

Yttrande över SOU 2020:30, En moderniserad arbetsrätt

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerad utredning. Arbetsgivarverket svarar främst utifrån ett statligt arbetsgivarperspektiv, men även utifrån ett arbetsgivarperspektiv som värnar balansen på den svenska arbetsmarknaden som helhet.

Arbetsgivarverkets sammantagna bedömning

Utredningen har redogjort för utmaningarna på arbetsmarknaden och hur anpassningar till förändringar i efterfrågan och utbud kan ske. De huvudfrågor som diskuterats i detta avseende rör demografiska utmaningar, strukturella förändringar, att vissa grupper har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden samtidigt som det finns brist på arbetskraft.

Arbetsgivarverket är av uppfattningen att en moderniserad arbetsrätt utgör en viktig faktor för att möta dessa utmaningar. Behovet av en mer flexibel arbetsrätt har dessutom blivit än större till följd av pandemin som inneburit förändrade verksamhetsförutsättningar i många branscher. En större reformering av anställningsskyddslagen är därför nödvändig.

Med en omfattande förändring följer emellertid oundvikligen för- och nackdelar för såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan, att balansen mellan parterna initialt påverkas, liksom antalet tvister. Efter en sammantagen värdering av förslaget i sin helhet har Arbetsgivarverket emellertid kommit till den slutsatsen att utredningens förslag, även om det inte är önskvärt i alla delar, totalt sett skulle vara gynnsam för arbetsmarknadens utveckling

och dynamik. Arbetsgivarverket ställer sig således i huvudsak bakom förslaget.

19.3 Ändrade turordningsregler och tydligt utökade undantag

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att alla arbetsgivare, oavsett storlek, ska kunna undanta högst fem arbetstagare som arbetsgivaren bedömer har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Förslaget undanröjer tröskeleffekten som finns med det nuvarande så kallade ”två-undantaget” för arbetsgivare med högst tio arbetstagare och bidrar till att verksamhetens behov får större genomslagskraft i samband med omorganisationer.

Arbetsgivarverket har inget att erinra mot förslaget att undantagsmöjligheten inte gäller om arbetsgivaren tidigare, inom en tremånadersperiod, räknat från den planerade uppsägningen sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det är rimligt att undantagsmöjligheten inte ska kunna nyttjas utan begränsning i tid och en tremånadersbegränsning är väl avvägd, dels utifrån motsvarande tidsrymd i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, dels utifrån arbetsgivarens behov av att kunna agera i en snabbt föränderlig omvärld.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att möjligheten att lägga samman driftsenheter på orten tas bort. Förfarandet vid arbetsbristuppsägningar kommer därmed att förenklas och bli mer förutsägbart. En förändring i denna del, får ingen betydelse för statliga arbetsgivare, givet det centrala turordningsavtalets, TurA-S, existens. Den lagstiftning på vilken kollektivavtalet vilar är emellertid inte oväsentlig.

Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget att arbetsgivaren, vid lika anställningstid, ska bestämma vem som ska ges företräde till fortsatt anställning. Detta ligger i linje med diskrimineringslagstiftningen och bidrar till att verksamhetens behov får större genomslagskraft i samband med omorganisationer.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att arbetstagare genom omplacering kan ges fortsatt anställning, förutsatt att arbetstagaren vid omplaceringstillfället, utan upplärning och utbildning, har kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Förslaget är av stor vikt för statliga arbetsgivare då tvister som rör ”tillräckliga kvalifikationer” enligt 22 § 4 st. anställningsskyddslagen är relativt vanligt förekommande. Dessa tvister blir

ofta omfattande och påverkar även arbetstagaren negativt när det gäller förmågan att komma vidare i omställningsarbetet, inom ramen för Trygghetsstiftelsens arbete. Därutöver är förslaget självfallet av stor vikt för verksamhetens möjlighet att fortgå utan den störning det innebär att omplacera en arbetstagare som kan behöva upp till sex månaders upplärningstid.

