

Stockholm 26 oktober 2020

Remissvar – ”En moderniserad arbetsrätt” (SOU 2020:30)

1. INLEDANDE SYNPUNKTER

Arbetsgivarföreningen KFO organiserar kooperativa och samhällsnyttiga företag, idéburen välfärd och civilsamhällets organisationer. Gemensamt för våra medlemmar är att de bedriver verksamheter som är långsiktiga, hållbara och värderingsstyrda. Inflytande och demokrati är centrala begrepp, liksom att vinster återinvesteras i verksamheten eller på annat sätt kommer medlemmar, kunder och brukare tillgodo.

Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea går vid årsskiftet samman och bildar Fremia, som blir Sveriges största oberoende arbetsgivarförening och företräder kooperativa, värderingsstyrda företag, idéburen välfärd och civilsamhällets organisationer. Den nya organisationen kommer initialt att samla 5 600 medlemsföretag med tillsammans 150 000 anställda.

KFO bygger sin verksamhet kring ett kraftfullt huvudavtal tillsammans med starka fackliga motparter. Genom avtalet hanterar vi intressekonflikter genom formella och interna medlingar som parterna efter en strandad förhandling tvingas in i, vilket hittills gett oss 75 år av arbetsfred. Den stabila grund som jämstarka parter gemensamt byggt ger möjlighet till långsiktiga investeringar i verksamheten och dess personal.

Mot den bakgrunden ser vi med oro på hur utredningen påverkar arbetsmarknadens parter. Flera av förslagen är i sig välkomna förändringar som adresserar kända bekymmer som särskilt missgynnar små arbetsgivare. Ett förslag som upplevs som obalanserat och inte vinner bred acceptans är dock på flera sätt problematiskt.

KFO ansluter sig till den ofta framförda åsikten att arbetsmarknadens parter är bäst på att ta fram lösningar som lämpar sig inom varje bransch och yrkesområde. Underliggande lagar bör vara förankrade och accepterade av en bred politisk majoritet. Förslag som riskerar att rivs upp utgör en dålig grund för att teckna kompletterande kollektivavtal. Utifrån att arbetsmarknaden är så differentierad tar det även lång tid innan det går att utröna en praxis för hur en lag faktiskt ska tillämpas. Oenigheten om förslaget undergräver således

förtroendet för lagens beständighet och således i förlängningen även för den svenska modellen.

Ett förslag som arbetstagar sidan upplever som en klar försämring öppnar även upp för framtida konflikter i kommande avtalsrörelser. De lagförslag som nu presenterats är fullt möjliga att göra avsteg från i centralt tecknade kollektivavtal. Det innebär att parterna ändå kommer att behöva hantera många av frågorna och därtill även begränsade till förändringar utifrån den ordning som lagstiftaren fastställt. Om fackföreningsrörelsen upplever sin ställning som undergrävd eller av allmänheten uppfattas som försvagad kommer detta att göra framtida avtalsrörelser svåra att hantera.

KFO menar således att förslaget måste anpassas så att det får en bredare acceptans bland flertalet politiska partier och parter på arbetsmarknaden.

KFO har under beredningen av remissyttrandet låtit medlemmar med faktiskt erfarenhet av uppsägningar och avskedanden inkomma med synpunkter på hur de anser att LAS har fungerat. Detta har skett med hjälp av enkäter och djupintervjuer.

2. TURORDNINGSREGLERNA

2.1 Utredningens förslag

Alla arbetsgivare ska få undanta fem arbetstagare i turordningslistan. En spärr om tre månader införs för att motverka upprepade arbetsbrister i syfte att missbruka regeln.

Facket ska ej längre kunna begära sammanläggning av olika driftsenheter.

Om två arbetstagare har lika lång anställningstid i turordningslistan, ska arbetsgivaren få avgöra vem som ska ges företräde.

Arbetsgivaren ska ej längre vara skyldig att tillhandahålla arbetstagare viss upplärningstid och vissa utbildningsinsatser inom ramen för begreppet tillräckliga kvalifikationer för att denne ska kunna konkurrera ut annan arbetstagare från turordningslistan (kravet ska dock kvarstå vid företrädesrätt till återanställning).

