

**ATTACK MOT  
ANSTÄLLNINGSS-  
SKYDDET**

No:79

**EN KRITISK  
GRANSKNING AV  
LAS-UTREDNINGEN**

**ATTACK MOT  
ANSTÄLLNINGSS-  
SKYDDET**

MATS  
WINGBORG

**EN KRITISK  
GRANSKNING AV  
LAS-UTREDNINGEN**

**ATTACK MOT  
ANSTÄLLNINGSS-  
SKYDDET**

KATALYS.

**EN KRITISK**

## Om författaren

Mats Wingborg är skribent och utredare. Han skriver bland annat om arbetsmarknad och välfärd. Han har publicerat flera rapporter och skrifter åt bland annat Katalys, Arena Idé och LO.

---

## Katalys – Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida.

Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas. Katalys – Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F – fackförbund i samverkan. 6F utgörs av LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko.

Besök vår hemsida: [www.katalys.org](http://www.katalys.org)

---

Grafisk formgivning: Jesper Weithz.

Omslagsbakgrund: Banphote/Adobe Stock.

# Sammanfattning

- Ett starkt anställningsskydd är en facklig grundfråga. Anställningsskyddet handlar om makt. Att försvaga skyddet innebär att makt flyttas från de anställda till arbetsgivarna. Ett urholkat LAS skulle skapa tystare arbetsplatser och undergräva fackets verksamhet.
- Om LAS-utredningens förslag genomförs är risken stor att fackets verksamhet skulle raderas på små företag. På sikt skulle den svenska modellen hotas.
- LAS-utredningens förslag skulle leda till att äldre anställda oftare förlorar sina jobb i samband med neddragningar. Många av dessa kommer få svårt att komma tillbaka till arbetslivet.
- LAS-utredningens förslag skulle underminera de omställningsavtal som ger stöd för uppsagda att klara övergången till ett nytt jobb.
- LAS-utredningens förslag skulle minska arbetsgivares incitament för att utbilda de anställda.
- LAS-utredningens förslag skulle öka risken för godtyckliga uppsägningar.
- LAS är semidispositiv: det går att göra avsteg från delar av lagtexten om arbetsgivare och fackliga organisationer är eniga. Det skapar ett incitament för överenskommelser och facklig verksamhet. Ett försvagat LAS innebär att arbetsgivare ensidigt kan fatta beslut utan facket.
- LAS-utredningens förslag gynnar ensidigt arbetsgivarna på de anställdas och de fackliga organisationernas bekostnad. Med andra ord strider utredningens förslag mot januariavtalets formuleringar att en "grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter" ska upprätthållas och att arbetstagare även i fortsättningen ska skyddas mot "godtyckliga uppsägningar".
- Det saknas stöd i forskning för att ett sämre anställningsskydd skapat fler jobb.
- Att anställningsskyddet i Sverige är ovanligt starkt jämfört med andra länder är en myt. Tvärtom är det svagare än genomsnittet bland OECD-länder.
- Anställningsskyddet bör inte försvagas. Det betyder inte att arbetsrätten bör vara utformad exakt som den är i dag. Ett problem är att andelen med tidsbegränsade anställningar har ökat till 17 procent. Flera fackliga organisationer kräver därför att anställningsformen allmän visstid tas bort.
- Coronakrisen har skapat en ökad oro på arbetsmarknaden. Mängder med löntagare har blivit varslade och uppsagda. Att i dessa tider ytterligare försvaga anställningsskyddet skulle vara särskilt olämpligt.
- Striden om arbetsrätten intensifieras. Arbetarrörelsen måste utbilda, agitera och mobilisera.

# Innehåll

Sammanfattning **3**

**1.** Trygga anställningar är en facklig grundfråga **5**

**2.** Detta föreslår utredningen **6**

**3.** Utredningen får hård kritik **7**

**4.** Sju argument för ett starkt anställningsskydd **8**

**5.** Påståendet och myter om LAS **10**

**5.1.** Påståendet att en uppluckrad anställningstrygghet skulle skapa fler jobb **10**

**5.2.** Påståendet att en uppluckrad anställningstrygghet skulle leda till en ökad produktivitet **10**

**5.3.** Tre myter om LAS **11**

**6.** Det politiska spelet bakom LAS-utredningen och januariavtalet **12**

**6.1.** Partiernas inställning till LAS **12**

**6.2.** Januariavtalet och LAS-utredningen **12**

**6.3.** Vad händer nu? **13**

Källor och tips på vidare läsning **14**

Noter **16**

Bilaga 1: Det här är LAS **17**

# 1. Trygga anställningar är en facklig grundfråga

LAS-utredningen<sup>1</sup> har slagit ner som en bomb. Den föreslår att anställningsskyddet försämrats dramatiskt. Mängder med fackliga företrädare kräver nu att utredningen kastas i papperskorgen. Frågan rör den centrala nerven för den fackliga rörelsen. Över hundra års erfarenhet visar att kritiska och fackligt engagerade anställda gång på gång har förlorat sina jobb när anställningstryggheten varit svag. I alla tider och över hela världen står därför denna fråga högt på den fackliga dagordningen.

Anställningstryggheten är en grundfråga för arbetarrörelsen. Utan trygga jobb riskerar de som kritiserar chefer eller engagerar sig fackligt att förlora sin försörjning. En svag anställningstrygghet är ett medel för att få anställda att hålla tyst och skapa svaga fackföreningar. Ytterst handlar det om makten på arbetsplatserna.

Den första versionen av LAS infördes 1974. Beslutet var historiskt och LO beskriver det som att "arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt" till sist "begravdes".<sup>2</sup> Därefter har LAS justerats flera gånger och en större revidering av lagen skedde 1982. Striden om lagens innehåll har fortsatt oavbrutet. Kravet från höger har varit att lagen ska luckras upp medan vänstern har försvarat lagen eller föreslagit skärpningar.

Upplägget i januariavtalet är att utredningens förslag ska genomföras såvida inte arbetsmarknadens parter kan enas om ett annat. LAS-utredningens innehåll gör emellertid att spelplanen för fortsatta förhandlingar har blivit ojämn. Arbetsgivarna vet att de kan få igenom ett förslag som gynnar dem om förhandlingarna strandar. Möjligheten att komma fram till en bra lösning genom förhandlingar skulle underlättas av att utredningens förslag drogs tillbaka.

