelastning och många gånger upprepade omorganisationer av verksamheterna. De sjuka uppgav ofta dessa orsaker till sin ohälsa.⁴⁶ Internationell forskning visar att en minskning av antalet anställda i en organisation leder till ökad långtidssjuklighet hos de kvarvarande.⁴⁷ I Socialstyrelsens undersökning angavs att den psykiska ohälsan som sjukskrivningsorsak ökar. Den största ökningen av sjukskrivningar fanns hos kvinnor. En iakttagelse Socialstyrelsen gjorde var att de grupper som drabbats av psykisk ohälsa hade det gemensamt, att de dels i sitt arbete hade en mer eller mindre intensiv kontakt med andra människor, dels att de under 1990-talet drabbats av upprepade omorganisationer och nedskärningar.⁴⁸ Socialstyrelsen menar att omorganisationer inom den offentliga sektorn ofta inneburit att man eftersträvat mindre antal chefsnivåer i organisationerna. Många anställda har upplevt att detta har medfört att arbetsuppgifter och ansvar delegerats utan att arbetstagarna fått motsvarande ökning av resurser och befogenheter. Ett problem som ofta nämndes av anställda inom vårdsektorn var de konflikter som uppstår, när man inte har tid eller råd att ge den omsorg som man vill ge till sina patienter och som man ser att patienterna behöver. Den samvetsnöd detta skapar kan, enligt Socialstyrelsen, vara mycket svår att hantera för den enskilde arbetstagaren.⁴⁹

Resultaten från Socialstyrelsens undersökning bekräftas av uttalanden i regeringens skrivelse 2008/09:198. Där framgår det att kvinnor i högre grad än män i sina anmälningar av arbetssjukdomar rapporterar organisatoriska eller sociala faktorer som orsaksfaktorer. Regeringen uppger att kvinnor oftare än

⁴⁴ SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, Hälsa, s. 36 och s. 20.

⁴⁵ Riksförsäkringsverket, *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 57.

⁴⁶ Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom*, s. 35.

⁴⁷ Se t.ex. Kivimäki, M., m.fl., *Sickness Absence and Organizational Downsizing*, s. 83–85 och s. 88–89.

⁴⁸ Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom*, s. 35.

⁴⁹ Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom*, s. 38–39.

män upplever att de är bundna i sitt arbete i tid och rum.⁵⁰ Av Arbetsmiljöundersökningen Arbetsmiljön 2007 kan utläsas att 60 % av kvinnorna uppgav att de endast under högst halva sin arbetstid kunde påverka arbetstakten.⁵¹ Kvinnor rapporterade i betydligt högre utsträckning än män besvär till följd av stress och andra psykiska påfrestningar i arbetet som är svåra att påverka för den enskilde. Detta var de två vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär bland kvinnor.⁵² I ovan nämnda regeringsskrivelse kan utläsas att den samlade sjukskrivningen i Sverige minskar, men att kvinnor fortfarande har nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Kvinnornas sjukskrivningsperioder är också i genomsnitt längre än männens och de uppbär i högre utsträckning sjuk- och aktivitetsersättning.⁵³ Kommunal- och landstingsanställda arbetstagare är långtidssjukskrivna i högre utsträckning än arbetstagare i privat och statlig sektor. De män som arbetar i kvinnodominerande yrken uppvisar, enligt regeringens skrivelse, ett sjukskrivningsmönster som påminner om kvinnornas i samma sektor.⁵⁴ De nerskärningar i bemanningen som vidtagits inom kommun och landsting innebär generellt sett en hög arbetsbelastning för kvarvarande arbetstagare. AB:s krav på arbetstagarna att temporärt fullgöra två anställningar medför ytterligare påfrestningar i arbetet. En del av förklaringen till kvinnors ohälsa står förmodligen att finna i de arbeten och anställningsvillkor som företrädesvis kvinnor har.

Skyldigheten för arbetstagare i kommun och landsting att tillfälligt upprätthålla fler än en anställning innebär att arbetsgivare i mindre utsträckning behöver nyrekrytera arbetstagare. Förutom att det kan innebära förlorade arbetstillfällen för någon om inte har ett arbete, medför det att arbetsgivaren på sikt minskar risken att bli begränsad i sin fria anställningsrätt vid nyrekrytering. Om en arbetsgivare rekryterar vikarier externt kan den arbetstagaren förvärva företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Om arbetsgivaren behöver nyrekrytera när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning har arbetsgivaren en skyldighet att anställa en sådan arbetstagare om han/hon har tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen. Genom att tillsvidare-

⁵⁰ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 19 och Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning- uppföljningsrapport 2009*, s. 25–26.

⁵¹ Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4, *Arbetsmiljön 2007*, s. 142.

⁵² Riksförsäkringsverket, *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 63.

⁵³ Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning- uppföljningsrapport 2009*, s. 54.

⁵⁴ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 19. Se även *Socialförsäkringsboken 2004*, s. 55 där det framgår att kvinnor och män med kommunal anställning löper större risk att bli långtidssjukskrivna, i synnerhet med psykisk sjukdom och utbrändhet som sjukskrivningsorsak.

anställda arbetstagare används som vikarier riskerar inte heller arbetsgivaren att externt anställda vikarier får sin tidsbegränsade anställning omvandlad till en tillsvidareanställning i enlighet med 5 § LAS. AB:s reglering innebär således dels en hög flexibilitet vad gäller att använda den egna personalen, dels kan AB bidra till en högre flexibilitet för arbetsgivaren vid nyanställningar. För arbetstagarna kan dock en sådan flexibilitet leda till en större risk för ohälsa och en otrygghet om man klarar av att arbeta i sitt yrke fram till pensioneringen.

4 Anställningsformer och sysselsättningsgrad

4.1 Inledning

Tillsvidareanställning ska, enligt 4 § LAS, utgöra huvudformen på den svenska arbetsmarknaden. Att tillsvidareanställningar ska utgöra den normala anställningsformen har poängterats i såväl rättspraxis som i ett flertal av de propositioner som har föranlett ändringar i LAS genom åren.⁵⁵ I 2006/07 års proposition uttalades dock att tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för att arbetsgivare ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta personer som är temporärt frånvarande. Goda möjligheter att anställa för begränsad tid ansåg regeringen skulle öka arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället.⁵⁶ Av 2006/07 års proposition framgår att det, enligt LAS, finns tre olika anställningsformer. Förutom huvudregeln att en anställning ska gälla tillsvidare, kan avtal om tidsbegränsade anställningar få träffas i de situationer som anges i 5 § LAS. Av den bestämmelsen framgår att det är tillåtet att träffa tidsbegränsade anställningar för s.k. allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och när en arbetstagare fyllt 67 år. Bestämmelsen om tidsbegränsade anställningar (5 § LAS) är dispositiv enligt 2 § LAS. Det innebär att arbetsmarknadens parter under vissa förutsättningar kan träffa överenskommelser om andra villkor än det som anges i lagen.

Utöver möjligheterna till tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS, ger lagen förutsättningar att träffa avtal om provanställning enligt 6 § LAS. En provanställning ska tillämpas när en arbetsgivare har ett stadigvarande behov av arbetskraft, men vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet. Anställningsformen provanställning ska inte användas vid arbetsgivares tillfälliga behov av personal. I dessa situationer ska visstidsanställningar nyttjas. Utgångspunkten ska vara att provanställningen ska övergå till en tillsvidare-

⁵⁵ AD 1978 nr 58, AD 1988 nr 143, AD 1994 nr 22, AD 2003 nr 24 och AD 2004 nr 73. Se även prop. 1973:129 s. 60, prop. 1981/82:71 s. 117, prop. 1996/97:16 s. 24, prop. 2005/06:185 s. 38, prop. 2006/07:111 s. 22.

⁵⁶ Prop. 2006/07:111 s. 22 och s. 27.

anställning om provotiden utfaller väl för både arbetsgivare och arbetstagare.⁵⁷ Regeln om provanställning enligt 6 § LAS är dispositiv.

LAS innehåller förutom normen om tillsvidareanställning, en norm om heltidstjänstgöring. Av 25a § LAS framgår att en deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han/hon vill ha högre sysselsättningsgrad har företräde till sådan anställning. Bestämmelsen om arbetstagares företräde till högre sysselsättningsgrad infördes i LAS den 1 januari 1997. Av 1996/97 års proposition kan utläsas att regeringen ansåg att anställningar på heltid bör eftersträvas. Deltidsanställningar borde bara förekomma när det var motiverat utifrån verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.⁵⁸ Skälen för att införa ett företräde till högre sysselsättningsgrad var, enligt uttalanden i propositionen, att deltidsanställningar var könsbundna. Det var i högre grad kvinnor än män som arbetade i branscher där en stor del av arbetstagarna var anställda på deltid. Ett ytterligare motiv som fördes fram var att en stor del av de deltidsanställda arbetstagarna ville ha ett högre arbetstidsmått. Det ansågs dessutom finnas ett behov av regeln på grund av att deltidsanställda arbetstagares möjligheter att fylla ut sin lön med ersättning från arbetslöshetskassan hade begränsats.⁵⁹

4.2 Provanställning

Ett avtal om tidsbegränsad provanställning får enligt 6 § LAS träffas om provotiden är högst sex månader. Av 1981/82 års proposition framgår att provanställningarna ansågs svara mot ett behov som fanns på arbetsmarknaden. Bedömningen var att det allmänt sett var lättare att få en anställning om möjlighet till provanställning fanns och att det förelåg en risk för att arbetsgivare avstod från anställningar om de enbart var hänvisade till att tillsvidareanställa arbetstagaren.⁶⁰ Av 2006/07 års proposition kan utläsas att det inte är regeringens avsikt att utöka den tid en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd genom att inleda en tidsbegränsad anställning med en tidsbegränsad provanställning. Provanställningar övergår, enligt huvudregeln i 6 §, automatiskt i en tillsvidareanställning efter sex månader, om inte någon av parterna dessförinnan meddelar att anställningen inte ska fortsätta. Principiellt ligger i regeln att en provanställning inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och heller inte upprepas. Av 1981/82 års proposition framgår att anställningsformen är tänkt

⁵⁷ Prop. 2006/07:111 s. 29–30.

⁵⁸ Prop. 1996/97:16 s. 45–46. För en utförligare beskrivning av arbetsformer och sysselsättningsgrad enligt gällande rätt, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 4, www.IFAU.se.

⁵⁹ Prop. 1996/97:16 s. 44–45.

⁶⁰ Prop. 1981/82:71 s. 41.

att kunna användas i det fall arbetsgivaren verkligen avser att pröva arbetstagaren.⁶¹ Det uppställs i princip inte några andra villkor för provanställning i lagstiftningen förutom att arbetstagaren inte kan anställas på prov i samma arbete som denna/denne redan haft hos arbetsgivaren och begränsningen av provtidens längd. Om arbetstagaren ska arbeta i ett helt annat arbete med fullständigt andra krav än i det arbete arbetstagaren tidigare prövats, kan det också vara tillåtet att provanställa arbetstagaren. Det kan utläsas av 1981/82 års proposition att de vanligaste fallen när provanställningar anses behövas är när arbetstagaren saknar yrkeserfarenhet eller om det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet. Förhållandena i arbetet kan även vara sådana att det finns intresse från såväl arbetstagaren själv, som arbetsgivare och arbetskamrater att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen.⁶²

En arbetsgivare behöver inte ha saklig grund för att avsluta en provanställning och LAS ger inte stöd för att det kan ske någon rättslig prövning av de skäl arbetsgivare anger för att avsluta anställningen.⁶³ Däremot kan en sådan prövning göras av andra skäl t.ex. om det finns ett diskriminerande syfte bakom beslutet eller när omständigheterna är sådana att anställningsformen kan anses vara ett frångående av huvudregeln om tillsvidareanställning.⁶⁴ Arbetsgivaren har inte någon omplaceringsskyldighet gentemot den provanställda arbetstagaren. En arbetstagare som har varit provanställd omfattas inte av 25 § LAS. Det innebär att arbetstagaren inte tillgodoräknar sig anställningstid för företrädesrätt till återanställning.⁶⁵

Det finns egentligen inte något anställningsskydd knutet till provanställningar, förutom de procedurregler som arbetsgivaren måste iaktta när han/hon vill avsluta anställningen.

4.3 Högre sysselsättningsgrad

En deltidsanställd arbetstagare har, som framgått, enligt 25 a § LAS företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.⁶⁶

⁶¹ Prop. 1981/82:71 s. 42. Se även AD 1991 nr 40 och 1990 nr 40. Av AD 1991 nr 40 framgår att provanställningen framstod ” [...] objektivt sett som så uppenbart omotiverad, att den måste betraktas som ett missbruk av anställningsformen.”

⁶² Prop. 1981/82:79 s. 49–50.

⁶³ Prop. 1996/97:16 s. 31.

⁶⁴ Prop. 1981/82:71 s. 124. Se även AD 2004 nr 9, AD 2002 nr 122, AD 2002 nr 102 och AD 1991 nr 40.

⁶⁵ Prop. 1996/97:16 s. 31. Provanställningen faller inte in under de anställningsformer som gör att denna rätt kan intjänas, se 25 § LAS.

⁶⁶ Regeln trädde i kraft den 1 januari 1997. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad gäller enligt 33 § LAS, inte för arbetstagare som har fyllt 67 år.

Företrädesrätten gäller till den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.⁶⁷ Detta gäller oavsett om arbetsgivaren har fler driftsenheter. Den rätt till högre sysselsättningsgrad som tillkommer arbetstagaren gäller både tillsvidareanställda arbetstagare och arbetstagare som är anställda på viss tid.⁶⁸ Till skillnad mot företrädesrätten enligt 25 § är inte den företrädesrätt som regleras i 25 a § bunden till ett kollektivavtalsområde, om det finns flera avtalsområden i arbetsgivarens verksamhet.⁶⁹ För att en deltidsanställd arbetstagare ska komma i åtnjutande av sitt företräde till högre sysselsättningsgrad ska tre villkor vara uppfyllda. Arbetstagaren ska ha anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad till sin arbetsgivare. Arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom den deltidsanställdes ökade tjänstgöringsnivå och arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer.⁷⁰ Om flera deltidsanställda arbetstagare har anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren (26 § LAS). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.⁷¹

Bestämmelsen om arbetstagares företräde till högre sysselsättningsgrad innebär inte att arbetstagersidan får en rätt att styra över hur arbetsgivaren ska organisera sin verksamhet.⁷² Arbetstagarorganisationen kan t.ex. inte kräva att arbetsgivaren ska inrätta befattningar så att den deltidsanställdes önskemål tillgodoses. Inte heller kan arbetstagarorganisationen kräva att arbetstagare omplaceras eller flyttas omkring för att önskemålet om högre sysselsättningsgrad ska tillgodoses.⁷³ Om en arbetsgivare avser att vidta en anställning när någon annan har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad i verksamheten har arbetsgivaren enligt 32 § LAS en förhandlingsskyldighet med den berörda

⁶⁷ Med driftsenhet menas,

enligt gällande rätt, ett geografiskt avskilt område, en sådan del av ett företag som är beläget inom en och samma byggnad, dvs. fabrik, butik, restaurang, lokal, kontor osv. En verkstad och ett kontor inom samma byggnad utgör, enligt rättspraxis, samma driftsenhet se t.ex. AD 1988 nr 32, AD 1993 nr 99, AD 2006 nr 15 och prop. 1973:129 s. 260.

⁶⁸ AD 2000 nr 51.

⁶⁹ Prop. 1996/97:16 s. 45.