2.2 Synpunkter

2.2.1 Undantag från turordningen

Vad avser förslaget att alla företag och inte enbart de mindre ska kunna göra undantag så är behovet av att kunna behålla rätt kompetens givetvis även angeläget i mellanstora och stora organisationer. Även större organisationer kommer att påverkas av lagförslaget vid

arbetsbristsituationer, framför allt om verksamheten är uppdelad på många driftsenheter/kollektivavtal och om det inte rör sig om en verksamhetsövergripande neddragning som sker vid ett tillfälle. Att antalet anställda som får undantas föreslås öka från två till fem kommer att få mycket stor effekt på mindre organisationer.

Att det införs en spärr om tre månader i syfte att förhindra ett missnyttjande av begreppet arbetsbrist är fullt rimligt. Om en precisering till just 5 arbetstagare oavsett arbetsgivarens storlek är önskvärd är mer osäkert. KFO efterlyser här en mer flexibel konstruktion där antalet kan variera.

KFO ställer sig positivt till förslaget.

2.2.2 Sammanläggning av driftsenheter

Förslaget innebär också att facket inte ska kunna begära sammanläggning av två driftsenheter som befinner sig på samma ort och kommun i samband med en arbetsbristsituation. En turordningsenhet bör utgå från de faktiska förutsättningarna på den drabbade driftsenheten och för att inte behöva störa driften på övriga driftsenheter. Att anställda på en annan driftsenhet som inte är berörd av den egentliga arbetsbristen riskerar att sägas upp är svårt att få acceptans för hos personalen.

KFO ställer sig positivt till förslaget.

2.2.3 Åldersföreträde

Det kan undantagsvis förekomma att två anställda befinner sig ha lika lång anställningstid när turordningslista upprättas i samband med en arbetsbristsituation. Att arbetsgivaren enligt förslaget ges rätt att välja vem som då ska ges företräde är bra eftersom ålderskriteriet ger ett helt irrelevant urval i kompetensmässigt hänseende.

KFO ställer sig positivt till förslaget.

2.2.4 Vidareutbildningskravet

Utredaren har betonat vikten av att en arbetsgivare som omorganiserar sin verksamhet och säger upp anställda på grund av arbetsbrist har ett behov av att snabbt få kompetent personal på rätt plats för att fortsätta driften.

Även KFO bedömer att det i en neddragningssituation är svårt för arbetsgivaren att kunna frigöra resurser för att lära upp anställda som inte har omedelbara förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna.

Vidareutbildningskravets gräns är svår att definiera och riskerar att skapa rättsliga tvister. Utredningens förslag avseende arbetsgivarens skyldighet att kompetensutveckla

arbetstagare under pågående anställning borde i sig skapa ökade förutsättningar för arbetstagare att ha tillräckliga kvalifikationer.

KFO ställer sig positiv till förslaget.

3. FÖRETRÄDESRÄTTEN VID ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLNING

3.1 Utredningens förslag

Visstidsanställningsformen allmän visstidsanställning föreslås ge rätt till företrädesrätt till återanställning redan efter nio månaders anställningstid de tre senaste åren. Dessutom ska den som är allmänt visstidsanställd även under pågående anställning (efter nio månader) ha företräde till tillsvidare- och provanställningar; företrädesrättsberättigade som har sagts upp/slutat och har en aktiv företrädesrätt enligt huvudregeln går dock före i kön.

I övrigt ska samma regler som gäller för företrädesrätten i övrigt tillämpas. Dock följdändras regeln om rätt till information om företrädesrätten som arbetsgivaren ska ge arbetstagaren då den allmänna visstidsanställningen upphör (från tolv till nio månader).

