

Arbetsrättssektionen
Tomas Björck

Arbetsmarknadsdepartementet
10333 STOCKHOLM

En reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:17

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tillstyrker förslagen i betänkandet med följande tillägg och synpunkter.

- SKR:s tillstyrkande vilar på förutsättningen att även de förslag som framförs i Ds 2021:16 och Ds 2021:18 genomförs.
- Det är anmärkningsvärt att SKR inte beretts möjlighet till insyn eller deltagande i utredningen på ett adekvat sätt. SKR:s uppfattning är att samtliga parter på arbetsmarknaden ska beaktas i lagstiftningsarbetet och beredas möjligheter till medverkan gällande lagförslag som berör hela arbetsmarknaden.

Bakgrund

En del av januariavtalet avsåg en modernisering av arbetsrätten. Om parterna på arbetsmarknaden träffade en överenskommelse om reformering av arbetsrätten skulle regeringen lägga förslag i linje med en sådan överenskommelse.

Regeringen beslutade den 25 april 2019 att låta en särskild utredare lämna förslag om hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad (SOU 2020:30). Utredningen lämnade sitt slutbetänkande den 1 juni 2020.

Den 4 december 2020 träffade Svenskt Näringsliv, PTK, Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet en partsöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Regeringskansliet tillsatte den 11 januari 2021 tre interna bokstavsutredningar med uppgift att lämna förslag till lagändringar i enlighet med partsöverenskommelsen.

Utredningen har haft en expertgrupp knuten till sig där de i partsöverenskommelsen ingående parterna deltagit. Övriga parter på arbetsmarknaden har beretts möjlighet att delta i en dialoggrupp. Dialoggruppen har erhållit viss information men har inte haft någon reell möjlighet till insyn eller påverkan på utredningen och dess förslag.

SKR anser att det är bekymmersamt med en lagstiftningsprocess som innebär att en överenskommelse mellan parter på en viss del av arbetsmarknaden läggs till grund för

lagstiftning som berör hela arbetsmarknaden utan att övriga parter bereds möjlighet till adekvat insyn eller påverkan.

Att kommun- och regionsektorn, som omfattar cirka en fjärdedel av svensk arbetsmarknad och har cirka 1,2 miljoner arbetstagare i sina verksamheter, inte ges möjlighet till delaktighet är problematiskt och SKR vill framhålla att kommande lagförslag på arbetsrättens område bör ske på ett sådant sätt att företrädare för hela arbetsmarknaden ges samma möjlighet till medverkan i lagstiftningsarbetet.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Ökad förutsägbarhet vid uppsägning av personliga skäl

Saklig grund för uppsägning föreslås ersättas av begreppet sakliga skäl för uppsägning. Vid uppsägningar som grundar sig på arbetsbrist innebär förslaget ingen ändring av gällande rätt.

Vad gäller uppsägningar på grund av personliga skäl innebär förslaget vissa förändringar kring bedömningen av vad som kan utgöra grund för en giltigt uppsägning. Att utgångspunkten för bedömningen ska göras utifrån huruvida arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och att någon avvägning mot arbetstagarens intresse av att behålla anställningen eller prognos om framtida ytterligare brott mot anställningsavtalet inte ska göras är positivt och torde leda till att det, för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren, blir lättare att förutse vad som kan utgöra sakliga skäl för uppsägning.

SKR anser även att de föreslagna ändringarna kring arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, till att i huvudsak omfatta en omplacering, bidrar till en sådan ökad förutsägbarhet.

Dispositivitet

Att parterna på arbetsmarknaden har möjlighet att påverka och anpassa villkoren i lagstiftningen genom kollektivavtal är viktigt för en väl fungerande arbetsmarknad. Semidispositiva lagregler är således generellt sett att föredra framför tvingande lagregler. När det gäller en sådan central bestämmelse som 7 § LAS om sakliga skäl för uppsägning måste dock intresset och behovet av möjlighet till anpassning för viss sektor vägas mot värdet av ett homogent anställningsskyddet för hela arbetsmarknaden.