---

**Ett stort problem är att 17 procent av alla anställda har en tidsbegränsad anställning, deras anställningsskydd är kraftigt begränsat.**

---

Det är i sig inget fel att se över arbetsrätten. Den kan behöva justeras utan att anställningsskyddet försvagas. Ett stort problem är bland annat att 17 procent av alla anställda har en tidsbegränsad anställning, deras anställningsskydd är kraftigt begränsat. Ett fackligt krav är därför att ta bort den så kallade allmänna visstiden, det vill säga den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning och där arbetsgivaren inte behöver motivera varför anställningen är tidsbegränsad.

En möjlighet är att förändringar av arbetsrätten genomförs genom fria förhandlingar mellan parterna utan att staten försöker pressa fram förändringar som ensidigt gynnar arbetsgivarna. Mycket talar för att det skulle leda till mer hållbara och långsiktiga förändringar.

Samtidigt råder ett ständigt samspel mellan lagstiftning och förhandlingar och dessa två verktyg kan inte separeras från varandra. Lagstiftningen skapar en spelplan för förhandlingarna. Ändras spelplanen ändras också förutsättningarna för förhandlingarna.

## 2. Detta föreslår LAS-utredningen

Utredningen "En moderniserad arbetsrätt" (SOU 2020:30) presenterades den 1 juni 2020 av utredaren Gudmund Toijer. Utredningens centrala förslag är följande:

- Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist utökas undantagen från turordningsreglerna till fem för alla arbetsgivare oavsett storlek. I dag finns två undantag för arbetsgivare med högst tio anställda.
- Möjligheten för fackliga organisationer att inom avtalsområdet begära sammanläggningar av flera driftsenheter tas bort. I praktiken innebär det att turordningskretsarna blir mindre.
- Den arbetstagare som riskerar att bli uppsagd måste kunna visa att hen kan ta ett annat jobb utan upplärning eller utbildning för att en omplacering ska kunna bli aktuell.
- Arbetsgivaren ska i skälig utsträckning och inom ramen för anställningen erbjuda arbetstagarna kompetensutveckling. Arbetsgivare som inte uppfyllt detta åtagande kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren.
- Uppsägningarna ska även i fortsättningen vara sakligt grundade. Däremot föreslår utredningen att anställningen inte som huvudregel ska bestå under tvistetiden i de fall där en arbetstagare har yrkat på att uppsägningen ogiltigförklaras (gäller

främst uppsägningar av personliga skäl). Om arbetsgivaren har högst 15 arbetstagare ska en ogiltigförklaring inte kunna ske.

- Arbetstagare med allmän visstid ska kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen pågått i mer än nio månader under en treårsperiod (i dag är gränsen tolv månader).

Sammantaget innebär utredningens förslag att anställningsskyddet undermineras på flera sätt:

- Fler undantag från turordningsreglerna.
- Större möjlighet för arbetsgivarna att ha fler turordningskretsar.
- Minskade möjligheter för arbetstagare att kunna kräva omplacering.
- Möjlighet för arbetsgivare med upp till 15 anställda att kunna säga upp personal av personliga skäl utan att arbetstagaren kan överklaga beslutet.

Endast på två punkter innebär utredningens förslag att arbetstagarnas rättigheter stärkts, det gäller rätten till kompetensutveckling och en något större möjlighet för dem med allmän visstid att få en fast anställning. Förslaget innebär med andra ord en kraftig förskjutning till arbetsgivarnas fördel.

(För en genomgång av nuvarande LAS, se *Bilaga 1* på sidan 17.)

### 3. LAS-utredningen får hård kritik

Kritiken mot utredningen är hård. Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark underkänner explicit utredningen och menar att den inte följt direktiven. Enligt henne innebär utredningens förslag "en kraftig slagsida till arbetsgivarens fördel". Nordmark konstaterar att utredningen "inte lever upp till kravet på att balans mellan parterna ska upprätthållas".<sup>3</sup>

Även de fackliga organisationerna är entydiga i sin kritik. LO kräver att utredningens förslag stoppas och drar därför tillsammans med de 14 medlemsförbunden igång en kampanj för att förhindra att förslagen blir verklighet. "Vi kommer inte att acceptera att någon regering föreslår lagstiftning som försämrar våra medlemmars anställningstrygghet. Vi vill lösa frågan i förhandlingar mellan parterna och bygga en gemensam modell som gynnar både löntagarna och Sveriges företag", säger LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson.<sup>4</sup>

TCO menar att det är "otänkbart att regeringen går vidare med LAS-utredningen". Enligt Therese Svanström, TCO:s ordförande, skulle utredningens förslag "kraftigt snedvrída balansen på arbetsmarknaden till arbetstagarnas nackdel".<sup>5</sup> Saco kallar utredningen för "omodern" och menar att förslagen skulle skapa "tysta och rädda arbetsplatser".<sup>6</sup>

---

**Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark underkänner explicit utredningen och menar att den inte följt direktiven.**

---

Även 6F-förbunden inom LO är hårda i sina omdömen. Valle Karlsson, ordförande i Seko säger att förslaget är "helt åt pipsvängen" och att det behövs mer trygghet på arbetsmarknaden, inte mindre.<sup>7</sup> Johan Lindholm, ordförande i Byggnads, karakteriserar utredningen som "rena rama beställningsjobbet från arbetsgivarsidan" och hävdar att utredningen bör "slängas i papperskorgen".<sup>8</sup> Fastighets ordförande Magnus Pettersson menar att "förslaget backar bandet till 30-talets arbetsmarknad".<sup>9</sup> Vidare konstateras i både Målarförbundets och Elektrikerförbundets tidningar att utredningens förslag skulle leda till att Sverige "nästan inte har någon anställningstrygghet kvar".<sup>10</sup>

## 4. Sju argument för ett starkt anställningsskydd

### 1 Ett svagare anställningsskydd skulle skapa tystare arbetsplatser.

Om arbetsgivare enkelt kan säga upp personal kommer anställda att bli mer rädda för att föra fram kritiska synpunkter och vara obekväma. Det får negativa konsekvenser även för arbetsgivaren. Arbetsplatser där de anställda bara nickar och är till lags fungerar sämre än när de anställda aktivt försöker att förbättra arbetet. På sin blogg (14/5, 2020) skriver den tidigare liberala politikern Olle Wästberg om sina erfarenheter av dåligt anställningsskydd: "När jag bodde i USA märkte jag hur de anställda lätt får sparken, vilket leder till stark hierarki, slutenhet och en lydnadskultur på företagen. Det finns knappast någon möjlighet för den som jobbar på amerikanska företag att komma med synpunkter på hur företaget fungerar. Det minskar utveckling och modernisering av näringslivet."<sup>11</sup>

### 2 Ett svagare anställningsskydd skulle slå undan benen för kollektivavtal och facklig organisering. Risken är att facket raderas från små företag.

