



AkademikerAlliansen

2021-09-15

A2021/01332

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
Kopia till: susanna.stahl@regeringskansliet.se

Remissvar gällande departementspromemorior - En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

AkademikerAlliansen är en organisation för förhandlingsamverkan mellan 16 Sacoanslutna förbund i kommuner, regioner och kommunala företag dvs. en förhandlingskartell. Tillsammans företräds cirka 65 000 akademiker.

AkademikerAlliansen har beretts möjlighet att yttra sig över departementspromemorior om genomförande av principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd (Ds 2021:17). AkademikerAlliansen *ställer sig bakom remissförslaget med nedanstående tillägg och förtydliganden.*

Övergripande synpunkter

Förslaget till den nya regleringen har till syfte att skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden – en reform av arbetsrätten. AkademikerAlliansen anser att de positiva inslagen i överenskommelsen uppväger de negativa men inom kommunal sektor uppstår dock en viss skevhet. Det är därför av vikt att lagstiftaren tar hänsyn till och att lagen anpassas efter alla sektorer förutsättningar på arbetsmarknaden. Utredningens uppdrag var bland annat att säkerställa att förändringen i lagstiftningen fungerar inom såväl offentlig som privat sektor. AkademikerAlliansen vill framhålla att så inte har skett. Genomförandet av principöverenskommelsen kommer att få skilda effekter inom de olika sektorerna och detta måste tydligt analyseras och beaktas i lagstiftningsarbetet.

AkademikerAlliansen anser att det föreligger en viss osäkerhet kring definitionen av begreppet huvudorganisation enligt 6 § 3 stycket MBL. Inom den offentliga sektorn finns inte bara en huvudorganisation, på samma sätt som inom den privata sektorn, utan där har det växt fram ett behov av olika konstellationer. Det råder dock ingen tvekan om att AkademikerAlliansen är en huvudorganisation – med rätt att genom kollektivavtal på huvudorganisationsnivå binda sina

medlemsorganisationer. Emellertid kan det finnas andra konstellationer inom den offentliga sektorn där det inte är lika självklart att dessa är att anse som huvudorganisationer.

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Enligt förslaget ska det vid uppsägning, från arbetsgivarens sida enligt 7 § LAS, föreligga sakliga skäl i stället för saklig grund. Det framhålls dock i utredningen att trots denna förändring kommer tidigare praxis ha fortsatt betydelse. Eftersom viss förändring av den materiella rätten föreslås följer dock att delar av praxisen behöver förändras. Att som arbetsgivare ta fram framtidsprognoser, avseende risk för arbetstagaren att återfalla i ett agerande som kan utgöra grund för att skilja hen från anställningen, kommer inte längre att behöva ske. Inte heller ska en intresseavvägning göras av arbetstagarens behov att kvarstå i anställningen. Därutöver finns en begränsning gällande arbetsgivarens skyldighet att omplacera en arbetstagare fler än en gång – vid brott mot anställningsavtalet. AkademikerAlliansen ser inga hinder mot lagförslagen som sådana men vill betona vikten av att det i förarbetena nogsamt utreds och analyseras alla delar av lagförslagen. Om så inte sker finns en överhängande risk att föreslagna förändringar initialt kommer att vara starkt tvist drivande.

Härtill kommer ett ytterligare ett förslag på förändring som innebär att sammanslutning av arbetstagarorganisationer – som avses i 6 § 3 stycket MBL – ska kunna avtala om 7 § LAS genom kollektivavtal. AkademikerAlliansen vill, som ovan redan angivit, särskilt lyfta att det finns en otydlighet kring vad som avses med en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer. Varken förarbeten eller nu framlagt förslag ger tillräcklig ledning kring detta. Rekvisiten för vad som utgör en huvudorganisation och vad som utgör sammanslutning av arbetstagarorganisationer behöver förtydligas i lagstiftningsarbetet och hänsyn behöver tas till befintliga huvud- och förhandlingsorganisationer på arbetsmarknaden.

Utöver detta vill AkademikerAlliansen uppmärksamma att eftersom semidispositivitet inte är möjlig inom alla delar av den offentliga sektorn kan lagförslaget av naturliga skäl få olika genomslag. Detta kan i sin tur minska förutsägbarheten och tryggheten för arbetstagaren som har för avsikt att byta arbete. Det kan också innebära ökad risk för kostnader, för både arbetsgivare och arbetstagare, i samband med att ett anställningsförhållande avslutas. Anledningen till detta är att den föreslagna lagen kan uppfattas oförutsägbart. AkademikerAlliansen vill betona vikten av en transparent arbetsmarknad med ökad rörlighet, förutsägbarhet och trygghet för såväl arbetstagare som arbetsgivare inom alla sektorer. Vidare framhålls att det är viktigt att det fortsatt råder en balans mellan arbetsgivares och arbetstagares behov.

Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist föreslås arbetsgivare ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, från turordningen. Detta ska gälla oavsett antal anställda och det blir därför även tillämpligt för den offentliga sektorn. Det finns därutöver en satt tidsgräns som inte tillåter nya sådana undantag göras inom tre månader. AkademikerAlliansen vill framhålla att det är oklart vad detta kan få för konsekvenser för arbetstagare inom den kommunala sektorn. Eftersom turordningen för kommun och regioner regleras i kollektivavtal (§ 35 AB) där arbetstagarna turordnas efter i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter - kan det vara svårt att förutse hur det nya lagförslaget kommer att påverka

befintliga kollektivavtal. I utredningen saknar AkademikerAlliansen en utförlig analys av hur den föreslagna reglering får för konsekvens för de kollektivavtal som gäller inom kommuner och regioner.

Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagt upp

Utredningens förslag innebär att vid tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning ska anställningen inte längre bestå. Däremot för fackliga förtroendemän, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten, på aktuell arbetsplats kommer anställningen bestå vid en ogiltigförklaring.

AkademikerAlliansen vill här särskilt lyfta problematiken för en arbetstagare, om anställningen inte består. I en sådan situation uppkommer en skyldighet, för arbetstagare, att minimera sin egen skada. Anställningen återuppstår för det fall att en domstol ogiltigförklarar uppsägningen genom dom. Arbetstagaren har i en sådan situation troligtvis under tvistens fortlöpande erhållit annan anställning. Detta eftersom det föreligger en skyldighet att söka annat arbete/minska skadan. Här föreslås därför en alternativ lösning. När uppsägningen ogiltigförklaras har arbetstagaren rätt – att i stället för att återgå i arbete – erhålla ett engångsbelopp motsvarande en schablon, beräknad utifrån anställningstid. Detta blir aktuellt för de fall att arbetstagaren vid tidpunkten är sysselsatt i annan tillsvidareanställning. I den nuvarande och föreslagna regleringen kan arbetsgivaren välja att inte rätta sig efter dom och erlagga ett normerat skadestånd. Motsvarande torde gälla också för en arbetstagare som inte vill återgå i anställning hos sin tidigare arbetsgivare dvs. att hen kan välja att i stället för att återgå erhålla ett normerat skadestånd. Härigenom hamnar inte arbetstagaren i en situation där hen behöver välja att antingen avsluta en ny anställning, med där följande uppsägningstid, för att återgå i den tidigare anställningen eller att säga upp sig från anställningen som ogiltigförklarats med där reglerad uppsägningstid med arbetskyldighet.

Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden höjs

AkademikerAlliansen välkomna ett förslaget om en lagändring, i 38 § LAS, att vid bestämmande om det allmänna skadeståndet ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser. Härigenom höjs det allmänna skadestånd vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden. Det är dock av viktigt att det säkerställs att beloppen följer den ekonomiska utvecklingen i samhället.

Arbetsgivare ska iaktta vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas s.k. hyvling

Inom den offentliga sektorn förekommer mycket sällan eller aldrig hyvling för medlemmar i AkademikerAlliansens medlemsförbund varvid AkademikerAlliansen inte avser att lämna synpunkter gällande denna del av förslaget.

Rätten till arbetslöshetsersättning

Förslaget innebär att en uppsagd arbetstagares anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Detta medför att arbetstagaren står utan ersättning. Lag förslaget innebär att en sökande av arbetslöshetsersättning som blivit arbetslös genom en uppsägning och som tvistar med sin förra arbetsgivare ska kunna få

ersättning. AkademikerAlliansen välkomnar föreslagen lösning men ställer sig frågande till om detta ökar incitamentet för att tvista. En överenskommelse, vilket är det andra alternativet för att få erhålla arbetslöshetsersättning för arbetstagaren, måste bygga på en ömsesidig vilja att lösa tvisten – vilket inte alltid är fallet.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Den särskilda visstidsanställningen övergår till tillsvidareanställning vid en sammanlagd anställning om tolv månader under en femårsperiod. Arbetstagare med särskild visstidsanställning får företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning om anställningen pågått mer än nio månader under de tre senaste åren.

AkademikerAlliansen välkomnar förslaget.

Anställningsavtal på heltid ska vara norm

AkademikerAlliansens ser positivt på förslaget att det huvudsakliga arbetstidsmåttet blir heltid men att parterna inom ramen för enskilda anställningsavtal kan komma överens om annan sysselsättningsgrad. För AkademikerAlliansens medlemmar innebär denna förändring ingen nämnvärd skillnad eftersom huvuddelen av medlemmarna redan innehar heltidsanställningar.

Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tills vidareanställning hos kundföretaget dvs. ändring i lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Förslag på förändring innebär att det kommer vara lättare att erhålla tillsvidareanställning, hos kundföretaget, vid uthyrning via bemanningsföretag till en och samma driftsenhet i sammanlagt 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretaget kan välja att i stället för att erbjuda anställning erlagga ett belopp motsvarande två månadslöner till arbetstagaren.

AkademikerAlliansen ser positivt på detta förslag men vill påpeka att detta inte kommer att få lika stor påverkan för medlemmar inom våra förbund då bemanningsföretag anlitas i huvudsak inom vården och i mindre utsträckning inom primärkommunal verksamhet där flertalet av våra medlemsförbund har medlemmar.

AkademikerAlliansens avslutande synpunkter

Syftet med de föreslagna reglerna är bland annat att det ska vara lättare att förutse följderna när en arbetstagare skiljs från sin anställning och att kostnaderna vid uppsägningar ska minska. Förslagen uppfyller dock inte detta eftersom de är i flera fall tvist drivande och oförutsägbara. Därutöver kommer regleringen att få skilda konsekvenser för olika sektorer vilket är olyckligt.

Principöverenskommelsen bygger på reglering som främst har bärighet gentemot den privata sektorn. Flera av de föreslagna reglerna skapar en obalans mellan arbetsgivare och arbetstagare - framför allt på den offentliga sektorn. Det är av yttersta vikt att förändringarna ska vara förutsägbara, transparent och att det därför i förarbetena tydliggörs utförligt kring de tilltänkta reglerna.

Stockholm som ovan

Kristina Hultman

Ordförande i representantskapet

Magnus Berg

Ordförande i förhandlingsdelegationen