

Turordningsreglerna och flexibiliteten

CATHARINA CALLEMAN*

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen rör själva kärnan i anställningstryggheten och har länge varit i centrum för den arbetsrättsliga debatten. Reglerna föreskriver att arbetsgivaren vid uppsägningar på grund av arbetsbrist skall turordna arbetstagarna inom varje driftsenhet och avtalsområde efter deras anställningstid hos arbetsgivaren, i vissa fall efter tillägg för ålder. Om en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas företräde till fortsatt arbete, är det en förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.¹ Anställningsskyddslagens turordningsregler är dispositiva på så sätt att de får ersättas av kollektivavtal om turordningen.²

Turordning efter anställningstid är en vedertagen skyddsprincip vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Den kan spåras relativt långt tillbaka i tiden³ och har även spridning internationellt.⁴ Principen har motiverats på flera sätt. När den infördes i den svenska anställningsskyddslagen var syftet socialt och arbetsmarknadspolitiskt – man ville minimera risken för att den äldre arbetskraften skulle hamna i permanent arbetslöshet.⁵ Men vanligare är kanske att bestämmelser om turordning efter anställningstid ses som rättviseregler: En arbetstagare med lång anställningstid, som har investerat mycket av sin kraft hos arbetsgivaren, anses förtjänt av ett starkare skydd än den arbetstagare som har arbetat endast kort tid hos arbetsgivaren. Den viktigaste egenskapen hos anställningstiden som kriterium för turordningen är förmodligen att den är objektiv och lätt att fastställa. Därigenom lämpar den sig väl för att hindra ett godtyckligt uppträ-

* Jur. dr., lektor i rättsvetenskap vid Umeå universitet.

¹ 22 § anställningsskyddslagen. Regeln om ålderstillägg finns i 3 § 2 st.

² 2 § 3 st. anställningsskyddslagen.

³ Se till exempel AD 1931 nr 72, 1932 nr 138 eller 1934 nr 71. Att principen tidigt tillämpades åtminstone på vissa områden av arbetsmarknaden belyses av att Arbetsdomstolen i AD 1933 nr 50 hade att pröva frågan om företrädesrätt till arbete med hänsyn till anställningstidens längd skulle tillkomma de anställda på grund av *allmän hävd* (min kursivering).

⁴ Eklund, *Turordning i koncerner – en fråga om begreppsbildning och avtalsfrihet*, uppsats i *Studier i arbetsrätt*, Uppsala 1993, s. 49, refererar till amerikansk forskning, där senioritetsprincipens ställning har framställts som så stark att den liknas vid "ownership of jobs" (Frederic Meyers, *Ownership of jobs. A Comparative Study* Los Angeles, 1964). Se även Christensen, *Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster*, TfR 1996 s. 547. Av genomgången i SOU 1993:32 av utländska rättsförhållanden framgår att anställningstiden är ett av kriterierna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist i alla de i utredningen nämnda länderna.

⁵ Prop. 1973:129 s. 18 ff.

dande gentemot arbetstagarna eller favorisering av vissa arbetstagare.⁶ Att principen är objektiv till sin karaktär och accepterad i vida kretsar kan vidare innebära att uppsägningar kan genomföras utan stora konflikter mellan den fackliga organisationen och medlemmarna eller arbetstagarna emellan. Såväl i Sverige som utomlands har regler om turordning efter senioritet fungerat som ett skydd för föreningsrätten, om arbetsgivaren i en arbetsbristsituation har försökt göra sig av med fackliga företrädare.⁷ Senioritetsprincipen kan idag fylla en liknande funktion och skydda "obekväma" arbetstagare från uppsägning. Mot bakgrund av de omfattande nedskärningarna inom den offentliga sektorn har det framhållits att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är det skydd som finns mot att arbetsgivaren vid arbetsbrist säger upp dem som påtalar missförhållanden på arbetsplatserna. Reglerna om turordning ses då som ett skydd för yttrandefriheten i arbetslivet.

Turordningsreglerna har emellertid fått mycket kritik. De har ansetts vara konstruerade för en industriell organisation så som den såg ut för 40–50 år sedan med standardiserade arbetsmoment och utbytbara individer. Eftersom verksamheten i dag särskilt i mindre företag i hög grad är beroende av enskilda arbetstgares prestationer, anses det ibland vara avgörande för småföretagens överlevnad, att man vid en driftsinskränkning eller omorganisation får behålla vissa nyckelpersoner. Stelbenta turordningsregler, t.ex. principen "sist in, först ut", ses då som ett allvarligt hinder för att effektivisera verksamheten och rädda företaget. Som alternativ till principen "sist in, först ut" har framhållits att "rätt man på rätt plats" borde gälla.⁸ Att de kvalificerade och effektivt arbetande arbetstgarna får stanna kvar är på sikt även i alla anställdas intresse, eftersom man annars äventyrar den fortsatta verksamheten. Anställningsskyddslagen har sagts vara ålderdomlig och skraddarsydd för väletablerade anställda i 30–50-årsåldern (främst män) hos stora arbetsgivare. Det har hävdats att den innebär så stora svårigheter för en uppsagd äldre arbetstgare att få nytt arbete, att den medför en åldersdiskriminering som saknar motstycke i västvärlden.⁹

Internationella jämförelser av regler om uppsägning på grund av arbetsbrist är svåra att göra, eftersom reglernas uppbyggnad i olika länder skiljer sig mycket åt. Mig veterligt har inte heller genomförts några jämförande rättsvetenskapliga studier av reglernas effekter. Vissa nationalekonomiska jämförelser har emellertid gjorts. Uppsägningskostnaderna i olika länder har beräknats av

⁶ Eklund, *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser*, Stockholm 1983, s. 258, och *Turordning i koncerner*, 1993, s. 48 ff. Eklund uttalar sig emellertid främst om förhållanden i USA.

