

Arbetsmarknadens parter blir lagstiftare

En analys av processen bakom nya LAS

**Hannah Land-Palmér
Hugo Möller**

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Kandidatuppsats – Arbetsrätt

15 Högskolepoäng

HARH16

HT 2023

Handledare: Annamaria Westregård

Sammanfattning

År 2022 genomfördes den största reformen av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) någonsin. Processen var historisk eftersom ändringarna grundades i en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Förhandlingarna bakom huvudavtalet pågick under flera år. Parterna bakom huvudavtalet hade en tydlig vision för hur anställningsskyddet skulle förändras. Båda parter fick ge med sig på olika punkter för att sluta avtal. De huvudsakliga och viktigaste förändringarna för anställningsskyddet berör uppsägning.

Uppsatsen utreder huvudavtalets bestämmelser, dess föranledande förhandlingar och parternas missnöje med tidigare lagstiftning. För en djupgående inblick i detta område har intervjuer genomförts med förhandlare från avtalets parter. Vidare utreds anställningsskyddslagens föregående lydelse i förhållande till den nya. Den okonventionella lagstiftningsprocessen och kritiken den fått analyseras.

Uppsatsen visar att förändringen av lagstiftningen kommer att bidra till en mer förutsägbar och flexibel uppsägningsprocess för både arbetstagare och arbetsgivare. Parter som är bundna av huvudavtalet erhåller mer ingående bestämmelser på området. De ges även större friheter att påverka uppsägningsprocessen än de som enbart regleras genom den semidispositiva Anställningsskyddslagen. Det faktum att lagstiftningsprocessen i fråga endast ger delar av arbetsmarknaden lagstiftningsmakt gör den problematisk. Även framtida reformer av lagstiftningen riskerar bli problematiska, då frågor väcks kring huruvida parterna bakom huvudavtalet måste konsulteras vid ändringar.

Nyckelord: Huvudavtalet, nya LAS, sakliga skäl, turordning, kvarstående i anställning.

Abstract

In 2022, the largest ever reform of the Employment Protection Act was implemented. The historic process was based on an agreement between the labour market parties, the Main Agreement on Security, Adjustment and Employment Protection. The negotiations of the main agreement lasted for several years. The parties of the main agreement had a clear vision for how the employment protection would be modified. Both parties had to compromise on various parts in order to conclude an agreement. The main and most important changes in the Employment Protection Act concerns dismissal of employment.

The essay investigates the regulations of the main agreement and the negotiations leading up to it, as well as the parties' dissatisfaction with the previous legislation. For an in-depth insight into this area, interviews have been conducted with the negotiators from the parties of the agreement. Furthermore, the previous wording of the Employment Protection Act is investigated in relation to the new one. The unconventional legislative process and the criticisms it has received are analysed.

The essay demonstrates that the change of the legislation will contribute to a more predictable and flexible dismissal process for both employees and employers. Parties bound by the main agreement receive more detailed regulations in the dismissal area. They are also given greater opportunities to influence the dismissal process than those regulated solely by the semi-dispositive Employment Protection Law. The fact that the legislative process in question only gives legislative power to parts of the labor market makes it specifically problematic. Even future reforms of the legislation risk becoming questionable, as questions are raised whether the parties behind the main agreement must be consulted in the event of future changes.

Key words: The Main Agreement, the new Employment Protection Act, objective reason, order of priority, remaining in employment.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Förkortningar.....	6
1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Avgränsning.....	9
1.4 Metod och material.....	9
1.5 Disposition.....	10
2. Vägen till en reformerad arbetsrätt.....	12
2.1 Januariavtalet.....	12
2.2 Toijers utredning.....	13
2.2.1 Saklig grund.....	14
2.2.2 Turordning.....	14
2.2.3 Kvarstående i anställning under tvist.....	14
2.2.4 Kritik mot utredningen.....	15
2.3 Huvudavtalet.....	15
2.3.1 Vägen till ett avtal.....	15
2.3.2 Förhandlingarna.....	17
2.4 Svensk flexicurity.....	19
3. Anställningsskyddslagen.....	20
3.1 Bakgrund.....	20
3.2 Reformen av anställningsskyddslagen.....	20
3.2.1 Saklig grund blir sakliga skäl.....	21
3.2.2 Turordning vid arbetsbrist.....	25
3.2.3 Kvarstående i anställning vid tvist.....	28
4. Den demokratiska processen.....	30
4.1 En ny lagstiftningsprocess.....	30
4.2 Kritiska röster.....	31
5. Analys.....	35
5.1 Parternas viljor och vägen från förhandling till lagreform.....	35
5.2 Förutsättningar för huvudavtalsbunden och icke bunden part.....	37
5.3 En ny lagstiftningsprocess.....	39
6. Slutsats.....	41
7. Källförteckning.....	43
Bilaga 1:.....	47

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

BAO - Arbetsgivarna inom bank och finans

Ds - Departementsserien

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

LO - Landsorganisationen i Sverige

SACO-S - Arbetstagarförening för statligt anställda akademiker

SN - Svenskt Näringsliv

SKR - Statens kommuner och regioner

SOU - Statens offentliga utredningar

TCO - Tjänstemännens centralorganisation

PTK – Förhandlings- och samverkansrådet PTK. F.d. Privattjänstemannakartellen

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den omfattande reformen av lagen (1982:80) om anställningsskydd 2022 skedde på ett okonventionellt sätt. Arbetsmarknadens parter åtog sig att reformera anställningsskyddslagen som mer eller mindre varit densamma sedan 1970-talet. Detta genom träffandet av ett nytt huvudavtal. Att arbetsrätten behövde utvecklas var en följd av omvärldens krav på en mer flexibel arbetsmarknad. I ett blocköverskridande partipolitiskt samarbete år 2019 som benämndes Januariavtalet gick Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet samman. Partierna kom överens om både ett budgetsamarbete, och ett reformsamarbete vars mål specificerades och begränsades i överenskommelsen.¹ De skilda ideologiska utgångspunkterna i partierna sades vid tidpunkten kunna frånses då fyrpartiuppgörelsen skulle grunda sig på den gemensamma ståndpunkten att värna försvaret av den liberala demokratis grunder. Den så kallade fyrpartiuppgörelsen påpekade i 20:e punkten av avtalet att arbetsrätten behövde moderniseras. Partierna ansåg att arbetsrätten behövde reformeras för att införliva flexibilitet för företagen samt för arbetstagarens skydd mot godtycklig uppsägning.

Arbetsmarknadsdepartementet bestämde vad utredningen skulle behandla. Utredningen tilldelades Gudmund Toijer, justitieråd i Högsta domstolen. Parterna ansåg att utredningens innehåll skulle innebära försämrade villkor för båda sidor, vilket ledde till ett uttalat missnöje. Eftersom en överenskommelse mellan parterna enligt Januariavtalet skulle ges förtur att utgöra grunden till lagreform på arbetsmarknaden framför Toijers utredning, intensifierades förhandlingarna om en sådan överenskommelse. Förhandlingarna ledde till att Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet) träffades år 2022. Detta kom sedermera att ligga till grund för 2022 års omfattande reform av anställningsskyddslagen.

Huvudavtalet innehöll förändringar på de tre områden som specificerades i namnet. Uppsatsen kommer endast att behandla huvudavtalets påverkan på anställningsskyddsområdet, och mer specifikt sakliga skäl för uppsägning, undantag från turordning och kvarstående i anställning under tvist. Det är viktigt att poängtera att majoriteten av arbetsgivarsidans fördelar i överenskommelsen faller under just anställningsskyddsområdet och uppsägning.

¹ Januariavtalet, 2019.

Arbetstagarsidans huvudsakliga fördelar visades istället i omställningsstöd för arbetstagare, vilket leder till en säkrad framtida ställning på arbetsmarknaden.²

Vidare fokuserar uppsatsen på motiveringarna bakom förändringarna i det nya avtalet. Lagtext och utredningar kompletteras med frågor till chefsjurist Jonas Stenmo på Almega, som varit delaktig i förhandlingarna mellan SN, LO och PTK. Samtal förs även med Helena Hedlund. Hedlund är förhandlare för PTK och var en av personerna som undertecknade huvudavtalet i fråga. Frågorna fokuserar främst på de delar som varit väsentliga för förhandlingens utveckling mot den slutgiltiga överenskommelsen. Detta för att ge en nyanserad bild av förhandlingarna och de olika parternas syn på processen.

1.2 Syfte och frågeställning

Huvudavtalet slöts mellan tre huvudorganisationer, SN, PTK samt LO. Detta avtal blev underlag för ändringarna i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Uppsatsen lägger därför stor vikt vid huvudavtalet och de förhandlingar som hölls mellan parterna åren fram tills att ett avtal slöts. Uppsägning är ett av de områden som huvudavtalet främst behandlar. Syftet med uppsatsen är således att ge inblick i parternas inställningar och prioriteringar samt avtalets angelägenhet, med ett stort fokus på uppsägning.

Ett ytterligare syfte är att utreda 2022 års reform av anställningsskyddslagen, med ett fortsatt huvudsakligt fokus på de bestämmelser som berör uppsägning, innebärande uppsägningsgrund, turordning och kvarstående i anställning under tvist. Uppsatsen utreder motiveringen bakom ändringarna samt vilka konsekvenser de kan tänkas få för arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan.

Att arbetsmarknadsparterna gemensamt fick förhandla fram grunden för lagreformen är ett okonventionellt lagstiftningsförfarande i Sverige som fått varierande respons, och av denna anledning är uppsatsens syfte även att utreda dess potentiella för- och nackdelar, samt den kritik som lyfts mot det.

² Huvudavtalet, 2022.

Med anledning av parternas missnöje med rättsläget kring föregående lydelse av lagstiftningen, den utförliga reformen av densamma, och problematiken kring den okonventionella lagstiftningsprocessen har följande frågeställningar formulerats:

- Varför ville arbetsmarknadsparterna ändra reglerna i LAS kring anställningsskyddet?
- Hur skiljer sig huvudavtalet från nya LAS och vilka konsekvenser kan det medföra?
- Vilka utmaningar kan det nya lagstiftningsförfarandet medföra ur ett demokratiskt och konstitutionellt perspektiv?

1.3 Avgränsning

Eftersom den nya lagen om anställningsskydd innehåller ett flertal ändringar behandlar uppsatsen endast delar av reformen, nämligen de som berör sakliga skäl för uppsägning, undantagsregeln kring turordning samt kvarstående i anställning vid tvist. Eftersom uppsatsen även behandlar hur huvudavtalet har tillkommit och med dess omfång i åtanke, undersöks endast delarna om anställningsskydd närmare även här.

1.4 Metod och material

I uppsatsen appliceras huvudsakligen rättsdogmatisk metod.³ Genom förarbeten, direktiv, lagtext, doktrin samt rättspraxis kommer frågorna bli behandlade genom att grundligt gå igenom gällande rätt samt hur lagstiftningen i fråga bör utformas och hur detta kan användas på frågeställningen.⁴ Uppsatsen innehåller en analys de lege lata samt de lege ferenda-resonemang.⁵

Utöver rättsdogmatisk metod inhämtas information genom semistrukturerade intervjuer.⁶ Eftersom uppsatsen delvis behandlar information från samtal med betydande personer bakom huvudavtalet och tillhörande förhandlingar, presenterar uppsatsen dessa semistrukturerade frågeformulär på lämpligt sätt. Samtalen har framför allt förts för att ge fördjupad inblick i förhandlingarna och parternas prioriteringar under dessa. De ska således komplettera huvudavtalet och ge djupare förståelse för dess slutliga innehåll. Urvalet av intervjupersoner motiveras av viljan att ge en nyanserad bild av förhandlingarna bakom huvudavtalet.

³ Nääv, M. (2018) s. 21.

⁴ Melander, J. (2003) s. 37 f.

⁵ Papadopoulou, F. (2017) s. 134.

⁶ Ahrne, G. (2015) s. 38–54.

Eftersom anställningsskyddslagen genomgick reformen oktober 2022 och uppsatsen skrivs under hösten 2023 finns visst rättsligt material att tillgå, däremot inte praxis på området. Då reformen vilar på ett avtal, kommer avtalet att analyseras för att utreda syftet med lagstiftningen. I analysdelen belyses hur praxis kan komma att utvecklas i ett senare skede.

