

Ekonomihögskolan
2RV00E Rättsvetenskap, examensarbete
Kandidatuppsats
15hp, VT 2012

Dansk flexibilitet bättre än svenskt anställningsskydd?

En inblick i hur de svenska turordningsreglerna och den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity påverkar respektive arbetsmarknad

Författare:
Sebastian Viktor

Handledare:
Lea Hatzidaki-Dahlström

Sammanfattning

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats är att undersöka de svenska turordningsreglerna i 22§ LAS och den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity. Syftet är att undersöka ländernas modeller för att se hur båda ländernas arbetstagare och arbetsmarknad påverkas. Kan Sverige eventuellt lära sig något av den danska arbetsmarknadsmodellen?

Den danska arbetsmarknadsmodellen präglas av en stor flexibilitet vilket både gör det lättare att anställa och säga upp arbetstagare. I Danmark finns det ingen lag om anställningsskydd, därför finns det inte heller några turordningsregler som kan tillämpas vid arbetsbrist.

Resultat och statistik visar på att turordningsreglerna både bidrar till att unga på arbetsmarknaden missgynnas och att arbetsrörligheten blir lägre. Turordningsreglernas syfte är att skydda de mest utsatta arbetstagarna på arbetsmarknaden. Syftet av reglerna fyller idag inte längre sin funktion då det framförallt är de unga arbetstagarna som är de mest utsatta.

Sysselsättningsgraden bland personer mellan 15-24 år är nästan 20 procent lägre i Sverige i jämförelse med Danmark. Det är till stor del den unga arbetskraften som bär upp den danska sysselsättningsgraden då de visar lägre siffror bland äldre men framförallt bland personer med invandrabakgrund. Den danska arbetsmarknadsmodellens allra svagaste sida är just att de inte riktigt lyckats integrera personer med invandrabakgrund på arbetsmarknaden. Statistik visar även att det är arbetstagare med invandrabakgrund som är den grupp av arbetstagare som är mest flexibel.

Nyckelord: turordningsregler, flexicurity, missgynnande av unga, arbetsrörlighet, sysselsättningsgrad.

Abstract

The main purpose of this essay is to investigate the Swedish priority rules in case of redundancy dismissal and the Danish labor market model of flexicurity. The aim is to examine the countries' models to see how the two countries' employees and labor markets are affected. Is it possible for Sweden to learn something out of the Danish labor market model?

The Danish labor market model is characterized by great flexibility, which both makes it easier to hire and dismiss employees. In Denmark there is no legislation on employment security like there is in Sweden, therefore there are no priority rules that can be applied. Results and statistics show that the priority rules both contribute to the young employees disadvantage in the labor market and that the labor mobility is lower. The priority rules are designed to protect the most vulnerable employees in the labor market. The purpose of these rules does not longer serve its function when it is particularly the young employees who are the most vulnerable in the current labor market.

Employment rates for people aged 15-24 are almost 20 percent lower in Sweden compared to Denmark. It is mostly the young workforce that supports the Danish employment rates to be at a decent level. Denmark shows lower employment rates of older employees but it is foremost employees with immigrant origin that struggle on the labor market. The Danish labor market model's weakest link is that it has not succeeded in integrating people with an immigrant background in the labor market as well as the ethnic Danes. Statistics also show that the employees with an immigrant background are the group that is most flexible on the labor market.

Förkortningslista

AD	Arbetsdomstolens domar
AU	Arbetsutskottet
IVA	Ingenjörsvetenskapsakademin
LAS	Lag (1982:82) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Prop.	Proposition
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	6
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	7
1.2 METOD.....	7
1.3 DISPOSITION.....	8
1.4 AVGRÄNSNINGAR.....	9
2. TURORDNING VID UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST	10
2.1 TURORDNINGSLISTAN	11
2.2 UNDANTAGSREGELN	12
2.3 TURORDNINGSKRETSAR	12
2.4 TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER VID OMLACERING	15
2.4.1 Kvalifikationskravet.....	16
2.5 OMLACERINGSSKYLDIGHETEN	17
2.6 PERSONLIGA EGENSKAPER	18
3. ALLMÄNT OM DEN DANSKA ARBETSRÄTTEN	20
3.1 INTRODUKTION TILL FLEXICURITY	21
3.2 BESKRIVNING AV DEN DANSKA FLEXICURITY-MODELLEN	23
3.2.1 Aktiv arbetsmarknadspolitik	24
3.2.2 Generösa ersättningssystem	25
3.2.3 Flexibel arbetsmarknad.....	26
4. STATISTIK PÅ TURORDNINGSREGLERNAS OCH FLEXICURITY-MODELLENS EFFEKTER PÅ ARBETSMARKNADEN	27
4.1 RÖRLIGHET	27
4.2 TRYGGHET	28
4.3 SVAGHETER I SYSTEMEN	28
5. ANALYS	30
5.1 DE SVENSKA TURORDNINGSREGLERNA	30
5.2 FLEXICURITY-MODELLEN	34
6. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER	38
7. KÄLLFÖRTECKNING	40

1. Inledning

Trots ett mycket starkt anställningsskydd inom den svenska lagstiftningen känner sig de danska arbetstagarna sig tryggare inom sin anställning även om de saknar någon motsvarighet till Sveriges LAS. Trots att Danmark är ett av de länderna i Europa med lägst anställningsskydd visar undersökningar att arbetstagarna i Danmark upplever sig vara tryggare än nästan alla undersökta länder.¹

Pierre Cahuc professor på École Polytechnique i Paris hade fått som uppdrag av den svenska regeringen att syna hur väl det svenska anställningsskyddet fungerar. Cahuc som hade föreställningen av att Sverige var ett paradiset fann mest negativa konsekvenser av anställningsskyddet. Bland annat skapar det en segmenterad arbetsmarknad med många förlorare, t.ex. ungdomar och andra utsatta grupper som har det svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Cahuc hävdar även att dagens turordningsregler, återanställningsskydd och omplaceringsskyldighet inte uppfyller sitt syfte, dvs. reglerna ger de svenska arbetstagarna ett skydd mot godtyckliga uppsägningar. Arbetsgivaren bör i stället själv kunna avgöra vem som är viktig att behålla för företaget. Pontus Braunerhjelm, vd för Entreprenörskapsforum, håller med Cahuc om ovanstående resonemang;

”Min slutsats är att las måste ändras. Kompetens måste väga tyngre och regeln sist in-först ut måste bort. Det behövs någon form av instans som hanterar tvister och klagomål, det kan parterna på arbetsmarknaden sköta”²

På andra sidan sundet i Danmark drivs en arbetsmarknad som är betydligt mer flexibel. Danmark har lyckats skapa en låg arbetslöshet och en rörlig arbetsmarknad samtidigt som arbetstagarna känner en stark trygghet i sin anställning. Dessa faktorer stöds genom att det är enkelt för arbetstagaren att anställa och säga upp, att det finns höga ersättningsmöjligheter vid arbetslöshet och höga krav på att jobb som erbjuds ska antas, samt en aktiv arbetsmarknadspolitik som fokuserar mycket på vidare- och yrkesutbildning.³

¹Kæraa Rasmussen, John, Aktiv beskæftigheds politik og Flexicurity-modellen, i Olshov, Anders, *Svenska Strukturproblem och dansk dynamik*, 2006, s.84

²http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/anstallningsskyddet-har-natt-vags-ande_121468.html (2012-02-14)

³http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/dansk-flexicurity-lockar-manga_25355.html (2012-02-14)

De två olika arbetsmarknadsmodellerna som finns i de båda länderna har fångat mitt intresse. Därför har jag valt att undersöka de svenska turordningsreglerna som till stor del personifierar det svenska anställningsskyddet för att se vilka konsekvenser reglerna har. Jag har valt att undersöka den danska arbetsmarknadsmodellen i syfte att se om det eventuellt skulle finnas något som den svenska arbetsmarknadsmodellen skulle kunna lära sig något av.

1.1 Syfte och frågeställningar

Det huvudsakliga syftet med uppsatsen är att undersöka de svenska turordningsreglerna som finns i 22§ LAS och den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity, och hur de båda modellerna påverkar respektive arbetsmarknad.

Följande frågeställningar ska besvaras:

- Vilka konsekvenser uppstår av turordningsreglerna och flexicurity-modellen? Hur påverkas arbetstagarna och hur påverkas de båda arbetsmarknaderna av de båda modellerna?
- Vad kan Sverige lära sig av den danska modellen?

1.2 Metod

Uppsatsen är i grunden utformad med hjälp av en rättsdogmatisk metod. Kapitel 2-4 är alla skrivna med hjälp av den rättsdogmatiska metod, vilken har sin utgångspunkt i de befintliga rättskällorna och går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns eller bör tillskapas och precisera deras innehåll.⁴ Catharina Callemans avhandling, *Turordning vid uppsägning*, har används som en grund för redogörelsen av rättsreglerna kring turordning. Lagar, förarbeten, rättspraxis, och doktrin har även används i uppsatsen.

För att få en bättre förståelse kring rättsreglerna kan rättsdogmatikern söka efter kunskap i den verklighet där reglerna fungerar. Denna kunskap kan inskaffas med hjälp av exempelvis

⁴ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.167

statistisk, intervjuer, eller egna statistiska undersökningar.⁵ I kapitel 4 i uppsatsen finns redogörelse av statistik från Sverige och Danmark. Statistiken redogörs för att underlätta förståelsen kring vilka effekter och konsekvenser de båda modellerna har på respektive arbetsmarknad. Det är inte den nyaste statistiken som redovisas, huvudsakligen på grund av att den var väldigt svår att få tag på och sammanställa på ett jämförbart sätt, men det är den mest aktuella statistiken som jag har lyckats få tag på, och den ger en fingervisning på vilka effekter som uppstår, vilket var syftet med kapitlet.