⁷ Att turordningsreglerna i kollektivavtal hade som viktigt ursprungligt syfte just att skydda föreningsrätten framgår av rättspraxis. Fackföreningarnas kamp för att motverka uppsägningar av medlemmar belyses på olika sätt i AD 1931 nr 131, 1932 nr 57, 1935 nr 14, 1935 nr 22, 1939 nr 72. Se även Henning, *Tidsbegränsad anställning*, 1984, 84 s. 145–147. Om liknande förhållanden i USA, se Eklund, *Anställningsförhållandet*, 1983, s. 258.

⁸ SAF, *Arbete utan anställning*, 1996.

⁹ Tony Hagström, ordförande i 1995 års arbetsrättskommission, DN debatt den 26 maj 1996.

OECD, som har rangordnat ett antal länder i detta avseende för tidsperioden 1985–1993. Rangordningen baserades på kriterier som uppsägningstidens längd, avgångsvederlagens storlek och möjligheterna att ingå avtal om tidsbegränsad anställning. Den visade att bland de 21 länderna var kostnaderna lägst i USA och högst i Italien. Sverige hamnade på trettonde plats i denna rangordning.¹⁰

En empirisk undersökning

Under åren 1994–95 genomfördes en intervjuundersökning av tillämpningen av turordningsreglerna på 30 arbetsplatser i Stockholms och Västerbottens län.¹¹ Undersökningen hade som syfte att exemplifiera hur arbetsgivare och fackliga organisationer i praktiken använder reglerna för att tillgodose skyddsintresset respektive intresset av en effektiv och lönsam produktion eller andra intressen som de kan tänkas ha. Urvalet av arbetsplatser gjordes bland arbetsgivare som hade varslat om uppsägning på grund av arbetsbrist till Länsarbetsnämnderna. Kravet på urvalet var att de ingående arbetsplatserna skulle vara jämnt fördelade mellan de två länen och att arbetsplatser av olika storlek skulle finnas representerade. Vidare var det ett krav att minst några arbetsplatser från var och en av den privata, den kommunala och landstingskommunala respektive den statliga sektorn skulle ingå. Slutligen skulle både tillverkningsföretag och tjänsteproducerande företag vara väl representerade. Genom att minst några arbetsplatser av varje typ ingick i urvalet undveks risken för att en kategori representerades av en arbetsgivare som var unik i något avseende. Arbetsplatserna fördelade sig på följande sätt på olika arbetsgivare och antal anställda:¹²

Antal anställda	Privat	Statliga bolag	Statlig	Kommun & landsting	Σ
500-	1	1		2	4
200-499	5	1	1	1	8
100-199	5		1		6
50-99	4		1		5
1-49	6	1			7
Σ	21	3	3	3	30

¹⁰ Rangordningen var: USA, Nya Zeeland, Kanada, Australien, Danmark, Schweiz, Storbritannien, Japan, Nederländerna, Finland, Norge, Irland, Sverige, Frankrike, Tyskland, Österrike, Belgien, Grekland, Portugal, Spanien, Italien. Källa: OECD (1994).

¹¹ Se Calleman, *Turordning vid uppsägning*, Umeå, 1999.

¹² Totalt uppgavs det finnas cirka 4 900 anställda på de undersökta arbetsplatserna. Av dessa hade 399 arbetstagare blivit uppsagda.

På arbetsplatserna genomfördes 65 intervjuer, varav 27 med arbetsgivarrepresentanter och 38 med arbetstagarrepresentanter.¹³ Eftersom undersökningen gällde hur reglerna tillämpades vid turordningsförhandlingarna, begränsades intervjuerna till arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare. (Att det särskilt i fråga om avtalsurlistorna, där dessa båda parter fattade gemensamt beslut skulle ha varit intressant att också få del också av de anställdas syn på orsakerna till uppsägningarna, är uppenbart. Till detta räckte emellertid inte resurserna). I det följande skall redogöras för några av undersökningens resultat.

Bland arbetsplatserna i undersökningen var det bara i verksamheter, där arbetstagarna sinsemellan utförde liknande eller samma arbetsuppgifter och där kvalifikationskraven var relativt låga, som regeln om turordning efter anställningstid och ålder tillämpades undantagslöst.¹⁴ Det skedde på åtta av de trettio arbetsplatser som ingick i undersökningen. Det var fråga om små arbetsplatser och med ett undantag om LO-området.

I andra verksamheter än de nu nämnda gjordes på olika sätt modifieringar av principen om att anställningstid och ålder skulle avgöra turordningen. Olika tillvägagångssätt som ryms inom anställningsskyddslagens ramar verkade ha renodlats på olika delar av arbetsmarknaden alltefter verksamheternas behov. På vissa områden använde man sig av undantag med stöd av regeln om tillräckliga kvalifikationer som förutsättning för företrädesrätt till fortsatt arbete och på andra litade man till kollektivavtalsbestämmelser om indelning i turordningskretsar. Även en kombination av dessa två sätt att skapa flexibilitet vid tillämpningen av reglerna förekom. Vidare hade arbetsgivarna i vissa fall gjort lokala överenskommelser med den fackliga organisationen om vilka arbetstagare som skulle bli uppsagda. Eftersom undersökningen genomfördes åren 1994–95, använde sig slutligen en del arbetsgivare av den rätt som då fanns att undanta två arbetstagare från turordningen.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer

Ett sätt att skapa flexibilitet i förhållande till principen om ”sist in – först ut” är att använda regeln i 22 § anställningsskyddslagen om tillräckliga kvalifikationer. Regeln lyder:

¹³ Ibland var mer än en facklig organisation på arbetsplatsen berörd av driftsinskränkningarna.