LAS-utredningens förslag skulle slå särskilt hårt mot facklig verksamhet vid små företag. LAS är semidispositiv: om parterna är eniga kan de komma överens om andra saker än vad som står i delar av lagen. Detta innebär att det till och med kan vara en fördel för arbetsgivaren att de anställda omfattas av kollektivavtal och att det finns en facklig organisation på arbetsplatsen. Om fler undantag från turordningsreglerna införs och det samtidigt blir enklare för arbetsgivare i små företag att säga upp personal av personliga skäl försvinner detta incitament. Risken är därför stor att sådana förändringar kommer att radera den fackliga verksamheten vid mindre företag. Enligt Mats Glavå, docent i arbetsrätt, kan detta få stora konsekvenser på sikt. Till TCO:s tidning Arbetsvärlden (10 mars, 2020) säger han att det kan leda till att den svenska

### LAS-utredningens förslag skulle slå särskilt hårt mot fackliga verksamhet vid små företag.

modellen går under. En annan effekt kan bli ett minskat intresse bland arbetstagarare att organisera sig fackligt.<sup>12</sup>

### 3 Ett svagare anställningsskydd bryter sönder utvecklingsavtalen.

En stor del av de anställda på svensk arbetsmarknad täcks av omställningsavtal. Dessa överenskommelser mellan parterna har skapats för att ge stöd åt arbetstagararna i samband med uppsägningar. I en artikel i Dagens Nyheter (22 november, 2017) konstaterar bland andra Eva Nordmark, vid den tiden TCO-ordförande och i dag arbetsmarknadsminister, att omställningsavtalen hittills hjälpt över en halv miljon privatanställda tjänstemän till nya jobb. Nordmark konstaterar att omställningsavtalen bygger på ett utbyte: "Arbetsgivarna har fått större möjlighet att behålla personer som de anser vara viktiga för företagets fortlevnad. I gengäld får de som sägs upp ett bättre stöd för att hitta och klara övergången till ett nytt jobb."<sup>13</sup> Om LAS undermineras så äventyras också grunden för omställningsavtalen. Att försvaga LAS skulle med andra ord innebära att slå sönder en struktur som ger trygghet åt många. Eva Nordmark med flera konstaterar också att om omställningsavtalen försvann skulle kostnaderna för den statliga arbetsmarknadspolitikerna öka



väsentligt. Notan för staten skulle med andra ord bli högre.

#### **4 Ett svagare anställningsskydd skulle missgynna äldre anställda.**

De gällande turordningsreglerna i LAS gynnar äldre arbetskraft, med fler undantag från reglerna skulle fler äldre förlora jobbet i samband med neddragningar. När de nuvarande två undantagen i turordningsreglerna infördes 2001<sup>14</sup> blev inte konsekvenserna dramatiska, men forskare har visat att förändringen missgynnade äldre anställda som oftare förlorade sina jobb i samband med nedskärningar.<sup>15</sup> Samma slutsats drar IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä. I Dagens Arena (23/8 2017) hävdar han att fler undantag från turordningsreglerna skulle leda till att "de äldre" arbetstagarna skulle få en svagare position.<sup>16</sup> Samtidigt vet vi att äldre personer som förlorar sina jobb har särskilt svårt att komma tillbaka till arbetslivet. Risken för fler långtidsarbetslösa är med andra ord överhängande.

#### **5 Ett svagare anställningsskydd skulle minska incitamentet för att utbilda de anställda.**

Om arbetsgivaren enkelt kan säga upp personal blir det mer lönsamt att säga upp den tidigare personalen och ersätta den med ny i samband med tekniskifften. Om det tvärtom är svårare att säga upp personal får arbetsgivaren ett incitament att kontinuerligt utbilda personalen. Det finns med andra ord ett nära samband mellan anställningstrygghet och kompetensutveckling. Även Per Skedinger, vid Institutet för näringslivsforskning, kom till den slutsatsen när han 2008 skrev en rapport åt Globaliseringsrådet. I rapporten konstateras att forskningen pekar på en "ökad arbetsplatsutbildning till följd av starkare anställningsskydd".<sup>17</sup>

#### **6 Ett svagare anställningsskydd skulle öka risken för godtyckliga uppsägningar.**

Arbetsgivare i Sverige kan i princip själva besluta att det råder arbetsbrist. I flera andra länder, däribland Nederländerna, måste arbetsgivarna ha ett offentligt tillstånd som anger hur många

de får säga upp. Om arbetsgivare i Sverige dessutom skulle få göra fler undantag från turordningsreglerna skulle det innebära att det inte längre finns några spärrar mot egenmäktiga och godtyckliga uppsägningar. Med fem undantag från turordningsreglerna, som skulle gälla för alla företag oavsett storlek, skulle konsekvensen bli att alla arbetsgivare i princip när som helst kan säga upp fem anställda och hänvisa till att det råder arbetsbrist.

Dessutom skulle godtycket ökas av LAS-utredningens förslag om att det ska bli enklare för arbetsgivare i företag med upp till 15 anställda att säga upp anställda på grund av personliga skäl. I debatten sker ibland hänvisningar till att även om LAS skulle bli svagare så skulle dessa uppsägningar ändå inte kunna ske på osaklig grund eftersom arbetstagaren då skulle kunna stämma arbetsgivaren för brott mot diskrimineringslagen. Det finns dock en avgörande skillnad mellan bestämmelserna i LAS och diskrimineringslagen. Enligt LAS är det arbetsgivaren som ska bevisa att uppsägningen av personliga skäl har skett på saklig grund, men enligt diskrimineringslagen är det den utsatta, i detta fall arbetstagaren, som ska bevisa att hen blivit utsatt för diskriminering. Bevisbördan är med andra ord omvänd.