⁷⁰ Prop. 1996/1997:16 s. 50–51.

⁷¹ Prop. 1996/1997:16 s. 46.

⁷² Se t.ex. AD 2009 nr 9.

⁷³ Prop. 1996/97:16 s. 45.

arbetstagarorganisationen enligt 11–14 §§ MBL.⁷⁴ Regeln om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är dispositiv.

4.4 Kollektivavtal – anställningsformer och högre sysselsättningsgrad

Av AB 2 kap. 4 § mom. 4 framgår att AB ger lokal arbetsgivare och arbetstagarorganisation i kommuner och landsting en rätt att träffa kollektivavtal om tidsbegränsad anställning med avvikelse från 5 § LAS, utöver de avvikelser från lagen som centrala parter överenskommit i AB. Det finns inga riktlinjer eller förbehåll från de centrala parterna om vad en sådan reglering kan innehålla eller ha för rättslig konstruktion. I SKL:s kommentar exemplifieras att detta kan vara möjligt inför t.ex. en omorganisation eller vid anställning av arbetstagare efter samråd med arbetsmarknadsmyndighet.⁷⁵ Av AB 4 § mom. 3b framgår att avtalet tillåter arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om en tidsbegränsad anställning när arbetstagaren uppbär hel ålderspension i någon form. Av SKL:s kommentar till denna bestämmelse kan utläsas att detta gäller från och med att arbetstagaren fyllt 61 år.⁷⁶

Genom regleringen i AB:s 2 kap 4 § mom. 2 har de centrala parterna ersatt LAS:s bestämmelser om provanställning med en reglering i avtalet. En provanställning utgör, enligt AB, en visstidsanställning och det föreligger inte någon tillsvidareanställning i grunden på anställningsförhållandet. Av kollektivavtalet kan utläsas att det är arbetsgivaren som avgör om det krävs en provanställning, men arbetsgivaren ska kunna visa på att det föreligger särskilda omständigheter för att anställningen ska vara på prov.

En provanställning, enligt AB, betraktas vara en anställning för viss tid.⁷⁷ Det innebär att den avtalade anställningsperioden i princip inte kan avbrytas i förtid. Av SKL:s kommentarer kan utläsas att endast om arbetstagaren missköter sig på ett sådant sätt att det finns grund för avskedande enligt 18 § LAS, kan den anställningsperiod som parterna avtalat om komma att upphöra före anställningstidens utgång.⁷⁸

I Bilaga M till HÖK/AB som träffats mellan SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns särskilda bestämmelser om provanställning. Bilaga M omfattar lärare vars huvuduppgift är undervisning,

⁷⁴ Enligt reglerna i MBL, t.ex. 10 och 32 §§ har dessutom den fackliga organisationen möjlighet att förhandla med arbetsgivaren om hur arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt i övrigt organiserar sin verksamhet, prop. 1996/97:16 s. 46.

⁷⁵ SKL kommentar till Allmänna bestämmelser, 4 § mom. 4 s. 12.

⁷⁶ SKL:s kommentar till Allmänna bestämmelser s. 11.

⁷⁷ Det kan noteras att parterna i 2012 års AB har ändrat innehållet angående provanställning. I det nya avtalet har parterna bl.a. tagit bort att provanställning är en anställning på viss tid.

⁷⁸ Kommentarer till allmänna bestämmelser s. 9.

förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan. För dessa lärare gäller att om de inte har haft en tillsvidareanställning enligt bestämmelserna i bilagan eller motsvarande tidigare bestämmelser, provanställs de under de första 12 månaderna av anställningen.⁷⁹ Även i HÖK 10 bilaga 3 mellan SKL, Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd finns under rubriken Anteckning till AB, bestämmelser om provanställning. Där framgår att förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI lärare som inte varit tillsvidareanställda i dessa befattningar provanställs under de första 12 månaderna av anställningen.⁸⁰

För arbetstagare som anställs på deltid ska det, enligt AB, eftersträvas att arbetstiden bestäms till minst 20 timmar/vecka. Detta framgår av 5 § Deltidsanställning mom 1 a) AB. Avtalet anger i punkt 1b) i samma reglering att om det uppstår behov av arbetskraft ska, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.⁸¹ Enligt 2 kap. 5 § mom 2 AB kan en lokal överenskommelse träffas om hur bestämmelsen om företräde till högre sysselsättningsgrad ska tillämpas. Om någon överenskommelse inte träffats mellan parterna framgår det av AB, att med begreppet arbetsställe avses inom landsting/region vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare, den organisatoriska enhet eller enhet som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning. Av SKL:s kommentar, 5 § mom.1b kan utläsas att begreppet arbetsställe inte är synonymt med driftsenhet. Av kommentaren framgår att prövningen om en arbetstagare som anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad består av tre delar. För det första prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen. Den andra prövningen omfattar att arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad tid. Den tredje prövningen görs utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper om flera arbetstagare har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad.⁸²

⁷⁹ Bilaga M till AB s. 3.

⁸⁰ HÖK 10 Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Bilaga 3 s. 11.

⁸¹ Kap. 2, 5 § mom.1 AB. Momentet gäller inte om deltidsanställningen är en följd av depension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

⁸² För en utförligare beskrivning anställningsformer och sysselsättningsgrad enligt kollektivavtal, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 4, avsnitt 4.6, www.IFAU.se.

4.5 Kommentar

Undersökningar av arbetsmarknaden visar att tidsbegränsade anställningar är vanligare inom offentlig sektor jämfört med privata verksamheter. Tidsbegränsade anställningar är betydligt frekventare inom kommuner och landsting jämfört med statliga verksamheter.⁸³ Nästan hälften av kvinnorna i arbetskraften är anställda inom utbildning, vård och omsorg som till stor del finns inom den offentliga sektorn. I kommuner och landsting utgör kvinnor en majoritet av de anställda arbetstagarna, medan statlig sektor har en jämn fördelning av kvinnor och män.⁸⁴ Tidsbegränsade anställningar är oftare förekommande bland kvinnor än bland män.⁸⁵ Håkansson menar att den tidsbegränsade anställningen vikariat är vanlig inom den kvinnligt dominerande vård- och omsorgssektorn.⁸⁶ Det är verksamhetsgrenar som företrädesvis finns inom kommun och landsting. Av 2005 års SOU framkommer att de mest frekventa tidsbegränsade anställningarna bland kvinnor är vikariat och s.k. behovsanställningar. Vikariatsanställningar var nästan tre gånger oftare använda bland kvinnor än bland män. Det var vanligast att LO-anslutna kvinnor hade s.k. behovsanställningar.⁸⁷ Ett resultat av Håkansson undersökning var att kvinnor oavsett åldersgrupp övergår till en tillsvidareanställning i lägre utsträckning än män.⁸⁸

4.5.1 En tidsbegränsad anställning på prov

Regleringen om provanställning i AB innebär att parterna har avtalat bort den utgångspunkt som finns i LAS, att provanställningen i grunden är en tillsvidareanställning. I stället utgör en provanställning generellt en tidsbegränsad anställning enligt AB:s regler. Det innebär att AB ger arbetsgivaren ytterligare en möjlighet att träffa tidsbegränsade avtal förutom de regler som finns i 5 § LAS. En tillsvidareanställning ger, som tidigare framförts, normalt arbetstagare en större anställningstrygghet än en tidsbegränsad anställning. Däremot kan sägas att den visstidsanställda arbetstagaren som anställs på prov under den avtalade visstidsanställningen har en större anställningstrygghet än den

⁸³ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 48–49.

⁸⁴ Regeringens skrivelse 2008/09:198, *En jämställd arbetsmarknad– regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet*, s. 7–8.

⁸⁵ SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, s. 51. Se även Regeringens skrivelse 2009/10:34, *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning,- uppföljningsrapport 2009*, s. 54.

⁸⁶ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 43.

⁸⁷ SOU 2005:66 s. 153–154.

⁸⁸ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*. Forskningsrapport IFAU 2001:1, s. 12 och s. 55–56.

provanställning som följer av 6 § LAS.⁸⁹ Arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna i ett anställningsförhållande för den avtalade tiden som omfattar sex månader, om ingen av parterna missköter sina skyldigheter på ett sådant sätt att det finns laglig grund att upplösa anställningsrelationen.

En analys av LAS:s och AB:s bestämmelser visar att parterna ingår anställningsavtalet om provanställning med olika utgångspunkter. LAS:s regler bygger på att det i grunden ska finnas ett permanent behov av arbetskraft och att anställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning om provotiden utfaller väl för både arbetsgivare och arbetstagare. I lagen krävs ett aktivt handlande från arbetsgivarens sida om han/hon vill avbryta provanställningen. Enligt AB är provanställning en tidsbegränsad anställning. Det är inte självklart att provanställningen ska resultera i en tillsvidareanställning, även om arbetstagaren uppfyller arbetsgivarens alla förväntningar och önskar få en tillsvidareanställning. Enligt AB krävs ett aktivt handlande från arbetsgivaren i form av ett nytt anställningsavtal, om arbetstagaren ska erhålla en tillsvidareanställning. Det finns således ingen risk för att arbetsgivaren blir bunden av en oönskad tillsvidareanställning på grund av att han/hon förhållit sig passiv och inte gett arbetstagaren besked om att anställningen inte kommer att fortsätta. Detta kan däremot inträffa med LAS:s regler. Om arbetsgivaren förhållit sig passiv och försummar att ge arbetstagaren besked om att anställningen ska upphöra, övergår arbetstagarens anställning automatiskt i en tillsvidareanställning utan att något nytt anställningsavtal behöver upprättas.

Det finns inga riktlinjer i AB om att provanställningar ska användas när det föreligger ett permanent behov av arbetskraft. Det finns heller inga uttalanden i AB om att provanställningen syftar till en tillsvidareanställning. Långsiktigt är LAS:s regler mer förmånliga för arbetstagarens sysselsättningstrygghet, eftersom detta anställningsavtal i grunden bygger på att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Av regeringens uttalande i 2006/07 års proposition framgår att det inte är meningen att utöka den tid en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd genom att inleda en tidsbegränsat anställning med en provanställning.⁹⁰ Den rättsliga konstruktionen av provanställning i AB får dock den konsekvensen för den enskilde arbetstagaren. En anställning på prov utgör inte en sådan tidsbegränsad anställning som enligt 5 § LAS inräknas i de tidsbegränsade anställningar som innebär en automatisk omvandling till tillsvidareanställning efter viss tid. Arbetstagare i kommun och landsting kan inleda sin anställning

⁸⁹ Detta gäller under förutsättning att parterna inte avtalat om att den tidsbegränsade anställningen kan sägas upp av både parter med iakttagande av viss uppsägningstid.

⁹⁰ Prop. 2006/07:111 s. 29–30.

hos arbetsgivaren med en tidsbegränsad anställning på prov för att när denna anställning avslutats, erbjudas en annan tidsbegränsad anställning som t.ex. vikarie eller en allmän visstidsanställning. Ytterst innebär det för arbetstagare i kommun och landsting att de kan vara tidsbegränsat anställda i upp till och med fyra och ett halvt år utan att deras tidsbegränsade anställning omvandlas till en tillsvidareanställning. Denna tid kan bli ännu längre om arbetstagaren också är säsongsanställd hos arbetsgivaren.

För lärare, enligt bilaga M till AB, kan tiden i en tidsbegränsad anställning bli ännu längre. Arbetstagare som inte tidigare haft en tillsvidareanställning i aktuell befattning kan automatiskt anställas på prov under 12 månader. Om denna tidsbegränsade anställning på prov upphör efter 12 månader kan arbetstagaren anställas på nytt i en tidsbegränsad anställning, t.ex. som vikarie eller i en allmän visstidsanställning. Den tidsbegränsade anställningen på prov inräknas inte i den omvandlingsbestämmelse som framgår av 5 § LAS. Det innebär att de arbetstagargrupper som omfattas av bilaga M kan vara tidsbegränsat anställda under fem år utan att de erhåller en automatisk tillsvidareanställning. Avtalets konstruktion i denna del är, som jag ser det, inte förenlig med den målsättning som framgår av uttalanden i förarbetena till LAS eller intentionerna i visstidsdirektivet.⁹¹ Av HÖK 10 framgår att lärare inklusive förskollärare, fritidspedagoger, hemspråkstränare och SFI-lärare generellt kan anställas på prov om de inte tidigare haft en tillsvidareanställning i dessa befattningar. Provanställningen omfattar 12 månader, vilket är en dubbelt så lång tid som enligt lagens regler. AB får till konsekvens att arbetstagare som har haft långvariga tidsbegränsade anställningar ändå kan provanställas innan de erhåller en tillsvidareanställning. Avtalets konstruktion medger, för dessa arbetstagargrupper, en möjlighet till provanställning som är större än lagens regler. Det gäller båda avseende situationer när denna anställningsform kan användas och under vilken period en arbetstagare kan vara provanställd.

4.5.2 Utökad möjlighet till tidsbegränsade anställning

Av 2 kap 4 § mom 4 AB framgår att lokala arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan träffa kollektivavtal om avvikelser från 5 § LAS, som rör tidsbegränsade anställningar, i andra fall än de som anges i AB. Det finns ingen uttalad målsättning i de landstings/kommunala avtalen att tillsvidareanställning ska utgöra den normala anställningsformen i verksamheten. Det finns heller

⁹¹ Se Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICVE och CEEP som Sverige implementerat genom 5 § LAS. Se även TCO:s anmälan till EU-kommissionen om att 5 § LAS innebär ett missbruk av EU:s visstidsdirektiv, http://www.tco.se/Templates/Page1_____681.aspx?DataID=9955.

inga riktlinjer i avtalen hur en avvikelse från 5 § i LAS kan ta form. Det saknas uttalanden i AB som kan påverka eller begränsa de lokala parternas avtalsfrihet. I LAS finns ingen EU-spärr vad gäller hur länge en arbetstagare kan var tidsbegränsat anställd utan att det strider mot visstidsdirektivet. Teoretiskt kan parterna i ett lokalt kollektivavtal t.ex. reglera att tiden innan en omvandling inträder ska vara längre än i LAS:s reglering eller att den kvalifikationstid om fem år som anges i 5 § LAS, ska vara kortare än vad den bestämmelsen anger. I båda dessa fall skulle en arbetstagare erhålla en sämre anställningstrygghet jämfört med gällande lagstiftning.

I 2005/06 års proposition kan utläsas vilket synsätt lagstiftaren då hade på tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar som anställningsformer. Av propositionen framgår att tillsvidareanställningar inte bara ansågs ge arbetstagare en större trygghet jämfört med tidsbegränsade anställningar. Ett skäl för att tillsvidareanställningar skulle utgöra huvudformen på den svenska arbetsmarknaden var att denna form av anställning bättre kunde främja deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och ge arbetstagaren ökade möjligheter till personlig utveckling. Tillsvidareanställda arbetstagare bedömdes jämfört med tidsbegränsat anställda ha bättre utvecklings- och utbildningsmöjligheter i arbetet samt bättre utsikter på arbetsmarknaden. Dessutom ansågs det lättare för arbetstagare med tillsvidareanställning att få lån hos kreditgivare. Detta betraktades kunna ha konsekvenser för den enskilde arbetstagarens möjligheter att bilda familj, att bli integrerad och förhållandena ansågs även ha effekter på hälsan.⁹²

Håkansson har i sin forskning undersökt om tidsbegränsade anställningar är en språngbräda till tillsvidareanställningar eller om dessa anställningar innebär en segmentering på arbetsmarknaden. Hennes studie visar att tidsbegränsade anställningar generellt sett leder till tillsvidareanställningar i högre grad inom privat sektor jämfört med den offentliga. Männen etablerar sig i högre utsträckning än kvinnorna, vilket gäller både för arbetare och tjänstemän. Oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning det rörde sig om visar Håkanssons studie att tidsbegränsade anställningar inom vård- och omsorgssektorn i minst utsträckning ledde till tillsvidareanställningar.⁹³ Kvinnor med tidsbegränsade anställningar hade i betydligt lägre grad övergått till tillsvidareanställningar jämfört med männen. Detta gällde för samtliga åldersgrupper. Kvinnor tenderade istället att gå mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar som avlöste varandra. Håkanssons studie visar att en tidsbegränsat

⁹² Prop. 2005/06:185 s. 38.