Rättskällorna som främst har använts är regeringens propositioner som föranlett lagstiftningen. Anställningsskyddslagens nya lydelse är av betydelse för uppsatsen. Utöver detta används doktrin i flera former. Däribland artiklar som publicerats både innan och efter huvudavtalets tillkomst. Även litteratur och lagkommentar som tillkommit efter 2022 används eftersom reformen behandlas i nyare upplagor.

I uppsatsens avslutande del har det använts juridisk argumentation för tolkning av den nya lagstiftningen.⁷ Eftersom det är en obeprövad lagstiftning kommer argumentationen främst ligga på hur lagen kan komma att tillämpas i praktiken. Delar som tas upp i den juridiska argumentationen är hur förändringarna kommer att påverka praxis och huruvida alla parter på arbetsmarknaden fått gehör för sina ståndpunkter på viktiga områden.

1.5 Disposition

Uppsatsen belyser tre delar som har med den nya anställningsskyddslagen att göra. Kapitlen är uppdelade i fyra delkapitel där kapitel ett innehåller bakgrunden och syftet med uppsatsen.

Kapitel två innehåller delar som lett fram till LAS-reformen. Det innefattar Januariavtalet, Gudmund Toijers utredning samt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd och intervjuerna med förhandlarna bakom avtalet.

Kapitel tre behandlar den reformerade lagstiftningen i relation till dess äldre lydelse. Även vilka delar av huvudavtalet som reserveras av avtalsbundna parter. Kapitlet inleds med en kort bakgrund av anställningsskyddslagens historia. Det görs en ingående redogörelse av lagändringarna på de områden som uppsatsen utreder. Inslag av huvudavtalets avvikelser från lagstiftningen appliceras även.

⁷ Nääv, M. (2018) s. 27.

Kapitel fyra behandlar den okonventionella lagstiftningsprocessen. Behovet av lagreformen och kritik emot den.

Det femte och sista kapitlet innehåller en analys de lege lata.⁸ Eftersom de delar av lagstiftningen som uppsatsen berör ännu inte blivit prövad i Arbetsdomstolen, kommer analysen även innehålla de lege ferenda-resonemang.⁹

⁸ Papadopoulou, F. (2017) s. 134.

⁹ Papadopoulou, F. (2017) s. 134.

2. Vägen till en reformerad arbetsrätt

Reformen av anställningsskyddslagen föranleddes av tre delar, Januariavtalet, Gudmund Toijers utredning samt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet). Samtliga spelade en väsentlig roll för den slutgiltiga lydelsen av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen).

2.1 Januariavtalet

År 2019 inleddes ett blocköverskridande samarbete mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet.¹⁰ Detta samarbete resulterade i ett avtal, Januariavtalet, vilket innehöll en rad förslag och visioner för det framtida politiska arbetet och samarbetet mellan partierna. I kategorin *Jobb, företagande och hållbar tillväxt* återfanns en punkt som kom att bli starten på några händelserika år för arbetsmarknadsparterna och svensk arbetsrätt. Förslagets tema inom kategorin var en moderniserad arbetsrätt. I den återfanns en kortfattad plan för hur arbetsrätten skulle förändras i takt med arbetsmarknaden.¹¹

Arbetsmarknadsdepartementet lade fram kommittédirektivet 2019:17 *En moderniserad arbetsrätt*. Inledningsvis beskriver direktivet att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad, men det poängteras även att arbetsmarknadsparternas roll i sammanhanget ska respekteras. Arbetsrätten ska främja företags flexibilitet, samtidigt som den ska värna och skydda den enskilde arbetstagaren.¹² Detta specificeras genom planen för utökade undantag från turordningsreglerna i LAS. Därefter påpekas att den utredning som senare fick uppdraget att lägga fram lagförslaget även ska föreslå lösningar för mindre kostsamma uppsägningar, men ändå bevara skyddet för rättssäkerheten och mot godtyckliga uppsägningar.¹³ Uppdraget att författa utredningen kom att åläggas Gudmund Toijer, justitieråd i Högsta domstolen, vars utredning behandlas i nästa kapitel.¹⁴

Kommittédirektivet innehöll bestämmelser som skulle behandlas i utredningen.¹⁵ Varför turordning var en viktig fråga i Januariavtalet tycks delvis grunda sig i att Centerpartiet under

¹⁰ Regeringsförklaringen, 2019. s. 1.

¹¹ Januariavtalet, 2019, s. 4.

¹² Dir. 2019:17. s. 1.

¹³ Januariavtalet, 2019. s. 4.

¹⁴ SOU 2020:30.

¹⁵ Dir. 2019:17. s. 6.

många år försökt få en förändring i lagstiftningen för att främja småföretagare. Syftet med förändrade turordningsregler var enligt Centerpartiet väsentligt för att behålla små- och medelstora företags konkurenskraft.¹⁶

Ytterligare arbetsrättsliga frågor som utredningen förväntades behandla var bland annat ett stärkt ansvar för kompetensutveckling för arbetsgivare, bättre omställningsmöjligheter för arbetstagare, samt balanserade anställningsskydd för varierade anställningsformer. Det poängterades att utredningen även skulle beakta små och medelstora organisationers behov av flexibilitet och inte endast arbetsmarknadens huvudparter.¹⁷

Förslagets avslutande del spelade en omåttligt stor roll för anställningsskyddslagens slutgiltiga lydelse. Den fastslog att såvida arbetsmarknadens parter själva kan nå en överenskommelse om hur arbetsrätten och anställningsskyddslagen ska reformeras ska denna överenskommelse komma att utgöra underlaget för den kommande lagreformen. Detta med villkoret av främjandet av en moderniserad arbetsmarknad.¹⁸ Så blev också fallet, men inte förrän efter Toijers utredningens tillkomst.

2.2 Toijers utredning

När regeringen beslutade att en statlig utredning skulle tillsättas rörande en ny anställningsskyddslag tillsattes justitierådet Gudmund Toijer för ändamålet. Toijers utredning blev sedermera SOU 2020:30. Den ursprungliga anställningsskyddslagen tillkom i en period där uppfattningen primärt var att den äldre arbetskraften skulle säkras med arbetslagstiftning, inte minst mot godtyckliga uppsägningar.¹⁹ Eftersom arbetskraften idag främst består av arbetstagarnas kompetenser snarare än t.ex. råvaror är behovet på arbetsmarknaden annorlunda.²⁰ Denna förändring av arbetsmarknaden och arbetskraften återspeglas i utredningens fokus på omställning och flexibilitet. Nedan följer en genomgång av Toijers förslag på, för uppsatsens syfte, relevanta områden.

¹⁶ Centerpartiet, *Därför måste Sverige modernisera arbetsrätten*, 2020-06-01.

¹⁷ Dir. 2019:17. s. 8.

¹⁸ Januariavtalet, 2019. s. 5.

¹⁹ Källström, K. (2022) s. 17 f.

²⁰ SOU 2020:30, s. 21.

2.2.1 Saklig grund

Utredningen föreslog att begreppet *saklig grund* vid uppsägning ska bestå.²¹ Det gavs inga vidare förslag på att förändra lagstiftningen eller den befintliga praxis som idag används.

2.2.2 Turordning

En viktig aspekt som framgick av utredningen var att undantagsregeln vid turordningen borde ändras från 2 till 5 undantag och att det borde gälla alla organisationer oavsett storlek.²² Detta skulle i sin tur även påverka hur arbetstagares tillräckliga kvalifikationer påverkar omplaceringskravet hos arbetsgivaren och närmare bestämt arbetsgivarens skyldighet att bereda vidareutbildning för den nya tjänsten. Tidigare har det funnits krav på att arbetsgivaren ska tillhandahålla delar av denna utbildning. Om Toijers förslag hade antagits, skulle detta alltså inte längre krävas för att en omplacering ska äga rum.²³

2.2.3 Kvarstående i anställning under tvist

Arbetstagaren skulle vidare inte fortsätta i anställningen under tvist om osaklig uppsägning. Det var en utveckling som enligt utredningen borde tillkommit för att arbetsgivaren inte skulle drabbas av orimligt höga kostnader vid uppsägning av arbetstagare. Detta av anledningen att en arbetsrättslig process tidigare tagit upp emot tre år, en period under vilken arbetsgivaren varit ålagd att utbetala lön.²⁴ Jonas Malmberg belyste i en utredning från 2012 att arbetsgivarnas kostnader, när det kommer till tvist om uppsägningar, varit tvungna att begränsas.²⁵ Malmbergs förslag var konkret att anställning under tvist skulle bestå i endast ett år. Skadestånden skulle även reduceras i relation till antalet anställda på arbetsplatsen.²⁶ Malmbergs utredning fick vid tidpunkten ingen påverkan på lagstiftningen. Den visar dock på höga kostnader för arbetsgivaren som tros kunnat påverka vilka grunder arbetsgivaren väljer att säga upp sina anställda. För att inte riskera oförutsägbara kostnader kan det tidigare i flera fall lett till uppsägningar och avsked på andra grunder än de som åsyftas för fallet.

²¹ SOU 2020:30, s. 26.

²² Ibid. s. 23.

²³ Ibid. s. 24.

²⁴ Ibid. s. 28.

²⁵ SOU 2012:62, s. 11.

²⁶ SOU 2012:62, s. 12.

2.2.4 Kritik mot utredningen

LO motsatte sig SOU:n i dess helhet och uttryckte sig i sitt remissvar som följer: *“Om utredningens lagförslag realiserar skulle det innebära den allvarligaste och mest genomgripande försämringen av anställningsskyddet i LAS historia. Ingen av de tidigare genomförda utredningarna på LAS område har funnit skäl att presentera förslag som så radikalt urholkar anställningsskyddet”*.²⁷ LO ansåg alltså att det förslag som tagits fram skulle kunna rubba balansen mellan parterna på arbetsmarknaden. Yttrandet pekar på att förslaget är obalanserat till arbetsgivarsidans fördel.

Utredningen som Toijer presenterade fullföljdes inte eftersom huvudavtalet trädde i kraft. Effekten av utredningen blev snarare att få fart på parternas förhandlingar genom ett överhängande hot om tvivelaktiga villkor för båda parter.²⁸ Svenskt Näringsliv konstaterade att hotet om försämrade villkor påskyndade förhandlingarna.²⁹ Om inget avtal hade träffats skulle utredningen realiserats. I detta skede blev statens roll alltså, vid en återblick, att få fart på förhandlingarna som skulle komma att bli grunden för lagstiftningsreformen.

2.3 Huvudavtalet

Huvudavtalet omfattar tre delar. Trygghet, omställning och anställningsskydd. Eftersom uppsatsen endast analyserar tre delar av anställningsskyddet är det även viktigt för förståelsen att huvudavtalet i sin helhet ska ses med de fördelar som arbetstagarna fått i utbyte mot ett mer uppluckrat anställningsskydd. Den anställde ska få tillgång till kompetensutveckling under pågående eller tidigare anställning samt få hjälp att återgå i arbete om den blivit arbetslös. Det är delar som innefattar både trygghet och omställning i arbetet. Syftet med huvudavtalet har varit att främja såväl arbetstagare som arbetsgivare.

2.3.1 Vägen till ett avtal

Redan 2010–2011 gick Svenskt Näringsliv, SN, och Landsorganisationen, LO, i tankar om ett nytt huvudavtal. Under de inledande förhandlingarna ville arbetstagsidans ha omställningsstöd till sina medlemmar, medan SN ville se förändringar av turordningsreglerna vid arbetsbrist. Inget avtal slöts och förhandlingarna lades på is.³⁰ Förhandlingsprocessen som slutligen ledde

²⁷ LO, remiss, s. 1.

²⁸ Kjellberg, A. (2021) s. 39.

²⁹ Svenskt Näringsliv, 2018-12-20.