#### **7 Ett svagare anställningsskydd vore särskilt negativt i dessa tider av ökad osäkerhet på arbetsmarknaden.**

Under coronakrisen har mängder med anställda blivit permitterade, varslade och uppsagda. Inte minst har många med tidsbegränsade anställningar fått sluta. Oron på hela arbetsmarknaden har ökat. Att just i detta läge lägga fram ett förslag som går ut på att det ska bli enklare för arbetsgivaren att göra sig av med personal är cyniskt. Det skulle öka oron på arbetsmarknaden ännu mer. Många arbetsgivare, inte minst småföretagare, är också oroliga. Flera företag kräver också utökad ekonomiskt stöd från staten för att företagen ska överleva. Däremot har företag som varslat och sagt upp personal på grund av arbetsbrist inte klagat på den nuvarande arbetsrätten. Det är uppenbart att deras oro handlar om bristande efterfrågan på deras varor och tjänster. Inte att det varit för svårt att göra sig av med personal.<sup>18</sup>

## 5. Påståenden och myter om LAS

### 5.1. Påståendet att en uppluckrad anställningstrygghet skulle skapa fler jobb

Ett centralt argument bland dem som förespråkar en uppluckrad arbetsrätt är att det skulle skapa fler jobb. Bland annat har Centerns tillförordnade partiledare Anders W Jonsson försvarat utredningens förslag med det argumentet.<sup>19</sup> Hans tankegång är att arbetsgivare skulle bli mer benägna att anställa om det var enklare att säga upp personal. Forskning ger dock inget stöd för tesen att ett svagare anställningsskydd skulle skapa fler jobb. 2001 infördes de två nuvarande undantagen från turordningsreglerna. Efter det undersöktes effekterna av forskningsinstitutet IFAU.<sup>20</sup> Utredningen visade att det svagare anställningsskyddet inte påverkade omfattningen av nyanställningar och uppsägningar – och därmed inte heller den totala sysselsättningen. Även i en forskningsöversikt publicerad av Institutet för näringslivsforskning ifrågasätts att ett svagare anställningsskydd ger fler jobb. Forskarnas slutsats är istället att effekten på sysselsättningen är oklar ”eftersom både uppsägningar och nyanställningar ökar”.

I en artikel i Svenska Dagbladet (25 maj, 2020) hävdar även Nyamko Sabuni och Gulan Avci från Liberalerna att arbetsgivare tycker att det är ”osäkert och dyrt” att säga upp personal vilket gör att de ”undviker” att anställa.<sup>21</sup> Liberalerna har tidigare försvarat anställningsskyddet, bland annat var partiet pådrivande när den första versionen av LAS antogs 1974. Nu hävdar Sabuni och Avci att LAS blivit stelbent på grund av ”dagens föränderliga och kunskapsintensiva arbetsmarknad”. Varför en mer kunskapsintensiv arbetsmarknad skulle skapa ett behov av en försämrad anställningstrygghet förklarar dock inte Sabuni och Avci. Snarare borde sambandet vara det omvända. För att få arbetsgivare att satsa på kompetensutveckling är det avgörande att arbetsgivaren satsar på att kontinuerligt utbilda befintlig personal. Om det

är enkelt att göra sig av med personalen försvinner det incitamentet.

Det är överhuvudtaget osannolikt att ett svagare anställningsskydd skulle leda till att fler arbetsgivare ”vågade” anställa. Redan i dag har arbetsgivare stora möjligheter. Om ett företag går dåligt finns möjlighet att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Om en arbetsgivare är osäker på om en anställd är lämplig finns möjlighet till provanställning. Problemet är snarare det omvända. I dag finns många varianter av tidsbegränsade anställningar, och i synnerhet allmän visstidsanställning, där arbetsgivaren inte behöver motivera varför anställningen är tidsbegränsad, har skapat ett otryggare arbetsliv.

### 5.2. Påståendet att en uppluckrad anställningstrygghet skulle leda till ökad produktivitet

En annan ofta uttryckt idé är att en uppluckrad anställningstrygghet skulle leda till en ökad produktivitet. En lång rad nationalekonomer har varit inne på den tanken. Resonemanget lyder att ett sämre anställningsskydd skulle leda till att både fler förlorade sina jobb och att fler anställdes (vilket inte betyder en ökad sysselsättning). Det skulle i sin tur leda till att arbetskraften används mer effektivt.

Denna slutsats är typisk för neoklassisk ekonomisk teori. Ökade inslag av marknad anses med automatik leda till mer effektivitet.<sup>22</sup> Resonemanget har dock många brister. En är att den svenska modellen hittills skapat en hög grad av stabilitet. Genom att ge parterna stort utrymme att bestämma själva och genom en hög täckning av kollektivavtal har de fackliga organisationerna fått ett visst inflytande. Om den modellen ruckas är risken stor för att konflikterna i arbetslivet blir fler.

En annan svaghet med resonemanget är att osäkra anställningar leder till en sämre arbetsmiljö.

Med en förändring som ökar otryggheten i anställningarna är risken stor för att fler anställda skulle drabbas av stress och ohälsa. Samtidigt kan effekten också bli att kostnaderna för ohälsa flyttas från företagen till samhället. Om en uppluckring av anställningsskyddet leder till att anställda med hög sjukfrånvaro oftare blir uppsagda kan effekten bli en minskad sjukfrånvaro på arbetsplatserna – men en ökad långtidsarbetslöshet och ett ökat utanförskap på samhällsnivå. Det skulle i sin tur leda till djupare sociala klyftor.

### 5.3. Tre myter om LAS

**”LAS tar inte hänsyn till kompetens.”**

**Fel.** De som ska jobba kvar på ett företag vid en neddragning måste enligt LAS klara de arbetsuppgifter som finns på företaget, även om arbetsgivaren kan vara skyldig att ge de anställda en viss utbildning. Bland dem som klarar jobbet ska de som jobbat längst få stanna – förutsatt att fack och arbetsgivare inte kommer överens om något annat.

**”Sverige har ett anställningsskydd som är mer långtgående än andra EU-länder.”**

**Fel.** Det stämmer inte alls. Sverige intar snarare en position i mitten när det gäller vilken anställningstrygghet en fast anställd har. En

---

**Med en förändring som ökar otryggheten i anställningarna är risken stor för att fler anställda skulle drabbas av stress och ohälsa.**

---

undersökning utförd av OECD från 2008 visar att Sveriges anställningsskydd hamnar först på plats 27 av 40 länder.<sup>23</sup>








**”LAS leder till att arbetsgivare inte kan påverka vilken personal som ska sägas upp vid en neddragning.”**

**Fel.** Om arbetsgivaren kommer överens med den fackliga organisationen går det att göra avsteg från turordningsreglerna, men då krävs just att parterna kommer överens. Det brukar exempelvis ofta innebära att arbetsgivarna är beredda att betala utökad ekonomisk kompensation till de som blir uppsagda. Däremot är det sant att LAS ger de fackliga organisationerna inflytande. Det är också ett av syftena med LAS.