Analysdelen i kapitel 5 präglas av en metod med komparativa rättsliga inslag, där jag analyserar de båda modellernas konsekvenser, och om det möjligtvis finns något att dra lärdom av från den danska modellen. I Danmark finns inget anställningsskydd likt reglerna i LAS, därför är inte en komparativ jämförelse av turordningsreglerna möjlig mellan de olika länderna.

1.3 Disposition

Uppsatsen består av sammanlagt sex kapitel. I kapitel 2 finns en redogörelse av de svenska turordningsreglerna, om bl.a. turordningslistor, turordningskretsar, och begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Första delen i kapitel 3 består av en kort sammanfattning av den danska arbetsrätten. Detta för att få en övergripande introduktion i hur den danska arbetsrätten i grund och botten ser ut. Kapitel 3 följs av en djupare redogörelse av den danska arbetsmarknadsmodellen flexicurity.

I kapitel 4 finns statistik på turordningsreglernas och flexicurity-modellens effekter på de båda arbetsmarknaderna.

Det femte kapitlet består av en analysdel som är uppdelad i två delar. I den första analyseras turordningsreglerna, medan flexicurity-modellen analyseras i den andra delen. Det avslutande sjätte kapitlet består av sammanfattande slutsatser.

⁵ Lehrberg, Bert, s. 168

1.4 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mig genom att endast belysa den danska flexicurity-modellen. Flexicurity är en modell som även används i andra europeiska länder, men den danska modellen var för mig betydligt mer intressant att undersöka på grund av utbytet av arbetskraft som framförallt existerar i Öresundsregionen. Jag tror att Sverige och Danmark går mot ett ännu större samarbete i framtiden, därför tror jag att skillnaderna mellan de båda arbetsmarknaderna kommer bli allt viktigare att förstå.

2. Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Reglerna om turordning finns i 22§ LAS och ska endast tillämpas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, dvs. vid uppsägningar av verksamhetsrelaterade skäl. Eftersom LAS bygger på att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer hur ens verksamhet ska bedrivas, hur arbetet ska vara organiserat och hur många anställda som ska finnas, kan dessa frågor inte vara föremål för en rättslig prövning utan arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.⁶

Arbetsgivaren kan vidta ett antal åtgärder som har som konsekvens att arbetsbrist uppstår. Exempel på sådana åtgärder är nedläggningar av verksamhet eller omorganisationer, vilket medför att arbetsuppgifter försvinner.⁷ Det gäller även om arbetsgivaren bestämmer sig för att hyra in konsulter för att utföra arbetet.⁸ Arbetsbrist kan även uppstå om arbetsgivaren bestämmer att arbetet ska utföras av tidsbegränsade anställda i stället för tillsvidareanställda.⁹

Arbetsbrist som begrepp har en väldigt vidsträckt innebörd och omfattar inom samtliga fall när arbetsgivaren anser att förhållandena beror på ett verksamhetsfall. Arbetstagaren kan inte hänföras personligen av förhållanden som arbetsgivaren åberopar arbetsbrist på. Därför kan gränsdragningen mellan om uppsägningen beror på ett verksamhetsfall eller på personliga förhållanden vara väldigt svårtolkad.¹⁰ Oenighet kan därför råda om hur uppsägningsgrunden i någon teknisk/juridisk mening ska klassificeras.¹¹

Eftersom avgörandet om arbetsbrist anses föreligga inom arbetsgivarens bestämmande kan de mest märkliga konstruktionerna under beteckningen arbetsbrist förekomma på grund av att arbetsgivarens position är mer fördelaktig då uppsägningen beror på arbetsbrist än vid personliga skäl.¹² På så sätt blir tillämpningen av turordningsreglerna väldigt vidsträckt eftersom definitionen av arbetsbrist är så pass vid.¹³

⁶ Prop. 1973:129 s. 123 och prop.1981/82:71 s. 65

⁷ Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, 2000, s. 100

⁸ AD 1995 nr 149

⁹ AD 1994 nr 122

¹⁰ Calleman, s. 101

¹¹ AD 1995 nr 40

¹² Glavå, s. 20

¹³ Calleman, s. 101

LAS och reglerna om turordning är enbart tillämpliga för den som är att betrakta som arbetstagare. Verkställande direktör omfattas därav inte av anställningsskyddet. Uppdragstagare som utför arbete åt annan arbetsgivares räkning utan att vara anställd omfattas inte heller av anställningsskyddet. Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj undantas även av dem av LAS. Detsamma gäller för arbetstagare som sammanbor med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden.¹⁴ Den fjärde gruppen som undantas är arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. De anses inneha en speciell ställning till arbetsgivaren därför kan skyddet inte utformas på samma sätt som för andra arbetstagare.¹⁵ Även personer som har fyllt 67 år saknar företrädesrätt för en fortsatt anställning i en arbetsbristsituation.¹⁶

Turordningsreglerna är dispositiva, vilket gör att de kan kompletteras eller ersättas genom kollektivavtal. Kollektivavtalsföreskrifterna får även tillämpas på andra än de egna medlemmarna på arbetsplatsen under förutsättning att de sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtalet.¹⁷

2.1 Turordningslistan

Inom varje turordningskrets ska en turordningslista upprättas.¹⁸ Arbetstagarens plats i turordningslistan bestäms av den sammanlagda anställningstiden. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid, dvs. principen sist in- först ut, även kallad senioritetsregeln. Om två eller flera personer har lika lång anställningstid har den äldre av de båda arbetstagarna företräde.¹⁹

Arbetstagare får tillgodoräkna anställningstid hos annan arbetsgivare om arbetstagaren antingen bytt arbetsgivare inom samma koncern eller det har skett en verksamhetsövergång så som enligt 6 b§ LAS.²⁰

¹⁴ AD 2000 nr 97

¹⁵ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2009, s 132

¹⁶ 33§ LAS

¹⁷ Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd*, 2010 s. 633

¹⁸ 22§ sista stycket LAS

¹⁹ Glavå, s. 556

²⁰ 3§ LAS

Arbetstagaren får tillgodoräkna varje dag som anställningsförhållandet har förelegat och anställningens art eller omfattning har ingen betydelse.²¹ Till anställningstiden räknas tid som arbetstagaren varit sjuk, föräldraledig, studieledig och tid som arbetstagaren har varit delaktig i stridsåtgärder.²² Det saknar även betydelse om anställningen har varit en tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning och likaså om arbetstagaren utfört sitt arbete på heltid eller deltid.²³

2.2 Undantagsregeln

Innan turordningslistan fastställs får arbetsgivare med högst tio stycken anställda undanta högst två arbetstagare från turordningskretsen som av arbetsgivaren anses vara av särskild betydelse för verksamheten.²⁴ Bestämmelsen syftar till att förhindra regler som utgör ett tillväxthinder för små företag. Arbetsgivare med tio stycken arbetstagare eller färre kan nu vid en driftinskränkning behålla anställda som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.²⁵

Skulle arbetsgivaren tillämpa undantagsregeln mot ett annat syfte än att låta särskilt betydande personer vara kvar i verksamheten åsidosätter arbetsgivaren LAS. Någon överprövning går inte att göra mot arbetsgivaren då det är dennes egen bedömning som är utslagsgivande om arbetstagaren är av särskild betydelse för verksamheten eller inte. Däremot går det att göra prövning med hjälp av diskrimineringslagstiftningen eller om beslutet är otillbörligt eller strider mot god sed på arbetsmarknaden.²⁶

2.3 Turordningskretsar

Turordningsreglerna i 22§ LAS fasställer om indelningen i turordningskretsar, dvs. de grupper av arbetstagare inom vilka en turordning ska bestämmas.²⁷ Turordningskretsarna utgörs av en

²¹ Prop. 1981/82:71 s. 117.

²² Calleman, s. 127

²³ AD 1984 nr 82

²⁴ Glavå, s.556

²⁵ Prop 1999/2000:144 s. 9

²⁶ Betänkande 2001/01: AU4 – Undantag från vissa turordningsregler m.m. s. 11

²⁷ Calleman, s. 104

driftsenhet, dvs. en sådan del av företaget som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område.²⁸

Förarbetena till LAS beskriver hur central betydelsen har inom vilken arbetsgrupp turordningen ska bestämmas när en driftinskränkning sker. Om en driftinskränkning endast är begränsad till en viss del av företaget skulle den kunna påverka en annan del av företaget genom att de arbetstagare som arbetade i driftinskränkningens område skulle kunna omplaceras till en annan avdelning, som i sin tur leder till att arbetstagare slås ut därifrån i stället.²⁹

Ju större turordningskretsen är desto större blir genomslagskraften i att anställningstiden ska vara avgörande för turordningen. Görs turordningskretsen mindre får däremot skyddet av anställningstiden inte lika stark inverkan. Eftersom arbetsgivaren själv bestämmer när arbetsbrist föreligger kan han/hon även bestämma vilket område som driftinskränkningen ska äga rum i. Arbetsgivaren kan med andra ord bestämma vilken turordningskrets ska beröras av uppsägningar. Inom turordningskretsen kan dock arbetsgivaren inte fritt välja vilka arbetstagare som ska sägas upp utan har att följa turordningsreglerna. Av detta följer att ju större turordningskretsen är desto större genomslag får senioritetsregeln.³⁰

Ur en skyddssynpunkt är turordningskretsarnas främsta betydelse att arbetsgivaren inte ska kunna påverka ett driftinskränkingsbeslut för vissa anställda eller skapa en arbetsbristsituation för andra anställda. Den är till för att undvika att liknande manipulationer utförs av arbetsgivaren och en större turordningskrets minskar risken för detta.³¹

Turordningskretsarna går i detta sammanhang endast att beakta ur ett geografiskt synsätt och inte ur ett organisatoriskt. Arbetsgivarsidan brukar hävda att ett organisatoriskt synsätt bör ligga i grund för indelningen, medan anställningsskyddets intresse brukar då hävda att ett organisatoriskt synsätt kan innebära att arbetsgivaren lättare kan påverka turordningskretsarna så att anställningsskyddet försvagas.³²

²⁸ Prop. 1973:129 s. 260

²⁹ Prop. 1973:129 s. 156

³⁰ Källström & Malmberg, s. 145

³¹ Glavå, s. 553

³² SOU 1993:32 s. 492 ff.