⁹³ Här menar dock Håkansson att olika branschers konjunkturläge spelar in, Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 51.

anställd arbetstagare löpte en betydligt större risk att drabbas av arbetslöshet under uppföljningsperioden jämfört med en tillsvidare anställd arbetstagare.⁹⁴

Den finns en omfattande internationell forskning som har försökt identifiera olika kännetecken på vad som är att betrakta som utsatta/otrygga arbeten. Tidsbegränsade anställningar har varit ett kännetecken för sådana arbeten sedan 1980-talet.⁹⁵ Att tidsbegränsat anställda arbetstagare kan anses vara en mer utsatt grupp på arbetsmarknaden har fler orsaker än det som är kopplat till den dagliga försörjningen. Reinert m.fl. menar att dessa former av anställningar innebär förutom lägre inkomstnivåer, lägre kontroll över arbetet och ett lågt socialt skydd.⁹⁶ Ashiagbor framför i sin forskning att arbetstagare som är tidsbegränsat anställda riskerar att bli diskriminerade vad avser lön och pensionsförmåner, de har mindre möjligheter att få kompetensutveckling och förbättra sin karriärplanering.⁹⁷

Av regerings skrivelse 2008/09:198 framkommer att både kvinnor och män har lägre löner om de arbetar inom den kommunala sektorn och att löneskillnaderna är relativt små. Det framgår av regeringens skrivelse, att detta kan ha samband med att den kommunala sektorn har en stor överrepresentation av kvinnor. Yrken som domineras av kvinnor har lägre löner än de som domineras av män och männen i de kvinnodominerade yrkena tenderar även att ha lägre lön än andra män.⁹⁸ Arbetstagarna i kommuner riskerar således inte bara att bli utsatta på grund av att de arbetar viss tid och får begränsad kompetensutveckling, de är också utsatta på grund av att de arbetar i yrken med låga löner. I grunden handlar detta om hur yrken inom företrädesvis vård- och omsorg värderas och det är, enligt min mening, inte är självklart att den konkurrensutsatta, privata sektorn ska vara löneledande på arbetsmarknaden.

⁹⁴ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 37, s. 39, s. 41, s.48, s. 53–55. Se även Barbieri, P, *Flexible Employment and Inequality in Europe*, s. 624.

⁹⁵ Se t.ex. Broughton, A, Biletta, I., Kullander, *Flexible forms of work: very atypical contractual arrangements*, Barbieri, P., *Flexible employment an inequality in Europe*, European Commission *Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21 st Century*, Evans, J., Gibb, E., *Moving from precarious employment to decent work*, Fudge J., *Mesasuring precarious work, the institutional indicators*, European lawyers *Declaration: For a labour law which really protect workers*, International Labour Organisation, *Policies and regulations to combat precarious employment*, Jonsson I., Nyberg, A., *Precarious work and precarious unemployment*.

⁹⁶ Reinert, D., Flaspöler E., Hauke, A., *Identification of emerging occupational safety and health risks*, s. 9.

⁹⁷ Ashiagbor, D., *Promoting Precariousness? The response of EU Employment Policies to Precarious Work*, s. 82. Se även Fudge, Owens, *Precarious work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, s. 13. Det kan noteras att det av kommissionens meddelande KOM 2007(359)slutlig s. 4 framgår att visstidsanställda arbetstagare är en grupp som mest drabbas av underinvestering i utbildning.

⁹⁸ Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och näringslivet*, s. 22.

Den 1 juli 2007 infördes allmän visstidsanställning som en form av tidsbegränsad anställning i LAS. En utgångspunkt för regeringen är att det ska vara lätt att anställa för arbetsgivaren. Regeringen ansåg att arbetsgivarens möjlighet att anställa arbetstagare på viss tid under förhållandevis långa perioder skulle underlätta att anställningar kom till stånd.⁹⁹ Regeringens uttalanden att öka flexibiliteten för att få till stånd nyanställningar stämmer med den normbildning som kommer till uttryck i kommissionsmeddelandet (2007)359 slutlig om gemensamma principer för flexicurity. Av kommissionsmeddelandet framgår bl.a. att flexibilitet dels handlar om åtgärder som gör det lättare för arbetsgivare att anställa, dels skapa flexibla arbetsorganisationer som snabbt och effektivt kan klara nya produktionsbehov. Mot bakgrund av det synsätt på anställningsformer som kommer till uttryck i 2005/06 års proposition kan man, enligt min mening, iakta att det har skett en förändring av de föreställningar om vad som krävs för att nå målet om en hög sysselsättning, jämfört med den normbildning som låg till grund för 1974 års LAS. I 1974 års LAS prioriterades tillsvidareanställning som anställningsform eftersom denna, enligt LAS, innebär det största anställningstryggheten för alla arbetstagare.¹⁰⁰ Av ovan redovisade analys framgår att det är de mest utsatta arbetstagarna (d.v.s. arbetstagare som inte kan konkurrera sig till en tillsvidareanställning på heltid) som får tillgodose arbetsgivarens flexibilitet. För att överhuvudtaget få ett arbete måste dessa arbetstagare acceptera sämre anställningsvillkor. En sådan utveckling bidrar till att öka istället för att minska segmenteringen på arbetsmarknaden.

Tidsbegränsat anställda arbetstagare, företrädesvis kvinnor utgör, som jag ser det, en flexibel arbetskraft hos arbetsgivarna i kommuner och landsting. För detta får de betala ett högt pris. Förhållandet att vara en tidsbegränsat anställd arbetstagare innebär en utsatthet, socialt, ekonomiskt och medicinskt. Tillsammans med staten har arbetsmarknadens parter en viktig uppgift att vidta åtgärder för att öka möjligheterna för arbetstagare i kommuner och landsting att erhålla en tillsvidareanställning. Detta kan inte minst vara av betydelse för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, vilket sägs vara ett viktigt politiskt mål.

4.5.3 Deltidsnorm i AB

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män. Statistik från år 2009 visar att 66 % av alla anställda kvinnor i åldern 20–64 år arbetade heltid och 34 % arbetade deltid. För männen var motsvarande siffror 89 % respektive

⁹⁹ Prop. 2006/07:111 s. 27.

¹⁰⁰ LAS kan ses som ett verktyg i det politiska målet om att uppnå full sysselsättning.

11 %.¹⁰¹ I kvinnodominerade yrken är deltidsanställningar vanligare än i yrken där männen utgör en majoritet. Detta framgår av regeringens skrivelse 2008/09:198.¹⁰² Mäns deltidsarbete är oftare självvalt medan kvinnors deltidsarbete i stor utsträckning beror på att det inte finns några möjligheter att arbeta heltid.¹⁰³ Av Håkanssons studie framgår att tidsbegränsat anställda arbetstagare arbetar deltid i betydligt större utsträckning än tillsvidareanställda arbetstagare. Över hälften av de tidsbegränsat anställda som arbetade deltid önskade öka sin arbetstid d.v.s. de var undersysselsatta.¹⁰⁴

Av 5 § 1 mom 1a) AB framgår att parterna uttalat att när arbetstiden för deltidsanställda arbetstagare bestäms, ska det eftersträvas att de har en arbetstid som uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka. Avsaknaden av uttalade ambitioner i AB om heltidsanställningar i kombination med avtalets bestämmelser om företräde till högre sysselsättningsgrad, tolkar jag som att det föreligger en deltidnorm i AB. Arbetstagare som arbetar deltid i verksamheten och samtidigt har en skyldighet att dels vikariera för annan arbetstagare, dels fullgöra fyllnadstid är, enligt min mening, en billig arbetskraftsreserv för arbetsgivaren, jämfört med att anställa externa arbetstagare som bl.a. kräver upplärningstid. Deltidsanställda arbetstagares arbetstid är också lättare att förskjuta eftersom det finns manöverutrymme inom ramen för ett heltidsmått. Möjligheten att nyttja deltidsanställda som arbetskraftsreserv är ett enkelt, billigt och flexibelt sätt för arbetsgivare att tillgodose nya arbetskraftsbehov. Som ovan framgått utgör kvinnor en majoritet av de deltidsanställda arbetstagarna. Det innebär att det främst är kvinnor som utgör den tillgängliga, billiga och flexibla arbetskraften i kommuner och landsting.

Av AB framgår att arbetsmarknadens parter har avtalat om en större flexibilitet för arbetsgivaren vad gäller att tillgodose ett önskemål om högre sysselsättningsgrad jämfört med LAS:s regler. AB:s bestämmelse innebär att det ska ske en prövning om en arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som har anmält intresse ska erbjudas högre sysselsättningsgrad. Hur denna bestämmelse i AB närmare ska tillämpas kan de lokala parterna komma överens om i ett lokalt kollektivavtal. Om lokal överenskommelse inte träffats gäller AB:s bestämmelser. Av SKL:s kommentar framgår att prövningen består av tre delar. I den första delen prövas om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Denna prövning är densamma som i gällande rätt. Den andra prövningen att arbetsgivarens behov av arbetskraft

¹⁰¹ SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet*, s. 50.

¹⁰² Skr 2008/09:198, *En jämställd arbetsmarknad– regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet*, s. 14.

¹⁰³ SOU 2005:66 s. 183–184.

¹⁰⁴ Håkansson, K., *Språngbräda eller segmentering*, s. 38.

ska tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad arbetstid överensstämmer med gällande rätt. Den tredje prövningen avviker från gällande rätt. Av SKL:s kommentar kan utläsas att om flera arbetstagare har anmält anspråk på högre sysselsättningsgrad görs en prövning utifrån sedvanliga rekryteringsprinciper. Vad det innebär framgår inte av kommentaren. Jag tolkar dock detta som att prövningen innebär att arbetsgivaren har rätt att ge den högre sysselsättningsgraden till den arbetstagare som arbetsgivaren bedömer vara mest lämplig för arbetsuppgifterna. Enligt LAS:s regler gäller att rätten till högre sysselsättningsgrad ska tillkomma den arbetstagare som har längst anställningstid hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ska högre ålder ge företräde. Anställningstid och ålder finns inte med som urvalskriterier i AB:s bestämmelser.

Av AB framgår att parterna har ersatt begreppet driftsenhet med arbetsställe. Om de lokala parterna inte har träffat någon överenskommelse om tillämpningen av bestämmelsen om högre sysselsättningsgrad gäller den definition som de centrala parterna gjort vad avser arbetsställe. Inom landsting /region menas med arbetsställe vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad begränsat till den vårdavdelning arbetstagaren arbetar innebär en klar inskränkning i företrädesrättens räckvidd jämfört med gällande rätt. Som jag förstår lagstiftningens driftsenhetsbegrepp på detta område, skulle driftsenhet utgöra ett helt sjukhus d.v.s. alla vårdavdelningar som inryms i sjukhuset. Avtalets konstruktion innebär att deltidsanställda arbetstagare i landstingets verksamhet sannolikt har mindre möjligheter att få företräde till anställning med högre sysselsättningsgrad än vad som regleras i lagstiftningen. I kommuner utgör arbetsställe, enligt AB, den organisatoriska enhet som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning. Det innebär att även i kommunen kan begreppet arbetsställe innebära en inskränkning av företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad jämfört med gällande rätt, beroende på hur kommunen har organiserat sin verksamhet. Särskilt påtagligt är sannolikt detta inom äldreomsorgen där en hemtjänst-assistent ofta är arbetsledare för ett äldreboende eller ett visst geografiskt distrikt.

Det ligger en stor börda på människor att få ihop sina livspussel. Arbetstagare behöver förutsättningar för att kunna kombinera ett arbete med ett familjeliv utan ohälsosam stress, vilket följer med dåliga anställningsvillkor. Det förekommer att kommuner erbjuder alla arbetstagare inom t.ex. äldreomsorgen heltidsanställningar. Dessa arbetstagare kan dock erhålla arbetstidsscheman med håltimmar mitt på dagen. Andra kommuner erbjuder heltidsanställningar samtidigt som man har en generös inställning till beviljande av tjänstledighet på deltid. Detta kan, enligt min mening, vara ett raffinerat sätt att

”städa bort” den politiskt känsliga frågan om heltidsanställningar i kvinno-dominerande yrken, men löser inte det strukturella problemet med kvinnors ohälsa och otrygghet på grund av dåliga anställningsvillkor.

Man kan tycka att politiskt styrda verksamheter i dessa avseenden bör vara progressiva och genom sitt eget agerande utöva en påverkan på övriga delar i samhället. Eftersom många kommuner och landsting har ansträngda ekonomier är det, enligt min mening, ett tänkbart sätt att komma tillrätta med problemen att staten överför medel till dessa verksamheter i syfte att uppnå flera uttalade, viktiga politiska mål.¹⁰⁵ En omfördelning av resurser i syfte att möjliggöra heltidsanställningar med goda anställningsvillkor i branscher med mycket del-tidsanställningar, innebär att de politiska ambitionerna får ett genomslag i praktiken. Nuvarande anställningsvillkor i kommuner och landsting riskerar att legitimera och konservera den värdediskriminering av yrken som företrädesvis kvinnor innehar.

5 Anställningstrygghet

5.1 Inledning

Den svenska lagen om anställningsskydd utgör dels ett medel för att uppnå målet om en hög och stabil sysselsättning, dels ska lagen ge arbetstagarna en trygghet i anställningen. Detta ska uppnås genom en rättslig konstruktion som balanserar arbetsgivarens intresse av ekonomisk effektivitet/flexibilitet och arbetstagarnas intresse av trygghet. LAS är utformad med inriktning på att skapa ett skydd i bestående anställning. Lagens konstruktion baseras på att det finns en ömsesidig lojalitetsplikt mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁰⁶

Ett kärnområde i LAS är att en arbetsgivare som vill säga upp en arbets-tagare ska ha saklig grund för uppsägningen. Det framgår av 7 § LAS. Av såväl 1973 års som 1981/82 års propositioner framkommer att arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.¹⁰⁷ Om en arbetsgivare vidtar uppsägningar på grund av arbetsbrist och det drabbar flera arbetstagare är han/hon skyldig att iaktta turordningsreglerna enligt 22 § LAS. Turordningsreglerna betraktas som ett väsentligt område i LAS för att skydda de arbetstagare hos arbetsgivaren som har längre anställningstid och högre ålder. Reglerna om företrädesrätt till

¹⁰⁵ Se regeringens skrivelse 2008/09/198 *En jämställd arbetsmarknad–regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*, s. 37.

¹⁰⁶ För en analys av flexicurity och den svenska anställningsskyddslagen, se Ulander-Wänman, C., *Flexicurity, LAS och normativa krockar*.

¹⁰⁷ Prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 64–65. Se även DsA 1981:6 s. 30, AU 1981/82:11 s. 8 och Lunning, L., Toijer, G., *Anställningsskydd*, åttonde upplagan, s. 381.