3.2 Synpunkter

En kortare tidsgräns för företrädesrättskvalificering för just allmän visstidsanställning kan riskera att öka användningen av kortare allmänna visstidsanställningar. Företrädesrätten till tillsvidare- och provanställningar under pågående anställning kan också förmodas skapa problem när arbetsgivaren med kort varsel kan behöva rekrytera en ersättare till den visstidsanställda som genom sin företrädesrätt har vunnit en tillsvidare-/provanställning av arbetsgivaren.

Förslaget får dock ändå bedömas som en acceptabel förändring, sett i ljuset av de förändringar av reglerna som utredningen föreslår i övrigt och den balans mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressen som utredningen har fått i uppdrag att väga in i sina lagförslag. Sett isolerad hade dock KFO annars avstyrkt förslaget.

KFO ställer sig positivt till förslaget, såsom en del av utredningens helhet.

4. ARBETSGIVARENS KOMPETENSUTVECKLINGSANSVAR

4.1 Utredningens förslag

Arbetsgivaren ska i skälig utsträckning vara skyldig, under skadeståndsansvar, att kompetensutveckla arbetstagaren inom ramen för pågående anställning (vid minst sex månaders anställningstid).

Vad som är skäligt att kräva av arbetsgivaren påverkas av

- ✦ teknisk och digital utveckling
- ✦ förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsgivarens verksamhet
- ✦ arbetstagarens grundläggande utbildning och erfarenhet
- ✦ om det är betungande för en mindre arbetsgivare att kompetensutveckla
- ✦ om arbetstagaren tidigare inte har medverkat till kompetensutvecklingsåtgärder hos arbetsgivaren.

Skadeståndet är normerat och ska motsvara två eller tre månadslöner, beroende på om anställningstiden är minst fem år. Det kan utkrävas efter att anställningen upphört på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivaren ska efter anställningens upphörande vara skyldig att efter anmodan av arbetstagaren upplysa om vilken kompetensutveckling denne har tillhandahållits under anställningen.

Facket ges dessutom en möjligheter till att skaffa sig information om arbetsgivarens kompetensutvecklingsarbete genom ändring av MBL.

4.2 Synpunkter

Kring utredningens förslag om att arbetsgivaren i skälig utsträckning ska vara skyldig att kompetensutveckla arbetstagaren finns det en stor oro. Kommer den kompetensutveckling som sker informellt genom byte av arbetsuppgifter, erfarenhetsutbyten med kollegor, handledning, interna kurser och utbildningsdagar med mera att definieras som kompetensutveckling, eller menar utredaren enbart externt anordnad utbildning? Det finns även farhågor att skattefinansierade verksamheter inte kommer att få täckning för merkostnaden detta innebär och att svårigheten med att mäta och kvalitetssäkra utbildning kommer att leda till tvister med arbetstagarparten.

En arbetsgivare är naturligt intresserad av att kompetensutveckla sin personal. Allt annat torde vara en dålig verksamhetsidé.

All den kompetens som är önskvärd kan inte läras ut via kurser. Mycket av den kompetensutveckling som sker på en arbetsplats får sägas vara informell och osynlig; den sker genom ständiga erfarenhetsutbyten med kollegor, chefer och omvärlden och utifrån de för stunden befintliga arbetsuppgifterna (vilka kan vara skiftande och mångfacetterade). KFO ser svårigheter med att kunna kvalitetssäkra och mäta de anställdas kompetensutveckling.

Förslaget kommer med stor sannolikhet att öka arbetsgivarens utbildningskostnader genom att mer formella interna och externa utbildningar kommer att behöva anordnas. KFO vill särskilt påpeka att detta inte är kostnader som staten naturligt ersätter inom skattefinansierad välfärd. Det föreligger en betydande risk för att dessa kostnader lämnas utan hänsyn vid uppräknings av exempelvis ersättning för personlig assistans.

Det förefaller rimligt att om krav på vidareutbildning kräver extra resurser så bör de åtföljas av ett statligt stöd för att säkerställa att utbildningsinsatser kan hålla erforderlig kvalitet. Parterna på arbetsmarknaden bör utifrån sin kunskap om bransch- och yrkesspecifika behov ges ett betydande inflytande över hur stödet utformas.