³⁰ Herzfeld Olsson, P. (2021/22) s. 3.

till Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd återupptogs 2017. Inledningsvis fördes förhandlingarna mellan SN och LO. LO initierade de nya förhandlingarna där fokuset istället handlade om tryggare anställningar för arbetstagarna.³¹ När Januariavtalet slöts 2019 resulterade det i mer intensiva förhandlingar sedan parterna blivit varse om att de gavs möjlighet att komma med underlag till reformen av anställningsskyddslagen, förutsatt att underlaget behandlar vissa bestämda teman.³²

PTK anslöt sig till förhandlingarna under 2019 sedan LO-förbundet Pappers valt att utträda förhandlingarna. Anledningen till utträdet var regeringens krav om ett utökat mandat för undantag vid turordning i den slutgiltiga överenskommelsen. Pappers ville inte delta i förhandlingar som skulle leda till självklara försämringar av anställningsskyddet för arbetstagare.³³ Sedan SN lagt budet om uppluckrade turordningsregler LO valde sedermera att helt utträda förhandlingarna.³⁴ Däremot godkändes budet av PTK och de fortsatte förhandlingarna med SN.³⁵

PTK fick igenom sina ståndpunkter om kompetensutveckling och anställningsvillkor mot att SN fick uppluckring av anställningsskyddet genom bland annat förändrade turordningsregler.³⁶ De båda arbetsmarknadsparterna ville fortsättningsvis att LO skulle underteckna avtalet. När IF Metall och Kommunal sedan valde att underteckna avtalet efter att en del justeringar gjorts hade majoriteten av LO:s medlemmar gått med på överenskommelsen.³⁷

Statens roll blev att implementera avtalets överenskommelser i lagstiftningen för att få en allmängiltig hållning på arbetsmarknaden. Med överenskommelsen följde villkoret att den skulle användas i sin helhet och inte revideras eller förändras.³⁸ Det var en viktig detalj då en revidering hade kunnat äventyra hela överenskommelsen om lagstiftaren valt ut delar som de ansåg platsa i lagstiftningen.

³¹ Kjellberg, A. (2021) s. 22 f.

³² Januariavtalet, 2019, s. 5.

³³ Herzfeld Olsson, P. (2021/22) s. 25.

³⁴ Kjellberg, A. (2021) s. 42

³⁵ Ibid. s. 24.

³⁶ Ibid. s. 25.

³⁷ Ibid. s. 25.

³⁸ Ds 2021:17, s. 62 f.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har alltid varit beroende av både arbetsmarknadens partsreglering och statens påverkan. Arbetsmarknadens parter ska verka för förbättringar på arbetsmarknaden genom kollektivavtal medan staten ska stifta lagar för skyldigheter och skyddsnät för både arbetsgivare och arbetstagare. Sveriges arbetsmarknadsmodell måste värnas, för att arbetsmarknaden ska vara fortsatt konkurrenskraftig.³⁹

2.3.2 Förhandlingarna

För att få inblick i förhandlingsprocessen bakom huvudavtalet har vi kontaktat två förhandlare från arbetsgivar- respektive arbetstagersidan, som båda deltog i avtalsförhandlingarna. Det är dels Jonas Stenmo som arbetar närmast för Almega som chefsjurist. Han företrädde Svenskt Näringsliv i förhandlingarna. Representanten från arbetstagersidan är Helena Hedlund som arbetar på PTK och sitter med i styrelsen för TRS, Trygghetsrådet.

Jonas Stenmo berättar att förhandlingarna officiellt kan sägas ha startat med en förhandlingsframställan från LO till SN 2017, som berörde områden som hyvling, inhyrning samt visstidsanställning. Detta var de tre områdena av initial prioritet för LO. Stenmo berättar att med SN:s jakande svar till framställan, var det områdena saklig grund samt turordning som i sin tur var av prioritet för arbetsgiversidan. När PTK senare träder in i förhandlingarna, tillkom även omställningsfrågan som föremål för förhandling.

På frågan om varför turordning och tillhörande undantagsregler var högt prioriterad av SN, svarar Stenmo att det under en längre tid varit en viktig fråga. Detta då de ansåg att det fanns ett behov att hitta ett annat sätt att kunna anställa utan att riskera att behöva säga upp särskilt värdefulla personer om företaget drabbas av ekonomiska svårigheter. Vidare berättar han att arbetsgivare har anställt färre, just med anledning av de risker som funnits att behöva säga upp nyckelpersonerna. Han utvecklar resonemanget med att påpeka att uppfattningen att avtal bör innehålla mer fördelaktiga och ingående bestämmelser än lagstiftning delades av SN och PTK, vilket bland annat ledde till att 15%-regeln vid undantag som återfinns i 3 kap. 9 § 4 st. i huvudavtalet, inte återfinns i LAS.

När Helena Hedlund får frågan om PTK:s prioriteringar under förhandlingarna, kan det konstateras att de också återspeglas i det slutgiltiga huvudavtalet. Hedlund konstaterar att

³⁹ Ds 2021:17, s. 58.

Samtliga högst prioriterade frågor är beroende av varandra, och delar upp dem i fyra delar, nämligen anställningsskyddet i lag, möjligheter till kompetensutveckling, rätt stöd i omställning, samt ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Samtliga kan knytas till den enskilde arbetstagarens trygghet, något som Hedlund understryker. Vidare nämner Hedlund att tryggheten mellan anställningar, både ekonomiskt och tidsbegränsningen av arbetslösheten, var en särskilt viktig fråga.

Frågan om huruvida PTK och arbetstagersidan fått göra fler eftergifter på anställningsskyddsområdet och följaktligen fått gehör för mer på trygghets- och omställningsområdet, poängterar Hedlund att vissa eftergifter givetvis måste göras för att andra frågor ska gå igenom, samt att parterna hade relativt skilda utgångspunkter inför förhandlingarna. Vidare nämner hon Januariavtalet och den medföljande pressen från regeringens sida att utveckla arbetsrätten. I Januariavtalet ställdes, som tidigare nämnts, bland annat krav på fler undantag från turordningen och mindre kostsamma uppsägningar på just anställningsskyddsområdet, två krav som blev verklighet med huvudavtalet.

Att kvarstående i tjänst under tvist avtalades bort beskriver Hedlund som en del i hela överenskommelsen. Det var något som PTK ansåg lämpligt att acceptera under förutsättning att arbetstagaren ges rätt till arbetslöshetsersättning under tvist, samt att skadestånden vid en ogiltigförklaring av uppsägningen höjs för arbetsgivaren. Hon nämner dessutom att samma ändring föreslagits i Toijer-utredningen, som riskerade att bli verklighet vid en utebliven överenskommelse mellan parterna, utan garantier för arbetslöshetsersättning eller högre skadestånd.

Avslutningsvis bekräftar Hedlund att utredningen som presenterades från regeringens håll fick funktionen att intensifiera förhandlingarna. Hon poängterar även att PTK:s huvudsakliga mål var att stärka tjänstemännens ställning på arbetsmarknaden. Här nämns exempelvis reglerna kring hyvling och att omvandlingen från visstids- till tillsvidareanställning blivit kortare. Upphörande av anställning under tvist samt utökade undantag vid turordning ges som två viktiga exempel på frågor som gick igenom till arbetsgiversidans fördel.

2.4 Svensk flexicurity

Toijer-utredningen visade att arbetsgivaren skulle få lägre kostnader i samband med saklig uppsägning. Utredningen hänvisade även till arbetsgivarens möjligheter att behålla nödvändig kompetens inom företaget vid en arbetsbristsituation.⁴⁰ Förslagen som återfanns i utredningen hade som syfte att påverka arbetsmarknadens rörlighet och flexibilitet. Danmark är starkt förknippad med begreppet flexicurity⁴¹ som florerat som en vägledningsmodell i den europeiska arbetsrätten. Flexicurity grundar sig på tre pelare. En pelare som bidrar till en flexibel arbetsmarknad genom att arbetsgivaren fritt får lov att anställa och säga upp sina anställda.⁴² Den andra pelaren är en rättvis arbetslöshetsförsäkring som alla anställda måste betala under sin anställning. Den sista och tredje är ett omställningsstöd som staten förser medborgarna med. Syftet med omställningsstödet är att ingen medborgare ska gå arbetslös.⁴³ Flexicurity syftar till att kunna reglera anställningar beroende på en förändrad marknad. Globaliseringen har varit en bidragande faktor till behovet av reformen. I Lag & Avtal påpekar Erik Sjödin att arbetstagarna får en utökad trygghet i utbyte mot ökad flexibilitet i arbetsrätten.⁴⁴ Därför kan modellen anses vara vägledande i arbetet mot en moderniserad arbetsmarknad.

⁴⁰ SOU 2020:30, s. 29.

⁴¹ Hasselbalch, O. (2019) s. 57 f.

⁴² Ibid. s. 42.

⁴³ Ibid. s. 42.

⁴⁴ Lag & Avtal, nr 4 (2021) s. 12.

3. Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen genomgick sin största reform år 2022. Syftet var att göra arbetsmarknaden mer flexibel, något som reflekteras i de lagändringar som tillkommit. Nedan följer tre utvalda förändringar av lagstiftningen som berör uppsägning.

3.1 Bakgrund

Att den första lagen om anställningsskydd antogs på 70-talet var ingen tillfällighet. 70-talet präglades av en slags arbetsrättsreform, där intresset för lagstiftning på området ökade från olika håll. Anledningen sägs vara att förhandlingar mellan parterna stod i ett dödläge, men andra röster hävdar att det snarare handlade om de politiska poäng som kunde plockas genom lagstiftning på området.⁴⁵ Innan denna tidsperiod var arbetsrättslig lagstiftning i stort sett begränsad till bestämmelser om kollektivavtal och förbud mot stridsåtgärder, samt förenings- och förhandlingsrätt.⁴⁶

Reformen av anställningsskyddslagen 2022 resulterade i ett flertal förändringar. De ändringar som uppsatsen utgår från är 7, 22 och 34 §§ LAS. De tre paragraferna innefattar sakliga skäl för uppsägning, undantagen vid turordning samt kvarstående i anställning under uppsägning. Genom sin proposition⁴⁷ presenterade regeringen lagförslagen om förändringarna som i sin helhet skulle grunda sig på huvudavtalet. Vikten av att nyttja överenskommelsen till lagförslaget i sin helhet var av stor vikt då förhandlingarna som lett fram till överenskommelsen utarbetats noggrant under flera års tid. Skulle lagförslaget ändra på någon av punkterna skulle det kunna resultera i obalans på arbetsmarknaden.

3.2 Reformen av anställningsskyddslagen

I Lag & Avtal uttalar sig arbetsmarknadsminister Eva Nordmark om nya LAS som *“den största reformen på arbetsmarknaden i modern tid”*.⁴⁸ Politikerna satte genom Januariavtalet press på parterna för en överenskommelse om en reformerad arbetsrätt.⁴⁹ Som tidigare kapitel

⁴⁵ Glavå, M. (2023) s. 30.

⁴⁶ Glavå, M. (2023) s. 28.

⁴⁷ Prop. 2021/22:176. s. 1.

⁴⁸ Lag & Avtal, nr 4. (2021) s. 10.

⁴⁹ Januariavtalet, 2019.

tydliggjort, ledde det till en utredning⁵⁰ av Gudmund Toijer, som sedermera kom att ersättas av huvudavtalet⁵¹ som slutgiltigt lagförslag och underlag.

En betydelsefull följd av den reformerade anställningsskyddslagen är att saklig grund ersätts av sakliga skäl. Det betyder att det måste föreligga sakliga skäl för uppsägning om arbetsgivaren vill säga upp arbetstagaren. Vidare har reformen gjort lagstiftningen ytterligare dispositiv. Det betyder att kollektivavtal som fattas av huvudorganisationer på arbetsmarknaden i större utsträckning ska kunna ersätta lagstiftning. Turordningen vid uppsägning påverkas genom att undantagsregeln gäller tre arbetstagare jämfört med två arbetstagare enligt föregående lydelse, samt att alla arbetsplatser omfattas, inte bara de med 10 eller färre anställda.⁵² Därutöver tas kvarstående i anställningen under tvist bort.