återanställning enligt 25 § LAS utgör ett slags "efteranställningsskydd" för arbetstagarna. Bestämmelserna innebär att arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist, under vissa villkor har företräde till nyanställningar hos sin tidigare arbetsgivare. Till dessa s.k. kärnområden i LAS har det i lagstiftningen knutits ett antal procedurregler. Dessa regler omfattar bl.a. 15, 28, 30, 30 a och 31 §§ i LAS. Ändamålet med denna reglering är att åstadkomma en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarpart vid beslut om anställningars ingående och avslutande. Dessa bestämmelser är i viss utsträckning dispositiva enligt 2 § LAS.¹⁰⁸

5.2 Inflytanderegler vid anställningens ingående och avslutande

Om en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal träffar avtal om en tidsbegränsad anställning inom det område som täcks av kollektivavtalet har han/hon en underrättelseskyldighet. Arbetsgivaren ska, enligt 28 § LAS, snarast underrätta den berörda lokala fackliga organisationen om anställningsavtalet om det överstiger en månad. Syftet med underrättelsen är, enligt 1981/82 års proposition, att ge arbetstagarorganisationen en möjlighet att i ett tidigt skede av anställningstiden ta ställning till om tidsbegränsningen är fullt korrekt. Arbetstagarorganisationen kan göra en bedömning om det finns skäl att göra invändningar mot den tidsbegränsade anställningen och ytterst kräva att den ska gälla tillsvidare.¹⁰⁹

En arbetstagare som har varit anställd för begränsad tid t.ex. som vikarie, och inte kommer att få fortsatt anställning när den avtalade tiden löpt ut har i vissa fall rätt till ett besked om detta enligt 15 § LAS.¹¹⁰ En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till besked är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.¹¹¹ I det fall arbetsgivaren har skyldighet att ge besked ska han/hon samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Det framgår av 30 a § LAS. Både arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har, enligt 30 a § LAS, rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Arbetstagsidans rätt till överläggning har, enligt 1989/90 års proposition, som huvudsakligt syfte att dels skapa klarhet i vilka skäl arbetsgivaren har för sin

¹⁰⁸ För en utförligare beskrivning av anställningstrygghet enligt gällande rätt, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap 5, www.IFAU.se.

¹⁰⁹ Prop. 1973:129 s. 53 och prop. 1981/82:71 s. 53.

¹¹⁰ En arbetstagare som har rätt till besked har uppnått den anställningstid som krävs för att erhålla företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

¹¹¹ Notera att i 1973 års proposition och i 1974 års LAS benämndes besked enligt nuvarande bestämmelser i 15 § LAS med beteckningen varsel.

åtgärd, dels försöka förmå arbetsgivaren att låta arbetstagaren få fortsatt anställning genom att eventuellt påvisa andra anställningsbehov.¹¹²

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Detta framgår av 30 § LAS. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och hans/hennes fackliga organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd underrättelsen och varslet avser.

Både i det fall arbetsgivaren vill avbryta en provanställning i förtid och om arbetsgivaren inte önskar att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska arbetsgivaren, enligt 31 § LAS, underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren är fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt som han/hon underrättar arbetstagaren varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.¹¹³ Om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska, enligt 6 § LAS, besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång.¹¹⁴ Arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen har, enligt 31 § LAS, en rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Av 32 § LAS framgår att arbetsgivaren i vissa fall har en förhandlings-skyldighet före det att han/hon avser att anställa en arbetstagare. Förhandlings-skyldigheten gäller när arbetsgivaren har arbetstagare med företrädesrätt till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad. Denna skyldighet gäller även när det uppstår frågor om vem av flera företrädesberättigade arbetstagare som ska få återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad.

5.3 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Bestämmelserna i LAS bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömningar som är avgörande för behovet av förändringar i verksamheten, sättet att genomföra förändringen och de effekter förändringen får för behovet

¹¹² Prop. 1989/90:6 s. 26.

¹¹³ Regeln innebär ett fackligt inflytande när arbetstagaren är organiserad även om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen. En förutsättning för arbetsgivarens varsel är dock att arbetstagaren är fackligt organiserad, se prop. 1981/82:71 s. 146.

¹¹⁴ Prop. 1981/82:71 s. 124.

av arbetskraft.¹¹⁵ Det anses, enligt rättspraxis, innebära att om arbetsbrist uppstår som en konsekvens av arbetsgivarens beslut är detta normalt sett saklig grund för uppsägning. Om flera arbetstagare ska sägas upp på grund av arbetsbrist måste arbetsgivaren iaktta turordningsreglerna enligt 22 § LAS. Av 1973 års proposition framgår att arbetstagare som är oorganiserade, medlemmar av en icke avtalsslutande organisation och arbetstagare som är organiserade i minoritetsorganisationer turordnas tillsammans med medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Det avgörande är om arbetstagaren sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.¹¹⁶ Bestämmelserna i 22 § LAS innebär att en arbetsgivare med fler än tio anställda inte kan välja att behålla den mest kvalificerade av de arbetstagare som finns i verksamheten. Så länge kravet på tillräckliga kvalifikationer är uppfyllt ska arbetsgivaren behålla den arbetstagare som har längst sammanlagd anställningstid.¹¹⁷ Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Av rättspraxis framgår att det inte finns stöd i 22 § LAS för att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är den kommunala myndighetens eller nämndens verksamhetsområde. Denna gräns går i stället vid kommunen som sådan. För arbetstagare i kommunen får det till konsekvens att orten och avtalsområdet utgör den yttersta gränsen för fastställande av turordning vid såväl uppsägning som företrädesrätt till återanställning i kommunen, i det fall den fackliga organisationen begär en gemensam turordning för orten.¹¹⁸

¹¹⁵ AD 1989 nr 47, AD 1990 nr 67, AD 1993 nr 138, AD 1996 nr 48, AD 2000 nr 35 och AD 2006 nr 68. Se även prop. 1973:129 s. 123, prop. 1981/82:71 s. 65 och AU 1983/84:3 s. 14–15. Uppsägningar i en situation när t.ex. sysselsättningsläget är gott, men där arbetsgivaren vill gardera sig för eventuella felbedömningar genom att en del av personalen sägs upp med tanken att det alltid går att erbjuda dessa arbetstagare fortsatt anställning, s.k. uppsägningar ”för säkerhet skull”, strider enligt praxis mot anställningsskyddslagen, se t.ex. AD 1983 nr 129, AD 1984 nr 26.

¹¹⁶ AD 1993 nr 179 och AD 2002 nr 37. I AD 2002 nr 37 hävdade två oorganiserade arbetstagare att den aktuella avtalsturlistan dels stred mot god sed på arbetsmarknaden genom att den diskriminerade oorganiserade arbetstagare, dels stred mot den negativa föreningsrätten manifesterad i artikel 11 i Europarådets konvention om mänskliga rättigheter genom diskriminering av oorganiserade arbetstagare. Arbetsdomstolen konstaterade dock att arbetstagarsidan inte lyckades visa att turordningsavtalet särskilt missgynnade oorganiserade arbetstagare och att det därför ägde giltighet. Se även prop. 1973:129 s. 261.

¹¹⁷ AD 1986 nr 46 och AD 1998 nr 50. Se AD 1993 nr 104 där det framgår att turordningsreglerna inte tillåter en arbetsgivare att med avvikelse från turordningen välja den mest kvalificerade av två arbetstagare vid en uppsägning på grund av arbetsbrist.

¹¹⁸ Se AD 1992 nr 130. Se även SOU 1993:32 s. 453.

5.4 Uppsägning

Med uppsägning avses, enligt 1973 års utredning, det fall att en anställning bringas att upphöra med iakttagande av en viss uppsägningstid.¹¹⁹ Av 11 § LAS framgår att en arbetstagares uppsägningstid är beroende av arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Enligt lagens bestämmelse gäller en minsta uppsägningstid av en månad och som längst har arbetstagare rätt till sex månaders uppsägningstid.

5.5 Företrädesrätt till återanställning

Reglerna om företrädesrätt till återanställning innebär i huvudsak att tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist, under vissa förutsättningar har förtur till ny anställning hos den tidigare arbetsgivaren. Denna rätt tillkommer även arbetstagare som anstälts för begränsad tid i enlighet med 5 § LAS, när anställningen upphört på grund av arbetsbrist, om rekvisiten i 25 § LAS är uppfyllda. En förutsättning för att erhålla företrädesrätt är, enligt lagstiftningen, att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.¹²⁰ Även om arbetstagaren har fått besked om att han/hon har kvalificerat sig för företrädesrätt till återanställning kan den inte göras gällande förrän arbetstagaren anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. Det framgår av 27 § LAS. Det finns inga bestämmelser i lagstiftningen om när en anmälan ska göras, den kan utföras när som helst under den tid företrädesrätten gäller.

Återanställningsrätten gäller inte bara till de arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare har haft, utan avser i princip alla nya anställningar inom den ort, driftsenhet, och avtalsområde som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt när uppsägningen eller besked lämnades och nio månader från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen mellan dem, enligt 26 § LAS, med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Regleringen om turordning enligt 26 § LAS är dock dispositiv enligt 2 § LAS. Ett villkor för att en företrädesberättigad arbetstagare ska kunna göra anspråk på den nya anställningen är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för anställningen.

¹¹⁹ SOU 1973:7 s. 145.

¹²⁰ För säsongsanställda arbetstagare krävs att den säsongsanställda har varit anställd hos arbetsgivaren sex månader under de senaste två åren, för att företrädesrätt ska kunna göras gällande. Detta gäller dock bara till återanställning i samma anställningsform.

5.6 Kollektivavtal och anställningstrygghet

Arbetsmarknadens parter i kommuner och landsting har gjort vissa avvikelser från reglerna om turordning vid uppsägning, uppsägningstider och företrädesrätt till återanställning i de landstings-/kommunala avtalen. Av 35 § i AB framgår att oavsett vad 22, 25 och 27 §§ LAS föreskriver, gäller de bestämmelser som överenskommits i AB.¹²¹

5.6.1 Turordning och företrädesrätt

Av 35 § mom 1 e) AB framgår att en gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Yrkes-/befattningsbenämningarna kan utläsas av de lokala lönekollektivavtalen.¹²² Med förvaltningsområde menas inom kommuner och landsting styrelse eller nämnds förvaltningsområde om inte lokal överenskommelse har träffats med avvikelse från AB:s bestämmelser.¹²³ Av SKL:s kommentar framgår att när samma slags anställning finns i olika lönekollektivavtal ska gemensam turordning och gemensam företrädesrätt gälla oavsett organisationstillhörighet. Den praktiska innebörden av detta blir, enligt kommentaren, att en turordning görs i två steg. I steg ett upprättas den gemensamma turordningen för berörd yrkes-/befattningsbenämning med en inbördes rangordning efter anställningstid oavsett organisationstillhörighet. Inför steg två framgår vilka arbetstagare som kan komma att sägas upp. Dessa arbetstagare fördelas då till en ny turordningskrets efter den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. Därefter upprättas ytterligare turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS innan det blir klarlagt vilka arbetstagare som riskerar att sägas upp.¹²⁴

När arbetstagaren blivit uppsagd och uppfyller rekvisiten för företrädesrätt turordnas arbetstagaren för företräde till återanställning. Turordningen upprättas så att alla företrädesberättigade arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom förvaltningsområdet turordnas tillsammans. Enligt 35 § mom 2 AB framgår att de lokala parterna kan träffa kollektivavtal om

¹²¹ För en utförligare beskrivning av anställningstrygghet enligt kollektivavtal, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap 5, avsnitt 5.6, www.IFAU.se.

¹²² I samband med de årliga revisionsförhandlingarna upprättar parterna i kommuner och landsting ett lokalt löneavtal. De befattningsbenämningar som olika anställningar har i samband med fast-ställandet av det lokala löneavtalet utgör de yrkes-/och befattningsbenämningar som ligger till grund för turordningsbestämmelserna enligt 35 § AB.

¹²³ Se 35 § mom 2 AB och SKL:s kommentar s. 157.

¹²⁴ Se även skrivelsen från SKTF daterad 2009-04-02 med rubriken *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar* - en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag, s. 6, där framgår att turordningen görs i två steg i enlighet med det som kan utläsas av SKL:s kommentar.

avvikelser från denna regel. När ett sådant lokalt kollektivavtal träffas om tillämpningen av 22 och 25 §§ LAS ska de lokala parterna eftersträva att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som möjligt.

En arbetstagare i kommun och landsting ska för att bevara sin företrädesrätt till återanställning skriftligen göra en anmälan om anspråk på företrädesrätten. Detta ska, enligt 35 § mom, vidtas senast inom en månad efter det att anställningen upphört. Företrädesberättigade arbetstagare kan inte återropa sin företrädesrätt till vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Arbetstagare som har anställts för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger en sådan anställning inte företräde till återanställning enligt 25 § LAS.

5.6.2 Uppsägningstid

Uppsägning från arbetsgivare och arbetstagare ska, enligt 33 § mom 3 AB vara skriftlig för att vara giltig. En arbetstagare som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten har vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, oavsett vad som regleras i 11 § LAS, rätt till en uppsägningstid av sex månader.¹²⁵

Under samma premisser har arbetstagaren en uppsägningstid omfattande tre månader oavsett vad som regleras i LAS. Detta framgår av 33 § mom 1 AB. Arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om arbetstagaren fyllt 40 år under minst 10 år, och arbetstagaren sägs upp p.g.a. att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört har längre uppsägningstid. Arbetstagaren har i sådana situationer rätt till ett års uppsägningstid från arbetsgivaren.

Uppsägningstiden som omfattar ett år gäller inte på samma premisser som anges i AB från och med den 1 januari 2012. Arbetsmarknadens parter har träffat ett omställningsavtal inom kommuner och landsting som träder i kraft detta datum. Omställningsavtalet innebär bl.a. att uppsägningstiderna enligt AB ändras från och med den 1 januari 2012. Av huvuddragen till överenskommelsen om omställningsavtal kan utläsas att den ettåriga uppsägningstiden enligt 33 § mom 2 AB gäller arbetstagare som har fyllt 57 år vid uppsägningstidpunkten och då har varit anställda i minst tio år. Det krävs även att arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist, att han/hon har en tillsvidareanställning och har varit anställd med minst 40 % sysselsättningsgrad hos

¹²⁵ 33 § mom 1 AB.

arbetsgivaren sedan minst ett år, för att arbetstagaren ska kunna erhålla ett års uppsägningstid.¹²⁶

5.6.3 Bestämmelser om arbetstagarpartens inflytande

AB:s centrala parter har i avtalet gett de lokala parterna en rätt att träffa kollektivavtal med avvikelse från 28 § LAS.¹²⁷ Enligt de avvikelser från LAS som vidtagits i AB kan utläsas att oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt 4 § mom 2 om provanställning, mom 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Detta framgår av 33 § mom 6 AB.

5.7 Kommentar

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal träffat överenskommelser om avvikelser från bl.a. 11, 15, 22, 28, 25, 30, 30 a, 31 §§ i LAS. Bestämmelserna innebär i praktisk tillämpning betydande skillnader jämfört med lagens trygghetsregler.