I det förslag som presenterats har denna avvägning till viss del balanserats genom att möjlighet till dispositivitet knutits till huvudorganisationer utifrån definition i lag (1976:580) om medbestämmande (MBL) 6 §. SKR vill trots detta framhålla uppfattningen att ett differentierat anställningsskydd med olika innehåll för olika

sektorer på svensk arbetsmarknad i huvudsak är negativt och kan skapa trösklar vilka riskerar att försvåra rörligheten mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Turordning vid uppsägning

SKR:s grundläggande uppfattning är att det arbetsrättsliga regelverket kring anställningsskydd ska vara likalydande för hela arbetsmarknaden oavsett bransch, sektor eller storlek på arbetsgivares verksamhet.

Att undantag från turordningen föreslås få göras av alla arbetsgivare istället som tidigare enbart för de med färre än 10 anställda är en ändring i rätt riktning för en enhetlig reglering.

Utökandet av antalet arbetstagare som får undantas till tre kommer att innebära större möjlighet för arbetsgivare att säkra kärnkompetenser som bedöms vara av vikt för verksamheten oavsett om dessa kompetenser innehas av arbetstagare med lång eller kort anställningstid. Detta är särskilt viktigt på en arbetsmarknad i förändring och med snabb teknikutveckling där viktig kompetens och kunskap kan innehas av anställda med kortare anställningstid.

Betydelsen eller nyttan av undantagsmöjligheten är dock mindre för stora arbetsgivare. SKR bedömer att förslagen i denna del kommer ha begränsad betydelse för kommuner och regioner som alla är stora arbetsgivare med många anställda.

För en stor del av kommunala och regionala företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona, kan bestämmelserna dock förväntas få en större betydelse.

Twister om ogiltigförklaring

SKR tillstyrker utredningens förslag om att utgångspunkten inte ska vara att anställningen består vid en tvist om uppsägnings giltighet utan att anställningen, som huvudregel, upphör vid uppsägningstidens slut. Detta leder till en större förutsägbarhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare och är positivt för kompetensförsörjning och omställningsmöjligheter.

Förslaget medför att en korrekt uppsägning från arbetsgivarens sida inte medför några ytterligare lönekostnader utöver uppsägningstid, vilket ökar förutsägbarheten i situationer när uppsägning kan bli aktuellt. Det framstår något mer oklart om en sådan förutsägbarhet av kostnader vid eventuellt avslut av anställningar även kommer ha en påtaglig betydelse för arbetsgivares anställningsvilja i större organisationer.

En vägledning kring begreppet särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skulle kunna underlätta tillämpningen av bestämmelsen och minska risken för potentiella tvister i frågan.

Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden

Nivån på de allmänna skadestånden görs av domstol utifrån en samlad bedömning i de enskilda fallen. Vilka skadeståndsnivåer som kan anses vara skäligen kommer variera beroende på omständigheterna. De föreslagna nivåerna ska inte betraktas som normerande. Utifrån att de är att betrakta som en vägledning för domstolarna har SKR inga synpunkter på de föreslagna nivåerna för allmänt skadestånd.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Turordning och omställningstid

Sänkning av sysselsättningsgrader förekommer inte i någon nämnvärd omfattning i kommuner och regioner då utmaningen snarare är kompetensförsörjning och fler heltidsarbetande (projektet Heltidsresan). Förslagets utformning ger dock upphov till viss otydlighet.

Det är oklart hur de föreslagna reglerna kring turordning vid sänkt sysselsättningsgrad ska tillämpas i situationer där en omorganisation innefattar såväl sänkningar av sysselsättningsgrad som uppsägningar vid ett och samma tillfälle.