I Ds 2021:17 konstaterar utredningen att Arbetsdomstolen inledningsvis å ena sidan kan förväntas avgöra ett flertal tvister av viss karaktär de närmaste åren. Exempelvis tvister som har med det nya begreppet *sakliga skäl* att göra.⁵³ Å andra sidan förväntas den nya regeln om att arbetstagaren inte ska kvarstå i tjänst under tvistig uppsägning minska antalet mål som når Arbetsdomstolen i det långa loppet. Detta eftersom arbetstagare inte förväntas vara lika benägna att väcka talan om ogiltig uppsägning när möjligheten att kvarstå i anställningen upphör.⁵⁴

3.2.1 Saklig grund blir sakliga skäl

En arbetsgivare som verkställer en uppsägning som grundar sig på personliga skäl har enligt den nya lydelsen fortsatt bevisbördan.⁵⁵ När det kommer till rådande praxis kring uppsägning på grund av personliga skäl kommer denna att ta form allt eftersom Arbetsdomstolen behandlar mål av denna karaktär.⁵⁶

Vid uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen eller arbetsbrist, reglerat i 7§ LAS, ställdes innan 2022 års ändringar ett krav på saklig grund.⁵⁷ I stycke 2 och 3 i 7§ LAS stod uttryckligen att saklig grund för uppsägning inte föreligger om det skäligen kan krävas att

⁵⁰ SOU 2020:30.

⁵¹ Huvudavtalet, 2022.

⁵² Prop. 2021/22:176. s. 1.

⁵³ Ds 2021:17. s. 163.

⁵⁴ Ds 2021:17. s. 163.

⁵⁵ Prop. 2021/22:176 s. 144 f.

⁵⁶ Glavå, M. (2023) s. 341.

⁵⁷ 7 § 1st LAS. Lydelse SFS 2020:597.

arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig, samt att företagsöverlåtelser inte heller utgör saklig grund. Därutöver specificeras inte i lagtexten vad som utgör saklig grund, främst av anledningen att förhållandena skiljer sig från fall till fall och därför krävs en genomgång av förarbete och praxis för att utreda begreppet och dess tillämpning.⁵⁸ I förarbetena till lagen om anställningsskydd belyses vikten av att det inte kan “uppställas generella regler om vad som skall anses utgöra saklig grund”.⁵⁹ Därav har praxis varit en viktig grund för att fastställa gällande rätt.

Vid arbetsbrist kan diskussionen kring både begreppet saklig grund och sakliga skäl emellertid göras kortfattad, då man kan utläsa av praxis att arbetsbrist i sig självt utgör saklig grund för uppsägning. Vidare anser sig Arbetsdomstolen varken ha befogenhet eller nytta av att avgöra detaljerna kring den typ av driftsförändringar som föranleder arbetsbrist och undviker därför att utreda huruvida det faktiskt förelegat arbetsbrist.⁶⁰

Gällande ändringen från saklig grund till sakliga skäl i LAS har det framgått att viss äldre praxis kan få fortsatt påverkan vid bedömningar av sakliga skäl för uppsägning. Ett exempel på detta är att allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser mot anställningsavtalet fortsatt ska hanteras enligt tidigare praxis. Den stora skillnaden mellan den äldre lydelsen och nuvarande sakliga skäl, är att arbetsgivaren inte längre kommer behöva ta i beaktande arbetstagarens personliga intresse av att behålla tjänsten.⁶¹ Vidare finns det tydligare formulerat i huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd hur sakliga skäl ska tolkas på områden där inga nya kollektivavtal satt nya regler. Vid samtal med jurister vid ett seminarium på advokatbyrån Setterwalls i Malmö förklarade majoriteten att deras rådgivning tydligt påverkats när det kommer till frågor om sakliga skäl.⁶² De berättar att de och deras kollegor många gånger hänvisar till huvudavtalet och den beskrivning av begreppet som finns där, även till klienter som inte är bundna av kollektivavtal. Detta med anledning av den mer ingående beskrivning av begreppet som återfinns där.

⁵⁸ Lunning, L. (2016) s. 327.

⁵⁹ Prop. 1973:129. s. 120.

⁶⁰ Glavå, M (2023) s. 385 f.

⁶¹ Prop. 2021/22:176. s. 88.

⁶² Setterwalls Malmö, 21-11-2023.

Vid uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen var den äldre tolkningen av begreppet saklig grund mer komplicerad än vad den påstås vara nu.⁶³ Vad gäller bevisbördan för huruvida det förelegat saklig grund för en uppsägning faller den på arbetsgivaren, som tidigare nämnts, och här talar praxis⁶⁴ för att Arbetsdomstolen håller hårt fast vid denna princip.⁶⁵ Enligt AD 2006:66 påpekar Arbetsdomstolen att det är arbetsgivarens börda att bevisa att det förelegat laglig grund för uppsägningen av arbetstagaren.⁶⁶ Det innebär för arbetsgivaren att denne ska fullt ut styrka bevisningen i frågan. Att praxis fortsatt ska gälla belyses i AD 1994 nr 162. Här utreder Arbetsdomstolen om det förelegat saklig grund för uppsägningen av arbetstagare som påståtts ha hotat arbetsgivaren till döden. Domstolen framhäver av domskälen att arbetsgivaren har bevisbördan vid personliga skäl som avskedandet av arbetstagaren. Domstolen fann det inte konstaterat att arbetsgivaren kunnat påvisa det påstådda hotet mot honom. Avskedandet blev därmed ogiltigförklarat och arbetsgivaren blev skadeståndsskyldig.

Arbetsgivaren har även tidigare haft ytterligare ansvar för att ge en erinran till arbetstagaren vid diskussion om missförhållanden som hänför sig till arbetstagaren.⁶⁷ Motiveringen för lagstiftningen lyder *“...en uppsägning från arbetsgivarens sida skall inte framstå som överraskande eller omotiverad av den anledningen att det beteende som föranlett uppsägningen tidigare inte har medfört någon reaktion från arbetsgivarens sida”*.⁶⁸ Det innebär att arbetsgivaren fortsättningsvis måste ha meddelat att tjänsten är i fara för arbetstagaren, speciellt när det råder fråga om tvistig uppsägning.⁶⁹

Några typiska skäl för uppsägning av personliga skäl är bland annat misskötsamhet, bristande lämplighet, samarbetssvårigheter, illojalitet, missbruk av förtroendeställning, brottslighet och nedsatt arbetsförmåga. I prop. 1981/82:71 som ligger till grund för den ursprungliga anställningsskyddslagen uttrycks att en intresseavvägning skall göras när det gäller uppsägning på grund av personliga skäl. Tidigare har en intresseavvägning av arbetstagarens behov av att kvarstå i anställningen, exempelvis deras anställningsbarhet, varit en del i övervägandet vid uppsägning. Detta har alltså vägts mot arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen som

⁶³ Ds 2021:17, s. 8.

⁶⁴ AD 1986:85.

⁶⁵ Lunning, L. (2016) s. 330.

⁶⁶ AD 2006:66.

⁶⁷ Öman, S. (2020) s. 166.

⁶⁸ Prop. 1981/82:71 s. 125.

⁶⁹ AD 2002:44.

på ett eller annat sätt skadar verksamheten.⁷⁰ I AD 1984 nr 9 konstaterade Arbetsdomstolen att uppsägningens grund endast kan bedömas som saklig om en sådan intresseavvägning gjorts.⁷¹ Praxis har tidigare grundat sig i att utreda huruvida arbetsgivarens skäl varit tungt övervägande.⁷²

Som tidigare nämnts kommer den nya lydelsen sakliga skäl inte att kräva en personlig intresseavvägning när det kommer till uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen.⁷³ Förändringen av lydelsen kan tänkas påverka antalet uppsägningar som grundar sig på personliga skäl. Det kan vidare tänkas leda till att fler uppsägningar görs på de grunder som faktiskt åsyftas. Detta eftersom processen för uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen inte nödvändigtvis blir mer kostsam och utdragen än avskedande eller arbetsbristuppsägningar, vid en giltighetsprövning.

Skillnaden mellan *saklig grund* och *sakliga skäl* kan visa sig vara påtaglig. I Lag & Avtal klargör Birgitta Nyström i en intervju “att man försöker precisera vad som är sakliga skäl”.⁷⁴ Sakliga skäl återfinns precis som tidigare i 7 § LAS. I huvudavtalet fastslogs att 7 § LAS kommer att vidare bli dispositivt genom kollektivavtal enligt 2 c § LAS. Dock med undantaget av att det endast är huvudorganisationerna som får avtala om vad som utgör sakliga skäl inom specifikt kollektivavtalsområde.⁷⁵

Enligt Ds 2021:17 ska arbetsgivaren vidare vidta mindre ingripande åtgärder innan den säger upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Om endast en omplacering redan ägt rum kan arbetsgivaren tillgodoräkna sig den som att arbetsgivaren vidtagit en mindre ingripande åtgärd.⁷⁶ Det ska inte göras någon övervägning kring huruvida arbetstagaren skulle kunna åsidosätta sina åtaganden igen i framtiden.⁷⁷

I Lag & Avtal resonerar skribenten Calle Von Scheele kring de utmaningar som kan tänkas komma med den nya ordalydelsen *sakliga skäl*.⁷⁸ Det framkommer att domstolspraxis så

⁷⁰ Prop. 1981/82:71. s. 67.

⁷¹ Öman, S (2020). s. 165.

⁷² AD 1982:09.

⁷³ Ds 2021:17. s. 8.

⁷⁴ Lag & Avtal, nr. 4 (2021) s. 12.

⁷⁵ Prop. 2021/22:176. s. 1.

⁷⁶ Ds 2021:17. s. 47.

⁷⁷ Prop. 2021/22:176, s. 446.

⁷⁸ Lag & Avtal, nr. 4 (2022) s. 24.

småningom kommer att lägga grunden för hur sakliga skäl ska tolkas. Arbetsdomstolen nämner i sitt remissvar till propositionen⁷⁹ att "*Vad som utgör saklig grund för uppsägning är en av anställningsskyddslagens viktigaste regler och är i dag tvingande till arbetstagarens förmån. Att tillåta avvikelser, även genom kollektivavtal, är ett stort ingrepp i anställningsskyddslagen.*"⁸⁰ Arbetsdomstolen ser alltså en problematik i faktumet att endast huvudorganisationerna själva ges utrymmet att definiera vad som ska utgöra sakliga skäl för dem och deras motpart.⁸¹ Anledningen är att arbetstagarens skyddsnät då kan variera beroende på vilken bransch arbetstagaren befinner sig i.

Den praxis som behövs för att klargöra den nuvarande lagstiftningens *sakliga skäl* kommer att tillkomma efter hand som fler mål av denna karaktär når Arbetsdomstolen. Enligt Mats Glavå kommer dock misskötsamhet, samarbetssvårigheter, brottslig handling, arbetsvägran och missbruk att tolkas som tidigare, då formuleringen var *saklig grund*.⁸² Vidare kommer huvudavtalet att anses vägledande i flera fall när frågan om sakliga skäl kommer upp. Under Setterwalls seminarium "LAS ett år - vad betyder Trygghetsöverenskommelsen för rådgivningen?" konstaterade flertalet jurister att den rådgivning de ger till sina klienter kring uppsägning av personliga skäl ofta grundar sig i det mer ingående huvudavtalet, även i fall där klienter och deras motpart inte täcks av avtalet.

3.2.2 Turordning vid arbetsbrist

En lagändring (SFS 2000:763) medförde 2001 ett tillägg i 22 § LAS om turordningsregler vid arbetsbrist, och ger företag med högst 10 anställda möjligheten att undanta två viktiga arbetstagare från turordningen. Bakgrunden till bestämmelsen och dess begränsning till företag med högst 10 anställda anges vara att underlätta små företags drift och överlevnad.⁸³ Redan då insåg lagstiftarna att det fanns ett behov av förändring av lagstiftningen för att kunna säkra mindre företags överlevnad. Syftet för införandet av turordningsreglerna på 70-talet var främst för att skydda mot utgallring av utsatta grupper på arbetsmarknaden.⁸⁴ Samma turordningsregler blev i sin tur dispositiva vilket ledde till att lagförslaget inte kunde fylla den säkerhetsfunktion som det var tänkt. Det var ursprungligen fackets stupstock att använda sig av

⁷⁹ Prop. 2021/22:176.