¹⁴ I debatten om arbetsrätten har det ofta hävdats att turordningsreglerna är gjorda för verksamheter där arbetstagarna är utbytbara. Numhauser-Henning, *Den framtida arbetsrättens förutsättningar*, i Arbetsmarknad Arbetsliv, nr 2 1997, s. 100, menar att man i en massproduktion med långtgående arbetsdelning och relativt okvalificerad arbetskraft kan kosta på sig att skydda individen mot integritetskränkande uppsägningar.

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.¹⁵

Denna regel, som sällan nämns i den offentliga diskussionen om turordningsreglerna, har på vissa områden av arbetsmarknaden en helt avgörande betydelse för vem som blir uppsagd i en situation av arbetsbrist.¹⁶ Regeln får större betydelse ju mer individualiserade arbetsuppgifterna är och hade i undersökningen störst betydelse på tjänstemannaområdet inom den privata sektorn. Den har ett vidare tillämpningsområde än vad man kan tro när man läser lagtexten. Enligt lagens ordalydelse kan en arbetstagares kvalifikationer prövas om hon ”endast efter omplacering” kan beredas fortsatt arbete. I rättstillämpningen har även andra förändringar av arbetsuppgifterna än en fysisk omplacering, till exempel ökad kundinriktning, ny apparatur eller ensamarbete, kunnat innebära att en arbetstagares kvalifikationer får prövas.¹⁷ Företrädet till fortsatt anställning grundat på lång anställningstid gäller därmed på det villkoret att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet, så som det är avsett att vara organiserat i framtiden.

Vid tillämpningen av kvalifikationskravet har arbetsgivarens arbetsledningsrätt stor betydelse. Att regeln har ett vidsträckt användningsområde hänger nämligen samman med arbetsgivarens rätt att bestämma *var* arbetsbrist skall anses råda.¹⁸ Ibland anses det på en arbetsplats råda arbetsbrist bara på någon enstaka arbetsuppgift som städning, varuvård, enklare handläggning eller arbetsledning, det vill säga de arbetsuppgifter som anses minst nödvändiga för verksamheten. När arbetsbristen som ofta är fallet bestäms till de arbetsuppgifter, där den minst utbildade personalen arbetar, blir omplacering på grund av kvalifikationskravet vanligen inte möjlig, utan arbetstagaren blir uppsagd. Ett vanligt och mera ingripande sätt att bestämma vilka arbetsuppgifter som skall vara föremål för arbetsbrist är emellertid att upprätta en bemanningsplan med detaljerade individuella befattningsbeskrivningar för hela verksamheten. I sådana fall kan varje arbetstagares kvalifikationer prövas i förhållande till de nya befattningsbeskrivning-

¹⁵ 22 § 3 st. 4 p. anställningsskyddslagen.

¹⁶ Regeln har liksom principen om turordning efter anställningstid en lång historia. I kollektivavtal förekom tidigt bestämmelser om att sist anställd skulle först avskedas ”där ej yrkeskunnighet för föreliggande eller påräknade arbetet motivera undantag därifrån” (AD 1934 nr 84) eller ”dock att härvid skall tillses att vederbörliga sysslor kunna av den kvarvarande personalen nöjaktigt utföras” (AD 1941 nr 85).

¹⁷ Se t.ex. AD 1994 nr 15, AD 1994 nr 4 respektive AD 1978 nr 84.

¹⁸ Ett stort antal åtgärder som arbetsgivaren kan vidta, får som konsekvens att vad som kallas arbetsbrist uppstår. Exempel är – förutom nedläggningar helt eller delvis – omorganisationer som innebär att arbetsuppgifter förändras, omfördelas eller försvinner, förändringar av arbetstidsmättet eller av förläggningen av arbetstiden. Arbetsbrist kan också uppstå om arbetsgivaren beslutar att hyra in konsulter eller andra uppdragstagare för att utföra arbete (AD 1989 nr 47 och AD 1995 nr 149) eller att arbete skall utföras av tidsbegränsat anställda i stället för tillsvidareanställda (AD 1996 nr 20).

arna.¹⁹ De minst kvalificerade blir då utslagna i konkurrensen oavsett anställningstid. Vidsträckta turordningskretsar innebär då inte – som utgångspunkten ofta är – att anställningstiden får stort genomslag.²⁰ Vida kretsar kan istället öka tillgången på kvalificerad arbetskraft för bemanning av den nya organisationen, med risken för mindre kvalificerade arbetstagare med lång anställningstid att de förlorar sin anställning. Ju mer genomgripande en omorganisation är, desto fler arbetstagare får sina kvalifikationer prövade inför nya arbetsuppgifter och desto mindre blir genomslaget för anställningstiden.

Ett ytterligare skäl till att kvalifikationsregeln har ett stort användningsområde, är att begreppet kvalifikationer har en relativt vid definition. Som kvalifikationer har i rättstillämpningen accepterats inte endast utbildning och yrkeserfarenhet utan även hälsa och kroppsstyrka²¹ samt vissa personliga egenskaper.²² Därför existerar inga klara gränser mellan uppsägningar av personliga skäl och uppsägningar på grund av arbetsbrist. Särskilt gäller detta på områden med kvalificerade och starkt individualiserade arbetsuppgifter, där samarbetsförmåga, stresstålighet och social kompetens ofta är en självklar del av kvalifikationskraven. Omständigheter som har att göra med arbetstagaren personligen är av största betydelse.

