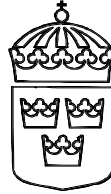


Kommittédirektiv



En moderniserad arbetsrätt

Dir.
2019:17

Beslut vid regeringssammanträde den 25 april 2019

Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.

Utredaren ska

- utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna,
- utarbeta författningsförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga,
- utarbeta författningsförslag som särskilt för mindre företag innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls, och
- överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor.

Utredaren ska i dessa frågor och generellt särskilt beakta mindre företags behov av flexibilitet. Utredaren ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Utredaren ska samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter och företrädare för de små och medelstora företagen.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2020.

Utmaningar på dagens arbetsmarknad som gör att både arbetsgivarnas och arbetstagarnas förutsättningar och behov förändras

Sverige har hög sysselsättning, i synnerhet bland kvinnor och äldre, jämfört med de flesta andra länder. Samtidigt finns flera utmaningar. En sådan utmaning är att arbetsmarknaden i Sverige blir alltmer tudelad mellan å ena sidan personer som har yrkeserfarenhet och längre utbildning – som har lätt att få arbete – och å andra sidan personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning – som har allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Många personer hamnar också varaktigt utanför arbetsmarknaden, även när efterfrågan på arbetskraft är stor. Inte minst gäller detta unga och nyanlända. Arbetslösheten bland utrikes födda är i dag väsentligt högre än bland inrikes födda. Det behövs därför ökad rörlighet på svensk arbetsmarknad och fler vägar in för personer som har en svag ställning, t.ex. genom tidsbegränsade anställningar. Om kostnaderna vid uppsägningar är höga och oförutsägbara kan det leda till att företag inte vågar anställa, vilket särskilt riskerar att drabba personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. Fler arbetstagare måste också vilja och kunna byta arbetsinriktning under livets gång. Samtidigt pågår kontinuerligt en snabb strukturomvandling av näringslivet och arbetsmarknaden i övrigt som leder till att många nya arbetstillfällen uppstår. Förhållandena på arbetsmarknaden liksom i övriga samhället påverkas av bland annat globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. Offentlig och privat sektor påverkas på olika sätt av de förändrade förhållandena. Detta gör att både arbetsgivarnas och arbetstagarnas förutsättningar och behov förändras. Utvecklingen innebär att arbetsgivare behöver ökad flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen. Inte minst gäller detta mindre företag. Arbetstagarna å sin sida behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden, där en viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom förstärkt anställningsbarhet. Det allmänna spelar även en viktig roll genom de möjligheter till kompetensutveckling och

utbildning som erbjuds inom utbildningsväsendet. Självfallet har individen också ett eget ansvar för sin kompetensutveckling.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb samtidigt som förutsättningar skapas för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal ta ansvar för villkorens närmare utformning. Att parterna tar ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassar villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och utifrån ökade krav på snabb omställning stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Alla arbetsgivare omfattas inte av kollektivavtalade lösningar. För dessa arbetsgivare och deras anställda blir utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen särskilt viktig.

Utgångspunkter för uppdraget

Arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Utredaren bör bland annat ta hänsyn till att dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av både flexibilitet och rörlighet än när anställningsskyddet infördes. Utredaren bör ta som utgångspunkt att arbetstagares trygghet på dagens arbetsmarknad i praktiken i ökande utsträckning avgörs av om individens kunskaper och kompetens motsvarar vad som efterfrågas på arbetsmarknaden. Utredarens förslag bör sammantaget innebära en ökad flexibilitet för arbetsgivaren när det gäller personalstyrkans sammansättning, samtidigt som arbetsgivarens ansvar för de anställdas kompetensutveckling och omställningsförmåga stärks. Utredarens förslag bör också sammantaget innebära ökade möjligheter för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att kunna anställas.

Arbetsmarknadens parter autonomi och självständighet är en förutsättning för att parterna fortsatt ska kunna ta ett stort ansvar

för regleringen på arbetsmarknaden i syfte att skapa flexibla lösningar som är anpassade för olika branscher. Utredarens förslag bör därför samlat innebära att en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.

Kollektivavtalslösningar mellan arbetsmarknadens parter och en fortsatt hög anslutningsgrad, både bland arbetsgivare och arbetstagare, bör fortsatt eftersträvas. Det är också viktigt att arbetsmarknadens parter har möjlighet att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns på central och lokal nivå. Utredaren ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag.