## 6. Det politiska spelet bakom LAS-utredningen och januariavtalet

### 6.1. Partiernas inställning till LAS

I valrörelsen 2018 var frågan om anställningstryggheten central. Då såg partiernas positioner ut så här:

-  Vänsterpartiet ville stärka anställningstryggheten genom att ta bort de två undantagen från turordningsreglerna som finns i dag och avskaffa allmän visstidsanställning.
-  Socialdemokraterna ville avskaffa allmän visstid och begränsa möjligheten för arbetsgivare att använda delade turer. I övrigt ville partiet inte ändra LAS. Den socialdemokratiska hållningen utvecklades i programmet "Ny handlingsplan för en trygg arbetsmarknad" (2018).<sup>24</sup>
-  Miljöpartiet ville inte göra några ändringar av LAS.
-  Liberalerna ville utöka undantagen i turordningsreglerna till fem anställda för företag med upp till 49 anställda.
-  Sverigedemokraterna ville utöka undantagen i turordningsreglerna till fem anställda för småföretag (men utan att precisera vad partiet menade med ett småföretag).
-  Kristdemokraterna ville utöka undantagen från turordningsreglerna till fyra anställda oavsett företagets storlek.
-  Moderaterna ville utöka undantagen från turordningsreglerna men utan att precisera omfattningen. Partiet ville också göra det lättare att säga upp personer av personliga skäl.

-  Centerpartiet ville drastiskt försvaga LAS, bland annat genom att helt ta bort turordningsreglerna för företag med upp till 50 anställda.<sup>25</sup>

Inga beslut från de politiska partierna tyder på att dessa uppfattningar har förändrats. Uppdelningen mellan vänster och höger är också tydlig: Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet vill försvara eller stärka anställningstryggheten, medan Liberalerna, Moderaterna, Kristdemokraterna, Sverigedemokraterna och Centerpartiet vill att anställningstryggheten försvagas. Mest drastiskt är Centern som vill se en långtgående urholkning av LAS.

### 6.2. Januariavtalet och LAS-utredningen

I januari 2019 enades Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet om januariavtalet. Syftet var att Sverige, mer än 18 veckor efter Riksdagsvalet 2018, till slut skulle få en regering och samtidigt förhindra att Moderaterna och Kristdemokraterna tog makten med stöd av Sverigedemokraterna. För att få med Liberalerna och Centerpartiet på avtalet gjorde Socialdemokraterna och Miljöpartiet flera kompromisser. En av dessa gällde LAS. I punkt 20 i januariavtalet slogs fast att LAS skulle ändras "genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna". Vidare skulle mindre företag få "lägre kostnader vid uppsägningar".

På två punkter finns samtidigt restriktioner mot långtgående förändringar av LAS i januariavtalet. För det första står det i avtalet att det är viktigt att "en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls". För det andra står det att en reformering av LAS även i fortsättningen ska skydda "den enskilda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar".

Redan från början stod det klart att

---

## Mest drastiskt är Centern som vill se en långtgående urholkning av LAS.

---

januariavtalet var en kompromiss för att göra det möjligt att bilda en regering. Socialdemokraterna och Miljöpartiet har inte uttryckt att de ändrat åsikter om LAS, däremot att uppgörelsen kring arbetsrätten var en eftergift.

I januariavtalet slås det också fast att om arbetsmarknadens parter kommer överens om en annan förändring av LAS är det den som ska gälla istället. Förhandlingar om LAS har också förts mellan parterna, men det är oklart vad som kommer att hända med dessa förhandlingar. Spelplanen är ojämn. LAS-utredningen gynnar kraftigt arbetsgivarna. Om parterna inte kommer överens och om januariavtalet efterlevs kommer arbetsgivarna att få igenom dessa förändringar. Upplägget tränger in de fackliga organisationerna

i ett hörn. De kan välja mellan LAS-utredningens förslag eller att göra eftergifter för att komma överens med arbetsgivarna. Det är knappast en fri förhandling.

Samtidigt kan LAS-utredningen kritiseras för att bryta mot januariavtalet. Det förslag som utredningen lämnat skulle innebära att den rådande maktbalansen på arbetsmarknaden kraftigt förskjuts. Dessutom skulle förändringen öppna för just godtyckliga uppsägningar.

### 6.3. Vad händer nu?

Vad som händer nu är oklart. Både Liberalerna och Centerpartiet hänvisar till januariavtalet och menar att utredningens förslag är balanserat. Samtidigt kan förhandlingarna mellan parterna komma igång, vilket kan leda till ett nytt förslag. Men frågetecknen är många. Kommer arbetsgivarna att utnyttja utredningens förslag för att sätta press på de fackliga organisationerna? Och kommer Liberalerna och Centerpartiet att försöka driva igenom utredningens förslag ifall parterna inte kommer överens.

För de fackliga organisationerna står emellertid en sak klar. Striden om arbetsrätten är inte över. Tvärtom håller den på att intensifieras. Det gör det nödvändigt att utbilda, agitera och mobilisera.