5.7.1 Turordning vid uppsägning

Av 35 § AB kan utläsas att en turordningslista ska upprättas för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Det innebär att förvaltningsområdet på orten utgör den yttersta gränsen vid fastställande av turordningslista vid uppsägningar. Av gällande rätt framgår att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är kommunen som sådan. För arbetstagare inom kommun och landsting innebär det, enligt lagens regler, att orten och avtalsområdet blir bestämmande för fastställandet av turordning vid såväl uppsägning som företrädesrätt till återanställning, om den fackliga organisationen begär en gemensam turordning för alla driftsenheter på orten.¹²⁸ Av AB framgår inte någon definition av begreppet driftsenhet. En tillämpning i enlighet med AB blir dock, som jag

¹²⁶ Huvuddragen i överenskommelsen om omställningsavtal, daterad 2010-12-22, www.skl.se. Av HÖK 10 Kommunal i Bilaga 3 Anteckningar till AB, punkt 13, framgår att för personal som är anställda inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte 33 § mom 1 första stycket i AB. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS. Detsamma gäller för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

¹²⁷ AB kap. 2 mom. 4 och 5 s. 8.

¹²⁸ Se AD 1992 nr 130 och SOU 1993:32 s. 453.

förstår det, att förvaltningsområdet utgör en driftsenhet om inte något annat överenskommes lokalt. Driftsenhet enligt AB:s bestämmelser innebär en större enhet än vad som normalt utgör en driftsenhet enligt LAS:s regler. Däremot medför regleringen i AB att en facklig organisation inte kan begära en gemensam turordningslista för alla driftsenheter på orten, vilket arbetstagarorganisationen kan med lagens regler. Den yttersta gränsen för turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning är i AB mindre än med lagens regler. En konsekvens av detta blir t.ex. att om gatukontoret (med gatunämnd) ska säga upp ekonomer, kan en arbetstagare med denna befattning inte i kraft av längre anställningstid konkurrera ut en ekonom på t.ex. fastighetskontoret (med fastighetsnämnd) med samma arbetsuppgifter och kortare anställningstid. Den fackliga organisationen kan, enligt AB:s bestämmelser, inte begära att alla ekonomer i kommunen på orten ska turordnas tillsammans. Arbetstagarens trygghet att inte bli uppsagd i kraft av lång anställningstid, högre ålder och tillräckliga kvalifikationer kan därmed få mindre betydelse i kommuner och landsting jämfört med LAS:s regler.

Enligt 22 § LAS ska en turordning upprättas för varje driftsenhet och kollektivavtalsområde om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av ett kollektivavtal. Det finns i kommuner och landsting inga gränsdragningsöverenskommelser, vilka fackliga organisationer som ska organisera olika befattningar, på så sätt att t.ex. socialsekreterare ska tillhöra avtalsområdet för det HÖK som tecknats av SSR. Av AB framgår inte hur arbetstagarna ska indelas i kollektivavtalsområden, men SKL har i sin kommentar angett att den praktiska tillämpningen av regleringen i AB blir att turordningen genomförs i två steg. I steg ett turordnas alla arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom förvaltningsområdet tillsammans.¹²⁹ När steg ett är genomfört och parterna ska gå in i steg två har det tydliggjorts vilka arbetstagare som kan komma att bli uppsagda.¹³⁰ Det ska då upprättas olika turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS.¹³¹ Hur detta ska gå till framgår varken av AB eller SKL:s kommentar. Jag har förstått att det i praktiken innebär att man undersöker vilken facklig organisation de arbetstagare tillhör, som riskerar uppsägning i steg ett. Dessa fördelas i steg två till den turordningskrets som består av medlemmar i den fackliga organisation som

¹²⁹ Om det bara finns en anställning med en viss befattningsbeteckning, går arbetstagaren som upprätthåller denna befattning direkt till steg 2.

¹³⁰ Det kan noteras att steg ett och två i denna turordningsprocess inte ska förväxlas med en avtalsturlista. Denna upprättas om parterna blir överens om detta först sedan steg två är genomfört.

¹³¹ SKL:s kommentar, s. 157.

arbetstagaren tillhör.¹³² Med en sådan tillämpning blir kollektivavtalsområdet detsamma som den fackliga organisationen och de medlemmar som ingår i den. Detta är en klar avvikelse från lagens regler. AB:s bestämmelser innebär därmed att arbetstagare med samma befattningsbenämning och som sysselsätts med samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats kan hamna i olika turordningskretsar. Av SKL:s kommentar kan utläsas att oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som är medlemmar i en facklig organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med, också ingår i en sådan gemensam turordning och gemensam företrädesrätt. Hur dessa arbetstagare ska fördelas på de olika turordningskretsarna finns det dock inte några riktlinjer för.¹³³ Den praktiska betydelsen av den överenskommelse om turordning som parterna har träffat i AB är, enligt min mening, omöjlig att förutse eller förstå av ordalydelsen i AB eller SKL:s kommentar. En konsekvens av den oklarheten är att de arbetstagare som omfattas av regleringen inte kan följa hur uppsägningsprocessen går till utan att ha särskild kontakt med en arbetsgivar- eller arbetstagarpart i frågan. Otydligheten i uppsägningsprocessen medför att det blir svårt för en uppsägningsdrabbad arbetstagare att rättsligt kunna överpröva de uppsägningar som vidtagits.

Oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än den som har kollektivavtal med arbetsgivaren, anser jag, blir utsatta grupper med den tillämpning som ovan redovisats. Dessa arbetstagare kan inplaceras i turordningen mot bakgrund av om arbetsgivaren önskar eller inte vill ha kvar arbetstagaren i verksamheten. Sannolikt vill ingen facklig organisation ha med denna arbetstagare i sin turordningskrets, om det innebär att han/hon slår ut någon av deras medlemmar. De kan därför hamna i den turordningskrets där de har kortast anställningstid och därmed löper de en större risk att bli uppsagda än organiserade arbetstagare. I det fall att effekten blir den som ovan skisseras utgör avtalet, enligt min mening, ett brott mot den s.k. negativa föreningsrätten.¹³⁴ Oorganiserade arbetstagare erhåller inte samma

¹³² Se cirkulär från SKTF 2009-04-02, *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar – en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag*, s. 5.

¹³³ Enligt Jan Svensson, SKL har parterna inte stött på någon tvist om oorganiserade arbetstagnares placering i turordningskretsar, men menar att om detta skulle uppstå blir det en fråga för AD att ta ställning till, eftersom parterna inte har någon överenskommelse eller lösning på detta problem. Hans erfarenhet är dock att arbetstagare väljer att ansluta sig till en facklig organisation när det blir aktuellt med arbetsbristuppsägningar och att de fackliga organisationerna då är generösa med att godta deras medlemsansökan.

¹³⁴ Europakonventionen av år 1950 om de mänskliga rättigheterna som i artikel 11 innehåller ett skydd för föreningsfriheten anses inte bara skydda den positiva föreningsrätten utan i viss mån även den negativa föreningsrätten, se Sigeman, T., *Arbetsrätten*, s. 73–74.

skydd i kraft av lång anställningstid, högre ålder och tillräckliga kvalifikationer som arbetstagare som är fackligt organiserade.

Det sätt på vilket arbetsmarknadens parter i kommuner och landsting har reglerat bestämmelserna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i AB innebär, som jag ser det, att avtalets bestämmelser inte ger arbetstagarna någon förutsebarhet om vilken betydelse deras fackliga tillhörighet eller brist på fackliga tillhörighet innebär för risken att bli uppsagd. En arbetstagare med lång anställningstid, högre ålder och tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten kan riskera att bli uppsagd enbart på grund av att han/hon tillhör en viss facklig organisation och därför bara turordnas med hänsyn till de anställningar som innehas av arbetstagare med samma fackliga tillhörighet. Med en insikt om hur turordningsbestämmelserna tillämpas bör det innebära att arbetstagare knappast vill organisera sig i en facklig organisation med få yrkes-/befattningsbenämningar och få medlemmar. Risken blir större att drabbas av uppsägning, även om man har en lång anställningstid jämfört med om man tillhör en facklig organisation med många medlemmar. En konsekvens av avtalets tillämpning blir att anställningstidens längd, arbetstagarnas ålder och kompetens får olika betydelse för arbetstagare med samma yrkes/befattningsbeteckning och samma arbetsuppgifter beroende på vilken facklig organisation arbetstagaren tillhör.

En rättslig reglering kräver för att anses vara bra bl.a. att kravet på förutsebarhet uppfylls genom bestämmelsernas utformning.¹³⁵ Av 1973 års proposition framhöll departementschefen angående turordningsreglerna att de regler som avgör vilka arbetstagare som får gå kvar i arbete torde för arbetstagare i allmänhet upplevas som anställningstrygghetens mest väsentliga.¹³⁶ Oklarheten om hur turordningsbestämmelserna i AB fungerar i praktiken för de arbetstagare som omfattas av dem uppfyller, enligt min mening, varken kravet för en god rättslig reglering eller arbetstagarnas behov av att förstå hur det av AB:s reglering bestäms vilka arbetstagare som ska sägas upp vid arbetsbrist.¹³⁷

¹³⁵ Se Hjertstedt, M., *Tillgången till handlingar för brottsutredare*, s. 123, och fotnot 161 där det framgår att sex principer kan anses ingå i rättssäkerhetsbegreppet där principen om förutsebarhet anges om den första. Se även sid 144 och fotnot 47 samma källa. Där kan utläsas att en rättighetsinskränkning ska hålla tillräcklig kvalitet. Det betyder bl.a. att lagregeln eller motsvarande ska vara tillgänglig för den det berör som dessutom måste kunna förutse dess konsekvenser. Detta har även uttryckts i Europadomstolen.

¹³⁶ Prop. 1973:129 s. 155.

¹³⁷ Det innebär dock inte att jag är omedveten om problematiken i det fall alla arbetstagare i kommunen/landstinget turordnas tillsammans i alla steg. Arbetstagare som upprätthåller befattningar med låga kvalifikationskrav riskerar då hela tiden att konkurreras ut av arbetstagare inom helt andra yrken men med längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för dessa arbeten.

Den svenska modellen innebär att en stor del av arbetsmarknadens reglering har överlåtits till privata rättssubjekt i form av arbetsgivar- och arbetsagarorganisationer samt enskilda arbetsgivare och lokala fackliga organisationer. Det får dock inte, som jag ser det, innebära att parterna avsäger sig ambitionen att uppfylla de krav som normalt ställs på rättslig reglering.¹³⁸ Rättssäkerhet i rättstillämpningen, i form av förutsebarhet och likabehandling borde, enligt min mening, i större utsträckning komma till uttryck i kollektivavtalsregleringen vad gäller turordning vid uppsägning.

5.7.2 Avtalsreglerade uppsägningstider

En tillsvidareanställd arbetstagare som har arbetat i kommun eller landstinget sammanhängande sedan minst 12 månader, och sägs upp av arbetsgivaren på grund av arbetsbrist har rätt till en uppsägningstid som omfattar sex månader. Detta framgår av 7 kap. 33 § AB och är en generösare reglering av uppsägningstider jämfört med gällande rätt. För att erhålla sex månaders uppsägningstid enligt LAS:s regler krävs vid en uppsägning från arbetsgivaren sida, att arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren under minst tio år. Detta är den längsta uppsägningstid som en arbetstagare kan uppnå enligt LAS:s regler. Den nya omställningsavtalet i kommuner och landsting innebär, som tidigare nämnts, att arbetstagare som uppnått 57 års ålder och har en anställningstid som omfattar minst tio år samt sägs upp på grund av arbetsbrist erhåller ett års uppsägningstid. Det innebär att dessa arbetstagare får en längre omställningstid än med LAS:s regler vid uppsägningar från arbetsgivarens sida, vilket ger arbetstagaren en större trygghet än LAS:s bestämmelser.

För vissa arbetstagare inom Kommunal:s avtalsområde gäller dock inte de generösare uppsägningstiderna vid arbetsgivarens uppsägning enligt 33 § mom 1 i AB. Av HÖK mellan SKL och Kommunal kan utläsas i Bilaga 3 Anteckningar till AB, punkt 13, att för en stor andel arbetstagare inom detta avtalsområde gäller istället uppsägningstiderna enligt 11 § LAS. De arbetstagargrupper inom Kommunal:s avtalsområde som inte kommer i åtnjutande av AB:s längre uppsägningstider från arbetsgivarens sida, har en sämre ekonomisk trygghet än andra arbetstagargrupper i kommuner och landsting vid omställ-

¹³⁸ Jag är medveten om att det ibland i förhandlingar kan vara svårt att nå överenskommelser och att det i vissa lägen inte är möjligt att på ett djupgående plan klarlägga hur viss bestämmelse ska omsättas i praktiken. Det kan behöva utvecklas när frågorna ställs på sin spets. Parterna kan då komma överens om en tillämpning. När det gäller turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning är detta sådana väsentliga delar av arbetstagarnas anställningsskydd att jag anser att det måste ställas krav på parterna att träffa överenskommelser som arbetstagare kan förstå och förutse effekterna av. Notera att detta skede av processen inte rör förhandlingar om en avtalsurlista för uppsägning eller företrädesrätt.

ningar på grund av arbetsbrist. Detta kan, enligt min mening, inte kompenseras av att arbetstagarna vid egen uppsägning bara har en månads uppsägningstid. Arbetstagarna inom Kommunals område omfattas dock av de längre uppsägningstiderna i det omställningsavtal som trädde i kraft den 1 januari 2012. Omställningsavtalet innebär, enligt min mening, i högre grad en trygghet för äldre arbetstagare (d.v.s. arbetstagare som fyllt 57 år) jämfört med AB:s bestämmelser.

5.7.3 Reglering i avtal om företrädesrätt till återanställning

När en arbetstagare har blivit uppsagd och uppfyller rekvisiten för att erhålla företrädesrätt till återanställning ska arbetstagaren turordnas. Av 35 § AB kan utläsas att en gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbeteckning inom samma förvaltningsområde. En logisk konsekvens av hur denna bestämmelse ska tillämpas med utgångspunkt i SKL:s kommentar blir, som jag har förstått det, att turordningen även för företrädesrätt vidtas i två steg, men spegelvänd den turordning som upprättas vid uppsägning. Det innebär att när arbetstagaren har sagts upp, turordnas han/hon för företrädesrätt med utgångspunkt i den yrkes-/befattningsbenämning arbetstagaren hade i sin anställning. Det innebär t.ex. att alla uppsagda socialsekreterare turordnas tillsammans oavsett vilken facklig tillhörighet han/hon har. Om det blir aktuellt att nyanställa en socialsekreterare ska i steg 1, identifieras den företrädesberättigade arbetstagare som har haft yrkes-/befattningsbenämningen socialsekreterare och har längst anställningstid hos arbetsgivaren. När denna arbetstagare har urskilts, undersöks vilken facklig organisation han/hon tillhör. Om arbetstagaren är organiserad i SSR bedöms det lediga arbetet tillhöra det avtalsområde/HÖK som har tecknats av SSR. Inom detta avtalsområde konkurrerar i steg 2, de företrädesberättigade arbetstagarna om den nya anställningen i kraft av lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer. Om det inom detta HÖK t.ex. finns en företrädesberättigad arbetstagare som arbetat som ekonom, men som har längre anställningstid/högre ålder och tillräckliga kvalifikationer för arbetet som socialsekreterare erbjuds den arbetstagaren det lediga arbetet. Den socialsekreterare som så att säga ”tog hem det lediga arbetet till sitt avtalsområde” kan därmed bli utkonkurrerad av en arbetstagare inom sitt avtalsområde med längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.¹³⁹

¹³⁹ Tolkning har bekräftats av Jan Svensson, SKL. Denna tolkning av AB:s bestämmelser delas dock inte av Kjell Svahn, Vision, som menar att företrädesberättigade arbetstagare enbart har företrädesrätt till anställningar med samma befattningsbenämning eller samma alternativt liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare har haft.