Mindre företag utgör en stor andel av företagandet i Sverige och det är i dessa företag som många av de nya jobben skapas. Utvecklingen går också mot att den genomsnittliga storleken på företag minskar. Utifrån de utmaningar som finns på dagens arbetsmarknad är det därför viktigt att utredaren särskilt beaktar de mindre företagens behov av flexibilitet.

Utredaren ska samtidigt beakta vilka konsekvenser de författningsförslag som lämnas kan ge för den sammantagna anställningstryggheten för arbetstagare.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, gäller för både privat och offentlig sektor. Det är viktigt att eventuella lagförslag följer den generella systematiken i anställningsskyddslagen och gäller för båda sektorerna. Utredaren bör dock beakta att det kan finnas olika utmaningar i de olika sektorerna och att särskilda bestämmelser i t.ex. regeringsformen, lagen (1994:260) om offentlig anställning och lagen (1994:261) om fullmaktsanställning gäller för offentligt anställda.

Utredaren ska beakta vad som tidigare framkommit i nationalekonomisk och arbetsrättslig forskning samt övrigt kunskapsunderlag på området.

Det är viktigt att utredaren beaktar att de författningsförslag som lämnas inte ska vara tvistedrivande och att de ska vara förenliga med EU-rätten och med Sveriges övriga internationella åtaganden. Författningsförslagen ska inte leda till nya åtaganden för det allmänna.

Som utgångspunkt för uppdraget gäller också vad som anges i punkt 20 i den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet (januariavtalet):

Arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Lagen om anställningsskydd ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. Utredningen som får i uppdrag att utarbeta denna lagändring ska vidare lägga förslag som, särskilt för mindre företag, innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls.

Utredningen ska föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks. Utredningen ska också arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor. Utredningen ska i dessa frågor och generellt särskilt beakta de små och medelstora företagens behov av flexibilitet och ska, utöver kontakter med arbetsmarknadens parter, ha kontakt med dessa företags organisationer. Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag.

Uppdraget att föreslå tydligt utökade undantag från turordningsreglerna

Behovet av flexibilitet på dagens arbetsmarknad

Företags och andra verksamheters överlevnad och utveckling är avgörande för Sveriges sysselsättning och ekonomi. Ett mer globaliserat samhälle där ny teknik sprider sig snabbt ställer krav på stor anpassningsförmåga och ständig utveckling. Företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen och för att verksamheter ska kunna växa. Detta gäller särskilt för mindre företag som har mindre marginaler att hantera personalnedsskärningar och där den möjlighet som dagens turordningsregler ger att behålla enskilda nyckelpersoner kan vara avgörande för företagets överlevnad. När det befintliga undantaget från turordningsreglerna infördes ansågs det också vara ett av flera sätt att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företaget – genom att kunna anställa välutbildad och kompetent personal utan att dessa försätts i en situation där de känner ett automatiskt hot om att bli de första som sägs upp vid arbetsbrist.

Därtill finns ett behov av ökad flexibilitet och rörlighet för arbetstagare men framför allt ett behov av fler vägar in för dem som i dag står utanför arbetsmarknaden.

Omplacering och turordningsregler vid arbetsbrist

Vid en arbetsbristsituation aktualiseras i första hand den allmänna omplaceringsskyldigheten enligt 7 § anställningsskyddslagen. Först sedan omplaceringsmöjligheterna har uttömts och om verksamheten fortfarande har övertalighet får arbetstagare sägas upp. Då ska turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen tillämpas.

Turordningsreglerna är tillämpliga då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbeten inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen som kommer att finnas kvar i verksamheten. Arbetsgivaren gör en bedömning av vilka arbetstagare som med hänsyn till anställningstid, omplacering

och tillräckliga kvalifikationer ska vara kvar. Den bärande principen för turordningsreglerna är att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp vid en driftsinskränkning. I stället gäller principen om ”sist in, först ut”, dvs. att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. I dagsläget kan arbetsgivare med högst tio anställda undanta två personer som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten från turordningen.

Turordningsreglerna är semidispositiva, vilket betyder att arbetsmarknadsparterna kan förhandla om avsteg från reglerna i syfte att skapa flexibla lösningar som passar olika branscher. Det är vanligt att parterna når förhandlade lösningar om hur reglerna ska tillämpas. Hur vanligt det är skiljer sig dock mellan olika branscher. Alla arbetsgivare omfattas inte heller av kollektivavtalade lösningar. För dessa arbetsgivare och deras anställda blir utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen särskilt viktig.