# Källor och tips på vidare läsning

- Bjuggren, Carl-Magnus, Olsson, Marin & Skedinger, Per, *Turordningsregler – lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna?*, Institutet för näringslivsforskning, 2018. [www.ifn.se/publikationer/policy\\_papers/2018/82](http://www.ifn.se/publikationer/policy_papers/2018/82)
- Byggnads, webbsida, *Släng LAS-utredningen i papperskorgen*, osignerad text, 1/6, 2020. [www.byggnads.se/aktuellt/2020/slang-las-utredningen-i-papperskorgen/](http://www.byggnads.se/aktuellt/2020/slang-las-utredningen-i-papperskorgen/)
- Carlén, Stefan, *Hur blir det fler jobb om det blir lättare att säga upp folk?*, Handels blogg, 26/5, 2020. [https://handelsite.wordpress.com/2020/05/26/hur-bli-det-fler-jobb-om-det-bli-lattare-att-saga-upp-folk/?fbclid=IwAR1gJcKcOsp95Z8\\_JhcbCoOagesoyLbvkFDkk-SjpOLqH4nh4slxwR3Kusg](https://handelsite.wordpress.com/2020/05/26/hur-bli-det-fler-jobb-om-det-bli-lattare-att-saga-upp-folk/?fbclid=IwAR1gJcKcOsp95Z8_JhcbCoOagesoyLbvkFDkk-SjpOLqH4nh4slxwR3Kusg)
- Dagens Arena, podd, *LAS-utredningen – vad händer sen?* (med Almega och PTK), 28/5, 2020. <https://soundcloud.com/dagensarena/las-utredningen-vad-hander-sen-med-almega-och-ptk>
- Fastighets, *Fastighets fördömer las-utredningen*, Fastighets webbsida, 1/6, 2020. [www.fastighets.se/om-oss/nyheter/2020/fastighetsfordomer-las-utredningen/](http://www.fastighets.se/om-oss/nyheter/2020/fastighetsfordomer-las-utredningen/)
- Holke, Dan, Olofsson, Annett & Ewerblad, Annika, *En myt att Sverige har ett starkt anställningsskydd*, Svenska Dagbladet, 17/3, 2013. [www.svd.se/en-myt-att-sverige-har-ett-starkt-anstallningsskydd](http://www.svd.se/en-myt-att-sverige-har-ett-starkt-anstallningsskydd)
- Kleja, Monica, *Arbetsrättsexpert: Uppluckrade las-regler hotar kollektivavtalsmodellen* (intervju med Mats Glavå), Arbetsvärlden, 10/3, 2020. [www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsexpert-uppluckrade-las-regler-hotar-kollektivavtalsmodellen/](http://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsexpert-uppluckrade-las-regler-hotar-kollektivavtalsmodellen/)
- Lagen.nu, *Lag (1982:80) om anställningsskydd*. <https://lagen.nu/1982:80>
- Linder, Martin, *Vi parter kan lösa striden om LAS*, Svenska Dagbladet, 28/2, 2020. [www.svd.se/unionen-vi-parter-kan-losa-striden-om-las](http://www.svd.se/unionen-vi-parter-kan-losa-striden-om-las)
- Lindgren Strömbäck, Karin, *Valle Karlsson: LAS-förslaget hotar tryggheten*, Seko-tidningen, 25/5, 2020. (Utredningens förslag hade läckt ut i förväg, därför kom denna kritik innan utredningen presenterades.) [www.sekotidningen.se/nyhet/valle-karlsson-las-forslaget-hotar-tryggheten/](http://www.sekotidningen.se/nyhet/valle-karlsson-las-forslaget-hotar-tryggheten/)
- LO, *Jobbet och lagarna – Anställningsskyddslagen*, 2015. [www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_1365274746462\\_2989\\_1\\_anstallningsskyddslagen\\_webb\\_pdf/\\$File/2989-1\\_Anstallnings\\_skyddslagen\\_webb.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1365274746462_2989_1_anstallningsskyddslagen_webb_pdf/$File/2989-1_Anstallnings_skyddslagen_webb.pdf)
- LO, *Stoppa lagförslaget om försämrade anställningstrygghet*, LO:s webbsida, 1/6, 2020. [www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo\\_stoppa\\_lagforslaget\\_om\\_forsamrad\\_anstallningstrygghet](http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_stoppa_lagforslaget_om_forsamrad_anstallningstrygghet)
- Nordling, Jonas, *Ny lagstiftning bör ge rätt till kompetensutveckling*, Arbetsvärlden, 8/5, 2018. [www.arbetsvarlden.se/debatt/journalistforbundet-ny-lagstiftning-bor-ge-ratt-till-kompetensutveckling/](http://www.arbetsvarlden.se/debatt/journalistforbundet-ny-lagstiftning-bor-ge-ratt-till-kompetensutveckling/)
- Norling, Anna, *Elektrikern, Med förslaget har vi nästan ingen anställningstrygghet kvar*, 1/6, 2020. <https://tidningenelektrikern.se/2020/06/01/med-forslagen-har-vi-nastan-ingen-anstallningstrygghet-kvar/>
- Norling, Anna, *Facktidning Mälarnas, Med förslaget har vi nästan ingen anställningstrygghet kvar*, 1/6, 2020. <https://malarnasfacktidning.se/2020/06/med-forslagen-har-vi-nastan-ingen-anstallningstrygghet-kvar/>
- Nordmark, Eva med flera, *Vi uppmanar M att inte röra turordningsreglerna*, DN-debatt, 22/11, 2017. [www.dn.se/debatt/vi-uppmanar-m-att-inte-rora-turordningsreglerna/](http://www.dn.se/debatt/vi-uppmanar-m-att-inte-rora-turordningsreglerna/)
- Olsson, Hans, *Minister underkänner utredning om LAS*, Dagens Nyheter, 1/6, 2020. [www.dn.se/nyheter/sverige/minister-underkanner-utredning-om-las/?fbclid=IwAR0qc9MzJ5hnV4hbvHZqvjWrLYNRh3uhTb52Nyvy65oICKvO8BL07wepXSM](http://www.dn.se/nyheter/sverige/minister-underkanner-utredning-om-las/?fbclid=IwAR0qc9MzJ5hnV4hbvHZqvjWrLYNRh3uhTb52Nyvy65oICKvO8BL07wepXSM)
- Saco, *LAS-utredningen – omodernt förslag som skapar tysta och rädda arbetsplatser*, Pressmeddelande, 1/6, 2020. [www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/las-utredningen---omodernt-forslag-som-skapar-tysta-och-radda-arbetsplatser/](http://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/las-utredningen---omodernt-forslag-som-skapar-tysta-och-radda-arbetsplatser/)
- Sabuni, Nyamko & Avic, Gulan, *En modern arbetsrätt skapar trygghet att anställa*, Svenska Dagbladet, 26/5, 2020. [www.svd.se/1-en-modern-arbetsratt-skapar-trygghet-att-anstalla](http://www.svd.se/1-en-modern-arbetsratt-skapar-trygghet-att-anstalla)