⁸⁰ Arbetsdomstolen, remissvar (2021) s. 7.

⁸¹ Lag & Avtal, nr. 4 (2022) s. 24.

⁸² Glavå, M. (2023) s. 349.

⁸³ Prop. 1999/2000:144. s. 16.

⁸⁴ Prop. 1973:129. s. 155

sist in först ut och det kunde på så sätt hota arbetsgivarna med en strikt turordningskrets vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁸⁵ Det är också därför en revidering av turordningsreglerna har varit den svåraste punkten för fackföreningarna att acceptera.

Regeringens proposition om de första undantagsreglerna föranleddes av uppdrag från Riksdagen, då Riksdagens arbetsmarknadsutskott bestämt att Regeringen utan dröjsmål skulle lägga fram ett förslag kring undantag vid turordning. I arbetsmarknadsutskottets betänkande poängteras att utskottet *“länge hoppats på att parterna själva skulle kunna lösa denna fråga”*. Således förväntades enligt utskottets egen utsago bestämmelser på området fastställas genom avtal mellan arbetsmarknadsparterna. De ansåg så småningom att det bör lagstiftas på området, då några sådana överenskommelser inte kunnat nås.⁸⁶ En tänkbar orsak till detta kan vara turordningsreglernas semidispositivitet,⁸⁷ innebärande att lokala kollektivavtal som kringgår reglerna kan slutas.

Enligt Glavå kan undantagsregeln emellertid anses överflödig i många av fallen som den appliceras på, av den enkla anledningen att en regel som undantar arbetstagare med bättre kvalifikationer redan existerar.⁸⁸ Även denna regel återfinns i 22 § LAS, i fjärde stycket, och lyder: *“Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet”*.⁸⁹ Det får effekten att en arbetstagare med längre anställningstid inte kan få förtur till en tjänst som innehas av en så kallad nyckelperson, om denne inte har de kvalifikationer som krävs för tjänsten. Bevisbördans placering är den enda reella skillnaden i dessa fall, skriver Glavå. Tidigare, då arbetsgivaren hävdade att en anställd saknade kvalifikationer för tjänsten i fråga, skulle detta bevisas av samma arbetsgivare. Vid applicering av undantagsregeln faller det på uppsagda arbetstagare att bevisa de påstådda illegitima motiven bakom undantagen som de missgynnats av.⁹⁰

Den tidigare lydelsen att två arbetstagare får undantas utökades med reformen 2022 till tre. Vidare har kravet på att arbetsgivaren ska ha 10 eller färre arbetstagare för att få göra sådana

⁸⁵ Nycander, S. (2010) s. 61.

⁸⁶ Ds 2000:6 s. 8 f.

⁸⁷ Glavå, M. (2023) s. 404 f.

⁸⁸ Glavå, M. (2023) s. 412.

⁸⁹ 22 § 4st. LAS.

⁹⁰ Glavå, M. (2020) s. 412.

undantag slopats, och gäller numera alla arbetsplatser oavsett storlek.⁹¹ Bestämmelserna har emellertid inte ändrats gällande turordningskretsar och driftsenheter, och de numera tillåtna tre undantagen gäller alltså oberoende av antalet turordningskretsar.⁹² Något som ytterligare har påverkat turordningen är 15%-regeln som återfinns i huvudavtalet som appliceras på organisationer som har tecknat huvudavtal. Detta innebär att antingen tre arbetstagare eller 15% av en driftsenhet eller ett avtalsområde får undantas, något som kan påverka större företag väsentligt.⁹³ Motsvarande bestämmelse saknas emellertid i LAS, vilket gör undantagsregeln för icke avtalsbundna, stora företag mindre påtaglig. Det kan därför leda till ett incitament för organisationer att gå med i en huvudorganisation där regeln kan tillämpas.

Avskaffandet av den övre gränsen vid 10 anställda för att kunna applicera undantagsregeln på en arbetsplats motiveras i lagförslaget med den fördel det innebär att kunna anställa och sedermera även behålla särskilt utbildad och kompetent personal. Vidare understryker förslaget hur viktig denna möjlighet är för att kunna konkurrera på en modern och föränderlig arbetsmarknad, och att möjligheten därför bör ges alla arbetsgivare, oavsett arbetsplatsens storlek.⁹⁴ Gällande ökningen från två till tre undantag, kan man i lagförslaget utläsa att ökningen i sig självt grundas i det globaliserade samhällets krav på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling. Den specifika siffran motiveras som en avvägning mellan arbetstagarnas anställningstrygghet och arbetsgivarnas önskemål om att kunna behålla den mest lämpliga arbetskraften.⁹⁵ Tre arbetstagare får lov att undantas var tredje månad.

Att regeln om tre undantag numera gäller alla företag och att proceduren kan upprepas var tredje månad, innebär att lagstiftningen på området blivit mer generös ur ett arbetsgivarperspektiv. Det står emellertid fortfarande klart att lagstiftningen kring undantag får större effekt för små och medelstora företag än för de större.

⁹¹ 22 § 2 st. LAS.

⁹² Prop. 2021/22:176. s. 102.

⁹³ 3:9 Huvudavtalet, 2022.

⁹⁴ Ibid. s. 102-103.

⁹⁵ Ibid. s. 103.

3.2.3 Kvarstående i anställning vid tvist

Innan 2022 års lagändring hade arbetstagaren rätt att kvarstå i anställning under tvist om saklig uppsägning enligt 34 § LAS.⁹⁶ Den anställda som uppgav att en uppsägning genomförts utan saklig grund kunde genom fackförening pröva sin rätt i Arbetsdomstolen.⁹⁷ Under pågående tvist och rättsprocess hade arbetstagaren innan reformen 2022 rätt att kvarvara i anställning även efter uppsägningstiden.⁹⁸ Vidare blev arbetstagaren inte återbetalningsskyldig för den lön som mottagits under tvisten, även om utfallet blir till dennes nackdel och uppsägningen bedöms som giltig.⁹⁹

I 34 § LAS framgår det även efter reformen att en uppsägning som genomförts utan sakliga skäl kan ogiltigförklaras. Den enda utmärkande skillnaden med lagändringen 2022 är alltså att arbetstagaren inte kvarstår i anställning efter uppsägningstidens slut vid tvist om ogiltig uppsägning.¹⁰⁰ Frågan om kvarstående i anställning under tvist har under många år varit en nackdel för arbetsgivarna. Stenmo förklarar att det var en av de viktigaste punkterna i förhandlingarna tillsammans med LO och PTK.

I 3 kap 7 § i huvudavtalet ligger grunden till lagändringen om kvarstående i anställning under tvist.¹⁰¹ Parternas överenskommelse belyser att det är arbetsgivaren som beslutar om arbetstagaren ska kvarstå i tjänst under tvist. Visar det sig att uppsägningen inte varit grundad på sakliga skäl ska arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren.¹⁰² Syftet med förändringen av lagstiftningen var att uppsägningsprocessen inte skulle behöva bli lika kostsam för arbetsgivare i de fall det faktiskt förelegat sakliga skäl.¹⁰³ Det innebär att med ändringen i 34 § LAS upphör anställningen när uppsägningstiden gått ut. Även om arbetstagaren anser att uppsägningen inte är grundad på sakliga skäl kommer ingen lön att betalas ut från arbetsgivaren. Det stöd som arbetstagaren istället kommer få del av är arbetslöshetsförsäkring.¹⁰⁴ Att uppsägning som hänför sig till personliga skäl medför så stora kostnader vid en giltighetsprövning kan tänkas ha medfört att arbetsgivare varit benägna att avskeda, eller säga

⁹⁶ LAS från lydelse 2019:529.

⁹⁷ Hydén, H. (2019) s. 119.

⁹⁸ LAS från lydelse 2019:529.

⁹⁹ Anesäter, V. (2023) s. 333 f.

¹⁰⁰ 34 § Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁰¹ Huvudavtalet, 2022.

¹⁰² 3:7, Huvudavtalet, 2022.

¹⁰³ Glavå, M. (2023) s. 408.

¹⁰⁴ Glavå, M. (2023) s. 408.

upp med hänvisning till arbetsbrist, i stället för personliga skäl. Denna uppfattning delas av Jonas Stenmo, chefsjurist vid Almega. Han påpekar att det framför allt är dessa komplikationer som lett till frågans höga prioritering vid förhandlingarna om det senaste huvudavtalet.¹⁰⁵

En eftergift som arbetsgivarsidan under huvudavtalsförhandlingarna tvingats göra i utbyte mot denna förändring är att skadeståndsbeloppen ökat vid en ogiltigförklaring av en uppsägning.¹⁰⁶ Regeringen har uttalat sig om denna höjning av skadestånd som just detta, en fördel för arbetstagare som ställs emot den nackdel som anställningens upphörande vid tvist innebär.¹⁰⁷ Denna ändring kan kort uttryckas som en situation där både potentiella förluster och vinster ökar vid en tvist. Ändringen kan tänkas medföra en större vilja att komma överens utanför domstolsväsendet.

¹⁰⁵ Bilaga 1.

¹⁰⁶ Prop. 2021/22:176. s. 119.

¹⁰⁷ Glavå, M. (2023) s. 408.

4. Den demokratiska processen

Reformen av anställningsskyddslagen skedde på ett okonventionellt sätt. Delar av arbetsmarknadens parter fick möjlighet att genom överenskommelse skapa underlag för arbetsrättsreform, medan andra lämnades utanför. Det väcker frågor om hur demokratisk processen kan anses ha varit. Kritiken mot förfaringssättet är omfattande.

4.1 En ny lagstiftningsprocess

Lagstiftningsprocessen bakom de senast tillkomna ändringarna i anställningsskyddslagen skiljer sig från den traditionella, liksom flera andra processer på arbetsrättsområdet de senaste tio åren. Ett trepartssamarbete mellan stat och parterna på arbetsmarknaden har vuxit fram och i den senaste reformen visade sig detta genom att huvudorganisationerna erbjöds sluta avtal som sedan kom att ligga till grund för lagändringarna.¹⁰⁸ I Petra Herzfeld Olssons text i Juridisk Tidskrift lyfts frågan om denna typ av ordning och lagstiftande kan anses demokratiskt och konstitutionellt förankrat och försvarbart.¹⁰⁹

Herzfeld Olsson menar att det är en distinkt skillnad mellan att parterna träffar överenskommelser som appliceras på de egna medlemmarna och att samma parter ges befogenhet att träffa överenskommelser som sedermera utgör grunden för den lagstiftning som blir allmängiltig på arbetsmarknaden. Herzfeld Olsson poängterar vidare att det är för tidigt att svara på de frågor som processen väcker. Behöver den förankras tydligare konstitutionellt, behöver lagstiftaren konsultera parterna inför lagändringar och hur påverkar det riksdagens och folkstyrets roll? Herzfeld Olsson menar att en närmare analys och domstolsprövning krävs för att dra slutsatser om hur denna lagstiftningsprocess kommer kunna påverka framtida lagstiftning.¹¹⁰

Om den utredning som Toijer presenterade fullföljts och sedermera lagt grunden för lagreformen, hade lagstiftningsprocessen alltså följt den traditionella. Regeringen valde emellertid att inte gå i linje med Toijers utredning. Eftersom Januariavtalet fastslagit att en partsöverenskommelse kunde bli lagstiftningsgrundande kan det tänkas att detta aldrig varit planen. Möjligtvis var utredningens syfte att få igång och skynda på arbetsmarknadsparternas

¹⁰⁸ Herzfeld Olsson, P. 2021/22. s. 783-784.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Ibid. s. 798

förhandlingar. Claes Stråth, tidigare generaldirektör på Medlingsinstitutet uttalar sig om Toijers utredning i Lag & Avtal: *“Det främjar en avtalslösning. Parterna kan se att de befriar politikerna från det här problemet”*.¹¹¹ Denna tilltänkta effekt styrks även av Svenskt Näringslivs vice VD Mattias Dahls uttalande om utredningen i ett pressmeddelande: *“Vi är övertygade om att parterna kan komma överens om betydligt bättre regler för morgondagens arbetsmarknad”*.¹¹²

Ett förslag eller ett hot om lagstiftning kring arbetsrätt och anställningsskydd tycks alltså kunna stimulera parternas och den svenska modellens självbevarelsedrift. Teknikföretagens tidigare förhandlingschef Anders Weihe poängterade 2018 att det enda som kan få parterna att nå överenskommelse om ett nytt huvudavtal skulle vara ett “reellt lagstiftningshot”.¹¹³ Fenomenet är emellertid inte nytt, då hela den svenska modellen grundar sig i en ursprunglig motsättning till statlig inblandning och lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.¹¹⁴ Ett konkret exempel på när lagstiftningshotet gjort parterna mer medgörliga och samspelta är parternas inställning till Svante Öbergs utredning om medling och lönebildning, från 1998.¹¹⁵ Enligt Öberg var det överhängande hotet om lagstiftning det som kunde sammanföra parternas intressen kring skapandet av Medlingsinstitutet och framtidens lönebildning.¹¹⁶

4.2 Kritiska röster

Januariavtalet motiverade parterna att nå en överenskommelse som skulle ligga till grund för lagändringarna på arbetsmarknaden, och det har höjts kritiska röster mot tillvägagångssättet. I Finansförbundets remissvar till Ds 2021:17 kan utläsas att de är kritiska till lagförslaget. En anledning är att några av arbetsmarknadens parter, genom hot om annan lagstiftning, förväntas sluta ett avtal som ska komma att gälla hela den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁷ Kritiken riktas således mot både tillvägagångssättet för att nå en partsöverenskommelse och det faktum att endast ett fåtal av arbetsmarknadens parter tillåts skapa underlag för allmängiltig lagstiftning.