Undantag från turordningsreglerna ska tydligt utökas

Dagens turordningsregler avgör i vilken ordning arbetstagare kan sägas upp baserat på hur länge de har varit anställda. Det riskerar att inverka negativt på rörligheten på arbetsmarknaden, vilket i sin tur kan försvåra möjligheterna för personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning, exempelvis vissa unga och nyanlända, att etablera sig på arbetsmarknaden.

Olika arbetstagare har olika kompetenser och att kunna behålla nyckelkompetens är ofta avgörande vid en neddragning. Företag och andra arbetsgivare behöver därför ha möjlighet att påverka personalstyrkans sammansättning vid en omstrukturering eller neddragning. Detta är särskilt viktigt för mindre företag som har ett större behov av att kunna behålla nyckelkompetens och samtidigt mer begränsade möjligheter att omplacera arbetstagare än vad arbetsgivare med många anställda har. Utredaren ska beakta företagets behov av flexibilitet och utifrån detta föreslå tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. Utredarens uppdrag omfattar hela 22 §

anställningsskyddslagen, däribland reglerna om utformningen av turordningskretsar.

Utredaren ska

- redogöra för hur turordningsreglerna tillämpas i dag med beaktande av kollektivavtalslösningarna på arbetsmarknaden,
- beskriva behoven av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden och i arbetsrättslagstiftningen avseende turordningsreglerna och då särskilt analysera de mindre företagens behov,
- beskriva hur undantagen från turordningsreglerna kan utökas för att öka arbetsgivarnas flexibilitet och undersöka olika alternativ för detta, och
- utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.

Undantagen från turordningsreglerna bör vara konkreta och utformas på ett sätt som inte hämmar företagets benägenhet att anställa och som inte innebär tillväxtbarriärer för företag.

Beskrivningen av behoven av ökad flexibilitet avseende turordningsreglerna bör innehålla en uppdelning mellan privat och offentlig sektor.

När förslag på tydligt utökade undantag från turordningsreglerna utarbetas bör utredaren, under förutsättning att undantagen i sig är konkreta, särskilt beakta mindre företags möjligheter att behålla rätt kompetens liksom arbetstagarens möjlighet att inte enbart bedömas efter anställningstid, utan i högre grad efter sin kompetens.

När författningsförslagen utarbetas ska utredaren beakta eventuella konsekvenser på befintliga kollektivavtalslösningar samt hur arbetsmarknadens parter roll kan påverkas av de föreslagna åtgärderna när det gäller att genom kollektivavtal lösa turordningsfrågor. Arbetstagarorganisationernas rätt att förhandla om turordningen vid arbetsbristuppsägningar ska fortsatt finnas kvar. Utredaren bör även värna parternas möjlighet att i kollektivavtal, på både central och lokal nivå, avvika från reglerna om turordning.

När författningsförslagen utarbetas bör utredaren även beakta Pensionsgruppens slutsats att arbetslivet behöver förlängas i takt med den ökade livslängden.

Uppdraget att stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga

Anställdas behov av kompetensutveckling på dagens arbetsmarknad

Internationell konkurrens och teknisk strukturomvandling, inklusive digitalisering, kräver snabb utveckling och nya kvalifikationskrav uppkommer ständigt. Det är därför viktigt att arbetstagare har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling genom hela sitt yrkesverksamma liv, inklusive att i högre grad få ta del av kompetensutveckling inom ramen för sin anställning för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och följa med i utvecklingen inom sitt yrke. Här har arbetsgivarna ett stort ansvar då de har rätt att leda och fördela arbetet.

Kompetensutveckling är ett gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagare och därutöver viktigt för en väl fungerande arbetsmarknad. Det allmänna spelar också en viktig roll genom de möjligheter till kompetensutveckling och utbildning som erbjuds inom utbildningsväsendet.

Samhällsutvecklingen gör även att det är allt viktigare för arbetsgivare att avgöra vilken kunskap som kommer att behövas på längre sikt. En verksamhets framgång är i många fall beroende av förmågan att snabbt kunna förändra systemen liksom utbudet av varor och tjänster, vilket ställer krav på de anställdas kompetens. Den enskilda arbetstagaren måste följa med i utvecklingen och förnya sin kunskap kontinuerligt. Även arbetsgivare har ett stort intresse av att de anställda har rätt kompetens för att kunna vara konkurrenskraftiga. Arbetstagaren måste också fortsätta att lära för att kunna påverka sin yrkesutveckling och förbli attraktiv på arbetsmarknaden.