Arbetsledningsrätten får här återigen betydelse på så sätt att det anses vara arbetsgivarens rätt att bestämma vilka kvalifikationer som skall krävas för en befattning. Riktmärket för vad som skall anses vara tillräckliga kvalifikationer är att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer, som normalt krävs av den som söker en sådan anställning, som det är fråga om.²³ I och med att normerna för vad som skall anses vara tillräckliga kvalifikationer i hög grad har arbetsgivarens antagningsrätt som utgångspunkt, påverkar den fria antagningsrätten så att säga bakvägen uppsägningens rätten. Rättstillämpningen sätter emellertid upp vissa klara gränser för arbetsgivarens möjligheter att bestämma kvalifikationskraven. Arbetsgivaren måste välja den arbetstagare som har längst

¹⁹ Bemanningsplaner med förändrade kvalifikationskrav på de olika befattningarna förekom i undersökningen inom de flesta typer av verksamheter, men upprättades alltid på de områden där kvalificerade tjänstemän var sysselsatta.

²⁰ Detta får betydelse till exempel vid sammanslagningen av flera driftsenheter på samma ort enligt 22§ 2 st. 3 p. anställningsskyddslagen eller vid så kallade koncernturlistor.

²¹ Se AD 1977 nr 64, 1984 nr 144, 1996 nr 5 (hälsa) respektive AD 1994 nr 72 (kroppskrafter hos kvinna).

²² Bristande ledaregenskaper vid omplacering till verkstadschef (AD 1992 nr 1), nervöst och inbundet sätt vid omplacering till telefonväxel (AD 1984 nr 133), bristande förmåga att arbeta under stark tidspress hos en verktygskonstruktör (AD 1993 nr 27), bristande omdöme, aggressivitet och dåligt uppträdande hos en pilot (AD 1994 nr 88), klandervärt uppförande, i vissa fall av mycket allvarligt slag, hos en lärare (AD 1995 nr 2), dåligt omdöme och labilt humör hos ett vårdbiträde (AD 1996 nr 5) samt bristande förtroende hos arbetsgivaren när det gällde en arbetsledande befattning (AD 1993 nr 61) och när det gällde en kvalificerad chefsbefattning (AD 1995 nr 107).

²³ Sigeman, *Om rättsbildning och prejudikatlära i arbetsdomstolen*, i *Arbetsrätten i utveckling*, Stockholm 1977, s. 227, benämner denna typ av hänvisningar extrajudiciella handlingsmönster.

anställningstid av flera *tillräckligt* kvalificerade arbetstagare (till skillnad från "den bästa")²⁴ och arbetstagaren ges rätt till en relativt lång inlärningsstid.²⁵ Som kvalifikationer får vidare räknas bara arbetstagarens förmåga att utföra det arbete som kommer i fråga, vilket innebär att endast arbetsuppgifternas faktiska innehåll får påverka bedömningen av kvalifikationerna. Arbetsgivaren får inte ställa krav som är obefogade eller överdrivna.²⁶ Sådant som att arbetstagaren är fackligt aktiv, oorganiserad eller förväntas använda sin rätt till ledighet i olika sammanhang får inte ges betydelse.²⁷ Kraven får slutligen inte heller vara diskriminerande.²⁸

Genom att man prövar varje arbetstagares kvalifikationer mot förändrade befattningsbeskrivningar kan flexibiliteten vid tillämpningen av turordningsreglerna drivas mycket långt. Det finns som ovan nämnts vissa normer för hur kraven på kvalifikationer hos en arbetstagare får sättas i förhållande till de arbetsuppgifter som skall utföras i befattningen, men däremot inte för hur de befattningsbeskrivningar får utformas som kvalifikationskraven dikteras av. Det innebär att en arbetsgivare – åtminstone i verksamheter där arbetstagarna har sinsemellan mycket olika kvalifikationer – i princip är oförhindrad att utforma befattningsbeskrivningar på så sätt att de passar de arbetstagare han önskar behålla.²⁹ Det är att märka att det i en sådan situation emellertid inte finns någon möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning på den grunden att den egentligen är gjord av personliga skäl. Bakgrunden till detta är den uppdelning av prövningen av om en uppsägning har saklig grund i två steg, som vanligen tillämpas av Arbetsdomstolen. Om prövningen i det första steget leder fram till att arbetsbrist

²⁴ Se till exempel AD 1983 nr 51, 1984 nr 82, 1986 nr 46, 1993 nr 80, 1993 nr 104, 1994 nr 1, 1995 nr 59 och AD 1998 nr 50.

²⁵ Se t.ex. i AD 1979 nr 96, 1993 nr 80, 1993 nr 197, 1994 nr 4, 1994 nr 73, 1995 nr 118 och 1996 nr 42.

²⁶ Se till exempel AD 1986 nr 58.

²⁷ Frågan belyses i AD 1984 nr 144, 1988 nr 160 och 1994 nr 1.