¹¹¹ Lag & Avtal, nr. 6–7. (2020) s. 11.

¹¹² Lag & Avtal, nr. 6–7. (2020) s. 11.

¹¹³ Kjellberg, A. (2021) s. 39.

¹¹⁴ Nycander, S. (2017) s. 72–73.

¹¹⁵ SOU 1998:141.

¹¹⁶ Öberg, S. (2011) s. 20–21.

¹¹⁷ Finansförbundet, remissvar, 2021. s. 1.

Något som återkommer i tidskrifterna är att avtalet numera kan vara en pådrivande faktor när facket ska värva medlemmar. Om det är ett fackförbund som är bundet till huvudavtalet finns det konkreta förmåner som kan främja en värvning av en medlem.¹¹⁸ Syftet med medlemskap i en fackförening eller arbetsgivarorganisation som tillhör en huvudorganisation har därmed fått en helt annan betydelse än tidigare.

Det finns ytterligare organisationer som står utanför de få förhandlande huvudorganisationerna, och som riktat kritik mot lagstiftningsprocessen. Ett exempel är BAO, Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, som står utanför Svenskt Näringsliv och därmed saknade representation i förhandlingarna.¹¹⁹ BAO yttrade att de ser positivt på att det är arbetsmarknadens parter som kommit fram till lagreformen istället för lagstiftaren.¹²⁰ Vidare förklarar BAO emellertid att de ser kritiskt på att lagstiftningen i sin helhet endast ska grunda sig på en principöverenskommelse där hela arbetsmarknaden inte blir representerad.¹²¹ ”Eftersom det finns organisationer som frivilligt valt att inte organisera sig i huvudorganisationer kommer detta nya sätt att lagstifta kunna bidra till att organisationer känner sig tvingade att gå med i huvudorganisationer”, fortsätter BAO.¹²²

Som tidigare nämnts, påpekade LO i sitt remissvar att *”I praktiken har parterna i avtalet getts kompetens att stifta lag. Detta samtidigt som den stora grupp av parter på arbetsmarknaden som står utanför avtalet inte på något sätt kunnat påverka innehållet i förslagen”*.¹²³ LO trycker vidare på att detta är ett nytt sätt att stifta lag, och inget som testats i praktiken förut. De är även kritiska till rimligheten i en lagstiftningsprocess som utelämnar flera parter och organisationer från förhandlingarna.¹²⁴

Lagrådet är en instans som består av justitieråd från Högsta domstolen samt Högsta förvaltningsdomstolen. De avger yttrande om Regeringens propositioner, framförallt gällande dess rättstekniska förutsättningar.¹²⁵ Även ändringarna i anställningsskyddslagen blev föremål för ett yttrande från Lagrådet, tillsammans med andra lagändringar från samma proposition, den

¹¹⁸ Lag & Avtal, nr. 2. (2023) s. 17.

¹¹⁹ Kjellberg, A. (2021) s. 41.

¹²⁰ BAO, remissvar, 2021.

¹²¹ Ibid. 2021.

¹²² Ibid. 2021.

¹²³ LO, remissvar, 2021, s. 2.

¹²⁴ LO, remissvar, 2021, s. 2.

¹²⁵ Hydén, H. (2019) s. 54.

proposition som benämns Prop. 2021/22:176. I Lagrådets yttrande, som finns att läsa i protokollet från sammanträdet, behandlas de bekymmer som uttryckts kring huvudavtalets koppling till lagändringen i bland annat BAO:s remissvar.¹²⁶

Lagrådet påpekar att organisationer likt BAO, som står utan koppling till parterna i den föranledande principöverenskommelsen, inte heller fått gehör för sina synpunkter i densamma. Lagrådet påpekar även att en del betänkligheter återfinns i ärendets beredning, men inte på en nivå som ger anledning att betvivla regeringsformens beredningskrav.¹²⁷ Detta beredningskrav innebär att ett ärende ska bli allsidigt belyst genom att yttranden inhämtas från berörda myndigheter, kommuner, sammanslutningar och enskilda.¹²⁸ Det är emellertid svårt att tyda huruvida dessa betänkligheter syftar till vissa parter uteblivna remissvar, eller uteblivet gehör för inhämtade remissvar.

SACO-S har i sitt yttrande valt att belysa risken att parternas balans på den offentliga arbetsmarknaden rubbas genom de nya bestämmelserna. De anser vidare att det inte blivit tillräckligt utrett om detta kommer kunna påverka arbetsmarknaden negativt då arbetsgivarna inom offentlig sektor kommer att gynnas i större utsträckning av dessa bestämmelser.¹²⁹

Vidare genomgång av remissvaren leder till slutsatsen att Lärarnas Riksförbund är de som varit hårdast i sin kritik av lagförslaget. Av remissvaret kan utläsas: *“Lärarnas Riksförbund anser vidare att det är under all kritik att offentlig sektor inte beretts möjlighet att delta i förhandlingarna mellan parterna på arbetsmarknaden.”*¹³⁰ De anser vidare att de nya förändringarna kan medföra att arbetstagare inom offentlig sektor får ett betydligt sämre anställningsskydd. Kritiken har varit som störst kring det faktum att det inte har funnits någon representant från den offentliga sektorn i förhandlingarna om överenskommelsen. Lärarnas Riksförbund menar att det i sin tur har resulterat i en skraddarsydd lagstiftning för den privata sektorn.¹³¹

¹²⁶ Lagrådet, Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03.

¹²⁷ Lagrådet, Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03. s. 4–5.

¹²⁸ Regeringsformen 7:2.

¹²⁹ SACO-S, remissvar, 2021.

¹³⁰ Lärarnas Riksförbund, remissvar, 2021.

¹³¹ Lärarnas Riksförbund, remissvar, 2021.

Även SKR, som representerar offentlig sektor, anser att det är anmärkningsvärt att inte alla parter på arbetsmarknaden blivit involverade i lagberedningen.¹³² Vidare belyses följande: *“Att kommun- och regionsektorn, som omfattar cirka en fjärdedel av svensk arbetsmarknad och har cirka 1,2 miljoner arbetstagare i sina verksamheter, inte ges möjlighet till delaktighet är problematiskt och SKR vill framhålla att kommande lagförslag på arbetsrättens område bör ske på ett sådant sätt att företrädare för hela arbetsmarknaden ges samma möjlighet till medverkan i lagstiftningsarbetet.”*¹³³ Vad gäller de tre förändringarna av anställningsskyddet som beskrivs i uppsatsen ställer sig SKR positiva till förändringarna. Att 7 § 1 st. LAS numera är dispositiv kan dock bidra till ett differentierat anställningsskydd som gäller för olika sektorer på arbetsmarknaden. De menar att det i sin tur kan tänkas skapa trösklar som bidrar till en försämrad rörelse mellan sektorerna.

LO yttrade sig kritiskt till tillvägagångssättet kring lagstiftandet eftersom många parter på arbetsmarknaden blev exkluderade. LO skriver i sitt remissvar *“Detta samtidigt som den stora grupp av parter på arbetsmarknaden som står utanför avtalet inte på något sätt kunnat påverka innehållet i förslagen. Och, som LO har förstått det, inte heller genom sina yttranden över skrivelsen kommer att kunna påverka förslagen.”*¹³⁴ LO menar att det inte blir en rättvis förhandling mellan alla parter på arbetsmarknaden trots att alla fortfarande berörs av regleringen.

Kritiska röster har vädrats om den begränsade representation av marknaden som parterna som tillåtits förhandla i frågan har. Även avtalets slutliga lydelse har kritiserats, inte minst av den offentliga sektorn som saknade representation i förhandlingarna.

¹³² SKR, remissvar, 2021, s. 1 f.

¹³³ SKR, remissvar, 2021, s. 2.

¹³⁴ LO, remissvar, 2021, s. 2.

5. Analys

5.1 Parternas viljor och vägen från förhandling till lagreform

Det huvudsakliga syftet med LAS-reformen var att arbetsmarknaden skulle bli mer flexibel. Syftet med flexicurity-modellen är att ha ett relativt lågt anställningsskydd, hög a-kassa och en aktiv arbetsmarknadspolitik. LAS-reformen har bidragit till en förflyttning mot en svensk flexicurity-modell som ska göra arbetsmarknaden mer flexibel för att gynna fler arbetstagare. Jonas Stenmo, förhandlare för SN, hävdar att förändringen om kvarstående i anställning under tvist kommer leda till en högre grad av flexicurity i Sverige vilket i sin tur leder till en mer rörlig arbetsmarknad. När arbetsmarknaden blir mer rörlig ökar chanserna för bolag att kunna anställa och anpassa verksamheten enligt konjunktorens behov.

SACO-S ställer sig dock kritiska till att Sverige ska gå mot den danska modellen på området, då de anser att den inte har inbringat den trygghet som påstås i media. De anser att de ökade undantagen från turordningsreglerna de facto kommer att resultera i att äldre och sjuka kommer att bli uppsagda före andra.¹³⁵ SACO-S medger emellertid att ett alltför strikt anställningsskydd bidrar till en obenägenhet att anställa i samma utsträckning.¹³⁶ Enligt rapporten menar SACO-S att det finns belägg som påvisar att det inte bidragit till en fördelaktig modell utan har snarare visat att det är ett sätt att systematiskt undvika äldre och sjuka personer.

Under förhandlingarna kring huvudavtalet rådde enighet mellan PTK och SN gällande avtalets mer ingående och flexibla bestämmelser i relation till allmängiltiga LAS. Ett exempel som lyfts är undantagsregeln vid arbetsbristuppsägningar. I avtalet finns en bestämmelse om att 15% av berörda arbetstagare vid en driftsenhet eller inom ett avtalsområde får undantas - en bestämmelse som inte återfinns i lagstiftningen. Att reglerna kan skilja sig mellan avtalsbärande organisationer och icke-bundna organisationer är emellertid inget nytt och kan i praktiken fungera som ett incitament att ansluta sig till en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation.

Som påpekats i ett flertal av remissvar till lagförslaget, har endast huvudorganisationer i denna lagstiftningsprocess getts möjligheten att träffa avtal som ska utgöra grunden för reformen av anställningsskyddslagen. Detta medför ett par potentiella utmaningar. Dels har

¹³⁵ SACO-S, *Flexicurity är en dyr modell utan bättre resultat*. (2020) s. 4.