Arbetstagares rätt till kompetensutveckling inom ramen för anställningen

Av reglerna om saklig grund för uppsägning inklusive arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i anställningsskyddslagen följer att arbetsgivare har ett visst ansvar för arbetstagares kompetensutveckling. Detta ansvar finns inte reglerat i lagen utan har vuxit fram i Arbetsdomstolens praxis. Kopplingen till anställningsskyddet sätter en yttre ram för arbetsgivarens skyldigheter. Någon allmän plikt att sörja för arbetstagarens anställningsbarhet, t.ex. hos andra arbetsgivare, kan inte härledas ur anställningsskyddet. Inte heller kan arbetstagaren med stöd av anställningsskyddet kräva kompetensutveckling som syftar till att möjliggöra karriär hos arbetsgivaren. I Arbetsdomstolens praxis framträder arbetsgivarens skyldigheter i detta avseende på så sätt att arbetstagares brister i kompetens inte anses utgöra saklig grund för uppsägning om bristerna hade kunnat åtgärdas genom skäligen insatser från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivaren kan i detta sammanhang behöva acceptera att arbetstagaren behöver en kortare inlärningsperiod för att uppnå kravet på tillräckliga kvalifikationer för en tjänst.

Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och för den anställdes omställningsförmåga ska stärkas

Behovet av kompetensutveckling kan variera utifrån en arbetstagares befintliga kunskaper och även inom olika branscher eller yrken. Möjligheten till kompetensutveckling inom anställningen är dock viktig för alla arbetstagare oavsett anställningsform.

Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling är i flera delar i dag otydligt och är i vissa delar otillräckligt. För att möta behoven på dagens arbetsmarknad behöver ansvaret ses över i syfte att stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga.

Utredaren ska

- redogöra för hur arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar regleras enligt gällande rätt och genom kollektivavtalslösningar,
- analysera och ange hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga inom ramen för anställningen kan stärkas och undersöka olika alternativ för detta, och
- utarbeta författningsförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga.

När författningsförslagen utarbetas ska utredaren beakta att arbetsmarknadens parter ska ha möjlighet att träffa kollektivavtal med avvikande bestämmelser på central och lokal nivå. Utredaren bör också beakta möjligheterna till kompetensutveckling inom ramen för olika anställningsformer och att kompetensutveckling inte endast kan vara tillgängligt för heltidsanställda arbetstagare. När författningsförslagen utarbetas ska utredaren också beakta behovet av att begränsa de administrativa kostnader som kan uppstå. Utredaren bör beakta att de förslag som lämnas inte ska vara tvistedrivande. Utredaren bör också beakta att förslagen, så långt som möjligt, ska vara enkla och förutsägbara i tillämpningen samt begränsa negativ inverkan på den totala reglering som gäller för mindre företag.

Som en modell bör utredaren undersöka möjligheten för arbetsgivare att använda sig av försäkringslösningar som ett sätt att ta ansvar för anställdas kompetensutveckling och omställningsförmåga inom ramen för anställningen.

Utredaren får om det anses lämpligt även beakta hur individens ansvar att ta del av kompetensutvecklingen samt hur arbetsgivarnas incitament att investera i anställdas kompetens kan stärkas.

Uppdraget om lägre kostnader vid uppsägningar samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls

Arbetsgivarnas behov av lägre och mer förutsägbara kostnader

Om arbetsgivare riskerar att drabbas av stora och oförutsägbara kostnader vid uppsägningar, t.ex. som en följd av en utdragen uppsägningstvist, kan arbetsgivares vilja att anställa minska. Inte minst gäller detta mindre företag. Kostnaderna vid uppsägningar, särskilt för mindre företag, bör därför bli lägre och mer förutsägbara.

Regelverket kring avslutandet av anställningar

Grundläggande för anställningsskyddet i anställningsskyddslagen är att det krävs saklig grund för uppsägning. Saklig grund för uppsägning finns endast om uppsägning sker på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist är det vanligaste skälet till uppsägningar och inbegriper olika situationer där personliga omständigheter inte ligger till grund för uppsägningen. Det behöver inte handla om brist på arbete utan kan handla om att arbetsgivaren vill bedriva verksamheten på ett annat sätt och därför inte kan erbjuda samma arbete som tidigare. För att kunna säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl måste arbetstagaren däremot ha brutit mot de förpliktelser som följer av anställningsavtalet eller misskött sitt arbete. Det kan t.ex. handla om att förtroendet för den anställda har förbrukats, att det uppstår allvarliga samarbetsvärigheter på arbetsplatsen eller att affärsverksamheten har tagit skada.