²⁸ Enligt 20 § jämställdhetslagen, 8–10 §§ lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–5 §§ lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt 3–5 §§ lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

²⁹ Det händer att misstanke uppstår om att en arbetsbrist är "fingerad", att arbetsbrist egentligen inte råder utan att arbetsgivaren genom en organisatorisk åtgärd har velat bli av med en arbetstagare av skäl som har med dennes person att göra. En rättslig prövning kan göras av en sådan uppsägning om den förändring av verksamheten som lett fram till uppsägningen rör bara en enskild person (AD 1976 nr 26). Vid denna prövning räcker det emellertid om arbetsgivaren kan visa att de åtgärder som han har vidtagit inte är irrationella för att arbetsbrist skall anse föreligga. De fall i rättspraxis där en arbetsbrist har ansetts vara fingerad har varit sådana då arbetsgivaren inte har följt de procedurregler som gäller för uppsägningar och har burit sig kränkande åt mot arbetstagaren (se AD 1977 nr 215, 1991 nr 136 och 1996 nr 7). I de fall då procedurreglerna har följts och arbetsgivaren kan visa att han faktiskt har vidtagit en organisatorisk förändring, har arbetsgivaren ansetts kunna visa sakliga skäl för sin åtgärd.

anses föreligga, finns normalt inte något utrymme för att anse att en uppsägning har gjorts av ovidkommande eller personliga skäl.³⁰

Regeln om tillräckliga kvalifikationer har den viktiga innebörden att arbetsgivaren får ge företräde åt varje arbetstagare som har kvalifikationer som är nödvändiga för verksamheten och som ingen annan arbetstagare kan skaffa sig med rimlig inläringstid.³¹ Detta innebär att den fyller funktionen att tillgodose behovet av "nyckelpersoner".

Kollektivavtalsbestämmelser om turordningskretsar

Ett annat sätt att skapa flexibilitet i förhållande till lagens regler är att ingå kollektivavtal med bestämmelser om att de anställda skall indelas i andra turordningskretsar än de som föreskrivs i lagen.³²

Inom vissa verksamheter med stora grupper av relativt kvalificerad, yrkesutbildad arbetskraft, till exempel inom yrkesområden med anknytning till byggbranschen, hade parterna på arbetsplatserna i unkersökningen ingått kollektivavtal, som föreskrev att turordningskretsen skulle begränsas till ett yrke, ett yrkesområde eller en viss specialisering.³³ I kommunerna och landstingen blev turordningskretsar efter yrke en effekt redan av indelningen i turordningskretsar efter avtalsområde, eftersom de anställda var anslutna till ett stort antal olika förbund. En omplacering på bekostnad av en arbetstagare med kortare anställningstid som tillhörde en annan av de relativt snävt definierade yrkesgrupperna blev inte möjlig med denna typ av kretsindelning. Lokala bestämmelser om indelning i turordningskretsar efter typ av vård eller driftsenheter kunde därtill ingås för att till exempel öka kontinuiteten inom vården. Anställningstid och ålder fick därmed mindre genomslag än enligt lagens regler.

En indelning i turordningskretsar efter yrkesgrupper är oftast enkel att tillämpa och risken för subjektiva och ovidkommande hänsyn är liten. Detta innebär också att flexibiliteten inte är särskilt långt driven på dessa områden och i den empiriska undersökningen visade det sig att arbetsgivarna ibland ansåg att reglerna var ett allvarligt hinder för utveckling av verksamheten. De var angelägna om att få göra undantag inom en yrkesgrupp och göra uppsägningar av arbetstagare som ansågs sakna de kvalifikationer som verksamheten krävde. Det kunde gälla arbetstagare som enligt arbetsgivarens mening misskötte sig

³⁰ Ett undantag är domen AD 1977 nr 215.

³¹ Prop. 1973:129 s. 159.

³² En turordningskrets är den grupp av arbetstagare som konkurrerar med varandra om de kvarvarande arbetsuppgifterna med sina anställningstider. Innebörden av att en arbetstagare tillhör en viss turordningskrets är att hon inte har rätt att bli omplacerad till arbetsuppgifter som utförs av en arbetstagare med kortare anställningstid inom en annan turordningskrets.

³³ Se till exempel Byggnadsavtalet, Måleriavtalet och Installationsavtalet.

eller hade föråldrade kunskaper eller hade arbetsskador. Det enda som på dessa områden återstod för arbetsgivarna när de fackliga företrädarna vägrade gå med på undantag, var att försöka anpassa arbetsbristens storlek efter vem som stod på tur för uppsägning.

Betydligt större flexibilitet genom indelning i turordningskretsar hade åstadkommit på de statliga arbetsplatserna. Enligt turordningsavtalet för arbetstagare i staten, TurA-S, skall de anställda inför personalminskningar delas in i turordningskretsar efter i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Reglerna i TurA-S skiljer sig från flertalet andra kollektivavtalsregler om indelning i turordningskretsar på två sätt. Den ena skillnaden är att en indelning av arbetstagarna efter jämförbara arbetsuppgifter innebär särskilt snäva turordningskretsar, vilket kan medföra att det på en och samma arbetsplats kan bildas så många som ett 40-tal eller 50-tal kretsar. Sådana kretsar kan omfatta många personer men innehåller ofta bara några eller till och med bara en person. Den andra skillnaden är att kretsarna inte är definierade på förhand utan skall upprättas i den uppkomna situationen av arbetsbrist. Därvid avgörs inplaceringen i kretsar från fall till fall och indelningen i turordningskretsar behöver endast gälla de arbetsuppgifter, där arbetsbrist föreligger.³⁴ Detta gör att bestämningen av området för arbetsbristen får stor betydelse.