Problematiken med arbetstagare som är oorganiserade eller är medlemmar i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren är densamma för dessa företrädesberättigade arbetstagare när det uppkommer en ny anställning som i uppsägningsfasen. Det är inte självklart till vilket avtalsområde/HÖK arbetstagaren ska hänföras. Det finns samma risk när det gäller företrädesrätten som vid uppsägningen att dessa arbetstagare kan missgynnas i den praktiska tillämpningen av de centrala avtalsbestämmelserna.

Av AB 35 § framgår, som angetts, att företrädesrätten är begränsad till förvaltningsområdet. Detta innebär en inskränkning av företrädesrätten jämfört med gällande rätt. Av rättspraxis framgår, som tidigare angetts, att det inte finns rättsligt stöd för att den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets i kommunal verksamhet är den kommunala myndighetens eller nämndens verksamhetsområde. Denna gräns går istället vid kommunen som sådan.¹⁴⁰ Enligt 25 § LAS kan en arbetstagarorganisation bestämma att företrädesrätten, inom sitt avtalsområde, ska gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten. AB:s inskränkning till förvaltningsområde innebär t.ex. att en redovisningsekonom som sägs upp på gatukontoret på grund av arbetsbrist inte kan erhålla företrädesrätt till en ny anställning som redovisningsekonom vid socialkontoret, trots att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Däremot kan t.ex. en företrädesberättigad socialsekreterare erhålla företräde till en ny befattning som assistent inom socialförvaltningens verksamhetsområde. Det inträffar om en företrädesberättigad assistent har längst anställningstid av de företrädesberättigade arbetstagarna med samma yrkes-/befattningsbenämning på turordningslistan, men kortare anställningstid än en socialsekreterare som tillhör samma fackliga organisation som assistenten, om socialsekreteraren har tillräckliga kvalifikationer för assistentjobbet.

Reglerna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt anses utgöra två kärnområden i LAS. Det är, enligt min mening, anmärkningsvärt att dessa områden har en sådan otydlig reglering i de centrala avtalen, att tillämpningen inte går att läsa ut av avtalen.¹⁴¹ Bestämmelserna i AB driver, som jag ser det, fram en reglering lokalt och sannolikt också avtalsturlistor, för att de som ska tillämpa de centrala kollektivavtalen i praktiken ska få någon ordning på hur uppsägningar och erbjudande om företrädesrätt ska genomföras mot bakgrund av AB:s bestämmelser.

¹⁴⁰ AD 1992 nr 130. Se även SOU 1993:32 s 453.

¹⁴¹ Det kan noteras att arbetsmarknadens parter tolkar avtalens innebörd olika. Det är sannolikt få tvister i AD som rör dessa tillämpningsbestämmelser i AB. En förklaring till det kan, enligt min mening, vara svårigheten för en utomstående att förstå hur parterna faktiskt hanterar dessa frågor i praktiken och vilket rättsligt stöd de har för sitt agerande.

En arbetstagare som har fått besked om att han/hon uppfyller rekvisiten för företrädesrätt måste muntligt eller skriftligt göra anspråk på företrädesrätten hos arbetsgivaren för att den ska vara gällande. Det framgår av 27 § LAS. En sådan anmälan kan göras när som helst under den tid företrädesrätten gäller. Arbetsmarknadens parter har i 35 § mom 1 punkt f AB, inskränkt den tid under vilken anspråk på företrädesrätt kan göras, till senast inom en månad efter det att anställningen upphört, och anmälningen ska vara skriftlig. Det innebär att det finns en ökad risk jämfört med LAS:s regler att arbetstagaren drabbas av rättsförlust på grund av att han/hon inte hinner göra en anmälan i tid.¹⁴² En konsekvens av regleringen är även att en arbetstagare inte kan avvakta med sin företrädesrätt för att öka sina chanser att i kraft av företrädesrätt bli erbjuden en tillsvidareanställning istället för en tidsbegränsad anställning.

En företrädesberättigad arbetstagare kan enligt 35 § mom 1 punkt b AB, inte återopa sin företrädesrätt till återanställning till vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Den inskränkningen i företrädesrätten kan få särskild betydelse för en företrädesberättigad arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställd och som i anslutning till att anställningen upphör påbörjar en föräldraledighet. Det finns en risk för dessa arbetstagare att företrädesrätten "rinner ut" under föräldraledigheten om inte arbetstagaren arbetar under de nio månader som företrädesrätten gäller efter det att anställningen avslutats. Eftersom det oftast är kvinnor som är föräldralediga i anslutning till ett barns födelse och kvinnor utgör en majoritet av arbetstagarna i kommuner och landsting finns en risk för att särskilt kvinnor drabbas av att förlora sin företrädesrätt under föräldraledigheten.¹⁴³

5.7.4 Begränsning av arbetstagarpartens inflytande

Enligt 28 § LAS har en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal och träffar ett tidsbegränsat avtal, en skyldighet att snarast underrätta den berörda fackliga organisationen om anställningsavtalet i det fall anställningstiden överstiger en månad. Den fackliga organisationen får därmed kunskap om förhållandet och kan begära förhandling med arbetsgivaren enligt 10 § MBL. AB ger de lokala parterna en möjlighet att t.ex. avtala bort arbetsgivarens skyldighet att underrätta den lokala fackliga organisationen om att ett tidsbegränsat avtal ingåtts eller att underrättelse bara behöver vidtas i vissa fall.¹⁴⁴

¹⁴² Se departementspromemorian till 1982 års LAS där det föreslogs att skyldigheten att göra en anmälan skulle tas bort. Motivet var den diskussion som först i anställningskommittén om det orimliga i att en arbetstagare åsamkades rättsförlust på grund av att en formell bestämmelse inte iakttagits, DsA 1981:6 s. 304–305.

¹⁴³ Se statistik som redovisas i Ds 2002:56 s. 432–433 och där anfördd källa.

¹⁴⁴ Se 2 kap. 4 § mom 5.

En arbetstagare med provanställning anställs, som tidigare framgått, i kommuner och landsting på viss tid. Innan arbetsgivaren fattar ett beslut om provanställning framgår av 2 kap 4 § AB att han/hon har en förhandlings-skyldighet enligt 11 § MBL.¹⁴⁵ Det innebär att arbetsgivaren inte kan verkställa sitt beslut om provanställning förrän han/hon genomfört sin förhandlings-skyldighet på lokal och eventuellt central nivå. Arbetsgivarens förhandlings-skyldighet ger den fackliga organisationen en möjlighet att påverka arbets-givarens beslut innan han/hon har tagit slutgiltig ställning om anställningsform. En skillnad mellan AB:s och LAS:s regler är att AB ger arbetstagar-organisationen ett inflytande *innan* arbetsgivaren fattar sitt beslut, medan 28 § LAS endast ger den fackliga organisationen utrymme att påverka arbets-givarens beslut i efterhand. I sak handlar det sannolikt i båda fallen för arbetstagarparten att påvisa att arbetsgivaren avser att vidta/vidtagit en viss-tidsanställning i strid med gällande bestämmelser eller att förmå arbetsgivaren att låta anställningen gälla tillsvidare.

Om arbetsgivaren önskar att en provanställning ska avslutas och inte övergå i en tillsvidareanställning ska arbetsgivaren, enligt LAS:s bestämmelser, iakttä ett antal procedurregler. Dessa regler har arbetsmarknadens parter avtalat bort i AB. Det innebär att provanställda arbetstagare och hans/hennes fackliga organisation, inom kommun och landsting inte får möjligheter till ett med-inflytande över arbetsgivarens beslut att avsluta en provanställning på samma sätt som med LAS:s bestämmelser.¹⁴⁶

Av 7 kap. 33 § mom. 6 i AB kan utläsas att de centrala parterna har förhandlat bort 15 och 30 a §§ i LAS för vikariat som vid vikariatstidens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar. Det innebär att arbetsgivaren vid vikariat som omfattar denna tidsperiod inte behöver ge en företrädesberättigad arbets-tagare något besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förlängas. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan inte med stöd av 30 a § begära överläggning med arbetsgivaren.

¹⁴⁵ Detta är i 2012 års AB ändrat till att arbetsgivaren har en skyldighet att i efterhand underrätta arbetstagarparten om anställningens ingående, kap 2, § 4 mom 2, 2012 års AB.

¹⁴⁶ Av 2012 års AB framgår bl.a. att arbetsgivaren har en skyldighet att lämna besked om arbetsgivaren inte vill att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut. Av samma AB, med giltighet från 2012, kan utläsas av kap. 7 mom 7 att oavsett vd som stadgas i LAS gäller inte någon skyldighet att bl.a. ge besked för anställning enligt 4 § mom 2 om provanställning. Här kan det, enligt min mening, upplevas oklart om arbetsgivare har en skyldighet att ge besked eller inte vid provotidens utgång och om arbetstagare samt facklig organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren i frågan. Arbetstagarpartens rätt till underrättelse och varsel är även bortförhandlad i 2012 års AB.

6 Sysselsättningstrygghet

Med sysselsättningstrygghet menas i den här rapporten, dels arbetstagarens trygghet att behålla och erhålla en ny anställning hos befintlig arbetsgivare, dels en trygghet i att vara anställningsbar sett i relation till en hel arbetsmarknad.¹⁴⁷

6.1 Arbetsgivares och arbetstagares lojalitetsplikt

Ett anställningsavtal innebär förpliktelser och rättigheter för både arbetsgivare och arbetstagare.¹⁴⁸ En viktig del i parternas skyldigheter gentemot varandra är den s.k. lojalitetsplikten. Av AD 1994 nr 79 kan utläsas att den grundläggande synpunkten i lojalitetsåtagandet för arbetstagaren är att han/hon inte får skada arbetsgivaren. Av domen framkommer att de skilda aspekterna på lojalitetsplikten i anställningsrelationen innehåller en gemensam föreställning om att anställningsavtalet inte enbart består av ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. En anställning skapar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. Skyldigheterna anses ligga vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle kunna karakteriseras som biförpliktelser. Ett gemensamt synsätt på dessa s.k. biförpliktelser är att en arbetstagare har en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget, och undvika lägen där han/hon kan komma i pliktollision.¹⁴⁹

6.2 Tillräckliga kvalifikationer hos nuvarande arbetsgivare

Ett grundläggande villkor för att en arbetstagare ska erhålla trygghet i bestående anställning är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som ska utföras. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på det arbete det är frågan om.¹⁵⁰ Det framgår av rättspraxis att arbetsgivaren i princip har en skyldighet att sörja för kompetensutveckling eller vidareutbildning av sina anställda. Däremot har arbetsgivaren ingen skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildningar av grundläggande natur.¹⁵¹ Vid bedömningen av begreppet tillräckliga kvalifikationer är det arbetsgivaren som har

¹⁴⁷ För en utförligare beskrivning av sysselsättningstrygghet enligt gällande rätt, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap 6, www.IFAU.se.

¹⁴⁸ Källström, K., Malmberg, J., *Anställningsförhållandet*, s. 104 och s. 162.

¹⁴⁹ AD 1994 nr 79.

¹⁵⁰ AD 2005 nr 75. Av Ds 2002:56 s. 392 framgår att arbetsgivaren i viss utsträckning har en skyldighet att acceptera viss nedsättning i arbetstagarens kompetens som beror på t.ex. bristande utbildning, erfarenhet eller lämplighet.

¹⁵¹ AD 2005 nr 75.

rätt att bestämma vilka kvalifikationer som krävs för att en arbetstagare ska erhålla anställning på en viss befattning.¹⁵² Undantag från den huvudregeln inträder om de uppställda kraven framstår som obefogade, överdrivna, är ett försök att kringgå bestämmelserna i lag och avtal, eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden t.ex. genom att arbetstagaren hindras från att utöva sin rätt.¹⁵³

Av Ds 2002:56 framgår att de krav på kompetensutveckling som följer av LAS är begränsade till åtgärder som syftar till att undvika att arbetstagaren blir uppsagd. Arbetstagaren kan inte med stöd i LAS kräva kompetensutveckling som skulle möjliggöra för arbetstagaren att byta arbete eller göra karriär hos arbetsgivaren.¹⁵⁴ Arbetsgivarens mer begränsade ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling kan beskrivas som en del av arbetsgivarens lojalitetsplikt mot arbetstagaren. Däremot finns det inte, enligt 2002 års Ds, ett krav på arbetsgivaren om ett lojalt tillvägagångssätt, vad gäller att planera och tillhandahålla kompetensutveckling för arbetstagarna. Av utredningen kan utläsas att det av rättspraxis inte anses följa att arbetsgivaren är skyldig att samråda och samverka med arbetstagare, varken när det gäller att formulera de kvalifikationskrav som arbetsgivaren uppställer eller när det gäller frågan om arbetstagaren uppfyller kraven.¹⁵⁵

6.3 Kollektivavtal och sysselsättningsstrygghet

FAS är ett centralt kollektivavtal där de centrala parternas grundläggande värderingar framträder vad gäller samverkan och kompetens inom hälso och arbetsmiljöområdet inom kommuner och landsting. FAS ses samtidigt som ett kompetensutvecklingsavtal i kommuner och landsting. Avtalet har ingen lokal verkan, vilket ger de lokala parterna möjlighet att utifrån sina egna utgångspunkter och behov behålla eller utveckla befintliga avtal.¹⁵⁶

Målet med FAS är att de lokala parterna ska skapa ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. De centrala parterna anser att de förändringar som sker i kommuner och landsting måste följas av omställningar i medarbetarnas kompetens. För att medarbetarna ska få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarnas behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella

¹⁵² Se t.ex. AD 2002 nr 18.

¹⁵³ AD 1996 nr 54.

¹⁵⁴ Se Ds 2002:56 s. 396.

¹⁵⁵ Ds 2002:56 s. 403–404.

¹⁵⁶ Redogörelsetext till Överenskommelse om Förnyelse- Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner - FAS 05, s. 2.

utvecklingsplaner ses av de centrala parterna som ett viktigt hjälpmedel i detta arbete.¹⁵⁷ Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstider ska utformas så att medarbetarna inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Säkerhetsställandet av en god hälsa anses, av de centrala parterna, ställa krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.¹⁵⁸

6.3.1 Arbetstagarnas kompetensutveckling

Av 6 § AB kan utläsas att en arbetstagare utöver sina åligganden enligt anställningsavtalet, att fullgöra anvisade arbetsuppgifter, även har andra åligganden som är förenade med anställningen. Ett sådan åliggande kan, enligt SKL:s kommentar, vara att medverka i utbildning. En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande får behålla sin lön.

I HÖK mellan SKL och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer framgår att bilagan ”Kompetensutvecklingsavtal” till ÖLA 00 fortsätter att gälla till annat överenskommes.¹⁵⁹ Av avtalet kan utläsas att de centrala parterna tycker att arbetet bör organiseras så att arbetstagaren ges möjlighet att successivt bredda och fördjupa sina kunskaper i syfte att bidra till utvecklingen av verksamheten. Det anses angeläget att de insatser som sker lokalt för att utveckla arbetstagarna kompetens vidareutvecklas. Centrala parter menar även att det är väsentligt att de lokala parterna följer upp samt utvärderar den kompetensutveckling som äger rum i relation till verksamhetens krav och de anställdas behov.