Detta geografiska synsätt kan dock inte upprätthållas undantagslöst.³³ I 22§ LAS anges att enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad inte ska medföra att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet.³⁴ Regeln utesluter alltså inte att en arbetstagare som arbetar i sin bostad kan hänföras till en egen driftsenhet.

Frågan som ofta kommer vara avgörande om vissa arbetsplatser ska ses som en egen driftsenhet är om olika arbetsplatser ska ses som en sammanhållen enhet med hänsyn till hur verksamheten är organiserad och hur arbetet bedrivs. Det geografiska synsättet bör kunna överges förutom vid arbete vid hemmet när endast ett par arbetstagare arbetar på arbetsplatsen och det av verksamhetsskäl är av underordnad betydelse vid vilken av flera driftsenheter en driftinskränkning sker.³⁵

Däremot om arbetstagaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal ska en turordning i varje driftsenhet upprätthållas för varje kollektivavtalsområde. Arbetare och tjänstemän brukar således tillhöra olika kretsar. Det kan däremot sakna betydelse när det gäller att räkna anställningstid om en arbetare exempelvis går över till tjänstemannasidan. Arbetaren får tillgodoräkna sin förestående tjänsts anställningstid vid en arbetsbristsituation och kan tillgodoräkna anställningstiden från den tidigare kretsen trots att erfarenhet saknas på tjänstemannasidan. Indelningen i kollektivavtalsområden kan även få motsatt effekt om den anställde byter krets och hamnar längst ner på turordningslistan i den nya turordningskretsen och tvingas lämna anställningen.³⁶

Den kollektivavtalsbundna fackföreningen kan även kräva en gemensam turordningslista för alla anställda inom kollektivavtalsområdet på samma ort. Med samma ort menas enligt rättspraxis sammanhängande befolkning och bebyggelsekoncentrationer inom samma kommun.³⁷

³³ AD 2006 nr 15.

³⁴ 22§ tredje stycket LAS

³⁵ SOU 1998:115 s. 96

³⁶ Glavå, s. 555

³⁷ AD 1993 nr 179

2.4 Tillräckliga kvalifikationer vid omplacering

Om en arbetstagare endast efter omplacering kan förberedas fortsatt arbetet krävs det att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.³⁸ Det är det enda undantaget i 22§ LAS om företrädesrätt av en arbetstagare med lång anställningstid och hög ålder.³⁹ Kravet på tillräckliga kvalifikationer är inte tillämpligt om en arbetstagare behåller sina arbetsuppgifter utan det förutsätts att arbetstagarens arbetsuppgifter får en påtaglig förändring.⁴⁰

Regeln om tillräckliga kvalifikationer har en stor betydelse vad gäller vem som ska få företrädesrätt till fortsatt anställning. Det är oftast senioritetsregeln, sist in- först ut principen, som får mest uppmärksamhet inom anställningsskyddet men det kanske är kravet på tillräckliga kvalifikationer som är det viktigaste momentet i turordningsreglerna.⁴¹ Begreppet kan dock få mindre inverkan eller ingen betydelse alls vid en eventuell driftinskränkning om turordningskretsen är mindre. När indelningen av kretsar är begränsad till ”enpersonskretsar” blir möjligheten till omplacering mindre och därmed blir tillämpningen av tillräckliga kvalifikationer i princip inte aktuell.⁴² Eftersom 22§ LAS är semidispositiv kan regeln om tillräckliga kvalifikationer ersättas av bestämmelser i kollektivavtal.⁴³

Det är arbetsgivaren som ensam svarar för bedömningen och har bevisbördan för om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet vid en omplacering.⁴⁴ Fackliga organisationer som är kollektivavtalsbundna kan ge sina synpunkter på omplaceringsmöjligheterna genom förhandlingsskyldigheterna i 29§ LAS som arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till vid uppsägning pga. arbetsbrist. Det är lagstiftningens syfte att turordningsregler ska kunna förhandlas om när det sker uppsägning på grund av arbetsbrist.⁴⁵

³⁸ 22§ sista stycket LAS

³⁹ Calleman, s. 138

⁴⁰ AD 2000 nr 107

⁴¹ Glavå, s. 560

⁴² SOU 1993:32 s. 499 (call 139)

⁴³ AD 1996 nr 39

⁴⁴ AD 1994 nr 73

⁴⁵ Prop. 1981/82:71 s. 90.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer brukar framställas genom att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker arbetet i fråga. Arbetstagaren behöver inte från första början behärska sina nya arbetsuppgifter fullständigt utan har rätt till att inom en rimlig tid lära sig dem. En arbetstagare ska inte ha företrädesrätt till ett arbete som han/hon inte kan sköta. Krav kan därför inte ställas på arbetstagare att kunna behärska arbetsuppgifter som kräver omskolning eller yrkesvana som denne inte besitter.⁴⁶

Bedömningen av om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer ska ske med utgångspunkt i de framtida arbetsuppgifterna. Handlar det om en uppsägning är det oftast fråga om ens kvalifikationer vid en omplacering. Gäller det däremot företrädesrätt till en återanställning med de tidigare arbetsuppgifterna eller eventuellt nya arbetsuppgifter finns risken att kraven blivit ändrade och strängare, vilket i regel inte får ske enligt rättspraxis.⁴⁷

2.4.1 Kvalifikationskravet

Avgörande för kravet på vad som ska anses med att en arbetstagare vid en omplacering ska ha tillräckliga kvalifikationer är vad som ska inrymmas inom begreppet kvalifikation.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren själv bestämmer vilka kvalifikationer som krävs för en viss befattning.⁴⁸ I förarbetena fastställs det att arbetsgivaren inte får ställa högre krav på en arbetstagare i en omplaceringsituation än för en arbetstagare vid en nyanställning.⁴⁹

Har arbetstagaren tidigare utfört samma arbete eller arbete av samma slag hos arbetsgivaren anses arbetstagaren normalt anses ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.⁵⁰

Kvalifikationskraven bedöms i förhållande till de arbetsuppgifter som arbetstagaren har att utföra. En begränsning som finns i arbetsgivarens rätt att bestämma kvalifikationskraven vid anställning och omplacering är vad som följer av diskrimineringslagen (2008:567).⁵¹ Kraven får inte vara direkt eller indirekt diskriminerande.⁵² Detta krav gäller dock inte om beslutet är en del i strävandet att främja jämställdheten i arbetslivet.⁵³

⁴⁶ AD 2005 nr 75

⁴⁷ AD 1992 nr 62, AD 1999 nr 92

⁴⁸ Calleman, s.152

⁴⁹ Prop. 1973:129 s. 18,44,158f., 165 och 260.

⁵⁰ AD 1995 nr 2

⁵¹ Calleman, s. 153

⁵² AD 2002 nr 128

⁵³ Calleman, s. 153

Bedömningen av frågan om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete utgår från de kvalifikationskrav som uppställdes för arbetet vid den tidpunkt då frågan om en omplacering rent faktiskt uppkom.⁵⁴

De uppställda kvalifikationskraven av arbetsgivaren får inte utgöra några försök att kringgå bestämmelser i lag eller avtal eller på något annat sätt strida mot god sed på arbetsmarknaden. Det finns däremot inget domstolsavgörande som preciserar innebörden av begreppet god sed.⁵⁵

Hade ovanstående begränsningar inte funnits för arbetsgivaren och rättslig prövning av arbetsgivarens bedömning och beslut inte hade kunnats ta, hade arbetsgivaren haft möjlighet att helt på egen hand kunnat bestämma vad som skulle anses som tillräckliga kvalifikationer för en befattning. Rätten till omplacering skulle på så sätt bli innehållslös för arbetstagaren eftersom arbetsgivaren alltid skulle kunna besluta att en kvalifikation saknades hos den aktuella arbetstagaren. Anställningsskyddet skulle bli kraftigt urholkat.⁵⁶

2.5 Omplaceringsskyldigheten

För att begreppet tillräckliga kvalifikationer ska kunna aktualiseras krävs det att uppgifter för en arbetstagare med längre anställningstid tas bort och att en omplacering måste till för att den aktuella arbetstagaren ska kunna vara kvar.⁵⁷

För att kunna klargöra omplaceringsskyldigheten enligt 7§ 2 st. LAS måste även skillnaden mot omplaceringsskyldigheten enligt 22§ LAS klargöras. Enligt båda lagstadgandena är tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet en förutsättning. En skillnad mellan lagstadgandena är att 7§ 2 st. förutsätter att det finns en ledig befattning eller att lediga arbetsuppgifter finns hos arbetsgivaren. En omplacering kan ske utan att någon arbetstagare friställs.⁵⁸ Enligt 22§ är en arbetsgivare skyldig att säga upp en anställd med kortare anställningstid för att det ska kunna ges möjlighet till fortsatt arbetet åt en arbetstagare med

⁵⁴ AD 1998 nr 94

⁵⁵ Calleman, s. 158

⁵⁶ Calleman, s. 154

⁵⁷ Glavå, s. 564

⁵⁸ AD 1995 nr 2

längre anställningstid. En annan väsentlig skillnad är att 7§ 2 st. gäller alla arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhet medan det enligt 22§ omplacering bara behöver ske inom turordningskretsen.⁵⁹

Det kan förekomma att det råder tvivelaktighet om vilken omplaceringsskyldighet som ska användas och i så fall vilket alternativ som ska tillämpas först. Det har dock ansetts att 22§ är subsidiär till 7§ 2 st. eftersom en uppsägning inte är sakligt grundad om möjligheten till omplacering till en ledig befattning finns.⁶⁰

En arbetstagares arbetsuppgifter kan förändras på andra sätt än vid att en övergång skett. Frågan kan uppstå när förändringen av arbetstagarens arbetsuppgifter blir så långtgående att det går att likna med en omplaceringssituation i den mening när det gäller att mäta arbetstagarens kvalifikationer för arbetet.⁶¹ Det kan exempelvis ske när det handlar om förändrade kvalifikationskrav⁶² eller när det på grund av teknisk utveckling av arbetsuppgifterna sätts arbetstagarens kvalifikationskrav på prov på samma sätt som en omplacering.⁶³

Det är påpekat i förarbetena till LAS att turordningsreglerna inte får ge den effekten att en arbetstagare inte kan få företrädesrätt till ett arbete som han/hon inte kan sköta.⁶⁴ Den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden syns även vara att en arbetstagare med längre anställningstid inte mot sin vilja ska behöva flytta till ett annat arbete för att en senare anställd ska kunna erbjudas ett arbete som han/hon behärskar.⁶⁵

2.6 Personliga egenskaper

Även personliga egenskaper ingår i bedömningen om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet eller inte. Vid prövning av vad som skulle anses som tillräckliga kvalifikationer på en befattning som verkstadschef ansåg arbetsgivarbolaget att en arbetstagare vid ett vikariat varit alldeles för passiv och saknat probleminsikt. Domstolen

⁵⁹ Calleman, s. 142

⁶⁰ Calleman, s. 142 ff.