Vid tillämpningen av TurA-S är flexibiliteten mycket stor. Det kan därför vara omöjligt att förutsäga vilka arbetstagare som kommer att bli uppsagda i en nedskärningssituation på det statliga området. I och med att turordningskretsarna anpassas efter den uppkomna situationen, finns det en risk för att arbetsgivaren skall låta sig styras av ovidkommande skäl. När kretsindelningen utgår från arbetsuppgifter, ökar risken dessutom för att organisatoriska åtgärder skall vidtagas i förväg för att åstadkomma ett lämpligt resultat vad gäller placeringen av arbetstagarna i turordningskretsar.³⁵ Det enda skydd som finns mot denna typ av åtgärder är det krav som ställts i rättstillämpningen på att en arbetsgivare som har delat in arbetstagarna i turordningskretsar som endast omfattar någon enstaka person, måste vara beredd att på ett övertygande sätt redogöra för motiven till detta.³⁶ På arbetsplatserna i undersökningen medförde uppsägningar enligt reglerna i TurA-S med några undantag att de som utförde de arbetsuppgifter som ansågs minst kvalificerade blev uppsagda. Det innebar uppsägning av anställda med mycket långa anställningstider, av kvinnor mer än av män och av invandrare när invandrare fanns bland de anställda.

Sammanfattningsvis kan – grovt uttryckt – sägas att undersökningen av arbetsplatserna visade följande:

- I verksamheter där de anställda utförde samma eller liknande arbetsuppgifter följdes turordningen efter anställningstid fullt ut.

³⁴ Se t.ex. AD 1993 nr 220 och AD 1996 nr 52.

³⁵ Vid tillämpningen av lagens regler är det i stället kvalifikationerna som är avgörande.

³⁶ Se t.ex. AD 1998 nr 50.

- I privat anställning där de anställda inom varje turordningskrets hade sinsemellan olikartade arbetsuppgifter prövades de anställdas kvalifikationer i förhållande till de arbetsuppgifter som enligt bemanningsplanen skulle finnas kvar efter organisationsförändringen. Bland de arbetstagare som ansågs ha tillräckliga kvalifikationer tillämpades turordning efter anställningstid och ålder.
- I verksamheter där de anställda tillhörde olika specialiserade kategorier med yrkesutbildning tillämpades en indelning i turordningskretsar enligt kollektivavtal efter yrkesgrupp och arbetsuppgifternas inriktning. Inom dessa grupper tillämpades turordning efter anställningstid och ålder.
- I statlig anställning tillämpades det statliga kollektivavtalets bestämmelser om indelning av de anställda i turordningskretsar efter i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Inom dessa grupper tillämpades turordning efter anställningstid.

Detta innebär att ungefär samma principer för turordning visade sig råda på arbetsplatserna i undersökningen som de som gällde på den kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden före tillkomsten av anställningsskyddslagen, nämligen företrädesrätt till fortsatt anställning åt den arbetstagare som vid lika skicklighet och lämplighet kunde åberopa den längsta anställningstiden.³⁷ Anställningstiden hade betydelse, men bara när den inte kom i uppenbar konflikt med kravet på en effektiv och lönsam produktion. På en eller annan väg hade produktionens grundläggande intressen fått ett större genomslag än skyddet för anställningstid och ålder vid tillämpningen av lagens regler. På vissa områden föreföll detta att ha gått så långt att det skydd för äldre arbetstagare och det skydd mot godtycke som en gång var syftet med turordningsreglerna, var i det närmaste upphävt.

Avtalsturlistor

Utöver de nu nämnda sätten att tillgodose behovet av kvalificerad arbetskraft står ytterligare ett sätt till buds för arbetsgivaren. Han kan nämligen försöka komma överens med den kollektivavtalsbärande organisationen om en avtalsturlista. Med en avtalsturlista avses ett kollektivavtal om vilka arbetstagare som skall bli uppsagda, vilket har ingåtts för en enskild situation, när uppsägningar väl har blivit aktuella. En avtalsturlista skiljer sig i fråga om sina rättsverkningar väsentligt från en turordning som har upprättats enligt lagens regler. En arbetstagare kan inte föra talan om skadestånd enligt anställningsskyddsla-

³⁷ Se huvudavtalen LO-SAF, kap. III, § 5.

gen med anledning av en uppsägning enligt en avtalsturlista, utan de överväganden som ligger bakom innehållet i avtalet kan prövas bara på särskilda grunder.

Utgångspunkten när lagstiftaren gjorde turordningsreglerna dispositiva, var att avtal skulle ingås på förbunds nivå. Detta sågs som en garanti för att avtalsfriheten inte skulle begagnas på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrade det lagfästa anställningsskyddet.³⁸ Denna "garanti" upphävdes emellertid redan vid anställningsskyddslagens ikraftträdande på stora delar av arbetsmarknaden genom att rätten att ingå kollektivavtal om uppsägningar i förbundsavtalen delegerades till de lokala parterna.

Lagstiftaren förefaller att länge ha varit ambivalent till möjligheten att ingå lokala avtal om turordningen. Å ena sidan talade man i förarbetena om turordningsreglerna som bindande rättsregler, vilka gav de enskilda arbetstagarna rättigheter som i sista hand kunde hävdas vid domstol.³⁹ Å andra sidan gjordes reglerna dispositiva för de kollektivavtalslutande parterna. Lagtexten har knappast upplyst om möjligheten att ingå lokala överenskommelser om turordningen.⁴⁰ I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framställdes å ena sidan möjligheten att ingå lokala överenskommelser som avsedd för förhållanden som var "så särpräglade att de inte lämpar sig för kollektivavtalsreglering".⁴¹ Å andra sidan hävdades att det inte fanns något som hindrade att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen i samband med överläggningarna om varslet träffade överenskommelse om avvikelse från lagens turordningsregler.⁴² Diskussionen om turordningsreglerna i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag rörde främst hur möjligheterna att ingå avtal om uppsägningarna skulle framställas. Där framhölls till exempel, att om det stod klart för arbetstagarna i gemen, att lagreglerna faktiskt byggde på förutsättningen att parterna skulle kunna göra undantag från turordningsreglerna, när situationen krävde det, borde detta underlätta tillkomsten av lokala förhandlingsuppörelser.⁴³ I och med 1997 års lagändring blev lokala avtal om turordningen tillåtna även utan delegation från en central arbetstagarorganisation.⁴⁴

³⁸ Prop. 1973:129 s. 191. Se även SOU 1993:32, s. 506.