- Skedinger, Per, *En exkluderande arbetsmarknadsmodell. Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*, Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet, 2008. [www.regeringen.se/contentassets/07962826f89242f3aef836a1646ef0af/en-exkluderande-arbetsmarknadsmodell-den-svenska-arbetsmarknadens-trosklar-i-ett-globalt-perspektiv](http://www.regeringen.se/contentassets/07962826f89242f3aef836a1646ef0af/en-exkluderande-arbetsmarknadsmodell-den-svenska-arbetsmarknadens-trosklar-i-ett-globalt-perspektiv)
- Socialdemokraterna, *Ny handlingsplan för en trygg arbetsmarknad*, 2018. [www.livs.se/Nyheter/trygga-arbetsvillkor-socialdemokraternas-nya-handlingsplan-for-en-battare-arbetsmarknad/](http://www.livs.se/Nyheter/trygga-arbetsvillkor-socialdemokraternas-nya-handlingsplan-for-en-battare-arbetsmarknad/)
- Statens offentliga utredningar, *En moderniserad arbetsrätt* (SOU 2020:30). [www.regeringen.se/49b76a/contentassets/0f11fa5da408c9be5e080d529a9fa/en-moderniserad-arbetsratt-sou-202030.pdf](http://www.regeringen.se/49b76a/contentassets/0f11fa5da408c9be5e080d529a9fa/en-moderniserad-arbetsratt-sou-202030.pdf)
- TCO, *TCO starkt kritiskt till LAS-utredningen*, Pressmeddelande, 1/6, 2020. [www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelanden/2020/tco-starkt-kritiska-till-las-utredningen/](http://www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelanden/2020/tco-starkt-kritiska-till-las-utredningen/)
- Von Below, David & Skogman Thoursie, Petter, *Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln*, IFAU, 2008. [www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2008/r08-26.pdf](http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2008/r08-26.pdf)
- Wicklén, Johan, *Hård debatt om LAS-utredningen mellan C och V*, SVT, 25/5, 2020. [www.svt.se/nyheter/inrikes/hard-debatt-om-las-utredning-mellan-c-och-v](http://www.svt.se/nyheter/inrikes/hard-debatt-om-las-utredning-mellan-c-och-v)
- Wingborg, Mats, *Löf skjuter från höften om LAS*, Dagens Arena, 23/8, 2017. [www.dagensarena.se/opinion/loof-skjuter-fran-hoften-om-las/](http://www.dagensarena.se/opinion/loof-skjuter-fran-hoften-om-las/)
- Wingborg, Mats, *Vem står upp för arbetsrätten och lönerna?*, Arena Idé, 2018. [arenaide.se/rapporter/arena-ides-arbetsmarknads-politiska-rapport-2018/](http://arenaide.se/rapporter/arena-ides-arbetsmarknads-politiska-rapport-2018/)
- Wästberg, Olle, *Finns inga liberala motiv att luckra upp LAS*, Wästbergs blogg, 14/5, 2020. [wastberg.se/2020/05/finns-inga-liberala-motiv-att-luckra-upp-las/](http://wastberg.se/2020/05/finns-inga-liberala-motiv-att-luckra-upp-las/)

# Noter

1. Statens offentliga utredningar, En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).
2. LO, *Jobbet och lagarna – Anställningsskyddslagen*, 2015.
3. Olsson, Hans, *Minister underkänner utredning om LAS*, Dagens Nyheter, 1/6, 2020.
4. LO, *Stoppa lagförslaget om försämrade anställningstrygghet*, LO:s webbsida, 1/6, 2020.
5. TCO, *TCO starkt kritiskt till LAS-utredningen*, Pressmeddelande, 1/6, 2020.
6. Saco, *LAS-utredningen – omodernt förslag som skapar tysta och rädda arbetsplatser*, Pressmeddelande, 1/6, 2020.
7. Lindgren Strömbäck, Karin, *Valle Karlsson: LAS-förslaget hotar tryggheten*, Seko-tidningen, 25/5, 2020. (Utredningens förslag hade läckt ut i förväg, därför kom denna kritik innan utredningen presenterades.)
8. Byggnads, webbsida, *Släng LAS-utredningen i papperskorgen*, osignerad text, 1/6, 2020.
9. Fastighets, *Fastighets fördömer las-utredningen*, Fastighets webbsida, 1/6, 2020.
10. Norling, Anna, Facktidning Mälarnas, *Med förslaget har vi nästan ingen anställningstrygghet kvar*, 1/6, 2020.  
Norling, Anna, Elektrikern, *Med förslaget har vi nästan ingen anställningstrygghet kvar*, 1/6, 2020.
11. Wästberg, Olle, *Finns inga liberala motiv att luckra upp LAS*, Wästbergs blogg, 14/5, 2020.
12. Kleja, Monica, *Arbetsrättsexpert: Uppluckrade las-regler hotar kollektiv-avtalsmodellen* (intervju med Mats Glavå), Arbetsvärlden, 10/3, 2020.
13. Nordmark, Eva m.fl., *Vi uppmanar M att inte röra turordningsreglerna*, DN-debatt, 22/11, 2017.
14. Redan 1994 drev den borgerliga regeringen två undantag från turordningsreglerna, men den gången togs undantagen bort redan efter ett år då regeringen förlorat makten.
15. Bjuggren, Carl-Magnus, Olsson, Marin & Skedinger, Per, *Turordningsregler – lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna?*, Institutet för näringslivsforskning, 2018.  
Se även: Nordling, Jonas, *Ny lagstiftning bör ge rätt till kompetensutveckling*, Arbetsvärlden, 8/5, 2018.
16. Wingborg, Mats, *Löf skjuter från höften om LAS*, Dagens Arena, 23/8, 2017.
17. Skedinger, Per, *En exkluderande arbetsmarknadsmodell. Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*, Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet, 2008.
18. För ytterligare argumentation på detta tema se: Carlén, Stefan, *Hur blir det fler jobb om det blir lättare att säga upp folk?*, Handels blogg, 26/5, 2020.
19. Wicklén, Johan, *Hård debatt om LAS-utredningen mellan C och V*, SVT, 25/5, 2020.
20. Von Below, David & Skogman Thoursie, Petter, *Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln*, IFAU, 2008.
21. Sabuni, Nyamko & Avcı, Gulan, *En modern arbetsrätt skapar trygghet att anställa*, Svenska Dagbladet, 26/5, 2020.
22. För mer resonemang om detta se: Bjuggren, Carl-Magnus, Olsson, Marin & Skedinger, Per, *Turordningsregler – lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna?*, Institutet för Näringslivsforskning, 2018.
23. Holke, Dan, Olofsson, Annett & Ewerblad, Annika, *En myt att Sverige har ett starkt anställningsskydd*, Svenska Dagbladet, 17/3, 2013.
24. Här kan programmet i dess helhet laddas ner: [www.livs.se/Nyheter/trygga-arbetsvillkor-socialdemokraternas-nya-handlingsplan-for-en-bättre-arbetsmarknad/](http://www.livs.se/Nyheter/trygga-arbetsvillkor-socialdemokraternas-nya-handlingsplan-for-en-bättre-arbetsmarknad/)
25. Wingborg, Mats, *Vem står upp för arbetsrätten och lönerna?*, Arena Idé, 2018.
26. Dagens Arena, podd, *LAS-utredningen – vad händer sen?* (med Almega och PTK), 28/5, 2020.



# Det här är LAS

En anställning som inte uttryckligen är en tidsbegränsad anställning är en tillsvidareanställning (fast anställning) enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Tillsvidareanställningen utgör med andra ord en grundval.

En arbetsgivare kan säga upp en tillsvidareanställd på grund av två olika skäl:

- Uppsägning på grund av arbetsbrist. (Det sker om en verksamhet eller en del av en verksamhet läggs ner, vilket i sin tur kan bero på minskad lönsamhet, indragna offentliga bidrag eller att ett företag byter inriktning.)
- Uppsägning på grund av personliga skäl. Det handlar om misskötsel av olika slag.