⁶¹ Calleman, s. 145

⁶² AD 1996 nr 94

⁶³ AD 1994 nr 4

⁶⁴ Prop. 1973:129, s.158-159

⁶⁵ Calleman, s. 151 ff.

gjorde bedömningen att kraven på resultatriktning och ledarskap som företaget hade ställt upp inte var obefogade. Arbetstagaren hade inte nått upp till sådana ledaregenskaper och kunnande som ansågs krävas av en verkstadschef och ansågs därför sakna tillräckliga kvalifikationer för arbetet.⁶⁶

Lämpligt uppträdande och stresstålighet kan i vissa fall ses som ett kvalifikationskrav enligt rättspraxis. En receptionist som var nervös och osäker och hade svårt att lära sig vad de olika befattningshavarna hette eller befann sig, ansågs sakna tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Eftersom arbetet som receptionist är serviceinriktat och där arbetstagaren utåt ska företräda företaget mot kunder och uppdragsgivare, fanns kravet på att snabbt kunna utföra sina uppgifter, ha en utåtriktad läggning och kunna arbeta under stress. Arbetstagarens nervösa och osäkra sätt att utföra uppgifterna på gjorde att arbetaren inte ansågs inneha tillräckliga kvalifikationer för arbetet.⁶⁷

En arbetstagare inom exempelvis skolan eller vården måste visa lämplighet för arbete med människor i beroende ställning. Ett vårdbiträde ansågs sakna tillräckliga kvalifikationer efter att under många års tid visat prov på dåligt omdöme och ett dåligt humör. Vid vård av sjuka och äldre är kraven höga när det gäller service och respekt hos vårdtagarna.⁶⁸

⁶⁶ AD 1992 nr 1

⁶⁷ AD 1984 nr 133

⁶⁸ AD 1996 nr 5

3. Allmänt om den danska arbetsrätten

I Danmark finns ingen lag om anställningsskydd som i Sverige. Därför finns det heller inte några regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist som de svenska. Sist in först ut principen existerar således inte i Danmark. I Danmark har det i stället växt fram en arbetsmarknadsmodell vid namn flexicurity vilken kommer redovisas närmare längre fram i uppsatsen.

De regler som finns om anställningsskydd i Danmark finns framförallt i funktionærloven eller i kollektivavtal. Funktionærloven är den mest betydande lagstiftningen som reglerar arbetstagares villkor.⁶⁹

Funktionärsbegreppet berör främst arbetsledare och arbetstagare inom kontors- och handelssektorn. Begreppet funktionärer kan liknas mot det svenska begreppet av tjänstemän. Det danska begreppet har dock en lite vidare betydelse jämfört mot vad det svenska har. En lagerarbetare kan exempelvis ha funktionärsstatus men då förutsätts det att arbetstagaren innehar administrativa arbetsuppgifter. Att enbart arbeta med lastning, sortering etc. innebär att man inte täcks av funktionärsbegreppet.⁷⁰

Den danska arbetsmarknadsmodellen utgörs även till stor del av kollektivavtal. Den danska arbetsrätten utgörs av det individuella anställningsavtalet och av kollektivavtal. Parterna består på arbetsgivarsidan av en arbetsgivarorganisation eller av en enskild arbetsgivare och på arbetstagsidan av ett fackförbund. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal vilken arbetstagarorganisationen är part i är skyldig att följa kollektivavtalets regler om lön och anställningsvillkor för alla anställda som utför arbete och som omfattas av avtalet. Det gäller oavsett om arbetskraften är organiserad eller inte. Arbetsgivare som bryter mot detta kan bli skadeståndsskyldiga för kollektivavtalsbrott. En arbetsgivare som inte själv har tecknat ett kollektivavtal och som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation, som har sina medlemmar bundna av kollektivavtalet behöver inte betala mer i lön än vad som avtalats i det individuella anställningsavtalet. Det har ingen betydelse om arbetstagaren är medlem i ett fackförbund. En organiserad arbetstagar vars förening har kollektivavtal med arbetsgivare

⁶⁹ Nielsen, Ruth; *Lærebog i arbejdsret*; 2005, s. 29

⁷⁰ Svenning Andersen, Lars; *Funktionærret*; 2004, s 39

men inte med företaget där arbetstagaren är anställd på har ingen rätt till kollektivavtalsmässig lön. Eftersom det inte finns någon reglering av minimilön i Danmark kan den anställde ha en lön som är långt under den kollektivavtalsmässiga lönen.⁷¹

3.1 Introduktion till flexicurity

Under de senaste fem till tio åren har mycket uppmärksamhet ägnats åt begreppet flexicurity. Det är främst den danska flexicurity-modellen som har fått mest uppmärksamhet. Detta på grund av att arbetslösheten i Danmark under de senaste tio åren sjunkit drastiskt. Danmark har även lyckats med att öka sysselsättningsgraden i landet trots de redan höga sysselsättningssiffrorna.⁷²

Flexicurity har i teorin beskrivits som ett unikt samarbete mellan flexibilitet, social trygghet och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Namnet flexicurity kommer från en sammanslagning av de engelska orden flexibility (flexibilitet) och security (trygghet).⁷³

Den grundläggande tanken bakom begreppet flexicurity är att flexibilitet och trygghet inte ska vara i strid mot varandra. Flexibilitet och säkerhet ska i stället i många situationer vara till stöd för varandra. Idén om att flexibilitet och säkerhet ska kunna samarbeta med varandra har fått central betydelse i hur den europeiska unionen ska arbeta med sin politik.⁷⁴

För att modellen som den Europeiska kommissionen lagt fram, vars mål är att fler och bättre arbetstillfällen ska kunna erbjudas, behövs nya former för flexibilitet och trygghet såväl för enskilda och företag, som för medlemstaterna och EU. Modellen som har lyfts fram av den Europeiska kommissionen är att genom en integrerad strategi göra så att både flexibiliteten och tryggheten ökar på arbetsmarknaden.

⁷¹ Nielsen, Ruth, Roseberry, Lynn M, *Dansk Arbejdsret* s. 160-161

⁷²Hendricks, Franck (ed.), *Flexicurity and the Lisbon Agenda, A Cross-Disciplinary Reflection*. 2008, s.65

⁷³ Strøby Jensen, Carsten, *The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered*, i *Economic and Industrial Democracy* 2011, s. 721

⁷⁴ Jørgensen H and Madsen PK (eds) *Flexicurity and Beyond*, s. 7

Flexibilitet handlar om smidiga övergångar mellan olika livsfaser, exempelvis från skola till arbete, från ett arbete till ett annat eller från arbetslöshet till förvärvsarbete. Det handlar både om att göra det lättare för företag att anställa och säga upp och att underlätta för arbetstagare att utveckla sin kompetens och gå vidare till mer kvalificerade arbeten.

Flexibiliteten handlar även om att göra organisationer mer flexibla så att företagen snabbare och effektivare kan klara av nya produktions behov. Tryggheten i sin tur betyder mer än tryggheten att behålla sitt arbete. Det betyder även om att förse människor med kunskap för att ge möjlighet att lättare kunna avancera i arbetslivet och för att underlätta att hitta ett nytt arbete. Det handlar även om att ge utbildningsmöjligheter för alla arbetstagare liksom en adekvat arbetslöshetsersättning, dvs. en ersättning som står i rimlig proportion till vad man tidigare har tjänat. Både företag och arbetstagare kan således gynnas tack vare ökad kompetens och investeringar i utbildning som lönar sig för företagen och underlättar för arbetstagarna att både anpassa sig och acceptera förändringar.⁷⁵

I ”the Joint Employment Report” från 2007, fastslogs det att en mer övergripande strategi är nödvändig för att på ett mer integrerat sätt kunna kombinera flexibilitet och trygghet. Flexicuritypolitiken måste försöka överkomma den gamla avvägningen där större flexibilitet betydde mindre trygghet. Målet är att försöka byta trygghet i anställningen mot trygghet på arbetsmarknaden och att skapa en mer effektiv arbetsmarknadspolitik genom aktiva arbetsmarknadsåtgärder.⁷⁶

Den Europeiska kommissionen har tillsammans med medlemsstaterna kommit fram till att åtgärder för flexibilitet och trygghet kan genomföras och utföras genom fyra delar:

- Utformande av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal med hjälp av modern arbetsrätt, kollektivavtal och arbetsorganisation (för både arbetsgivare och arbetstagare, integrerade och utestängda).
- Övergripande strategier för livslångt lärande för att öka arbetstagarnas anpassningsförmåga och möjligheter att få arbete, särskilt när det gäller de mest utsatta arbetstagarna.