Förslaget får bedömas som en acceptabel förändring, sett i ljuset av de förändringar av reglerna som utredningen föreslår i övrigt och den balans mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressen som utredningen har fått i uppdrag att väga in i sina lagförslag. Sett isolerat hade dock KFO avstyrkt förslaget.

5. KOSTNADERNA VID UPPSÄGNINGAR OCH AVSKEDANDEN

5.1 Utredningens förslag

Huvudregeln ska ej längre vara att anställningen ska bestå under pågående tvist om uppsägnings giltighet. I stället krävs att arbetstagaren skaffar sig ett interimistiskt förordnande av domstol (beviskravet höjs tillika något).

Om arbetsgivaren har högst 15 anställda ska ogiltigförklaring överhuvudtaget inte kunna inte göras. Om uppsägningen i sådana fall underkänns av domstol ska det ekonomiska skadeståndet alltid utgöra ett belopp motsvarande minst åtta månadslöner.

De normerade skadestånden enligt 38 och 39 §§ LAS höjs med ett belopp motsvarande två månadslöner till 18, 26 respektive 34. (38 § avser taket för hur mycket ekonomiskt skadestånd som arbetsgivaren kan behöva betala till arbetstagaren efter en uppsägning/avskedande. 39 § reglerar, som ovan nämnts, utköp efter domstolsförlust och hänvisar till beloppen i 38 §.)

5.2 Synpunkter

Vad gäller uppsägning av personliga skäl så har KFO:s medlemmar mestadels negativa erfarenheter. Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller som huvudregel att även om uppsägningstiden löper ut, har arbetstagaren rätt att kvarstå i tjänst till dess dom faller. Det är inte ovanligt att arbetstagaren inte kan kvarstå i aktiv tjänst på grund av att risken då är stor att arbetets kvalitet, arbetsmiljön för kollegor och kundrelationer då äventyras. Det är en genomgående uppfattning från KFO:s medlemmarna att en ogiltighetstalan förs även om arbetstagaren inte är intresserad av att faktiskt återgå eller kvarstanna i tjänst. Syftet är i stället att sätta arbetsgivaren under hårdast möjliga press och tvinga fram en så dyr uppgörelse som möjligt.

Det är olyckligt då arbetsgivare tvingas acceptera oskäligen uppgörelser för att undvika dubbla lönekostnader eller långdragna juridiska prövningar.

Ogiltighetsreglerna innebär att arbetsgivare som överutnyttjar avskedandeverktyget ges en fördel. Det kan vara mer funktionellt att i efterhand betala ett allmänt skadestånd för ett otillåtet avskedande än att låta arbetstagaren kvarstå i tjänst under den långa tidsutsträckning som en prövning medför.

Den lagenliga korrektheten av uppsägningar på grund av personliga skäl/avskedanden kan vara svår att bedöma, även för arbetsrättsliga experter. Det är förenat med stora kostnadsrisker för en arbetsgivare som verkställer en uppsägning/ett avskedande; bara rättegångskostnaderna uppgår normalt till hundratusentals kronor på ömse sidor och härtill ska läggas risken för att åläggas allmänna som ekonomiska skadestånd.

Sammantaget kan med fog sägas att den kostnad som kan drabba mindre arbetsgivare vid felbedömning är såpass hög att den riskerar att sätta verksamheten på obestånd.

Även om KFO således anser att höjningen av det normerade skadeståndet innebär en fördyring, är förslaget i sin helhet en välkommen förändring av ett regelverk som har varit kostnadsdrivande på ett för arbetstagersidan ensidigt gynnande sätt.

Osäkerheten i vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska anses föreligga är ändå ett grundläggande problem som utredningens förslag inte åtgärdar. Det är olyckligt att arbetsgivaren ofta inte kan förutse utgången av en rättslig prövning. I denna del är lagen även i ny utformning otillfredsställande.

KFO ställer sig positivt till förslaget, såsom en del av utredningens helhet.



Petter Skogar
Förbundsdirektör
Arbetsgivarföreningen KFO