En arbetstagare som blir uppsagd och som inte anser att det finns saklig grund för uppsägning kan kräva skadestånd och begära att uppsägningen ogiltigförklaras. Detta gäller både vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och personliga skäl. Kräver en arbetstagare enbart skadestånd, innebär det att anställningen upphör i och med att uppsägningstiden löpt ut. Skadestånd kan utges som ekonomiskt skadestånd för ekonomisk skada och som allmänt skadestånd för den kränkning det innebär att bli uppsagd, om uppsägningen inte var sakligt grundad. En begäran om att en uppsägning ska ogiltigförklaras innebär som huvudregel att

anställningen består under tiden tvisten prövas. Arbetstagaren får då i regel inte stängas av från arbetet och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. Arbetstagaren har samtidigt en skyldighet att utföra arbete precis som vanligt. Huvudregeln om att en anställning består under den tid som en tvist om anställningens fortsatta giltighet pågår vid domstol är inte undantagslös. Om det anses uppenbart att uppsägningen var sakligt grundad, kan domstolen genom ett interimistiskt beslut på arbetsgivarens begäran besluta att anställningen ska upphöra under tiden tvisten prövas, men detta är i praktiken mycket ovanligt. Om arbetstagaren vinner bifall till sitt yrkande om ogiltigförklaring fortsätter arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren. Om domstolen däremot förklarar att uppsägningen var sakligt grundad upphör anställningen i och med detta. Det är bland annat risken för att uppsägningar som görs på grund av personliga skäl och som ogiltigförklaras, med medföljande höga och oförutsägbara kostnader, som skapar risker för arbetsgivare vid anställning. Om tvisten gäller om ett turordningsbrott har skett i samband med uppsägning kan arbetstagaren endast kräva skadestånd.

Om en arbetsgivare inte följer en dom om ogiltigförklaring, blir han eller hon skadeståndsskyldig. Det finns alltså möjlighet för arbetsgivaren att betala ett skadestånd i stället för att låta arbetstagaren fortsätta sin anställning. Nivån på skadeståndet framgår av 39 § anställningsskyddslagen och varierar beroende på arbetstagarens anställningstid.

Kostnaderna vid uppsägningar – särskilt för mindre företag – ska bli lägre och mer förutsägbara

Uppdraget innefattar att ta fram förslag som innebär lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägningar, särskilt för mindre företag, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls. Det kan t.ex. gälla tvister om avslutande av anställningar, inklusive anställningens bestående under tvist om dess giltighet och möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning. Uppsägningar ska fortsatt kräva saklig grund.

Utredaren ska

- redogöra för vilka kostnader, direkta och indirekta, som arbetsgivare i dag har vid uppsägningar i fråga om olika anställningsformer,
- analysera och ange hur kostnaderna för arbetsgivare vid uppsägningar kan bli lägre samt undersöka olika alternativ för detta, och
- utarbeta författningsförslag som, särskilt för mindre arbetsgivare, innebär lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägningar.

Förslagen ska ta sin utgångspunkt i att arbetsgivarnas kostnader ska bli lägre samtidigt som rättssäkerhet för arbetstagare ska upprätthållas. Den enskilda arbetstagaren ska även fortsättningsvis skyddas mot godtyckliga uppsägningar och garanteras en rättssäker uppsägningsprocess. Om det är lämpligt bör utredaren, inom ramen för anställningsskyddet, överväga hur processer vid uppsägningar kan bli mer förutsägbara.

När utredaren anger hur kostnaderna för arbetsgivare vid uppsägningar kan bli lägre bör särskilt fokus läggas på kostnader kopplade till uppsägningar på grund av personliga skäl och som på arbetstagarens begäran ogiltigförklaras. Utredaren bör då bland annat beakta förslagen i betänkandet Uppsägningstvister – en översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare (SOU 2012:62).

När författningsförslagen utarbetas bör utredaren beakta företagets behov av flexibilitet, benägenhet att anställa och möjligheterna för personer med svagare anknytning till arbetsmarknaden att bli anställda. Utredaren bör också värna parternas möjligheter att fortsatt kunna nå lösningar genom frivilliga överenskommelser och deras roll när det gäller att lösa tvister på arbetsmarknaden.