⁷⁵ KOM/2007/359- Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén. *Gemensamma principer för ”Flexicurity”*

⁷⁶ Joint Employment Report 2006/2007, s. 5

- Effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder som hjälper människor att hantera snabba förändringar, minskar perioder av arbetslöshet och underlättar omställningar mellan jobb.
- Moderna sociala trygghetssystem som ger tillräckligt inkomststöd, främjar sysselsättningen och underlättar rörligheten på arbetsmarknaden. Hit hör ett omfattande socialt skydd (arbetslöshetsförmåner, pensioner och hälso- och sjukvård) som underlättar för människor att kombinera arbetsliv och familjeansvar, som att ta hand om barn.⁷⁷

3.2 Beskrivning av den danska flexicurity-modellen

Den danska flexicurity-modellen, eller som den ofta hänvisas till ”the golden triangle”, består av tre huvudsakliga delar: 1. En aktiv arbetsmarknadspolitik.

2. Hög ersättning vid arbetslöshet.

3. En flexibel arbetsmarknad.⁷⁸

Figur 1: Den danska flexicurity-modellen (the golden triangle)⁷⁹



⁷⁷ Hendricks, Frank (ed.), s. 18

⁷⁸ Hendricks, Frank (ed.), s. 68 ff.

⁷⁹ Westerlund, Lena, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 6

Alla tre delarna i triangeln är ömsesidigt beroende av varandra. Är inte utbildningsmöjligheterna tillräckligt goda kommer inte arbetsmarknaden bli tillräckligt flexibel. Om arbetstagarna upplever att den ekonomiska tryggheten är för svag vid arbetslöshet kommer de att kräva starkare anställningstrygghet.⁸⁰

Det finns även andra aspekter som inverkar på flexicurity-systemet. Förutom de tre hörnstenarna i flexicurity-modellen krävs det att det finns kollektivavtal och andra typer av överenskommelser mellan starka aktörer på arbetsmarknaden i form av representanter för arbetstagarna och arbetsgivarna. Det är ett system som innehåller centrala kollektivavtal. Trots detta ses ändå det danska kollektivavtalssystemet som ett mer decentraliserat system än det svenska avtalssystemet.⁸¹

3.2.1 Aktiv arbetsmarknadspolitik

Flexicurity-modellens översta hörn består av en aktiv arbetsmarknadspolitik där arbetslösa exempelvis kan erhålla tillträde till utbildning, subventionerad arbetspraktik i både offentliga och privata företag, och jobbsökarkurser.⁸² Det har skett en markant förändring i prioriteringen av den danska arbetsmarknadspolitiken. Danmark har gått från att ha ett arbetslöshetsunderstödssystem där man fokuserade på passiva instrumentåtgärder till att idag vara ett av de länder i världen som har den mest utbredda användningen av aktiva arbetsmarknadsprogram. Trots att arbetslösheten har sjunkit har antalet deltagare inom de aktiva arbetsmarknadsprogrammen blivit fler under de tio senaste åren.⁸³ Ändamålet med den aktiva arbetsmarknadspolitiken är att den ska förse de arbetslösa med de kvalifikationer som krävs för att kunna erhålla ett nytt arbete samtidigt som man säkerställer att de arbetslösa ska stå till arbetsmarknadens förfogande.⁸⁴

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har flera effekter på arbetslösheten. Man brukar skilja på tre stycken effekter under den enskilda arbetslöshetsperioden:

⁸⁰ LO Danmark, I arbejde for velfærd, 2005 s. 39

⁸¹ Westerlund, Lena, s. 7.

⁸² Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 34

⁸³ Hendricks, Frank (ed.), s. 71

⁸⁴ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 26

Motivationseffekten: Den relativt höga ersättningen den enskilde erhåller under arbetslösheten tillsammans med den aktiva arbetsmarknaden gör den enskilde motiverad att delta i arbetsmarknadsprogrammen.⁸⁵ För vissa arbetslösa är däremot lockelsen att delta i programmen inte lika tilltalande då man anser att arbetssökandet blir lidande. Resultatet blir att den arbetslöses jobbsökaraktivitet ökar i följd med aktiveringsrisken.⁸⁶

Inläsningseffekten: Med detta menas att den arbetslöse inte söker jobb lika aktivt under deltagandet i aktiveringsprogrammet. Chansen att få ett arbete är således lägre under denna period än vad den vore i ett system utan aktivering.⁸⁷

Programeffekten: Effekten hänvisar till arbetssituationen när aktiveringsperioden är slut. Till följd av aktiveringen har den arbetslöse förhoppningsvis ökat sin kompetens och därmed gjort sina möjligheter för en anställning större.⁸⁸

3.2.2 Generösa ersättningssystem

Den vänstra delen i flexicurity-modellen handlar om generösa ersättningssystem vid arbetslöshet. Det så kallade Dagpenningssystemet har en kompensationsersättning till ett högsta belopp av 90 % av den tidigare lönen och ersättningen kan mottas i högst fyra år under en period om sex senaste åren. Dagpenningen är hög för låginkomsttagargrupper medan den sjunker med inkomsten. Medlemskap i a-kassan är ett villkor för att få ut ersättningen.⁸⁹

Ersättningsperioden har reducerats betydligt sedan början av 1990-talet. 1993 kunde arbetslösa få ersättning i upp till sju år och ersättningsperioden kunde förlängas genom deltagande i aktiveringsprogrammen. Idag är den som sagt fyra år och dagpenningen kan inte längre återintjänas genom deltagande i aktiveringsprogrammen. Den nuvarande arbetsmarknadspolitiken byggs idag på rättigheter och skyldigheter gentemot de arbetslösa.

⁸⁵ Hendricks, Frank (ed.), s. 71

⁸⁶ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 34

⁸⁷ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 34

⁸⁸ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 34

⁸⁹ Kristiansen, Jens, *Grundlæggende Arbejdsret*, 2009, s. 383

De arbetslösa har rätt att erhålla ersättning för förlorad inkomst men har en skyldighet att söka arbete och delta i arbetsfrämjande aktiviteter.⁹⁰

3.2.3 Flexibel arbetsmarknad

Det sista hörnet inom flexicurity-modellen avspeglar Danmarks flexibla anställnings- och uppsägningsregler. Huruvida ett lägre anställningsskydd påverkar arbetslösheten är såväl teoretiskt som empiriskt tvetydigt men däremot pekar flera faktorer på att en mer flexibel arbetsmarknad säkerställer en högre tillväxt. Ju mer flexibel en arbetsmarknad är desto enklare blir det att anpassa den vid exempelvis konjunkturförändringar. Länder med mindre restriktiva uppsägningsregler har haft högre ekonomisk tillväxt och har på så sätt lyckats sänka arbetslösheten. Sedan slutet på 1980-talet har en förändring om reglerna i anställningsskyddet skett när det gäller tillfälliga anställningskontrakt. Det är numera tillåtet att använda tillfälliga arbeten för fler slags arbeten. Det finns inte längre några begränsningar för hur ofta de tillfälliga kontrakten kan förnyas och heller inte någon gräns för hur lång tid man kan vara anställd på ett tillfälligt kontrakt.⁹¹

⁹⁰ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 30

⁹¹ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 28

4. Statistik på turordningsreglernas och flexicurity-modellens effekter på arbetsmarknaden

I följande kapitel kommer jag att redovisa statistik på effekter som turordningsreglerna och flexicurity-modellen för med sig. Detta görs för att underlätta min analys och besvarandet av mina frågeställningar.

4.1 Rörlighet

Danmarks flexibla arbetsmarknadsmodell gör att rörligheten bland de anställda är väldigt hög jämfört med andra länder. Statistik från 2006 från European Foundation och Økonomi- og Erhvervsministeriet visar att Danmark har en mycket hög andel nyanställningar.

15.7 procent av de danska arbetstagarna hade under ett år bytt sin anställning. Inom samma undersökning visade det sig att endast 9.6 procent av de svenska arbetstagarna hade bytt sin anställning under ett år.⁹²

Sverige är även en av de länder där anställda stannar kvar längst inom samma arbete. I Sverige har 46.7 procent av de anställda varit på samma jobb i tio år eller mer, jämfört med 31.1 procent i Danmark.⁹³

Anledningen till den låga rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är bland annat de svenska turordningsreglerna. De svenska arbetsrättsreglerna gör även att det är betydligt dyrare att göra sig av med personal jämfört mot vad det är i Danmark. De svenska arbetsgivarna tenderar därför att vara försiktigare med att anställa, vilket leder till att färre jobb erbjuds. Nutek/IVA gjorde en undersökning mellan 15 länder om sysselsättningsutvecklingen mellan 1988-2002. Det visade sig att det var endast i Finland som sysselsättningen hade utvecklats sämre. Annars hade sysselsättningen i Sverige utvecklats sämre än i alla andra undersökta länder. I och med det minskade antalet sysselsatta har uttrycket ”jobless growth” börjat gälla i Sverige mer än i andra länder. Uttrycket tyder på att Sverige inte främjar sysselsättningstillväxten och att det gör det svårt för bland annat ungdomar och andra grupper med svagt fäste på arbetsmarknaden.⁹⁴

⁹² Strøby Jensen, Carsten, s. 731

⁹³ Auer, Peter & Cazes, Sandrine, *Employment stability in an age of flexibility*, 2003, s. 25