Arbetsgivarverket avråder från den nya struktur som innebär att 22 § anställningsskyddslagen delas upp i sammanlagt sex nya paragrafer, 22 §, 22 a-e §§. Även om utredaren försökt klargöra vad en sådan ny struktur innebär för befintliga turordningsavtal, kommer det råda osäkerhet om och i vilka delar de nya paragraferna är undantagna i kollektivavtal eller ej. Detta rubbar således den befintliga balansen mellan parterna.

19.4 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Det är rimligt att tydligt utökade undantag i turordningsreglerna balanseras av ett större ansvar för arbetsgivarna avseende arbetstagarnas kompetensutveckling. Just dessa frågor regleras emellertid bäst genom kollektivavtal. Så har också skett på det statliga avtalsområdet genom tre kollektivavtal: TurA-S, Avtal om omställning och Avtal om lokala omställningsmedel.

Givet att utredningen funnit att frågan behöver lagstiftas om vill Arbetsgivarverket dock framföra följande.

Arbetsgivarverket inser svårigheten att lagstifta om kompetensutveckling och utforma bestämmelser som även ska kunna tillämpas av arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Förslaget är emellertid så detaljerat att det kraftigt beskär förhandlingsutrymmet mellan parterna. Bestämmelsen får direkt påverkan på det befintliga avtalet om lokala omställningsmedel, som reglerar kompetensutveckling under pågående anställning, men indirekt kan förslaget även komma att påverka Avtal om omställning och TurA-S. De förslag som presenteras avseende turordning och kompetensutveckling, rubbar därmed den balans som genom nämnda kollektivavtal träffats mellan parterna. Detta hade kunnat undvikas, om förslaget innehöll tydliga undantag från de föreslagna bestämmelserna, för redan befintliga kollektivavtal.

Arbetsgivarverket avstyrker att ansvaret föreslås omfatta varje arbetstagare, det vill säga blir en individuell rätt. Bestämmelsen riskerar att bli oerhört tvistedrivande och att brott mot den förslagna bestämmelsen regelrätt kommer att hävdas varje gång en anställning upphör, oavsett det finns fog för det eller ej.

Arbetsgivarverket ställer sig inte heller bakom att ansvaret föreslås gälla redan när arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader. Hela det första året får nämligen anses vara kompetensutvecklande i sig. I vart fall bör ansvaret aktualiseras först efter en *sammanhängande* anställningstid om sex månader.

Oaktat ovan vill Arbetsgivarverket framhålla att det är positivt att

- ansvaret enbart föreslås avse vidareutveckling av kompetens inom ramen för anställningen,
- de omständigheter som ska ligga till grund för skälighetsbedömningen är väl avvägda,
- kompetensutvecklingen ska bidra till de behov som finns inom verksamheten,
- begreppet kompetensutveckling ges en bred innebörd,
- ansvaret kan utkrävas först då anställningen upphört till följd av arbetsbrist,
- arbetsledningsrätten inte påverkas och att
- det är arbetsgivaren som avgör vilken kompetensutveckling som är relevant.

Vad avser förslaget om information till arbetstagarna om vilken kompetensutveckling han eller hon fått samt förändringen i 19 § MBL har Arbetsgivarverket inga angelägna synpunkter att framföra.

19.5 Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Arbetsgivarverket hade helst sett att möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar helt togs bort. Förslaget kopplat till lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning är emellertid ett steg i rätt riktning.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att en uppsägning som vidtas av en arbetsgivare med högst 15 arbetstagare inte ska kunna ogiltigförklaras och att en sådan arbetsgivare istället ska utge ett normerat skadestånd om minst

åtta månadslöner. Förslaget kommer att få betydelse för ett tiotal statliga myndigheter.

