

Publicerad i *Dagens Nyheter* den 11 januari 2009

## **"Las måste avvecklas för trygghetens skull"**

**Näringslivsforskaren Magnus Henrekson dödförklarar lagen om anställningsskydd: Det nuvarande systemet för anställningstrygghet fungerar inte längre som det var tänkt. Ett modernt trygghetssystem förutsätter att den enskildes trygghet i mindre utsträckning än i dag knyts till den nuvarande anställningen. Dagens system för att skapa trygghet baserar sig på turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, Las. Men det är en produkt av en svunnen tid med lägre dynamik på arbetsmarknaden. Att knyta den enskildes anställningstrygghet till antalet tjänsteår hos den nuvarande arbetsgivaren tedde sig kanske naturligt när Las infördes 1974. Men systemet levererar inte längre vad som var tänkt. I 90–95 procent av fallen frångås turordningsreglerna. Tryggheten under Las är alltså en ren chimär. Utan ett nytt system som ersätter Las kommer regeringens arbetslinje under parollen "jobb före bidrag" knappast att kunna förverkligas. Det skriver Magnus Henrekson, professor och vd vid Institutet för Näringslivsforskning.**

Den pågående ekonomiska krisen gör nu att människor blir uppsagda i snabb takt. Vilka får då sluta? Lagen om anställningsskydd (Las) från 1974 slår fast principen "sist in - först ut", det vill säga den som har många anställningsår hos sin nuvarande arbetsgivare sitter säkert.

Enligt uppgifter från PTK refererade i Aktuellt ser det dock inte alls ut på det sättet. I 95 procent av fallen frångås turordningsreglerna. En likartad bild gavs där av IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä som sade att avsteg från turordningsreglerna i dag görs "i nio av tio fall".

Den anställde som för något år sedan avstod från att byta till en bransch eller ett företag med bättre framtidsutsikter för att inte förlora sin upparbetade trygghet kan således upptäcka att denna trygghet var en ren chimär den dag den skulle komma till nytta.

Las turordningsregler gäller förutsatt att inget annat stipulerats i kollektivavtal mellan arbetsgivaren och facket. För det första kan turordningskretsar även på en viss arbetsplats definieras mycket snävt, i extremfallet så att i princip varje anställd ses som så unik att det finns lika många turordningskretsar som anställda. Facket och företagsledningen kan genom lokala avtal komma överens om avsteg från turordningsreglerna (det brukar kallas att lagstiftningen är dispositiv) och så även för anställda som inte ens är med i facket. Detta är förmodligen, vid sidan av den fackligt administrerade a-kassan, det viktigaste skälet till den mycket höga fackanslutningsgraden i Sverige. I kristider ger lagstiftningen därför en exceptionellt stor makt till lokala fackliga ombudsmän och denna kan utövas utan krav på transparens och rättssäkerhet för enskilda som drabbas, krav som är en självklarhet i andra sammanhang.

Ett vanligt scenario är att facket efter att ha förhandlat bort turordningsreglerna kan säga sig ha minskat antalet personer som fått gå. "För att rädda x jobb tvingades vi till att " som det brukar heta. Detta system ger också arbetsgivarna incitament att varsla fler människor än vad man faktiskt tänkt säga upp, och därmed skapa ett förhandlingsutrymme. De som istället fick sluta får ofta kompensation i form av avgångspaket som är så konstruerade att de antingen lämnar arbetsmarknaden för gott eller för en längre tid - och detta i ett land vars långsiktiga problem är att allt färre måste försörja allt fler.

Det vanligaste skälet till att människor förlorar jobbet är dock inte neddragningar i dåliga tider. I ITPS Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2008 (SOU 2008:21), Permanent förändring. Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik framgår att cirka 15 procent av alla jobb försvinner varje år (och ungefär lika många skapas). Detta betyder att ett jobb i genomsnitt finns i cirka sju år! Med andra ord försvinner uppemot en halv miljon jobb i den privata sektorn varje år samtidigt som ungefär lika många nya jobb skapas. En stor del av dynamiken beror på att hela arbetsstället läggs ner (till exempel att en butik eller en fabrik slår igen) och då förlorar den enskilde all upparbetad trygghet på ett bräde.