⁹⁴ Kærraa Rasmussen, i Olshov s. 85-86

4.2 Trygghet

I Sverige finns en dubbel trygghet för den anställde dels på grund av anställningsskyddet, dels på grund av inkomstryggheten vid arbetslöshet. I en undersökning mellan 28 länder inom OECD fanns det bara sex länder med större grad av anställningsskydd än i Sverige. Danmark tillhörde de länderna med lägst anställningsskydd. Trots detta visar undersökningar från OECD att arbetstagarna i Danmark känner sig tryggare än nästan i alla de 28 undersökta länderna, däribland även Sverige. Förklaringen till detta är att det finns en stor omsättning på jobb, varför det är lätt att hitta ett nytt jobb och att det finns generösa ersättningsförmåner vid arbetslöshet. Den flexibla arbetsmarknadsmodellen i Danmark främjar en hög sysselsättningsgrad för unga, kvinnor och grupper med nedsatt arbetsförmåga och begränsar långtidsarbetslösheten.⁹⁵

4.3 Svagheter i systemen

Trots att den danska arbetsmarknadsmodellen visats vara väldigt framgångsrik finns det problem som gömmer sig bakom vissa statistiska undersökningar. Ett av de största problemen är den förhållandevis svaga integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Trots att sysselsättningsgraden för de utrikes födda har förbättrats lite under det senaste decenniet presenterar fortfarande Danmark dåliga siffror jämfört med andra undersökta länder.⁹⁶

Tabell 1: Anställningssiffror för utrikesfödda män och kvinnor i procent mellan åldrarna 15-64.⁹⁷

Män		Kvinnor	
1995	2004	1995	2004
51.2 %	55.8%	41.5 %	44.8%

⁹⁵ Kæraa Rasmussen, i Olshov s. 84

⁹⁶ Hendricks, Frank (ed.), s. 76-77

⁹⁷ Hendricks, Frank (ed.), s. 77

Trots en kostsam aktiv arbetsmarknadspolitik har inte Danmark riktigt lyckats med att förändra sysselsättningsläget för denna grupp på arbetsmarknaden. Invandrare är i större grad beroende av arbetslöshetsförsäkring och socialt stöd än vad den etniska dansken är.

Även när invandrare lyckas hitta ett jobb i Danmark löper de en större risk att bli av med det jämfört med sina danska kollegor. Detta har att göra med vilka typer av jobb och inom vilken sektor invandrare arbetar. Invandrare är mer benägna att anlitas inom arbeten där flexibiliteten av anställningen utnyttjas mer.⁹⁸

Ett annat svagt resultat som den danska arbetsmarknadsmodellen visar upp är sysselsättningsgraden och arbetskraftdeltagandet bland äldre. Som tabell 2 visar är den totala sysselsättningsgraden i Danmark 76 procent men sysselsättningsgraden hos kvinnor mellan åren 55-64 är endast 54.2 procent, vilket i jämförelse med Sverige är 10.5 procent lägre. Danmarks sysselsättningsgrad i jämförelse med Sverige bärs till stor del upp av att de lyckats få betydligt fler personer i åldrarna 15- 24 år sysselsatta. Det är nästan hela 20 procent skillnad i sysselsättningsgraden bland Danmarks ungdomar jämfört med Sveriges.

Tabell 2: Sysselsättningsgrader år 2004, i procent av respektive åldersgrupp.⁹⁹

Variabel	Danmark	Sverige
Totalt 15-64 år	76.0	73.5
Män 15-64 år	79.9	75.0
Kvinnor 15-64 år	72.0	71.8
Totalt 15-24 år	61.3	42.8
Män 15-24 år	63.1	42.2
Kvinnor 15-24 år	59.4	43.3
Totalt 55-64 år	61.8	69.5
Män 55-64 år	69.3	71.6
Kvinnor 55-64 år	54.2	64.7

⁹⁸ Hendricks, Frank (ed.), s. 77

⁹⁹ Westerlund, Lena, s. 14

5. Analys

I denna del av uppsatsen kommer jag först att analysera de svenska turordningsreglerna följt av den danska flexicurity-modellen. Analysen kommer att grunda sig på material som tidigare tagits upp i uppsatsen och jag kommer använda mig av relevanta artiklar och litteraturförfattares kommentarer för att stödja och kunna utveckla min analys och besvara mina frågeställningar.

Den danska flexicurity-modellen kommer både att analyseras ur ett svenskt och ur ett danskt perspektiv. Detta för att underlätta förståelsen av den danska arbetsmarknadsmodellens konsekvenser och för att lättare kunna förklara vad Sverige skulle kunna lära sig av den danska modellen.

5.1 De svenska turordningsreglerna

De svenska turordningsreglerna har varit en kontroversiell fråga de senaste åren. Entreprenören Lars Wingefors anser att turordningsreglerna har gjort många arbetsgivare försiktiga när det gäller att nyanställa eftersom LAS-reglerna är komplicerade och det blir väldigt dyrt att göra fel. Wingefors är även kritisk mot varför regeringen inte gjort något för att modernisera LAS och turordningsreglerna.¹⁰⁰

Reglerna om turordning infördes 1974 och hade som syfte att tillgodose trygghetsbehovet för den arbetskraft som har svårast att klara sig på arbetsmarknaden, som på den tiden framförallt berörde de äldre arbetstagarna.¹⁰¹ Kritik har riktats mot turordningsreglerna från t.ex. Wingefors och trots några enstaka förändringar inom lagen existerar fortfarande turordningsreglerna idag snart 40 år senare. Som statistiken visar i kapitel 4 är det idag inte längre den äldre arbetskraften som är hårdast drabbad i form av sysselsättningsgraden utan det är den yngre arbetskraften som är problemet. Unga har svårt att komma in på arbetsmarknaden och när de väl gör det skyddar inte turordningsreglerna dem i den grad som skulle behövas. Kritiken mot turordningsreglerna måste därför kunna anses som berättigad eftersom de idag utgör ett problem.

¹⁰⁰ http://www.svensktnaringsliv.se/regioner/karlstad/dansk-arbetsratt-ett-foredome_137636.html (2012-02-14)

¹⁰¹ Prop. 1973:129, s. 155

LO menar dock att man ska vara försiktig med att lägga all skuld på att det är turordningsreglernas effekt som skapar arbetslösheten bland unga. Försvinner turordningsreglerna försvinner hela anställningsskyddet och arbetsgivaren kan säga upp vem som helst utan några skäl. Problemet ligger i att vid en lågkonjunktur när ingen efterfrågan finns att anställa blir det de som precis kommit ut på arbetsmarknaden som blir hårdast drabbade. LO menar att även om det blir lättare att säga upp blir det inte fler arbetstillfällen.

102

Jag anser att vi i dagsläget har ett problem med hur turordningsreglerna är uppbyggda. Nu ger turordningsreglerna en trygghet till de arbetstagare som är hängivna sina arbeten under en längre tid, vilket indirekt blir de äldre. Unga blir på så sätt missgynnade eftersom de har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden, och om de skulle ta sig in är de först att tvingas lämna. Även anställda som vill byta arbete missgynnas. Jag skulle vilja påstå att turordningsreglerna missgynnar en eventuellt framtida bättre produktivitet. Ambitionsnivån hos arbetstagare som vill byta arbete för att utvecklas eller hos unga som ska komma in på arbetsmarknaden är i mitt tycke förmodligen betydligt högre än hos äldre arbetstagare som varit anställda inom samma arbete under en längre tid. Man måste på något sätt försöka mäta vad en framtida utvecklings- och produktivitetsnivå skulle innebära. Vad kan trygghet och kontinuerliga utbildningsinsatser innebära för en ung arbetstagare? Kan en ung arbetstagare på sikt utvecklas till en bättre och en mer produktiv arbetstagare än de äldre som redan finns i företaget? Om svaret är ja hindrar i så fall turordningsreglerna kompetens- och produktivitetsutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden, vilket givetvis även ger ekonomiska konsekvenser.

Det finns en del teoribildningar kring de företags- och samhällsekonomiska konsekvenserna av turordningsreglerna och om effekterna av att kunna göra avvikelser från dem.

Omställningsavtalsutredningen hävdar bland annat att turordningsreglerna kan medföra ökade kostnader för arbetsgivaren. Strikta turordningsregler kan innebära en kostnad för företaget vid nedskärningar i personalstyrkan. Omställningsavtalsutredningen förutsätter att de anställdas produktivitet ökar ju äldre de blir tills de uppnår en viss ålder. Därefter avtar produktiviteten. De unga behöver tid för att lära sig arbetsuppgifterna, vilket innebär en

¹⁰² <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/4107BBC30C3B72C1C12577B40025D6FB> (2012-03-03)

kostnad för arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren betalar en lönenivå som är över den anställdes produktivitet. Under en period i arbetslivet när lärandeperioden är över ligger produktiviteten i stället över den anställdes lön. Mot slutet av arbetslivet antas prestationsförmågan hos den anställda återigen sjunka. Skulle inte lönen sjunka skulle det innebära att den anställdes produktivitet återigen blir lägre i förhållande till lönen. Under dessa förutsättningar vore den bästa lösningen för ett företag enligt omställningsavtalsutredningen om företaget kunde säga upp en viss andel av både de yngsta och de äldre arbetstagarna medan de som tillhör mellanskiftet får stanna kvar. En avvikelse från turordningsreglerna skulle ur ett arbetsgivarperspektiv innebära en stigmatiseringseffekt, om man antar att en arbetsgivare kan bedöma den anställdes produktivitet men att det är svårare att bedöma den arbetssökandes produktivitet. Om en anställd skulle bli friställd utan turordningsregler kommer friställandet uppfattas som en signal av andra arbetsgivare att den anställda i fråga har en låg produktivitet. Denna så kallade stigmatiseringseffekt kan därför leda till längre arbetslöshetstider och lägre lön i efterkommande anställningar.¹⁰³

Glavå anser att det inte är sist in- först ut principen som är den betydande delen inom turordningsreglerna utan begreppet om tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer gäller när en arbetstagare omplaceras och får andra uppgifter för att undvika uppsägning. Glavå menar att arbetsgivaren skulle kunna påverka vilka arbetstagare som innehar tillräckliga kvalifikationer genom att exempelvis rikta utbildningsinsatser mot vissa arbetstagare eller att tillse att vissa inte erhåller erforderlig vidareutbildning. Vissa arbetstagare skulle på så sätt möjligtvis sakna tillräckliga kvalifikationer för att kunna stanna kvar vid en uppsägning. Glavå hävdar att kombinationen av att turordningsreglerna är dispositiva och att kravet på tillräckliga kvalifikationer är viktigare än sist in – först ut principen innebär att många anställda lever i en falsk trygghet. Turordningsreglernas otidsenlighet kan bidra till känslan av falsk trygghet, vilket kan vara en faktor till den svenska arbetskraftens orörlighet.¹⁰⁴

Arbetsgivaren kan ensidigt tolka och tillämpa kravet på tillräckliga kvalifikationer för att avstå från att omplacera en arbetstagare till kvarvarande uppgifter. Ett företag kan i detta avseende bli föremål för en rättslig prövning av arbetstagare som anser att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. SN anser att företag, i synnerhet mindre företag försöker

¹⁰³ SOU 2002:59 s. 256-257.