¹³⁶ SACO-S, *Flexicurity är en dyr modell utan bättre resultat*. (2020) s. 4.

tillvägagångssättet medfört att endast delar av arbetsmarknaden, samtliga från privat sektor, fått möjlighet att påverka lagstiftningen. Dels kan aktörer på arbetsmarknaden bli pressade att ansluta sig till särskilda organisationer, en press som aldrig tidigare grundat sig på huruvida man ges möjlighet att påverka lagstiftning eller inte.

Vidare sades det vara av stor vikt att huvudavtalet skulle antas i sin helhet, då det skulle kunna bidra till stor obalans på arbetsmarknaden om delar av avtalet föll bort. Detta eftersom överenskommelsen grundar sig i förhandlingar där en given bestämmelse som tenderar vara till ena sidans fördel tillkommit sedan andra sidan fått fördel på annat håll. Det kan dock ställas emot den obalansen genom exkluderingen av den offentliga sektorn i förhandlingarna. Att exkludera en viktig part på arbetsmarknaden kan således uppfattas som en obalans i sig. Frågan om obalansen som kan uppstå när lagstiftaren väljer ut delar av huvudavtalet som ska implementeras kanske inte utgör samma nivå av obalans som skapas genom exkluderingen av en viktig part i förhandlingarna.

De flesta av remissvaren pekar på att delarna som berör anställningsskyddet övervägande varit till arbetsgivarsidans fördel. Det kan förklaras av att regeringen i Januariavtalet påpekat att arbetsmarknaden behövde bli mer flexibel men även göra det möjligt för företag att kunna ha kvar kompetent arbetskraft. Det betyder att påståendet om att lagändringarna på just anställningsskyddsområdet skulle vara mer gynnsamma för arbetsgivare stämmer relativt bra. De delar som arbetstagsidans fått gehör för berör främst trygghet (hyvling m.m.) och omställningsstöd. I remissvaren finns det röster som påpekar att det som arbetstagarna fick, inte motsvarar värdet av det som arbetstagarna fick ge upp. Eftersom LO och ohörda menar att det allmängiltiga anställningsskyddet försämrats genom förhandlingarna kan kritiken från dem anses befogad.

Utifrån svaren vi erhöll från Stenmo och Hedlund kan inledningsvis konstateras att parterna fick igenom många av de frågor som var av hög prioritet, samt att parternas viktigaste frågor huvudsakligen föll under skilda områden. SN förhandlade bland annat fram mindre kostsamma uppsägningar samt större undantagsmöjligheter från turordningen. PTK och arbetstagsidans största framgångar berörde i sin tur omställning och trygghet för arbetstagaren. Vidare klargörs att den utredning som fick fart på förhandlingarna, Toijer-utredningen, av båda parterna betraktades som ett sämre alternativ än en intern överenskommelse. PTK påpekar dessutom den

överhängande risken att vissa fördelar för arbetsgivare skulle kunna realiseras med utredningen, med skillnaden att PTK inte skulle kunna få något i gengäld för den typen av förluster.

Även Januariavtalet och dess krav innehåll i ett eventuellt avtal mellan parterna berörs i samtalen. Det kan tyckas att riktlinjerna för de olika områdena som behandlades var förutbestämda med Januariavtalet, men vid samtalen med Stenmo och Hedlund framgår att dessa behandlade områden fanns på agendan redan innan Januariavtalet blev verklighet, i förhandlingarnas tidigaste skeden. Vi landar i att arbetsmarknaden, regeringen och parterna, med eller mot deras vilja, blivit varse vilken riktning arbetsrätten i detta skede bär åt. Att parterna med denna information förhandlat fram ett avtal som varken övervägande gynnar eller missgynnar någondera part.

5.2 Konsekvenserna för huvudavtalsbunden och icke bunden part

Att anställningen ska upphöra vid tvist har varit av hög prioritet för arbetsgiversidan, något som nu både slagits fast i parternas nya huvudavtal och anställningsskyddslagen. Arbetstagares kvarstående i anställning vid tvist har varit en hög kostnad för arbetsgivare. Många arbetsgivare har istället valt att köpa ut, avskeda eller säga upp på grund av arbetsbrist. Detta har resulterat i en mängd felaktiga uppsägningar. Av denna anledning tror arbetsgivarna att lagändringen kommer att bidra till en mer rättvis uppsägningsprocess. Detta leder emellertid till ett försvagat anställningsskydd för arbetstagaren då anställningen upphör när uppsägningstiden utgått vare sig denne tvistar om uppsägningen eller inte. Denna försvagning anses förmildras genom rätten till a-kassa under tvist. Att arbetstagare därmed ska stå till arbetsmarknadens förfogande för att åtnjuta ersättning under tvist, i kombination med de höjda skadestånden för arbetsgivare vid en ogiltigförklaring, får förmodligen effekten att uppsägningsgrunden i fråga används i större utsträckning men att antalet tvister om densamma minskar.

En tidigare begränsning av undantagsregeln medförde att endast företag med tio eller färre anställda fick undanta arbetstagare från turordning, en bestämmelse som helt och hållet slopats i samband med reformen av LAS. Med detta kan man konstatera att regelns ursprungliga syfte att stimulera och underlätta för småföretag har övergivits, och istället blivit ett allmängiltigt flexibilitetsredskap för arbetsgivare. Man kan fråga sig om tre undantag kommer få någon effekt för de större företagen. Då undantagen får tillämpas var tredje månad, är vi av uppfattningen att regeln kan vara av större betydelse än vad man kan tro vid en första anblick. Kring detta har

vädrats oro från arbetstagersidan att företag ska sätta i system en slags tremånadersrotation på uppsägningsprocessen, och därmed urlakar den traditionella turordningen. Den upphävda regeln om högst tio anställda bidrar emellertid till att lagstiftningen blir likalydande för hela arbetsmarknaden, eftersom alla företag tillåts använda undantagsregeln.

Det nya uttrycket sakliga skäl kan vid första anblick ses som likartad med den tidigare, saklig grund. Enligt specialister kommer sakliga skäl i lagstiftning fortsättningsvis innefatta de uppsägningsgrunder som tidigare utgjorde saklig grund, nämligen misskötsamhet, bristande kompetens, bristande lämplighet, illojalitet, samarbetssvårigheter, brottslighet, missbruk av förtroendeställning samt nedsatt arbetsförmåga.

Å ena sidan kommer den största skillnaden förmodligen att ligga i kollektivavtalens definition av sakliga skäl. Den förändrade dispositiviteten i 7 § LAS kan därför förväntas försvåra ett fastställande av praxis kring begreppet sakliga skäl. Vi anser därför, i linje med vad Arbetsdomstolen konstaterade, att det kan tänkas bli ett dilemma för arbetstagare som byter bransch och kollektivavtal att förhålla sig till olika regleringar om vad som kan utgöra sakliga skäl. Det kan leda till ett dilemma i lagstiftningen där vad som utgör sakliga skäl för respektive bransch inte blir begripligt inom praxis som den tidigare lydelsen saklig grund.

Å andra sidan kan sakliga skäl resultera i färre skillnader än vad många befarar. Eftersom saklig grund tidigare varit fast förankrad i anställningsskyddslagen betyder det att många delar av regleringen att existera i praxis och sedvänja. Innan praxis blivit utformat på området kommer fortsatt sakliga skäl vara hänvisat till huvudavtalet. Detta konstaterades av juristerna, som närvarade vid tidigare nämnt seminarium, kring deras rådgivning på området. De antydde att det är väldigt tydligt även för icke avtalsbunden arbetsgivare och för arbetstagare att huvudavtalets lydelse är ett bra riktmärke för att avgöra vad sakliga skäl är.

Slutligen kommer den största skillnaden i sakliga skäl att vara avskaffandet av intresseavvägningen mellan arbetstagers behov av att behålla anställningen och arbetsgivarens intresse i att den upphör. Det bör resultera i att vad som utgör sakliga skäl blir tydligare för både arbetsgivare och arbetstagare, eftersom tolkningen inte skiljer sig mellan olika fall. Denna tydlighet motverkas emellertid av faktumet att huvudorganisationer ska ges möjlighet att definiera sakliga skäl i en specifik bransch genom kollektivavtal.

5.3 En ny lagstiftningsprocess

Vilken påverkan kan trepartssamarbetet ha på framtida lagstiftning? Denna typ av lagstiftningsprocess var relativt ny då överenskommelsen blev allmängiltig genom LAS. Därför kan det tänkas att arbetsmarknadsparternas roll i lagstiftningen på området förändras i framtiden och att de fortsatt kräver liknande inblandning. Petra Herzfeld Olsson påpekar i Juridisk Tidskrift att den trepartslösning som vi sett nu med reformen av LAS är något som varit relativt främmande för svensk rätt tidigare men är något som vi nu kan tänkas se mer av. Av den anledningen anser vi att vilka parter på arbetsmarknaden som ges möjlighet att förhandla fram underlag för framtida reformer bör övervägas noggrant och löpande. Som tidigare behandlats åtskilliga gånger i uppsatsen, lämnades stora delar av arbetsmarknaden utanför sådana förhandlingar inför nya LAS, däribland hela den offentliga sektorn.

En ytterligare utmaning med trepartslösningen uppstår vid framtida behov av att göra ändringar i lagstiftningen, stora som små. Betyder det att lagstiftare behöver stämma av med parterna varje gång sådana ändringar planeras? Frågan uppstår dels specifikt eftersom antagandet av överenskommelsen i sin helhet är viktig för att inte skapa obalans i avtalet och dels sedan dörren har öppnats för att arbetsmarknadens parter ska tillåtas inblandning vid lagstiftning på området. Ska förhandlingar likt dem bakom huvudavtalet initieras vid varje lagändring på arbetsrätten? Med tanke på avsaknaden av överenskommelser innan huvudavtalet 2022 skulle det kunna bidra till att det tar lång tid för genomförandet av nya reformer då parterna inte alltid kommer överens inom den tidsram som sätts av politikerna. Vem är det då som besitter lagstiftningsmakten?

Förmodligen kan det ytterligare komma att bli en utmaning för arbetsmarknaden om det fortsättningsvis är LO, SN och PTK som kommer att agera lagstiftare. Eftersom offentlig sektor inte har någon representation kan det bidra till en skev balans i lagstiftningsmakten. Endast tre privata huvudorganisationer på arbetsmarknaden förhandlar fram hela arbetsmarknadens lagstiftning. Svenskt Näringsliv har 60 000 medlemsföretag.¹³⁷ LO har 1.4 miljoner medlemmar¹³⁸ och PTK har 975 000 medlemmar¹³⁹ och de två utgörs av 2.375 miljoner fackliga medlemmar. Av de totala ca 5.1 miljoner personerna i anställning¹⁴⁰ under 2023 utgör då LO

¹³⁷ SN medlemsstatistik, www.svensktnaringsliv.se.

¹³⁸ LO medlemsstatistik, www.lo.se.

¹³⁹ PTK medlemsstatistik, www.ptk.se.

¹⁴⁰ Statistiska centralbyrån.

och PTK omkring 46% av arbetsmarknaden. Resterande 54% av arbetstagarna exkluderades från förhandlingarna.

Processen kan vidare problematiseras utifrån en konstitutionell, demokratisk vinkel. Lagrådet menar att de betänkligheter kring lagförslagets allsidighet som uppstår inte är tillräckliga för att betvivla regeringsformens beredningskrav. Detta utlåtande kan säkert anses tvivelaktigt, inte minst av de parter som riktat kritik mot faktumet att de hamnat utanför förhandlingarna. Vidare är processen relativt unik och obeprövad i denna utsträckning, och precis som Herzfeld Olsson påpekat är även vi övertygade om att framtiden kommer att bringa mer klarhet i trepartsprocessens legitimitet och eventuella brister.

Även den traditionella lagstiftningen kan problematiseras. Detta eftersom utredningen tillsätts genom en sakkunnig inom området. Det betyder inte nödvändigtvis att de förslag som framkommer är det bästa för arbetsmarknaden. Även om arbetsmarknadsparterna blir tillfrågade om deras åsikt om utredningen betyder inte det att de får mandat att påverka på samma sätt som de fått genom principöverenskommelsen. Därför anser vi fortsättningsvis att ett bättre sätt är att låta arbetsmarknadens parter förhandla om regleringen, dock med tillägget om att alla delar av arbetsmarknaden ska ta del i förhandlingarna.