³⁹ Prop. 1973:129 s. 155. För en ingående diskussion om dispositiviteten, se Lunning, *Arbetsdomstolen och dispositiviteten* i JT 1995–96, s. 430.

⁴⁰ I 1974 års lag om anställningsskydd (1974:12) föreskrev 3 § 2 st. att avvikelse från bland annat 22 § fick göras "med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation". Efter en redaktionell ändring kom motsvarande bestämmelse i 2 § 2 st. i 1982 års lag om anställningsskydd (1982:80) att innehålla att avvikelse fick göras "genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation".

⁴¹ Prop. 1973:129 s. 191.

⁴² Prop. 1973:129 s. 233.

⁴³ Prop. 1981/82:71 s. 60 f.

⁴⁴ Prop. 1996/97:16. Ett lokalt avtal är dock bara giltigt om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om löner allmänna avtalsvillkor.

På nio av de trettio arbetsplatserna i undersökningen gjordes uppsägningar i form av en avtalsturlista. Dessa arbetsplatser hade inte några gemensamma yttre kännetecken vad gällde storlek, typ av arbetsgivare eller bransch. Avtalsturlistorna användes i flera fall för att behålla vissa arbetstagare som ansågs svåra att umbära. Det kunde då ibland ifrågasättas om en lokal överenskommelse var nödvändig för att tillgodose arbetsgivarens/parternas önskemål. Det önskade resultatet hade eventuellt kunnat nås med hjälp av lagens regler. I andra fall användes avtalsturlistor för att säga upp arbetstagare som inte ansågs hålla måttet eller de äldsta bland de anställda. Någon gång avsåg avtalet helt enkelt ett avsteg till nackdel för en viss arbetstagare och trädde i stället för en uppsägning av personliga skäl.

Den flexibilitet, som avtalsturlistor erbjuder, inskränker sig knappast till en "branschpassning", som ofta anförs i debatten.⁴⁵ Det skydd för äldre arbetstagare och det skydd mot godtycke, som var avsett att tillgodose av lagens turordningsregler, blir kraftigt urholkat när en avtalsturlista har upprättats. I förarbetena har det framhållits att en avtalsturlista inte får gå ut på att slå ut arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen från arbetsplatsen⁴⁶ och i rättspraxis har det slagits fast att den inte får vara diskriminerande eller strida mot god sed.⁴⁷ En förutsättning för att en uppsägning skall anses föreningsrättskränkande eller diskriminerande är att arbetsgivaren inte kan visa sakliga skäl för sitt beslut. Sådana sakliga skäl kan ofta finnas vid sidan av andra skäl eller kan lätt konstrueras i efterhand.⁴⁸ Bevisproblem blir här uppenbara.⁴⁹ Vad gäller kravet på att en avtalsturlista inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden, har det enda fall där Arbetsdomstolen ansett att en turordningsöverenskommelse stridit mot god sed på arbetsmarknaden, samtidigt gällt diskriminering.⁵⁰ Det är svårt att tänka sig en turordningsöverenskommelse som strider mot god sed av andra skäl än att den är diskriminerande. Kravet på att ett avtal skall vara i enlighet med god sed innebär därför förmodligen inte någon självständig begränsning i möjligheterna att ingå turordningsöverenskommelser. Det i rättspraxis återkommande uttrycket att arbetsgivarens handlande "självfallet" inte får strida mot lag och goda seder fyller därför antagligen främst en legitimerande funktion. Vad gäller slutligen det krav som ställts i rättspraxis på att en turordningsöverenskommelse inte får otillbörligt urholka arbetstagarnas lagstad-

⁴⁵ En branschpassning i betydelse anpassning till för en särskild bransch specifika förhållanden tillgodose snarare genom bestämmelser om turordningskretsar och undantag för särskilda kvalifikationer i förbundsavtalen.

⁴⁶ Prop. 1973:129 s. 233.

⁴⁷ Se t.ex. AD 1983 nr 107 och 1983 nr 112.

⁴⁸ Jfr Christensen, *Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen*, uppsats i *Perspektiv på arbetsrätten*, Lund 1983, s. 25.

⁴⁹ Sigeman, *Gustafssondomens konsekvenser för svensk arbetsrätt*, Uppsala, 1999, s. 57, har ställt upp hypotesen att det numera fastslagna skyddet enligt Europakonventionen medför en viss skärpning av bevisbördekraven till en oorganiserad arbetstagarers förmån.

⁵⁰ AD 1983 nr 107.

gade rättigheter, förefaller detta att inskränka sig till ett förbud mot att den fackliga organisationen avtalar bort arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning.⁵¹ Liksom i fråga om regeln om tillräckliga kvalifikationer och vid tillämpningen av reglerna i TurA-S kan omständigheter som har att göra med arbetstagaren personligen vara av stor betydelse, trots att det i båda fallen är fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist. Liksom i de nämnda fallen kan en uppsägning inte ogiltigförklaras på den grunden att uppsägningen egentligen är gjord av personliga skäl.