Såsom SKR uppfattar innebörden av förslagen ska de föreslagna bestämmelserna i § 7a och 7b tillämpas vid lämnande av omplaceringserbjudanden som sker med stöd av 7 § andra stycket LAS och som föregår den turordning som ska ske vid uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt 22 § LAS.

Det är, enligt SKR:s mening, önskvärt med förtydliganden av hur bestämmelserna i 7a och 7b §§ LAS ska tillämpas i förhållande till 22 § LAS när bägge dessa bestämmelser aktualiseras samtidigt inom en och samma turordningskrets.

Särskild visstidsanställning

Kommuner och regioner bedriver samhällsviktiga verksamheter som i stor utsträckning måste vara tillgängliga dygnet runt alla dagar om året. Det innebär i sig att tillgång på personal för bedrivandet av dessa verksamheter måste kunna säkerställas. En viss frånvaro av befintlig personal på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra anledningar är ofrånkomlig. Detta leder i sin tur till att det inom kommuner och regioner finns ett större behov av vikarier och i viss utsträckning annan tidsbegränsat anställd personal för att säkerställa att verksamheterna kan upprätthållas, än på andra delar av arbetsmarknaden. Huvuddelen av detta personalbehov utgörs av vikarier för ordinarie personal.

Genom de förändringar rörande tidpunkt för konvertering till tillsvidareanställning och införandet av en företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning får anställningsformen särskild visstidsanställning villkor som, för arbetstagaren, framstår som mer förmånliga än en vikariatsanställning. Det kan därför finnas incitament att

hellre erhålla en särskild visstidsanställning framför ett vikariat, vilket skulle kunna få negativa konsekvenser i verksamheter där vikariatsbehovet är stort.

Heltid som norm

SKR delar uppfattningen att heltid ska utgöra normen för anställningar på svensk arbetsmarknad. SKR arbetar sedan ett antal år med projektet ”Heltidsresan” var syfte är att öka andelen heltidsanställningar inom sektorn. Det kan dock ifrågasättas huruvida den administrativa pålaga den föreslagna regleringen kring skriftligt angivande av skäl för deltidsanställning medför för arbetsgivaren, står i rimlig proportion till nyttan regleringen avses ha för berörda arbetstagare och bestämmelsens betydelse för att öka antalet heltidsanställningar.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslaget att pågående allmänna visstidsanställningar den 1 oktober 2022 ska anses utgjort särskild visstidsanställning from mars 2022 innebär att en stort antal arbetstagare kvalificerar sig för företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning redan i december 2022. SKR förordar en övergångsregel där pågående allmän visstidsanställning övergår till den nya anställningsformen den 1 oktober 2022.

Sveriges Kommuner och Regioner



Anders Knappe
Ordförande

SKR arbetsutskottet
2021-08-31

Reservation från Vänsterpartiet

En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Vänsterpartiet menar att Sveriges kommuner och regioner ska avvisa förslaget i sin helhet för att skicka tillbaka det till arbetsmarknadens parter för en förhandling som följer den ordning som är bruklig i den så kallade Svenska modellen.

Som en arbetsgivarpart som företräder arbetsgivare med ca 1,2 miljoner anställda på Svensk arbetsmarknad är det helt orimligt att inte fått möjlighet att vara en del av denna förhandling.

Att det dessutom är en förhandling som skett under ett politiskt hot om lagstiftning har också medfört att förhandlingen också frångått grundläggande principer för Svensk arbetsmarknad.

I det förslag som nu presenteras kan man se en del positiva inslag med till exempel omställningsstöd. Men det är tydligt att förslagen innebär en maktförskjutning på Svenska arbetsmarknad till förmån för arbetsgivarparten. Detta menar Vänsterpartiet är olyckligt. Vår uppfattning är att den balans som funnits inom SKRs medlemmars avtalsområden varit ganska rimligt avvägd vilket skapat stabila och goda förutsättningar för utveckling. En så kraftig förskjutning av positionerna på arbetsmarknaden mellan parterna kan leda till svårigheter för sektorn i framtiden.