6. Slutsats

Den svenska arbetsrätten har de senaste åren fått en tydlig riktning. Uppsägningsprocessen ska göras mindre kostsam och komplicerad. Arbetsmarknaden ska göras flexibel och anställningar ska stimuleras. Kompetens ska tillvaratas och uppmuntras. Arbetstagarens trygghet och omställning ska prioriteras. Denna linje delas av såväl politikerna bakom Januariavtalet, utredningen som tillsattes till följd av densamma, och huvudorganisationerna bakom Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Detta bekräftas i samtalen som förts med inblandade förhandlare bakom huvudavtalet.

Reformen av lagen om anställningsskydd kommer att öka förutsägbarheten på uppsatsens nämnda förändringar. Syftet med reformen är att inbringa flexibilitet för arbetsgivaren genom förmågan att anpassa verksamheten till en mer modern arbetsmarknad. Implementeringen av lagstiftningen gör det enklare för arbetsgivaren att säga upp anställda. Förändringarna i lagstiftningen medför ett framtida behov av praxis på området som uppsatsen belyst.

Parter som är bundna till huvudavtalet får emellertid något skilda regler att förhålla sig till. Den nyttillkomna dispositiviteten av 7 § LAS möjliggör en branschspecifik definition av begreppet sakliga skäl för huvudavtalsbundna. Vidare får tre undantag från turordningen på arbetsplatsen göras vid varje driftsenhet eller kollektivavtalsområde, jämfört med de lagstiftade tre undantagen per företag. Därutöver innehåller huvudavtalet en regel om 15% undantagna anställda per driftsenhet eller avtalsområde, som ett alternativ till tre personer, något som får avsevärd påverkan på större företag.

De reella skillnaderna lagstiftningen medför framöver är att lagstiftningen i större utsträckning kan användas flexibelt utifrån arbetsgivarens behov. Det finns även större möjligheter för arbetsgivare att kunna behålla kompetent arbetskraft genom turordningsreglerna. Viktigast av allt är att de höga kostnaderna för arbetsgivaren tas bort genom avlägsnandet av bestämmelsen om kvarstående i anställning under tvist. Detta kommer troligen leda till mer korrekta uppsägningar.

Utmaningarna med lagstiftningsprocessen i fråga kan tänkas bli ett flertal. Den viktigaste är att lagstiftningsförfarandet eventuellt kommer att ske genom involvering av arbetsmarknadens

parter vid framtida reformer. Kommer balansen att rubbas om den traditionella lagstiftaren stiftar lag utan inblandning av arbetsmarknadens parter? Det är något som tiden får utvisa.

Slutligen återstår det faktum att en stor del av arbetsmarknaden inte varit med och påverkat lagstiftningen. Frågan blir då om det är viktigt att värna om den svenska modellen och dess ursprungliga parter på bekostnad av en demokratisk lagstiftningsprocess? Den svenska modellen bör tveklöst värnas om, men det måste ske på ett sätt som inkluderar alla delar av arbetsmarknaden.

7. Källförteckning

Offentligt tryck:

Propositioner

Proposition 1973:129 “Kungliga majestäts proposition till ny lag om anställningsskydd”

Proposition 1981/82:71 “Om en ny anställningsskyddslag”

Proposition 1999/2000:144 “Undantag från turordningen”

Proposition 2021/22:176 “Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”

Direktiv

Kommittédirektiv 2019:17 “En moderniserad arbetsrätt”.

Statens offentliga utredningar

SOU 1998:141 “Medlingsinstitut och lönestatistik, delbetänkande av utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut”.

SOU 2012:62 “Uppsägningstvister”.

SOU 2020:30 “En moderniserad arbetsrätt”.

Departemenserien

Ds 2000:6 “---”

Ds 2021:17 “En reformerad arbetsrätt”

Remissvar

LO (2020) Remissvar 2020-10-26. En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30

Diarienummer: 20200204.

Arbetsdomstolen (2021) Remissvar 2021-09-15. En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17.

Diarienummer: 33/2021.

LO (2021) Remissvar 2021-09-06. En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17.

Diarienummer 20210215.

BAO (2021) Remissvar 2021-09-14. Ds 2021:17.

Diarienummer: A2021/01332.

SACO-S (2021) Remissvar 2021-09-14. Ds 2021:17.

Diarienummer: a2021 01332.

Lärarnas Riksförbund (2021) Remissvar. Ds 2021:16, 17 & 18.

Diarienummer: 101/21, 102/21, 103/21

SKR (2021) Remissvar 2021-08-27. Ds 2021:17.

Diarienummer: A2021/01332.

Litteratur:

Ahrne, Göran m.fl. *Handbok i kvalitativa metoder*. 2 upplagan. Liber: Stockholm. 2015.

Anesäter, Viktor m.fl. *Anställningsskyddslagen*. 14 upplagan. Studentlitteratur: Lund. 2023.

Glavå, Mats m.fl. *Arbetsrätt*. 4 upplagan. Studentlitteratur: Lund. 2020.

Glavå, Mats m.fl. *Arbetsrätt*. 5 upplagan. Studentlitteratur: Lund. 2023.

Hasselbalch, Ole. *IELL Denmark*. Wolters Kluwer: Nederländerna. 2019.

Kellström, Kent m.fl. *Den kollektiva arbetsrätten*. 3 upplagan. Iustus förlag: Uppsala. 2022.

Lunning, Lars m.fl. *Anställningsskydd en lagkommentar*. 11 upplagan. Wolters Kluwer. 2016.

Melander, Jan m.fl. *Tolkning och tillämpning*. 2 upplagan. Iustus Förlag: Uppsala. 2003.

Nycander, Svante. *Makten över arbetsmarknaden*. 3 upplagan. Studentlitteratur: Lund. 2017.

Nycander, Svante. *Sist in först ut*. 1 upplagan. Författaren och SNS Förlag. 2010.

Nääv, Maria m.fl. *Juridisk Metodlära*. 2 upplagan. Studentlitteratur: Lund. 2018.

Papadopoulou, Frantzeska m.fl. *Juridikens Nycklar*. 1 upplagan. Wolters Kluwer. 2017.

Selberg, Niklas m.fl. *Anställningsskydd i utveckling*. 1 upplagan. Författarna och Iustus förlag: Uppsala. 2022.

Öman, Sören. *Anställningsskyddspraxis*. 10 upplagan. Jure Förlag: Stockholm. 2020.

Rättsfall:

Arbetsdomstolen

AD 1994 nr 162

AD 2006 nr 66

AD 1986 nr 85

AD 1984 nr 9

AD 2002 nr 44

Övriga källor:

Herzfeld Olsson, P. *Den svenska modellen i en ny era*. Juridisk Tidskrift nr 3. 2021/22.

Kjellberg, A. *Den svenska modellen: 2020*. Arena Idé. 2021.

Öberg, S. *MI - Röster om medling och lönebildning. Hur var det tänkt och hur blev det?* 2011.

Medlingsinstitutet - *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, 2022.

Lag & Avtal. nr. 2. 2023. *LAS-paketet kontroversiellt när facken värvar.*

Lag & Avtal. nr 4. 2021. *Allt om nya LAS. Bra, viktigt, oklart och symboliskt.*

Elektroniska källor:

Därför måste Sverige modernisera arbetsrätten:

<https://www.centerpartiet.se/press/pressmeddelande/nyhetsarkiv-2020/2020-06-01-darfor-maste-sverige-modernisera-arbetsratten> Hämtad: 14-12-2023.

Statistiska centralbyrån.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/kortperiodisk-sysselsattningsstatistik-ks/pong/statistiknyhet/sysselsattning-lediga-jobb-och-lonesummor-2a-kvartalet-2023/>

Hämtad: 11-14-2024.

Regeringsförklaringen:

<https://www.regeringen.se/contentassets/6e0630547665482eaf982c4777f42f85/regeringsforklaringen-2019.pdf> Hämtad: 14-12-2023.

Januariavtalet:

<https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf> Hämtad: 14-12-2023.

Lagrådet: Utdrag ur protokoll vid sammanträde:

<https://www.lagradet.se/wp-content/uploads/2022/03/En-reformerad-arbetsr%C3%A4tt-%E2%80%93f%C3%B6r-flexibilitet-omst%C3%A4llningsf%C3%B6rm%C3%A5ga-och-trygghet-p%C3%A5-arbetsmarknaden.pdf> Hämtad: 14-12-2023.

LO medlemsstatistik:

https://www.lo.se/start/material/lo_forbundens_medlemmar_i_siffror#:~:text=Organisationsfr%C3%A5gor%20LO%20Df%C3%B6rbunden%20samlar%201,vad%20medlemmarna%20tycker%20%C3%A4r%20viktigt. Hämtad: 11-01-2024.

PTK medlemsstatistik:

<https://www.ptk.se/om-ptk/hur-styrs-ptk/#:~:text=PTK%20%C3%A4r%20en%20organisation%20f%C3%B6r,har%20inflytande%20%C3%B6ver%20v%C3%A5ra%20uppdrag>. Hämtad: 11-01-2024.

SACO-S: Flexicurity en dyr modell utan bättre resultat:

https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2020_flexicurity--en-dyr-modell-utan-bättre-resultat.pdf Hämtad: 14-12-2023.

Svenskt Näringsliv medlemsstatistik.

https://www.svensktnaringsliv.se/medlem/medlemskap-som-lonar-sig_1166945.html Hämtad: 11-01-2024.

Svenskt Näringsliv, 80 år av samförstånd:

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/80-ar-av-samforstand_1004141.html Hämtad: 14-12-2023.

Statistikmyndigheten:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/kortperiodisk-sysselsattningsstatistik-ks/pong/statistiknyhet/sysselsattning-lediga-jobb-och-lonesummor-1a-kvartalet-2023/#:~:text=Antal%20anst%C3%A4llda%20%C3%B6kade%20med%201,till%203%20423%20687%20anst%C3%A4llda>. Hämtad: 14-12-2023.

Bilaga 1:

Frågeunderlag: Jonas Stenmo, chefsjurist på Almega och förhandlare för Svenskt Näringsliv, Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd:

- Hur inleddes förhandlingarna? Vilken fråga var initialt högsta prioritet för respektive part?
- Om vi utgår från sakliga skäl, turordning och kvarstående i anställning vid tvist, varför var det rätt i tiden att de förändringar skedde just då?
- I vilket syfte tillkom dessa ändringar? Rör det sig t.ex. huvudsakligen om principer, modern arbetsmarknad eller förenklade processer?
- Hur kom parterna slutligen överens om dessa förändringar? Vem var drivande kring vilken fråga? Finns det några konkreta exempel på frågor som ställdes mot varandra i en slags “ge-och-ta”-diskussion?
- Vad är parternas intresse i avtalets tillkomst?
- Hur stor roll spelar egentligen undantagsregeln kring turordning vid arbetsbrist? Är den lika viktig för arbetsgivarsidan som för politikerna?
- Vad ser du i ditt dagliga arbete att lagstiftningen har bidragit till? Blir det enklare i relation till rådgivningen och förhandlingarna som du håller?

Frågeunderlag: Helena Hedlund, ansvarig för avtal och villkor på PTK och förhandlare för PTK, Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd:

- Vilken fråga var viktigast för er att få igenom?
- Kan man påstå att arbetstagarsidan fått igenom fler viktiga förändringar gällande omställning och följaktligen fått göra fler eftergifter kring anställningsskydd?
- Fanns det någon konkret fråga som satt långt inne? Vad krävdes i utbyte för att slutligen komma överens?
- Hur kom det sig att ni avtalade bort kvarstående i tjänst vid tvist? Hur stora blir de reella nackdelarna för arbetstagare med tanke på att de kan nyttja a-kassa och vid en ogiltigförklaring får ännu högre skadestånd?

- Upplever du att Januariavtalets krav på behandlade områden i huvudavtalet från start var till arbetsgivarsidans fördel?
- Vilka fördelar och nackdelar anser du att det finns för arbetstagarna med den nya lagstiftningen som utgår från Huvudavtalet?