

Svensk Industriförening
Magnus Lindström

Regeringskansliet
103 33 Stockholm

Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt

Svensk Industriförening Sinf är en fristående arbetsgivaorganisation som organiserar små och medelstora industri -och tjänsteföretag.

Sinfs medlemmar består till stor del av stabila, ofta familjeägda, företag med lång historik och med stor betydelse för samhället på de orter där de bedriver sin verksamhet. Sinf har funnits i 80 år och medlemsföretagen sysselsätter tillsammans ca 12 000 anställda som omsätter runt 32 miljarder kronor. Sinf har kollektivavtal med IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och Ledarna samt hängavtal med Unionen.

Medlemmarna blir genom medlemskapet i Sinf inte automatiskt bundna av kollektivavtal enligt 26 § MBL. Kollektivavtalstecknandet sker istället genom ett särskilt inkopplingsförfarande genom att medlemmen ger Sinf fullmakt att teckna kollektivavtal för företagets räkning. Sinfs medlemmar består därför dels av arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal genom Sinf, dels arbetsgivare som har valt att på egen hand teckna hängavtal och dels arbetsgivare som av någon anledning inte omfattas av kollektivavtal.

Sinf ställer sig positiv till en reformering av arbetsrätten. Även om de föreslagna ändringar i utredningen inte är så omvälvande som man skulle önska så är det en förändring i rätt riktning. Parternas överenskommelse som utredningen grundar sig på är enligt Sinfs uppfattning väl balanserad men Sinf ställer sig frågande till varför inte *samtliga* arbetsmarknadsparter beretts möjlighet att delta i detta viktiga arbete. Att utan sedvanlig lagstiftningsprocess, med nyanserade överväganden, överföra en kollektivavtalslösning till lagstiftning ställer sig Sinf främmande inför. Att utredningen i en sådan situation dessutom avstår från att inhämta synpunkter från den del av arbetsmarknaden som befinner sig utanför den aktuella principöverenskommelsen är anmärkningsvärt.

Sinf ställer sig också något undrande till varför utredaren i DS 2021:16 i kapitel 3.1.1 skriver att en arbetsgivare *är skyldig* att tillämpa kollektivavtalet på samtliga arbetstagare, oavsett om de är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen eller inte samtidigt som utredaren i Ds 2021:17 kapitel 4.2.1 skriver att en arbetsgivare enligt 2 § LAS *får* tillämpa kollektivavtalet på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Kollektivavtalets normerande verkan är en komplex fråga som tyvärr inte blev tydligare av utredarnas differentierade skrivningar i denna fråga.

Även om Sinf i stort ställer sig positiv till utredningens olika förslag så vill Sinf lämna följande synpunkter på utredarens förslag:

1. Dispositiviteten vad gäller sakliga skäl för uppsägningen

Utredningens förslag att avvikelser från den föreslagna regeln om sakliga skäl för uppsägning endast får göras med stöd av kollektivavtal som slutits av central arbetstagarorganisation hindrar möjligheten för de flesta fristående arbetsgivarorganisationer att utnyttja den möjligheten. Oftast har vi fristående arbetsgivarorganisationer endast kollektivavtalsrelation med en *enskild* arbetstagarorganisation och det blir därför i praktiken svårt, om inte omöjligt, att i kollektivavtal införa några avvikelser från regeln om sakliga skäl. Enligt Sinf borde i vart fall en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en enskild arbetstagarorganisation i efterhand kunna godkännas av den centrala arbetstagarorganisationen för att på sätt bli gällande även inom det berörda kollektivavtalsområdet.

2. Skadeståndsnivåerna vid felaktiga uppsägningar och avskedanden

Sinf anser att de av parterna i överenskommelsen föreslagna allmänna skadeståndsbeloppet om 135 000 respektive 190 000 kr är satt alldeles för högt vid en jämförelse med andra nivåer på allmänna skadestånd inom det svenska rättssystemet. Sinf anser också att frågan om skadeståndets storlek är en fråga för rättstillämpningen och inte för lagstiftaren. Några belopp på skadeståndets storlek, även om dessa bara är riktlinjer, bör därför inte finnas med i lagens förarbeten.

3. Utökning av antalet anställda från turordningen

Förslaget att höja antalet undantag från turordningen från 2 till 3 för samtliga arbetsgivare oavsett storlek är ett förslag i rätt riktning, men lång ifrån det behov som våra små och medelstora industri- och tjänsteföretag behöver för att utvecklas. Det borde för företag med fler än 20 anställda ges möjlighet att undanta i vart fall 15 procent av de anställda från turordningen för att säkra framtida kompetensbehov i företagen.

4. Särskild visstidsanställning

I parternas överenskommelse och i utredningens förslag saknas uttalanden om under vilka förutsättningar och vilka formaliaregler som ska gälla om en särskild visstidsanställningen avslutas i förtid. Eftersom detta varit en fråga som varit oklar vad avser den nuvarande anställningsformen allmän visstid så borde frågan regleras i den nya lagen. Det borde enligt Sinfs uppfattning vara klart och tydliggjort i förarbetena att en särskild visstidsanställning ska kunna sägas upp på förhand om det finns sakliga skäl samt att uppsägningstiden och formaliareglerna ska var desamma som för tillsvidareanställningar. Sinf anser vidare att den tidsgräns om 12 månader som utredningen föreslagit är alldeles för snäv. Den borde som allmän visstidsanställning idag är utformad fortsättningsvis vara 24 månader.


5. Företrädesrätt för särskild visstidsanställning

Sinf har svårt att förstå anledningen till att en anställd i särskild visstidsanställning redan efter 9 månader ska erhålla företrädesrätt till ny sådan anställning. Regelverket kring anställningsformer och företrädesrätter är idag tillräcklig komplicerad för de flesta arbetsgivare och införande av ytterligare en gräns för anställningstid för just denna företrädesrätt rimmar, enligt Sinf:s uppfattning, illa med intentionerna att förenkla reglerna för anställningar.

6. Heltid som norm

Det hade varit önskvärt om utredningen berört frågan vad som gäller ifall arbetsgivaren med stöd av sin rätt att leda och fördela arbetet behöver genomföra organisationsförändringar som innebär att någon erbjuds omplacering till lägre sysselsättningsgrad. Om arbetsgivaren och den anställde i ett sådant fall inte blir överens om den nya anställningens omfattning måste det i så fall bli fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist i enlighet med utredningens förslag om den nya bestämmelsen i 7 a § LAS. Heltidsnormen – rätten till heltid - kan därför endast gälla vid nyanställningstillfället och inte vid en omplacering (så kallad hyvling) eller återanställning.

Svensk Industriförening



Sanna Arnfjorden Wadström
VD



Magnus Lindström
Chefsförhandlare