Om man verkligen vill värna den enskildes trygghet på dagens dynamiska och turbulenta arbetsmarknad krävs andra system än dagens. Att knyta den enskildes anställnings- och därmed inkomstrygghet till antalet tjänsteår hos den nuvarande arbetsgivaren tedde sig kanske naturligt när lagen infördes 1974, men systemet levererar inte längre vad som var tänkt.

Till detta kommer att en arbetsgivare ändå alltid kan säga upp en anställd, även då saklig grund enligt Las saknas. Visserligen är sannolikheten stor att denne vid en förhandling i arbetsdomstolen får ett skadestånd på 1-2 årslöner, men då har arbetsgivaren i rätten utförligt lagt fram sina argument varför den anställde inte anses klara sina arbetsuppgifter. När domen fallit kan sedan vem som helst ta del av detta underlag. En tvist i arbetsdomstolen är knappast någon merit på ett CV för den som söker nytt jobb, särskilt inte om det sker från en position som arbetslös.

Sedan mer än ett decennium tillbaka finns också möjligheter för arbetsgivare att anställa på viss tid istället för tillsvidare. Dagens regler tillåter sådana anställningar på upp till två år. När arbetsgivare säger upp personal börjar man ofta med de visstidsanställda. Anställda med sådana tidsbegränsade kontrakt är en växande grupp på arbetsmarknaden som inte skyddas av några turordningsregler över huvud taget. I dag är 15 procent av alla anställda och över hälften av de sysselsatta ungdomarna visstidsanställda. Tidsbegränsade anställningar erbjuder visserligen flexibilitet, men de har också en baksida genom att varken arbetstagare eller arbetsgivare ser långsiktigt på relationen, vilket är en viktig förutsättning för att värdefulla produktiva kunskaper ska byggas upp såväl hos medarbetaren som i form av struktur- och organisationskapital i företaget. Erfarenheterna från Spanien visar att en hög andel visstidskontrakt och en låg upplevd sannolikhet bland visstidsanställda att dessa kontrakt omvandlas till fasta anställningar bidrar till minskad produktivitet.

Till detta kommer att den enskildes trygghet i praktiken ligger i att ha en efterfrågad kompetens och att vara vid god psykisk och fysisk hälsa. Bland det mest förödande är här att fortsätta på en arbetsplats där man inte kommer till sin rätt av olika skäl (vantrivs, inte drar jämnt med chefen, råkat hamna fel efter en omorganisation etc). På senare år har det kommit fram flera studier som tyder på att människor på grund av Las ofta dröjer sig kvar på en arbetsplats de borde lämna och därmed långsiktigt underminerar sin egen ställning på arbetsmarknaden (se till exempel Bo Rothsteins och Frida Borängs bidrag i ITPS-antologin Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt från 2006).

Det finns de som menar att problemen på svensk arbetsmarknad härrör från för mycket trygghet och att det därför skulle vara goda nyheter att Las de facto inte levererar trygghet för den enskilde arbetstagaren. Detta är en felaktig slutsats.

Det nuvarande systemet för att skapa trygghet levererar visserligen inte detta utan är en produkt av en svunnen tid med lägre dynamik på arbetsmarknaden och i praktiken livstidsanställningar. Men samtidigt är omställnings- och inkomststrygghet viktiga och starkt efterfrågade nyttigheter, särskilt i tider av stora omställningsbehov och hög konkurrens.

Det är därför hög tid att påbörja en konstruktiv diskussion om hur trygghet för den enskilde ska kunna uppnås på dagens dynamiska och hårt konkurrensutsatta arbetsmarknad.

Ett modernt trygghetssystem förutsätter att den enskildes trygghet i mindre utsträckning än i dag knyts till den nuvarande anställningen. Utan sådana reformer kommer regeringens idé om arbetslinjen och "jobb före bidrag" knappast att kunna förverkligas annat än under ett mycket starkt konjunkturläge.

Magnus Henrekson  
Professor och vd, Institutet för Näringslivsforskning (IFN)