Sammanfattningsvis är begränsningarna i arbetsgivarens rätt att göra uppsägningar i det närmaste helt upphävda vid upprättandet av avtalsturlistor, på villkor naturligtvis att den lokala fackliga organisationen samtycker till uppsägningarna.⁵² En avtalsturlista medger därmed en i det närmaste maximal materiell och processuell flexibilitet.⁵³ Det gemensamma beslut som föregår en avtalsturlista kan samtidigt skänka uppsägningarna legitimitet på ett annat sätt än ett beslut, som fattas ensidigt av arbetsgivaren.⁵⁴

Undantag för två arbetstagare

Under den tid då arbetsplatsundersökningen genomfördes, fanns ytterligare ett sätt att ge företräde framför lång anställningstid åt kvalifikationer eller andra preferenser som arbetsgivaren kunde ha. Det var den regel som gav arbetsgivaren rätt att vid uppsägningar på grund av arbetsbrist välja ut och behålla två arbetstagare inom varje turordningskrets. Arbetsgivaren hade rätt att fatta detta beslut på egen hand och behövde inte ange några skäl för sitt beslut. Lagstiftarens avsikt var att det i princip inte skulle vara möjligt att rättsligt angripa en uppsägning, som hade inträtt som en konsekvens av att arbetsgivaren hade

⁵¹ AD 1995 nr 108, 1996 nr 12 och 1996 nr 20.

⁵² Det finns inte några krav på att en avtalsturlista skall följa vissa kriterier vid uppsägningarna. Sådana kriterier för urvalet av de arbetstagare som skall sägas upp, bör till exempel enligt ILO:s rekommendation nr 166 fastställas i förväg med hänsyn till såväl företagets som arbetstagarnas intressen. Denna rekommendation har emellertid inte föranlett någon åtgärd från Sveriges sida. Prop. 1964:14, s. 18.

⁵³ Med ökad materiell flexibilitet menar Henning, *Arbetslivets flexibilisering*, i *Studier i arbetsrätt*, Uppsala 1993, att man inför regler om mer varierade anställningsvillkor. Med ökad processuell flexibilitet menar hon att man vidgar möjligheterna att hantera frågor om förändring i arbetslivet genom förhandlingar och samråd av olika slag, vilket i svensk rätt tillgodoses genom att lagstiftningen gjorts semidispositiv och särskilt genom delegation till de lokala parterna. Sedda ur marknadens synvinkel framstår processuella lösningar som de mest effektiva, eftersom de medger den största flexibiliteten (s. 264).

⁵⁴ I undersökningar av Levinson, *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser. Facklig medverkan och inflytande i koncerner*, Uppsala 1991, menade drygt två tredjedelar av företagsledarna att den fackliga organisationens medverkan gjorde det lättare att genomföra beslut om nedläggning, avveckling eller nedskärning.

använt sig av regeln.⁵⁵ Vissa regler i annan lagstiftning, nämligen reglerna om förbud mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen och om förbud mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen ansågs emellertid begränsa arbetsgivarens rätt att göra undantag enligt regeln.⁵⁶ En begränsning i regelns användbarhet låg givetvis i antalet arbetstagare som kunde undantas. Här är dock att märka att det inte rådde någon begränsning i fråga om antalet gånger under en tidsperiod som en och samma arbetsgivare fick begagna sig av regeln. Genom upprepade uppsägningar på grund av arbetsbrist var det därför möjligt även att säga upp flera än två arbetstagare inom varje turordningskrets utan att behöva ange varför de blev förbigångna. Med tanke på att arbetsgivaren beslutar när arbetsbrist skall anses föreligga, gav regeln så som den var konstruerad stora möjligheter för ett företag med ett fåtal anställda att göra sig av med icke önskvärd personal.

Några uppenbara fördelar som frikvsregeln hade för arbetsgivarna var att den var enkel att använda och kunde tillämpas utan diskussioner med den fackliga organisationen och utan risker för en uppsplitande tvist om kvalifikationer i domstol. Lika uppenbara nackdelar var emellertid risken för konflikter med de anställda eller med den fackliga organisationen eller mellan de anställda sinsemellan, vilka hängde samman just med att arbetsgivaren kunde favorisera arbetstagare utan att behöva motivera sig.

1994 års lagregel blev kortlivad. Bestämmelsen trädde i kraft den 1/1 1994 och kom att gälla fram till den 31/12 1994. En nytillträdd socialdemokratisk regering avskaffade då regeln för att "snabbt återupprätta anställningstryggheten för att löntagarna förtroendefullt skall kunna medverka i de strukturförändringar som omdaning av det svenska näringslivet nödvändiggör".⁵⁷ Regeln hade enligt uttalanden i propositionen rubbat den balans som med den tidigare utformningen av anställningsskyddslagen i viss mån rådde mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. Detta gällde särskilt i de mindre företagen, där anställningsskyddet hade minskat drastiskt. Den arbetsgivare som ville göra sig av med en arbetstagare utan att öppet redovisa sina skäl, hade enligt uttalandet kunnat utnyttja turordningsregeln i det syftet.⁵⁸

Turordningsreglerna skall nu återigen ändras på så sätt att arbetsgivarna ges möjlighet att behålla två anställda vid nedskärningar. Den nya bestämmelsen medger bara två undantag hos varje arbetsgivare, inte två arbetstagare inom varje turordningskrets som den tidigare.⁵⁹ Denna gång är det också meningen att arbetsgivarens beslut om att behålla två arbetstagare ska kunna prövas rättsligt.

⁵⁵ Prop. 1993/94:67 s. 46 ff.

⁵⁶ Som ovan nämnts är möjligheterna små beroende på bevissvårigheter att angripa en uppsägning på den grunden att den är diskriminerande eller föreningsrättskränkande.

⁵⁷ Prop. 1994/95:76 s. 19.

⁵⁸ Prop. 1994/95:76 s. 18 f.

⁵⁹ Departementspromemoria 2000:6, Undantag från turordningen.