¹⁰⁴ Glavå, s. 560-564

undvika att göra ensidiga bedömningar av begreppet tillräckliga kvalifikationer. Företag tar sällan strid mot facket i en bedömning av begreppet. Det har sin anledning i att bedömningen av tillräckliga kvalifikationer är svårt att göra på ett i rättsligt hänseende säkert sätt. Felaktiga bedömningar kan leda till mycket kostsamma rättsprocesser, vilket i sin tur kan leda till dåliga förhållanden mellan arbetsgivarna och facket. Detta kan även ha en inverkan på företagets stämning, vilket kan ge en sämre produktivitet på företaget.¹⁰⁵

I detta fall håller jag med SN:s resonemang. Ett mindre företag löper större risk vid en bedömning av tillräckliga kvalifikationer. Risken för kostnader som eventuellt kan uppkomma vid rättsprocesser eller skadestånd och som kan bli betydligt mer kostsamma för ett mindre företag. Även stämningen och produktiviteten kan drabba företaget hårdare jämfört med ett större företag. Det går att anta att det finns mindre chans för ett litet företag att tillämpa omplaceringsskyldigheten då färre arbetsuppgifter finns att tillgå.

Undantagsregeln används relativt ofta av de företag som har högst tio anställda. Det ger arbetsgivaren möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningskretsen vilka anses vara av särskild betydelse för verksamheten. Konsekvenserna av undantagsregeln uppfattas dock annorlunda från de olika sidorna. Företaget uppfattar det som att regeln ger dem möjlighet att behålla den bästa möjliga kompetensen. Fackförbunden anser att regeln används av företagen för att bli av med de mest besvärliga arbetstagarna, eftersom företaget inte behöver motivera sitt ställningstagande vid undantagsregeln.¹⁰⁶

Von Below och Skogman Thoursie har gjort en analys av hur undantagsregeln påverkar sysselsättningsflödet och in- och utträden i företag med 2-10 anställda som kan utnyttja undantagsregeln, jämfört med företag med 11-15 anställda som inte kan utnyttja regeln. Resultatet visar att rörligheten av arbetskraften ökade medan sysselsättningen var oförändrad. Både anställningar och avgångar ökade med 5 procent bland de små företagen jämfört med de stora.¹⁰⁷

¹⁰⁵ http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00027/Faktiska_konsekvens_27358a.pdf s. 132 (2012-03-04)

¹⁰⁶ http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00027/Faktiska_konsekvens_27358a.pdf s. 16 (2012-03-04)

¹⁰⁷ <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537110000291> s. 2071-2072 (2012-03-04)

Jag anser att undantagsregeln bara är positiv. Den ger mindre företag större chans att ”överleva” och en större konkurrenskraft jämfört med större företag. I praktiken finns det inget hinder mot varför den inte skulle kunna användas för företag med mer än tio anställda. Von Belows och Skogman Thoursies analys visade att rörligheten ökade medan sysselsättningsgraden var oförändrad bland de små företagen. Resultaten kunde visserligen varit annorlunda vid en undersökning på ett större företag. Däremot ser jag inget negativt i att rörligheten i ett stort företag skulle öka. För tillfället utgör regeln ett tillväxthinder för ett större företag i och med att företaget inte kan tillämpa den. Att inte utgöra ett tillväxthinder var just syftet med regeln gentemot de mindre företagen när regeln antogs. I mitt tycke kan en anställd vid ett företag med mer än tio anställda vara lika betydelsefull för verksamheten som vid ett mindre företag. Det kan ha att göra med vilka arbetsuppgifter den anställde har eller hur strukturen i en organisation är uppbyggd. En anställd kan till och med vara mer betydelsefull för ett stort företag eftersom arbetstagaren i fråga kan ha en så pass viktig roll att om han/hon skulle försvinna skulle det stora företaget kunna bli mer oorganiserat och hårdare drabbat då företag med fler anställda utgör en större organisation.

5.2 Flexicurity-modellen

Det danska flexicurity-systemet har lyfts fram som ett föredöme och som en mycket väl fungerande arbetsmarknadsmodell. Entreprenören Lars Wingefors anser att det finns en flexibilitet inom den danska arbetsmarknaden som Sverige skulle kunna dra nytta av. Som tidigare belysts är innebörden av flexicurity att det är enkelt för arbetsgivaren att säga upp anställda och att ersättningsmöjligheterna vid arbetslöshet är relativt höga, under förutsättning att den arbetssökande tar jobben som erbjuds.¹⁰⁸

Slutsatser om graden av flexibilitet och trygghet beror även på vilket perspektiv man analyserar det från. Det kan bero på om man analyserar det från den enskilde löntagarens eller arbetsgivarens, eller från det samhällsekonomiska perspektivet. Flexibilitet och trygghet kan därför definieras på många olika sätt. Den typ av flexibilitet som den danska arbetsmarknaden visar en hög grad av, i en internationell jämförelse är den så kallade numeriska. Med det

¹⁰⁸ http://www.svensktnaringsliv.se/regioner/karlstad/dansk-arbetsratt-ett-foredome_137636.html (2012-02-14)

menas att företag kan snabbt anpassa sin arbetsstyrka till växlingar inom ekonomin. Arbetsmarknaden kan med andra ord lättare reglera sig vid konjunktursförändringar. Den största tryggheten inom den danska arbetsmarknadspolitiken anses ligga inom inkomsttryggheten vid arbetslöshet och inom sysselsättningstryggheten som skapas genom t.ex. den aktiva arbetsmarknadspolitiken.¹⁰⁹

Studenter i Danmark arbetar i hög grad mer deltid än vad studenter i Sverige gör. Detta gick att utläsa väldigt tydligt i tabell 2 i föregående kapitel. Studenterna i Danmark är mer sysselsatta under både gymnasietiden och högskoletiden, vilket kan underlätta för de yngre att komma in i arbetslivet. I och med att de danska ungdomarna arbetar mer deltid under utbildningstiden skaffar de sig en fot in i arbetslivet.¹¹⁰

Trots att ungdomarna kanske inte är fullt ut integrerade inom den aktiva arbetsmarknaden under utbildningstiden, ger det dem erfarenhet och kompetens vilket gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden. Detta kan vara något för Sverige att försöka utveckla, att få in fler ungdomar på arbetsmarknaden under utbildningstiden. Trots att risken kanske är liten att de nyexaminerade studenterna skulle vilja fortsätta att arbeta kvar på samma arbete, skulle det ändå öka sysselsättningen bland de unga i Sverige. Det finns heller ingen anledning till varför arbetskraften inte skulle kunna bytas ut mot yngre arbetskraft, dvs. av studenter. På så sätt skulle missgynnandet av de unga minska. Skulle personen ifråga välja att stanna kvar inom samma arbete eller bli erbjuden en eventuell tjänst som kräver högre utbildning, skulle det innebära att han/hon skulle klättra i turordningslistan och på så sätt minska risken för att bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

Den höga omsättningen av jobb som finns i Danmark med en hög grad av avslutade och nya anställningar årligen beror till stor del på hur deras låga anställningsskydd är utformat. Det positiva med det är att den geografiska och yrkesmässiga rörligheten ökar. Det kan även vara positivt att folk som inte trivs eller av andra frivilliga skäl kan lämna lättare.

Det kan även ha negativa effekter då den höga omsättningen av personal gör att kunskaps- och kompetensutvecklingen blir drabbad. Det kan leda till att den samhällsekonomiska nivån

¹⁰⁹ Westerlund, Lena, s. 19

¹¹⁰ Westerlund, Lena, s. 19-20

får konsekvenser genom att produktionsutvecklingen blir sämre. Det leder även till att den ekonomiska tillväxten drabbas.¹¹¹

Støby Jensen beskriver i sin artikel om Danmarks flexicurity-modell att det går att urskilja två olika sorters grupper av anställda på den danska arbetsmarknaden. Om man undersöker rörligheten på arbetsmarknaden visar sig vissa delar av arbetskraften vara mer rörliga än andra.¹¹²

“The level of job mobility is clearly higher at the lower end of the scale, where around 30 percent of wage earners without qualifications or basic qualifications changed positions. At the other end of the scale, only 17 percent of senior managers changed positions within a year. It is clear from the data that unskilled and semiskilled workers are more mobile than high skilled workers. This reflects that job mobility is also closely linked to educational status.”¹¹³

Ur citatet ovan går det att utläsa att högkvalificerade/högutbildade arbetstagare inte är lika rörliga på arbetsmarknaden som de mindre kvalificerade arbetstagarna är. Analysen visar att utbildad personal vanligtvis är rörligare än anställda med högutbildad bakgrund. Rörligheten på den danska arbetsmarknaden kan därför kopplas ihop med vilken utbildningsstatus arbetstagaren har.