Både uppsägningar på grund av arbetsbrist och av personliga skäl ska ske på saklig grund. Av de uppsägningar som sker är cirka 98 procent orsakade av arbetsbrist och 2 procent av personliga skäl.<sup>26</sup>

En uppsägning på grund av arbetsbrist kan vara fingerad, arbetsgivaren kanske inte alls vill dra ner verksamheten utan försöker bara byta ut personalen. Då är inte uppsägningarna sakligt grundade. Fall som handlat om fingerade uppsägningar på grund av arbetsbrist har tagits upp i Arbetsdomstolen. I realiteten har det dock för det mesta visat sig svårt att bevisa att uppsägningar på grund av arbetsbrist är fingerade. Det innebär att arbetsgivarna i praktiken har stor möjlighet att själva bestämma om det råder arbetsbrist.

Likasa kan en uppsägning av personliga skäl sakna saklig grund. Det kanske inte alls handlar om misskötsel utan om att arbetsgivaren vill göra sig av med en kritisk eller fackligt engagerad anställd. Om den anställde inte anser att uppsägningen är saklig kan hen överklaga beslutet. Den anställde kan få stöd från sin fackliga organisation i den processen. Så länge tvisten inte är löst har den anställde rätt till fortsatt anställning.

En anställd kan också bli avskedad vid grov misskötsel. Även ett sådant avskedande kan överklagas.

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist gäller turordningsreglerna, det vill säga principen sist in, först ut. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. En arbetsgivare med högst tio anställda får göra två undantag från turordningsreglerna. En arbetsgivare som har anställda inom olika yrkeskategorier kan också dela in de anställda i olika turordningskretsar. Turordningsreglerna gäller också enbart för tillsvidareanställda och inte för dem med tidsbegränsade anställningar.

Om arbetsuppgifter försvinner på en arbetsplats har arbetsgivaren en skyldighet att försöka omplacera anställda. Det kan också innebära att arbetsgivaren är skyldig att ge den anställde viss utbildning.

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist har företrädesrätt om arbetsgivare åter skulle börja anställa personal. Förturen gäller under uppsägningstiden och nio månader framåt. I LAS finns utöver tillsvidareanställningar olika former av tidsbegränsade anställningar: allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och provanställning.

LAS är semidispositiv, vilket innebär att parterna kan komma överens om avsteg från lagtexten om de är överens. Det kan exempelvis innebära att parterna kommer överens om fler undantag från turordningsreglerna. För att de fackliga organisationerna ska gå med på det krävs i regel att de får något i utbyte. Allt i LAS kan dock inte förhandlas bort, däribland kan inte själva grunden för vad som är en anställning ändras. Om en arbetsgivare anlitar och betalar en person och om arbetsgivaren bestämmer arbetstider, vad som ska utföras och står för utrustning, då är det en anställning oavsett vad parterna skulle tycka.

För den som vill läsa mer om reglerna i LAS rekommenderas LO-skriften *Jobbet och lagarna – Anställningsskyddslagen* (2015). Den kan laddas ner från LO:s hemsida: [www.lo.se](http://www.lo.se).

1. Välfärden är vinsten
2. Svar på tal om vinster i välfärden
3. Vilken arbetsmarknad ska vi ha?
4. Slaget om den likvärdiga skolan
5. Hälften kvar och hela framtiden
6. "Jag tar värktabletter men det hjälper inte"
7. Vägen till en likvärdig skola
8. Fallet järnvägen
9. Björklundeffekten
10. Åtstramningsdoktrinen
11. En röst på SD är en röst på högern
12. Mest åt de rika
13. Färre lärare ger vinsten!
14. Ordens makt i politiken
15. Handbok för en ny kulturminister
16. Städtjänst och bartender för alla?
17. Förklaringar till SD:s framgång
18. Utan segel i vänstervinden – eftervalsanalys
19. I frihandelns goda namn
20. Från massarbetslöshet till full sysselsättning
21. Vägen till en likvärdig skola  
– skolpolitisk årsbok 2015
22. Jämlikhet är lösningen!
23. En för alla, alla för vem?
24. Måste vi jobba 8 timmar per dag?
25. Kapitalet i tjugoförsta århundradet
26. Piketty på tre röda
27. Porten kallas trång
28. Partierna och jämlikheten
29. Anställningsformer i Sverige
30. Med låg kvalitet som affärsidé
31. Den blåbruna röran
32. Spagat över väljarkåren
33. I skuggan av TTIP: Ceta
34. Postkapitalism: Vår gemensamma framtid
35. Massivt stöd för jämlikhetspolitik
36. Pensionssveket
37. Med integrationen som murbräcka
38. Finansialiseringen av Sverige: På väg mot nästa kris?
39. Fattigdom gör inte människor friskare
40. Klass, identitet och politisk mobilisering
41. Arbetarlitteraturen och klassamhället
42. Arbetarklassens symboliska utplåning i medelklassens medier
43. Mediekapitalet
44. Nomaderna på den svenska arbetsmarknaden
45. Det nya arbetslivet: Management-by-stress
46. Svängdörrarnas förlovade land
47. Vilka är "vi" i jämställdhetspolitiken?
48. Klassamhällets tystade röster och perifera platser
49. En fråga om klass i framtidsstaden Malmö
50. I väntan på klasspolitik
51. Medelklassens förändrade maktposition
52. Professionerna, mellanskikten och klassanalysen
53. Klassamhällets rasifiering i arbetslivet
54. Arbetarrörelsens blinda fläck
55. Ägande- och förmögenhetsstrukturen och dess förändring sedan 1980
56. Välfärdsmodellens omvandling
57. Klass och hälsa
58. Klassamhället och döden
59. Klasstrukturen i Sverige
60. Lågt lönemärke gynnar högavlönade
61. Vårdstölden: Hur den privata välfärden tar från det gemensamma
62. Kapitalet, överheten och alla vi andra
63. Låga löner funkar inte
64. Lönebildningen i de skandinaviska länderna
65. Industrins lönenormering kan och bör reformeras
66. När kapitalet vann valet – eftervalsanalys
67. Till vänsterpopulismens försvar
68. Förstatliga pengarna
69. Vägen till jämställda löner inom arbetarklassen
70. Produktionen av pengar
71. Olika risker med en långsiktigt minskning av löneandelen
72. Europeanormen saknar relevans
73. Lönebildning för en ny tid
74. Socialistiska manifestet
75. Beskatta kapitalet
76. Tre sätt att finansiera välfärden
77. Myten om det farliga budgetunderskottet
78. Så räddar vi klimatet