Nivån på skadeståndet kan anses vara tillräckligt hög för att vara avskräckande. Därtill kommer att en uppsägning alltid kan ogiltigförklaras med stöd av bland annat diskrimineringslagstiftningen, varför arbetstagare hos mindre arbetsgivare alltfjämt kommer att ha ett skydd mot godtyckliga uppsägningar.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att en uppsägning som vidtas av en arbetsgivare med mer än 15 arbetstagare, som huvudregel inte ska bestå under tvistetiden, även om rätten till ogiltighetsförklaring finns kvar, med möjlighet till ett interimistiskt förfarande.

Det föreslagna regelverket kommer skapa ökad förutsägbarhet och lägre kostnader samt innebära en önskvärd skillnad avseende konsekvenser för arbetsgivare som sagt upp *med* saklig grund jämfört med arbetsgivare som sagt upp *utan* saklig grund. Detta kommer att utgöra ett starkt incitament för arbetsgivare att vilja göra rätt. Förslaget kommer troligen också att innebära större möjligheter att nå överenskommelser och minska antalet tvister som prövas av domstol, något som får anses vara positivt utifrån flera aspekter.

Arbetsgivarverket anser dock inte att nivåerna i 39 § anställningsskyddslagen behöver höjas med två månadslöner. Nivåerna är redan som de är mycket höga och tillräckligt avskräckande. En höjning av nivåerna står för övrigt i strid med skrivningarna i kommittédirektivet avseende lägre kostnader och att de små arbetsgivarnas förutsättningar ska beaktas.

19.6 Balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Det är rimligt att lägre risk för arbetsgivaren vid uppsägning av tillsvidareanställningar balanseras av mindre generösa regler avseende tidsbegränsade anställningar. Detta är också vad förslaget i någon mån innebär.

Arbetsgivarverket hade dock helst sett att möjligheten att ogiltigförklara uppsägningar helt togs bort, vilket framgår ovan, och att de föreslagna begränsningarna avseende allmänna visstidsanställningar i vart fall skulle innebära mindre komplicerade regler istället för det motsatta.

Arbetsgivarverket ställer sig inte bakom förslaget att arbetstagare som varit anställda med allmän visstidsanställning ska ha företrädesrätt till återanställning redan efter nio månaders anställningstid. Utöver att det är olyckligt med olika kvalifikationstider för allmän visstidsanställning och vikariat när det gäller företrädesrätt till återanställning, kommer förslaget, tillsammans med förslaget om företrädesrätt till tillsvidareanställning under pågående allmän visstidsanställning, urholka själva idén med anställningsformen som sådan.

Arbetsgivarverket ställer sig därmed inte heller bakom förslaget att arbetstagare med allmän visstidsanställning under tiden som anställningen pågår, ska ha företrädesrätt till tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren.

Regler om företrädesrätt till statliga anställningar har ett begränsat värde med anledning av att reglerna om förtjänst och skicklighet ska tillämpas vid beslut om anställning. Förslaget om företrädesrätt till tillsvidareanställning kommer därför innebära en ökad administrativ börda för statliga arbetsgivare som inte kommer stå i relation till hur bestämmelsen är tänkt att påverka anställningsskyddet för visstidsanställda.

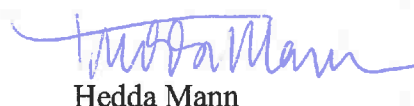
Givet ovan tillstyrker Arbetsgivarverket dock begränsningarna avseende driftsenhet och kollektivavtalsområde som föreslås i förhållande till företrädesrätt till tillsvidareanställning och bestämmelsen ska tillämpas först sedan rättigheterna enligt 7 § 2 st. och 25-25 b §§ anställningsskyddslagen beaktats.

Arbetsgivarverket tillstyrker också att arbetsgivaren, vid lika anställningstid, ska bestämma vem som ska ges företrädesrätt till återanställning, höjd sysselsättningsgrad eller till en tillsvidareanställning.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén samt chefsjurist Hedda Mann, föredragande.



Gunnar Holmgren



Hedda Mann