Modellen som oftast lyfts fram i litteraturen om flexicurity omfattar främst de mindre kvalificerade eller utbildade arbetstagarna. De högutbildade arbetstagarna nämns inte allt för ofta men arbetsgivaren har betydligt mindre flexibilitet i att säga upp de högre avlönade arbetstagarna. Därför kanske man måste ändra sitt synsätt över att det skulle vara lätt att säga upp arbetstagare på den danska arbetsmarknaden då det i allmänhet är det mindre utbildade arbetstagarna som är lätta att göra sig av med. En anledning till varför de mindre utbildade arbetstagarna är lättare att säga upp kan vara för att arbetsgivaren knappt behöver ge någon förhandsanmälan för den uppsagda arbetstagaren. De högutbildade arbetstagarna eller tjänstemännen täcks oftast av funktionærloven. Man kan hävda att den traditionella danska modellen med fokus på kollektivavtal främst omfattar de lågutbildade arbetstagarna.

¹¹¹ Westerlund, Lena, s. 20

¹¹² Strøby Jensen, Carsten s. 731

¹¹³ Jørgensen H and Madsen PK, s. 381

Tjänstemännen eller de högutbildade arbetstagarna regleras vid uppsägning av lagstiftningen. Uppsägningstiderna är även kortare hos de mindre utbildade arbetstagarna som bl.a. kan arbeta inom bygg, industri och hotellbranschen, vilket främjar arbetsgivarens syfte att kunna säga upp arbetstagaren. Det visar att det inte är lika lätt att göra sig av med anställda på den danska arbetsmarknaden som litteraturen om flexicurity i allmänhet antyder.¹¹⁴

En av den danska flexicurity-modellens svagaste sidor är den dåliga sysselsättningsgraden bland invandrare som tabell 1 i föregående kapitel visade. Att det är lättare för arbetsgivare att säga upp arbetstagare med lägre utbildning och lägre status kan vara direkt förknippat med den låga sysselsättningsgraden bland invandrare. Eftersom de flesta invandrare som kommer till Danmark oftast har sämre utbildningsbakgrund¹¹⁵ blir risken större att de hamnar på den sidan av arbetstagarna som är mer flexibelt reglerad av arbetsmarknaden. Detta kan vara en stor anledning till varför sysselsättningsgraden bland invandrare är så pass låg i jämförelse med resterande grupper. Återigen går det att hävda att den danska arbetsmarknadsmodellen är relaterad till arbetstagares status. Hur mycket det än går att berömma flexicurity-modellen går det inte att undkomma med hjälp av de statistiska resultaten att invandrare, framförallt kvinnor med invandrarbakgrund, är den grupp som hårdast blir drabbad av flexibilitetens effekter. Statistiskt sett är detta den danska arbetsmarknadsmodellens allra svagaste sida och något som måste förbättras i framtiden.

¹¹⁴ Strøby Jensen, Carsten, s. 727

¹¹⁵ Hendricks, Frank (ed.), s. 77

6. Sammanfattande slutsatser

Turordningsreglernas självklaraste effekt är skyddet som ges åt de arbetstagare som har längst anställningstid på sin arbetsplats. Det är i allmänhet de äldre arbetstagarna som har det starkaste anställningsskyddet. De anställda med kortast anställningstid står mer eller mindre utan något anställningsskydd eftersom de vore först att få lämna vid en eventuell arbetsbrist.

Turordningsreglerna missgynnar indirekt de unga på arbetsmarknaden. Detta kan vara en stor anledning till varför sysselsättningsgraden bland personer mellan 15-24 år endast är 42.8 procent. Det är den kategori med överlägset lägst sysselsättningsgrad.

Turordningsreglernas syfte var från början att skydda de arbetstagare som var hårdast utsatta, vilket 1974 vid reglernas tillkomst var de äldre. Idag ser arbetsmarknaden annorlunda ut och reglernas syfte fyller inte längre sin funktion. Den grupp av arbetstagare som är hårdast utsatta är idag även den grupp av arbetstagare med sämst anställningsskydd. Denna kombination är för mig oacceptabel och därför anser jag att turordningsreglerna måste reformeras.

Danmarks flexicurity-modell är en modell som Sverige bör försöka lära sig någonting av. En arbetsmarknad som är mer flexibel än den svenska och där rörligheten bland arbetstagare främjas. Ett alternativ för att göra den svenska arbetsmarknaden mer flexibel skulle kunna vara att göra undantagsregeln tillämpbar även för företag med mer än tio anställda. Det skulle indirekt öka unga arbetstagares chanser att få behålla sin anställning vid en eventuell arbetsbrist. Det skulle innebära att arbetsgivare för ett större företag skulle få mer kontroll över sin verksamhet. De skulle inte vara lika bundna och tvingade att fullt följa turordningsreglerna och de skulle kunna planera organisationens utveckling och framtid ur ett mycket vidare perspektiv. En ung arbetstagare som skulle anses vara av särskild betydelse för verksamheten skulle ha möjligheten att få stanna kvar vid sin anställning i stället för att tvingas lämna.

Den aktiva arbetsmarknadspolitik som förs i Danmark bl.a. i form av utbildningsinsatser är även något som Sverige skulle kunna undersöka närmare och lära sig av. En aktivare arbetsmarknadspolitik skulle kunna utvecklas för att lättare få ungdomar integrerade på arbetsmarknaden. Övergången mellan utbildning och arbete måste underlättas och genom att exempelvis aktivera ungdomar under utbildningstiden i olika program skulle man kunna göra steget över till arbetslivet lättare. De skulle på så sätt vara mer attraktiva för arbetsmarknaden.

Sysselsättningsgradskillnaden bland personer mellan 15-24 år är nästan 20 procent mellan Sverige och Danmark. Det är oundvikligt att dra slutsatsen att Sverige inte har något att lära av Danmark.

Däremot visar Danmark upp dåliga siffror vad gäller sysselsättningsgraden bland invandrare. Det är Danmarks kanske allra största problem som måste lösas. En eventuell turordningslista i Danmark hade kunnat innebära att personer med invandrabakgrund skulle skyddas extra, väl inne på arbetsmarknaden. Balansgången av regleringar på de olika arbetsmarknaderna är hårfin men det råder inget tvivel från min sida att Danmarks modell i det stora hela öppnar upp möjligheter för en mer utvecklingsbar arbetsmarknad, medan Sveriges turordningsregler hindrar rörligheten och utvecklingsmöjligheterna.

7. Källförteckning

Offentligt tryck

Betänkande 2001/01: AU4 – Undantag från vissa turordningsregler m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

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

Prop. 1999/2000:144 om undantag från turordningen

SOU 1993:32

SOU 1998:115

Europarättsligt material

KOM/2007/359- Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén. *Gemensamma principer för "Flexicurity"*

Joint Employment Report 2006/2007

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st06/st06706.en07.pdf> (2012-02-18)

Litteratur

Calleman, Chatarina, *Turordning vid uppsägning*, Nordstedts Juridik AB, Stockholm 2000

Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Studentlitteratur AB, Lund 2011, andra upplagan

Hendricks, Frank (ed.), *Flexicurity and the Lisbon Agenda, A Cross-Disciplinary Reflection*, Social Europe Series 17, 2008 intersentia, Antwerp-Oxford-Portland

Jørgensen H and Madsen PK (eds), *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, Copenhagen, 2006

Kristiansen, Jens, *Grundlæggende Arbejdsret*, Jurist og Økonomforbundets forlag, København 2009, andra upplagan

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, Iustus Förlag, Uppsala 2009, andra upplagan

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB. Tallinn 2010, sjätte upplagan

Lunning, Lars & Tojter, Gudmund, *Anställningsskydd- En lagkommentar*, Norstedts Juridik, Stockholm 2010, tionde upplagan

Nielsen, Ruth; *Lærebog i arbejdsret*; Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2005, nionde upplagan

Nielsen, Ruth og Roseberry, Lynn M, *Dansk Arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2008

Olshov, Anders, *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, Printing Malmö AB, Malmö 2006

Svenning Andersen, Lars; *Funktionærret*; Jurist og Økonomforbundets forlag, København 2004, tredje upplagan

Artiklar/Rapporter

Auer, Peter & Cazes, Sandrine, *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*, International Labour Office, Geneva 2003

<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135863/Employment%20stability%20in%20an%20age%20of%20flexibility-%20Auer.pdf> (2012-03-01)

LO's velfærdsrapport, *I arbejde for velfærd*

http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2005/~media/LO/Documents/L/LOs_velfaerdsrapport_2005%20pdf.ashx (2012-02-26)

Strøby Jensen, Carsten, *The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered*, in *Economic and Industrial Democracy* 2011, 32:721

<http://eid.sagepub.com/content/32/4/721.full.pdf+html> (2012-03-01)

Westerlund, Lena, *Tryggare på andra sidan sundet? Om flexicurity i Danmark*, 2006

[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E7719A2B99E900FCC12573AE00327C0C/\\$file/Flexicurity_2007.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E7719A2B99E900FCC12573AE00327C0C/$file/Flexicurity_2007.pdf) (2012-02-19)

Internet

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/4107BBC30C3B72C1C12577B40025D6FB>
(2012-03-03)

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537110000291> (2012-03-04)

[http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/anstallningsskyddet-har-natt-vags-
ande_121468.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/anstallningsskyddet-har-natt-vags-
ande_121468.html) (2012-02-14)

http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/dansk-flexicurity-lockar-manga_25355.html
(2012-02-14)

http://www.svensktnaringsliv.se/regioner/karlstad/dansk-arbetsratt-ett-foredome_137636.html
(2012-02-14)

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00027/Faktiska_konsekvenser_27358a.pdf
(2012-03-04)

Rättsfall

AD 1984:82

AD 1984:133

AD 1992:1
AD 1992:62
AD 1993:179
AD 1994:4
AD 1994:73
AD 1994:122
AD 1995:2
AD 1995:40
AD 1995:149
AD 1996:5
AD 1996:39
AD 1996:94
AD 1998:94
AD 1999:92
AD 2000:97
AD 2000:107
AD 2002:128
AD 2005:75
AD 2006:15