Uppdraget att arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för arbetstagare med olika anställningsvillkor

Bättre balans i anställningsskydden för arbetstagare med olika anställningsvillkor

Dagens arbetsmarknad innebär nya företeelser och anställningsmönster som inte fanns eller var lika vanliga när den första anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974. Normen på arbetsmarknaden då var att arbetstagare i stor utsträckning var anställda hela eller stora delar av yrkeslivet hos samma arbetsgivare. Sedan dess har tidsbegränsade anställningar i olika former blivit vanligare och under senare år har utvecklingen inneburit att korta anställningar blivit vanligare samtidigt som nyttjandet av inhyrd arbetskraft har ökat. Arbetstagare arbetar också i större utsträckning på fler arbetsplatser och inom olika branscher under sitt yrkesliv än tidigare.

Ett viktigt fundament på den svenska arbetsmarknaden är den anställningstrygghet och den ekonomiska tryggheten som en tillsvidareanställning för med sig, för att kunna planera för framtiden. Tillsvidareanställningar ska därför fortsatt vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Olika former av tidsbegränsade anställningar spelar dock en viktig roll för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft och när en arbetsgivare behöver ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar kan också vara en viktig väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, t.ex. unga och nyanlända.

De arbets- och anställningsmönster som finns på dagens arbetsmarknad skiljer sig från hur de såg ut vid tillkomsten av anställningsskyddslagen. Sverige är ett av de länder inom OECD där den arbetsrättsliga skillnaden mellan anställningsformen tillsvidareanställning och tidsbegränsade anställningar är allra störst. Det bör därför skapas en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor, samtidigt som nuvarande anställningsformer och de grunder som finns i dag för tidsbegränsade anställningar ska finnas kvar och fortsatt vara flexibla för såväl arbetstagare

som arbetsgivare. Förslagen ska inte heller påverka arbetsgivarens rätt att kunna bestämma vilka tjänster som det finns behov av på arbetsplatsen, t.ex. när det gäller tjänsternas arbetstidsmätt.

Utredaren ska

- sammanställa befintligt kunskapsunderlag om gällande anställningsskydd för arbetstagare med olika anställningsvillkor, inklusive skillnader mellan olika branscher,
- analysera skillnader när det gäller möjligheterna till mer varaktig anställning särskilt för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden,
- analysera på vilka sätt tidsbegränsat anställdas och deltidsanställdas anställningsskydd skiljer sig från tillsvidareanställdas och heltidsanställdas, och
- överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor.

Utredaren ska beakta att tillsvidareanställningar fortsatt ska vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden samtidigt som olika former av tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft och när en arbetsgivare behöver ersätta tillfälligt frånvarande personal samt att visstidsanställningar kan vara en väg in på arbetsmarknaden särskilt för grupper som i dag står långt ifrån arbetsmarknaden, t.ex. unga och nyanlända. Parternas möjligheter att fortsatt kunna reglera frågorna genom kollektivavtal ska värnas.

Konsekvensbeskrivningar

Utredarens beslutsunderlag och eventuella åtgärder och metoder ska följa kommittéförordningens (1998:1474) krav på konsekvensbeskrivningar och kostnadsberäkningar och förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. Konsekvensbeskrivningen bör särskilt beakta hur

mindre företag påverkas av förslagen. Utredaren bör också analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och utifrån hur förslagen påverkar olika grupper på arbetsmarknaden, däribland äldre, nyanlända och anställda med nedsatt hälsa, samt de samhällsekonomiska konsekvenserna. Utredaren ska även analysera hur befintliga kollektivavtal kommer att påverkas.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska säkerställa att förslagen är förenliga med EU-rätten, inklusive Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och Sveriges internationella åtaganden i övrigt, bland annat relevanta ILO-konventioner.

Utredaren ska samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter och företrädare för de små och medelstora företagen.

Utredaren ska också föra en dialog med parter som är bärare av omställningsavtal, med andra organisationer och med relevanta myndigheter. Dialogen med organisationer som företräder små och medelstora företag ska särskilt syfta till att säkerställa att dessa företags perspektiv beaktas i utredningen och att den expertis och sakkunskap som finns i dessa organisationer kommer utredningen till del.

Utredaren ska även beakta annat relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet och EU.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2020.

(Arbetsmarknadsdepartementet)