6.4 Kommentar

De normer som kommer till uttryck i LAS bygger på en föreställning om en långvarig och personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig lojalitetsplikt. I grunden bygger denna uppfattning på att arbetsgivaren har ett visst socialt ansvar för den arbetskraft han/hon har anställt. Detta är en djupt rotad normbildning som har sina rötter i bl.a. 1833 års legostadga.¹⁶⁰ Uppfattningen om anställningsavtalet som en stabil relation mellan arbetsgivare och arbetstagare skiljer i viss utsträckning från den normbildning som kommer till uttryck i flexicurity.¹⁶¹ I flexicurity är anställ-

¹⁵⁷ FAS s. 12.

¹⁵⁸ För en utförligare beskrivning av sysselsättningstrygghet enligt kollektivavtal, se Ulander-Wänman, C., *Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal*, kap. 6 avsnitt 6.4, www.IFAU.se.

¹⁵⁹ ÖLA upphörde dock att gälla 2005-04-01.

¹⁶⁰ Legostadgan 1833:43, se även prop. 1973:129 s. 18–24 och 109–110.

¹⁶¹ För en utförligare beskrivning av skillnader i synsätt mellan flexicurity och LAS, se Ulander-Wänman, C., *Flexicurity, LAS och normativa krokar*.

ningsrelationen flexibel. Anställningsavtalet ses inte som långvarigt utan arbetstagaren ska vara beredd på att byta arbetsgivare, bransch, arbetsuppgifter och anställningsformer under sina aktiva år i arbetslivet. Det finns inga indikationer på att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska präglas av en ömsesidig lojalitetsplikt. Arbetstagarens trygghet baseras inte på en lång anställningstid, tillräckliga kvalifikationer och arbetsgivarens sociala ansvar för sina anställda. Arbetstagarens trygghet ligger snarare i att han/hon är anställningsbar i relation till en hel arbetsmarknad.

Den utveckling som pågår på arbetsmarknaden innebär att kraven på olika anställningar förändras och ökar i en allt snabbare takt. Enligt gällande rätt har, som framgått, arbetsgivaren i princip en skyldighet att sörja för de anställda arbetstagarnas kompetensutveckling. Arbetsgivaren har dock inte någon skyldighet att tillhandahålla utbildning av grundläggande karaktär eller längre utbildningsinsatser.¹⁶² En omorganisation eller införande av ny teknik är exempel på situationer där kraven på de befattningar som finns i verksamheten radikalt kan förändras. Vid förändringar i verksamheten är arbetstagarnas grundläggande kompetens och den kunskapsutveckling de erhållit under sin anställningstid av betydelse för om de kommer att uppfylla arbetsgivarens nya, befogade krav på de anställningar som finns i verksamheten. Om arbetsgivaren på grund av verksamhetsskäl förändrar de grundläggande, allmänna kvalifikationskraven på ett sätt som innebär att tidigare arbetstagare inte uppfyller dessa, skyddar inte en lång anställningstid arbetstagarens anställning. Om det i en sådan situation inte finns möjligheter att omplacera arbetstagaren kan han/hon, enligt gällande rätt, bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

FAS är det kollektivavtal i kommuner och landsting som på en generell nivå anses reglera kompetensutvecklingsfrågor. I FAS använder sig parterna, som jag ser det, av samma sätt att påverka de lokala aktörerna som kommissionen gör när det gäller att implementera flexicurity i EU:s medlemsländer. Parterna anger sina grundläggande värderingar, beskriver en verklighet, formulerar konkreta mål samt visar på handlingsalternativ för att uppnå målen.¹⁶³ Av FAS framgår att de förändringar som sker i verksamheten måste följas av omställningar i arbetstagarnas kompetens. För att åstadkomma detta ses individuella utvecklingsplaner som ett viktigt verktyg. FAS innehåller dock inga handlingsanvisningar om hur de individuella utvecklingsplanerna ska upprättas, hur ofta och hur de t.ex. kan kopplas till medarbetarsamtal, ett arbetsmiljöarbete eller en budgetprocess.

¹⁶² För utveckling av arbetstagares anställningsbarhet se Ulander-Wänman, C., Utvecklingsavtalets normer - en utgångspunkt för arbetstagarnas livslånga lärande.

¹⁶³ För en närmare beskrivning av hur flexicurity både utgör ett mål och ett medel, se Ulander-Wänman, C *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, särskilt avsnitt 2.3, IFAU 2010:19.

En analys av FAS visar att avtalet är ett policydokument vilket gör att avtalets betydelse för den lokala nivån kan ifrågasättas. Det finns inte några juridiskt utkrävbara rättigheter eller skyldigheter i avtalet. Detta är, som jag ser det, särskilt anmärkningsvärt mot bakgrund av att avtalet anses utgöra ett kompetensutvecklingsavtal. Avtalets funktion synes, enligt min mening, vara att värdemässigt påverka de lokala parternas normer så att de handlar i enlighet med avtalets intentioner. Till skillnad mot kommissionens försök att skapa en gemensam värdebasis för medlemsländerna, saknar de centrala parterna en strategi för att följa upp och utvärdera de lokala parternas agerande. Om FAS ska få ett genomslag i praktisk tillämpning och vara ett levande dokument krävs, som jag ser det, att de centrala parterna följer upp vad som görs eller inte händer lokalt. Arbetstagarnas kompetensutveckling är en så viktig fråga att det inte är tillräckligt, enligt min mening, att ett sådant område endast regleras genom policyuttalanden. Det krävs, som jag ser det, utkrävbara juridiska rättigheter och skyldigheter och noggranna uppföljningar samt utvärderingar av gjorda insatser om dessa frågor ska få den prioritet som fordras för nödvändiga omställningar, sett ur ett samhällligt- verksamhets- och individperspektiv. Det finns, enligt min mening, en uppenbar risk för att detta välskrivna avtal, med nuvarande rättsliga utformning, enbart blir en ”hyllvärmare”.

Föreställningen att anställningsavtalet grundar en personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig lojalitetsplikt stämmer, som ovan framgått, inte med det synsätt som kommer till uttryck i flexicurity. Det är, som jag ser, svårt för en arbetstagare att under bestående anställning sätta arbetsgivarens intresse i första hand, vara beroende av arbetsgivarens kompetensutvecklingsinsatser och samtidigt verka för sin egen anställningsbarhet i relation till en hel arbetsmarknad. Om en arbetstagare inte ska förlora i konkurrenskraft under bestående anställning måste arbetsgivaren, enligt min mening, tillsammans med andra aktörer på det sätt kommissionen anvisar, i högre grad än idag bidra till arbetstagarnas kompetensutveckling.

7 Sammanfattning och diskussion¹⁶⁴

I Sverige har lagstiftaren decentraliserat makten att göra avvikelser i kollektivavtal från de arbetsrättsliga lagarna genom att lagstiftningen innehåller dispositiva regler. Möjligheten för arbetsmarknadens parter att kollektiv-

¹⁶⁴ Det kan noteras att denna studie inte är gjord i ett jämförande syfte med mansdominerande branscher. Det är möjligt att det i verksamheter där huvuddelen av arbetstagarna utgörs av män har anställningsvillkor som är liknande de som finns i kommuner och landsting. Detta kan dock denna undersökning inte göra några uttalanden om.

avtalsreglera olika villkor i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare skapar en flexibilitet på arbetsmarknaden som inte kan uppnås med lagstiftning. Det är dock svårt att få en överblick av de kollektivavtal som finns inom kommuner och landsting. Ibland är ett centralt avtal inte bindande om det inte antas lokalt och de lokala parterna kan ha rätt att göra tillägg och ändringar i sina lokala avtal mot bakgrund av det centrala avtalet. I vissa fall förekommer avvikande regleringar från centrala allmänna bestämmelser för vissa befattningsgrupper i det kollektivavtal som särskilt gäller medlemmar av en viss facklig organisation. Det är möjligt, som jag ser det, att problemen med att tränga igenom och förstå kollektivavtalsregleringens struktur och innehåll har betydelse för arbetstagares vilja att organisera sig fackligt. Det är svårt för en enskild arbetstagare att, av kollektivavtalens innehåll och rättsliga utformning, förstå och värdera på vilket sätt avtalet avviker från gällande rätt eller reglerar faktorer som inte omfattas av någon lagstiftning.

Det är, enligt min mening, rimligt att lagstiftaren följer upp och utvärderar innehåll och rättslig utformning av kollektivavtal som träffas på den svenska arbetsmarknaden, mot bakgrund av ändamålet med olika arbetsrättsliga lagar och de avvikelser från lagarna som träffas i kollektivavtal. En sådan utvärdering är viktig för att få en uppfattning om dels hur den svenska *arbetsmarknaden egentligen är reglerad*, dels om, hur och i vilken omfattning lagstiftarens ändamål med olika arbetsrättsliga bestämmelser har avtalats bort i kollektivavtalen. Detta är också väsentligt för att få en uppfattning om i vilken utsträckning de lokala parterna överhuvudtaget träffar överenskommelser, för att bedöma om decentraliseringen av makten att träffa avtal i praktiken innebär en avreglering av arbetsmarknaden.

I Tabell 1 ges en översiktlig redovisning av avvikelser i kollektivavtal jämfört med gällande rätt och konsekvenser av dessa avvikelser på områden av betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet.¹⁶⁵ Tabellen visar om regleringen i kollektivavtal, ur ett arbetstagarperspektiv, innebär en uppluckring eller en åtstramning jämfört med gällande rätt. Med uppluckring menas att konsekvenserna av kollektivavtalsregleringen ger arbetstagare en sämre trygghet eller arbetsgivarna en högre flexibilitet jämfört med gällande rätt. Med åtstramning menas att arbetstagarna ges en bättre trygghet eller arbetsgivarna en sämre flexibilitet jämfört med gällande rätt. Av tabellen

¹⁶⁵ Som tidigare framgått har jag bara valt att analysera vissa delar av avtalen och dessutom har jag ett kritiskt perspektiv på mina redovisningar. Min kritiska ansats innebär att jag redovisar brister i avtalet utifrån ett arbetstagarperspektiv. Mina slutsatser kan ge en bild av att avtalen i sin helhet innehåller svagheter för arbetstagarna. Arbetstagarparten kan dock i kollektivavtalen ha erhållit fördelar på andra områden t.ex. i form av ekonomisk kompensation. Jag kan inte uttala mig om avtalen som helhet utan bara om de delar som jag har analyserat.

framgår även faktorer som kan antas vara av betydelse för arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet men där reglering på området saknas i lag och kollektivavtal.

Tabell 1 . En jämförelse av faktorer av betydelse för arbetstagares anställnings- och sysselsättningstrygghet mellan lagstiftning och kollektivavtalsreglering. A=Uppluckring; B=Åtstramning; C Reglering saknas

Reglering lagstiftning	A	B	C
Arbetsskyldighet för <i>en</i> anställning	X		
Norm om tillsvidareanställning	X		
Möjlighet att träffa tidsbegränsade avtal	X		
Möjlighet för visstidsanställda att uppnå företrädesrätt eller omvandling enl 5 § LAS	X		
Tillsvidareanställning som grund i provanställning	X		
Tid i provanställning omfattande max 6 månader	X		
Norm om heltid som sysselsättningsgrad	X		
Arbetsställe istället för driftsenhet vid begäran om högre sysselsättningsgrad	X		
Rekryteringsgrunder vid begäran om högre sysselsättningsgrad	X		
Yttersta gränsen för upprättande av gemensam turordning på facketts begäran	X		
Fördelning av arbetstagare i turordningskretsar vid arbetsbrist	X		
Uppsägningstider vid arbetsbrist		X	
Yttersta gränsen för upprättade av turordning för företrädesrätt vid facketts begäran	X		
Fördelning av arbetstagare i turordningskrets vid företrädesrätt	X		
Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning	X		
Företrädesrätt till vikariat omfattande max 14 dagar	X		
Utkrävbara rättigheter till kompetensutveckling för anställningsbarhet hos nuvarande arbetsgivare			X
Utkrävbara rättigheter till kompetensutveckling för anställningsbarhet i relation till hel arbetsmarknad			X
Bestämmelser om arbetstagarinflytande vid anställningars ingående och upphörande	X		

7.1 Uppluckring av LAS:s norm om en tillsvidareanställning på heltid

En viktig avvikelse från den grundläggande normen i gällande rätt är att arbetstagare i kommuner och landsting i vissa fall har skyldighet att upprätta hålla *två* anställningar. I AB har arbetstagare, förutom att fullgöra allmänna

åligganden i den egna befattningen, en skyldighet att vikariera för annan arbetstagare under viss tid. Arbetstagarnas plikt att samtidigt både utföra egna och andras arbetsuppgifter innebär en dubbel arbetsbelastning. Sådana anställningsvillkor påverkar sannolikt arbetstagarnas hälsa och kan vara en del av förklaringen till att kommunal- och landstingsanställda arbetstagare är långtids-sjukskrivna i högre utsträckning än arbetstagare i statlig och privat verksamhet. I kommuner och landsting är många arbetstagare deltidanställda. Skyldigheterna att dels vikariera för annan arbetstagare, dels fullgöra fyllnadstid/övertid innebär att främst kvinnorna i kommuner och landsting utgör en tillgänglig, billig och flexibel arbetskraft för arbetsgivaren. Dessutom innebär sannolikt avtalet att arbetsgivaren kan få en högre flexibilitet vid nyanställning.

AB ger arbetsgivare en möjlighet att träffa avtal på viss tid i högre utsträckning än LAS:s regler. Avtalets konstruktion innebär dels en tillämpning med generella provanställningar för vissa arbetstagargrupper på längre tid än LAS:s regler. Att parterna har förhandlat bort en del av de procedurregler som syftar till att ge arbetstagarparten en möjlighet att påverka arbetsgivaren att anställa arbetstagare tillsvidare eller behålla tidsbegränsat anställda längre i verksamheten minskar arbetstagarpartens inflytande vad gäller arbetsgivarens beslut om anställningars ingående och avslutande. Den flexibilitet som detta kan skapa för arbetsgivaren vad gäller arbetsorganisationens utformning stämmer med de normer om arbetsgivarens behov av intern flexibilitet som uttalas i kommissionsmeddelandet om gemensamma principer för flexicurity, men krockar med de grundläggande värderingar som anges i förarbetena till LAS.

I AB uttalas att när arbetstiden för deltidanställda bestäms ska det eftersträvas att den uppgår till 20 timmar/vecka. De arbetstagare som upprätthåller deltidanställningar i kommuner och landsting har en svagare företrädesrätt till heltid jämfört med bestämmelserna i LAS. Förhållandet att vara tidsbegränsat anställd eller deltidanställd innebär en utsatthet ekonomiskt, socialt och medicinskt och det kan påverka hur arbetstagaren upplever sin livssituation. Ökade möjligheter att erhålla tillsvidareanställningar på heltid i kommun och landsting är, som jag ser det, ett tänkbart sätt för att dels bryta den köns-segregerade arbetsmarknaden, dels öka jämställdheten mellan könen vilket sägs vara ett viktigt politiskt mål. Kollektivavtalen ger inte stöd för att arbetstagare i kommuner och landsting, d.v.s. främst kvinnor behöver en trygg anställningsform på heltid som ger dem en möjlighet till ett ekonomiskt oberoende. Avtalen tycks, enligt min bedömning, grundas på en föreställning om att kvinnans inkomst är ett komplement till mannens och att mannen betraktas som huvudförsörjare. Nuvarande anställningsvillkor i kommuner och landsting

riskerar att legitimera och konservera den värdediskriminering av yrken som företrädesvis kvinnor innehar. Det saknas, som jag ser det, en genusanalys vad avser kollektivavtalens innehåll och rättsliga konstruktion.

7.2 Arbetsgivarens flexibilitet och arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal träffat överenskommelser om avvikelser från bl.a. 11, 22 och 25 §§ i LAS. Bestämmelserna innebär i praktisk tillämpning stora skillnader jämfört med LAS:s trygghetsregler. AB:s reglering om hur en turordning ska upprättas vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning är, enligt min mening, mycket svår-genomtränglig och oklar. Regleringen i AB kan få till konsekvens att en arbetstagare med lång anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för kvarvarande arbeten, blir uppsagd på grund av att han/hon tillhör en viss facklig organisation, men inte hade blivit uppsagd om han/hon hade tillhört en annan facklig organisation. Avtalets otydlighet innebär, enligt min mening, att bestämmelserna inte uppfyller kravet på en god rättslig reglering i form av förutsebarhet och likabehandling.

AB innebär att en arbetstagare som vid en uppsägning uppfyller villkoren för att erhålla företrädesrätt till återanställning måste anmäla detta inom en månad efter det att anställningen upphört och anmälan ska enligt avtalet vara skriftlig. Det skiljer sig från gällande rätt där arbetstagaren kan göra anmälan när som helst under den tid företrädesrätten föreligger. AB:s reglering innebär en risk för att en arbetstagare kan drabbas av rättsförlust på grund av en för sent inkommen anmälan. I AB är även förträdesberättigade arbetstagares rätt till återanställning vid vikariatsanställningar som bedöms vara högst 14 kalenderdagar bortförhandlad. Någon sådan begränsning av företrädesrätten finns inte i LAS.

Under vissa villkor medför de landstings-/kommunala avtalen att arbetstagare har längre uppsägningstider vid arbetsgivarens uppsägning på grund av arbetsbrist jämfört med LAS:s regler. AB:s bestämmelser tillsammans med omställningsavtalet ger arbetstagare i kommuner och landsting en klart större trygghet i form av längre uppsägningstider vid uppsägningar som beror på arbetsbrist jämfört med LAS:s regler.

De landstings-/kommunala avtalen ger inte arbetstagare en juridiskt utkrävar rätt till kompetensutveckling i en omfattning och med en inriktning som innebär att arbetstagaren inte bara är fortsatt attraktiv som arbetstagare hos nuvarande arbetsgivare utan också ökar sin anställningsbarhet sett till arbetsmarknaden som helhet. Det är, enligt min uppfattning, svårt för arbetstagare att under bestående anställning ta ansvar för sin egen anställningsbarhet

hos nuvarande arbetsgivare och i relation till en hel arbetsmarknad, om det inte finns regleringar som t.ex. ger en rätt till individuella kompetensutvecklingskonton. Analysen av kollektivavtalen i kommuner och landsting visar att arbetsmarknadens parter inte har lyckats reglera en arbetstagares rättigheter och skyldigheter till mer omfattande kompetensutveckling under bestående anställning. Det tolkar jag som att detta område är för omfattande och resurskrävande för att kunna regleras av parterna. Ett möjligt sätt att lösa detta är att staten bidrar med resurser och på ett fortlöpande sätt t.ex. gör avsättningar till arbetstagares livslånga lärande. En omfördelning av statliga medel i syfte att möjliggöra tillsvidareanställningar på heltid med goda anställningsvillkor, kombinerat med en rätt till kompetensutveckling för att uppnå anställningsbarhet, skulle kunna innebära att de politiska ambitionerna om full sysselsättning på en jämställd arbetsmarknad får ett större genomslag i praktiken. Det skulle kunna innebära att arbetstagare i kommuner och landsting, främst kvinnor, ges möjlighet att arbeta längre och under tryggare villkor.

8 Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*; given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Prop. 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.*

Utskottsbetänkanden

AU 1981/82:11 *Arbetsmarknadsutskottets betänkande om anställningsskydd.*

AU 1983/84:3 *Arbetsmarknadsutskottets betänkande om anställningsskydd.*

Statens offentliga utredningar

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv–jämslällhetspolitiken mot nya mål.*

SOU 2004:43 *Den könsupplade arbetsmarknaden.*

SOU 2001:52 *Välfärdstjänster i omvandling, Bäckman, Olof, Med välfärdsstaten som arbetsgivare, - arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärds-tjänsteområdet, på 1990-talet.*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsbefrämjande åtgärder.*

Departementsserien

DsA 1981:6 *Anställningsskydd.* Promemoria sammanställd inom arbetsmarknadsdepartementet på grundval av anställningsskyddskommittén (A 1977:01) arbete.

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

Regeringens skrivelse

Regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad-regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.*

Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning–uppföljningsrapport 2009.*

Kollektivavtal

HÖK 10 Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

HÖK 10 Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet.

HÖK T i lydelse fr.o.m. 2010-04-01 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och AkademikerAlliansen.

HÖK 10 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Sveriges Läkarförbund.

HÖK 10 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationer om lokalt kollektivavtal m.m. HÖK 11 mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer.

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 00 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet för kommunförbund och kommunala företag – KFF och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundet ingående organisationer.

FAS 05. Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner mellan Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Kommentar till Allmänna bestämmelser.

AB Med giltighet fr.o.m. 2012-05-01. Allmänna bestämmelser.

Litteratur

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4, *Arbetsmiljön 2007. The Work Environment 2007*, Arbetsmiljöverket, Örebro 2008.

Ashiagbor, Diamond, Promoting Precariousness? The Response of EU Employment Policies to Precarious Work, *Precarious Work, Women, and the New*

Economy. The Challenge to Legal Norms, edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Barbieri, Paolo, Flexible Employment and Inequality in Europe, *European Sociological Review* (2009) Volume 25, Number 6, s. 621–628.

Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M., *Flexible Forms of work: very atypical' contractual arrangements*, EF/10/10/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, March 2010.

European Commission (2006) *Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century* (2006).

European lawyers, *Declaration: For a labour law which really protect workers*, November 2007.

Evans. John, Gibb, Euan, *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. ILO—for the Global Union Research Network, 2009.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3:1 uppl., LiberLäromedel, Lund 1981.

Fudge, Judy, *Measuring Precarious Work: The Institutional Indicators*, IIRA Study Group, Sydney August 24, 2009, Regulation for Decent Work.

Fudge, Judy, Owens, Rosemary, Precarious Work, Women, and the New Economy. *The Challenge to Legal Norms, Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms* in edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten. En rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus Förlag, Uppsala 2010.

Hjertstedt, Mattias, *Tillgången till handlingar för brottsutredare. En rättsvetenskaplig studie av beslag med husrannsakan, myndigheters utlämnandeskyldighet samt editions- och exhibitionsplikt*, Iustus Förlag, Uppsala 2011.

Håkansson, Kristina, *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, IFAU Rapport 2001:1.

International Labour Organisation, *Policies and regulation to combat precarious employment*, Switzerland 2011.

Jonsson, I., Nyberg, A., Sweden: precarious work and precarious unemployment, *Gender and the contours of precarious employment*, ed. Vosko Working Paper, 2010.

Kivimäki, Mika, Vahtera, Jussi, Griffiths, Amanda, Cox, Tom, Thomson, Louise, Sickness Absence and Organizational Downsizing, *The Organization in Crisis*, edited by Ronald J. Burke and Cary L. Cooper, Marston Book Services Limited, Oxford 2000.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten, andra upplagan*, Iustus Förlag, Uppsala 2009.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus, Uppsala 1997.

Owens, Rosemary, Engendering Flexibility in a World of Precarious Work, *Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms* in edit by Judy Fudge and Rosemary Owens, Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2006.

Reinert, D., Flaspöler, E., Hauke, A., Identification of emerging occupational safety and health risks, *Safety Science Monitor*, Issue 3, Article 3, Vol. 11, 2007.

Riksförsäkringsverket, *Socialförsäkringsboken 2004*, Stockholm 2004.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, Juristförlaget, Lund 2004.

SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010*, Örebro 2010.

Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, rev. Uppl.1994, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, rev. Uppl.1988, Juristförlaget, Stockholm 1988.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten. En översikt*, femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 2010.

Socialstyrelsen, *Utmattningssyndrom, Stressrelaterad psykisk ohälsa*, Stockholm 2003.

Ulander-Wänman, Carin, Flexicurity, LAS och normativa krokar, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, (red.) Nyström, B., Edström, Ö., Malmberg, J., Liber AB, Malmö, 2012.

Ulander-Wänman, Carin, Utvecklingsavtalets normer – en utgångspunkt för arbetstagarnas livslånga lärande, *Utblick och inblick. Vänbok till Claes Sandgren*, Iustus Förlag, Uppsala 2012.

Ulander-Wänman, Carin, *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19.

Ulander-Wänman, Carin, *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus Förlag, Uppsala 2008.

Westregård, Annamaria, Partiell ”sjuknärvaro” – ett nytt fenomen i arbetslivet, *Vänbok till Boel Flodgren*, Juristförlaget, Lund 2011.

Arbetsdomstolen

AD 2009 nr 9
AD 2007 nr 81
AD 2007 nr 54
AD 2006 nr 68
AD 2006 nr 15
AD 2005 nr 75
AD 2005 nr 50
AD 2004 nr 73
AD 2004 nr 9
AD 2003 nr 24
AD 2003 nr 20
AD 2002 nr 122
AD 2002 nr 102
AD 2002 nr 37
AD 2002 nr 18
AD 2000 nr 51
AD 2000 nr 35
AD 1998 nr 50
AD 1996 nr 54
AD 1996 nr 48
AD 1995 nr 101
AD 1994 nr 79
AD 1994 nr 77
AD 1994 nr 22
AD 1993 nr 179
AD 1993 nr 138
AD 1993 nr 104
AD 1993 nr 99
AD 1992 nr 130
AD 1991 nr 106
AD 1991 nr 40

AD 1990 nr 98
AD 1990 nr 67
AD 1990 nr 59
AD 1990 nr 40
AD 1989 nr 47
AD 1988 nr 143
AD 1988 nr 32
AD 1986 nr 46
AD 1985 nr 6
AD 1984 nr 26
AD 1983 nr 177
AD 1983 nr 174
AD 1983 nr 129
AD 1983 nr 46
AD 1982 nr 112
AD 1981 nr 105
AD 1980 nr 51
AD 1978 nr 89
AD 1978 nr 58
AD 1929 nr 29

Officiella dokument från Europeiska unionens institutioner

Europeiska unionens råd

Rådets beslut av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2010/707/EU).

Europaparlamentet

Förslag till Europaparlamentet resolution om gemensamma principer för flexicurity (2007/2209/(INI)).

Europeiska Gemenskapernas Kommission

Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel den 27.6 2007 KOM (2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK{(2007) 861}, SEK{(2007) 862}.

Europeiska Kommissionen, Strasbourg den 23 november 2010 KOM (2010) 682 slutlig. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén, *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen. EU:s bidrag till full sysselsättning.*

Regionkommittén

Yttrande från Regionkommittén om ”*Flexicurity*”, [Europeiska unionens officiella tidning C 105, 25/04/2008].

Direktiv

Rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsanställning undertecknat av EFS, UNICVE och CEEP.

Övrigt

Bilaga till EU-nämndens sammanträde, EPSCO 5–6 december 07 kommenterad dagordning rev 1, promemoria Dnr S2007/10126/SK.

SKTF, 2009-04-02, *Att jobba med arbetsbrist och uppsägningar – en checklista för förtroendevalda inom kommuner, landsting och Pactaföretag.*

<http://www.skl.se>.

http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_sv.htm.

<http://www.skl.se>

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:1** Lundin Martin och Jonas Thelander "Ner och upp – decentralisering och centralisering inom svensk arbetsmarknadspolitik 1995–2010"
- 2012:2** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin "Jobbskatteavdraget"
- 2012:3** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie "Kan privatisering av arbetslivs-inriktad rehabilitering öka återgång i arbete?"
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg "Politiska förhållanden och användningen av expertkunskaper i kommunala beslutsprocesser"
- 2012:5** Fredriksson Peter, Hessel Oosterbeek och Björn Öckert "Långsiktiga effekter av mindre klasser"
- 2012:6** Liljeberg Linus, Anna Sjögren och Johan Vikström "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?"
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman "Tidigare-lagda obligatoriska program för äldre långtidsarbetslösa – erfarenheter från 1990-talet"
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen "Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer, anställdas hälsa och organisationers produktion – en systematisk litteraturgenomgång"
- 2012:9** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho "Gränshandel med alkohol och dess effekter på hälsa och produktivitet"
- 2012:10** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami "Påverkar inkomstskillnader hälsan? Lärdomar från den svenska flyktingplaceringspolitiken"
- 2012:11** von Greiff Camilo, Anna Sjögren och Ing-Marie Wieselgren "En god start? En rapport om att stötta barns utveckling"
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren "Intergenerationell rörlighet i inkomster och utbildning – en analys av fyra generationer"
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen"
- 2012:14** Böhlmark Anders och Helena Holmlund "Lika möjligheter? Familjebakgrund och skolprestationer 1988–2010"
- 2012:15** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos "Rektors betydelse för skola, elever och lärare"
- 2012:16** Laun Lisa "Om förhöjt jobbskatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre"

- 2012:17** Böhlmärk Anders och Mikael Lindahl "Har den växande friskolesektorn varit bra för elevernas utbildningsresultat på kort och lång sikt?"
- 2012:18** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Hur långsiktigt påverkas kvinnors inkomster av att få fler barn?"
- 2012:19** Forslund Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans och Alexander Westerberg "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner"
- 2012:20** Ulander-Wänman Carin "Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningsstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting"

Working papers

- 2012:1** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin "Evaluation of the Swedish earned income tax credit"
- 2012:2** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie "Does privatisation of vocational rehabilitation improve labour market opportunities? Evidence from a field experiment in Sweden"
- 2012:3** Johansson Per och Martin Nilsson "Should sickness insurance and health care be administrated by the same jurisdiction? An empirical analysis"
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg "Towards reason: political disputes, public attention and the use of expert knowledge in policymaking"
- 2012:5** Fredriksson Peter, Björn Öckert och Hessel Oosterbeek "Long-term effects of class size"
- 2012:6** van den Berg Gerard J., Pia R. Pinger och Johannes Schoch "Instrumental variable estimation of the causal effect of hunger early in life on health later in life"
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman "Workfare for the old and long-term unemployed"
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen "The relationship between psychosocial work factors, employee health and organisational production – a systematic review"
- 2012:9** Engström Per, Pathric Hägglund och Per Johansson "Early interventions and disability insurance: experience from a field experiment"
- 2012:10** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho "Cross-border health and productivity effects of alcohol policies"
- 2012:11** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami "Income inequality and health: lessons from a refugee residential assignment program"
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren "The intergenerational persistence of human capital: an empirical analysis of four generations"

- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process"
- 2012:14** Johansson Per och Xavier de Luna "Testing for nonparametric identification of causal effects in the presence of a quasi-instrument"
- 2012:15** Scholte Robert S., Gerard J. van den Berg och Maarten Lindeboom "Long-run effects of gestation during the Dutch hunger winter famine on labor market and hospitalization outcomes"
- 2012:16** Böhlmark Anders, Erik Grönqvist och Jonas Vlachos "The headmaster ritual: the importance of management for school outcomes"
- 2012:17** Ødegaard Fredrik och Pontus Roos "Measuring workers' health and psychosocial work-environment on firm productivity"
- 2012:18** Laun Lisa "The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior"
- 2012:19** Böhlmark Anders och Mikael Lindahl "Independent schools and long-run educational outcomes – evidence from Sweden's large scale voucher reform"
- 2012:20** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Mothers' income recovery after child-bearing"

Dissertation series

- 2011:1** Hensvik Lena "The effects of markets, managers and peers on worker outcomes"