

Juridiska fakultetsstyrelsen
Professor Birgitta Nyström

Arbetsmarknadsdepartementet

Remiss: En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

A2020/01395/ARM

Juridiska fakultetsstyrelsen, som anmodats att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av professor Birgitta Nyström.

Yttrandet är utformat så att förslaget om ändrade turordningsregler diskuteras först. Därefter kommenteras förslaget om lägre och mer förutsebara kostnader för arbetsgivare vid uppsägningstvister. Sedan följer förslaget om arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling och slutligen kommenteras balansen mellan olika anställningsformer. Yttrandet avslutas med några sammanfattande synpunkter.

Allmänt

Utredningen har gjort ett omfattande och gediget arbete. Forskning som rör anställningsskydd ges stort utrymme i utredningen. Här redogörs för relevant forskning som sedan används i utredningens överväganden. Skälen för utredningens förslag redovisas utförligt, liksom alternativa förslag till lösningar.

Kommittédirektiven 2019:17 har dock väsentligt begränsat utredningens arbete. Direktiven är snäva, oklara och delvis motsägelsefulla. Regelverket i lagen om anställningsskydd (LAS) är komplicerat. Det går inte att bryta ut enskilda frågor och samtidigt erhålla en balans i lagen. Utredningen har haft begränsade möjligheter att utföra sitt uppdrag på ett balanserat och genomarbetat sätt.

Ändrade turordningsregler

Sist in först ut - senioritetsprincipen

Principen ”sist in – först ut” framställs ofta, och så även i denna utredning, som typiskt svensk. Att det tas hänsyn till hur länge en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist, är dock inte något unikt svenskt. En arbetstagare som har lång anställningstid hos en arbetsgivare har upparbetat en verksamhets-specifik kompetens och dessutom visat lojalitet mot arbetsgivaren. Den specifika kompetensen kan samtidigt medföra att arbetstagaren inte är så attraktiv i konkurrensen på den övriga arbetsmarknaden. Detta är något som erkänns i många arbetsrättsliga system; i lag, kollektivavtal eller rättspraxis. Redan före tillkomsten av LAS var senioritet en av de omständigheter som enligt kollektivavtalslösningar i olika branscher beaktades vid uppsägningar. Vad som är speciellt för turordningsreglerna i LAS är att det finns en lagstadgad regel som enbart tar hänsyn till anställningstid (senioritet).

Turordningsreglerna har varit föremål för mycket arbetsrättslig forskning. En slutsats härifrån är att Arbetsdomstolen i sin praxis ofta ger arbetsgivarens företagsledningsrätt prioritet när domstolen balanserar anställningsskyddet mot företagsledningsrätten och att arbetsgivare har utrymme för flexibilitet i en arbetsbristsituation. En annan slutsats är att det kan finnas en föreställning om att LAS är mera rigid än vad som är fallet i praktiken. (Utredningen diskuterar detta - med hänvisningar till den juridiska doktrinen företrädd av Calleman, Rönmmar, Numhauser-Henning, Ahlberg, Bruun, Malmberg och Glavå - på s. 304-305, 385-386.) En möjlig slutsats att dra utifrån den juridiska forskningen är att reglerna i LAS är allt för komplicerade och att kunskaperna om rättsläget är bristfälliga hos dem som i praktiken ska tillämpa LAS.

Att bygga turordningen på senioritetsprincipen kan förefalla stelbent och omodernt på en arbetsmarknad där arbetstagarnas kvalifikationer fått ett allt större utrymme. Regeln har dock den fördelen att den är neutral, enkel, lätt att förstå och lätt att tillämpa. Ingen arbetstagare som fått sluta på grund av tillämpningen av denna regel får någon nackdel i framtida konkurrens om en ny anställning.

I projektet Seniority and Employment Security har studerats hur senioritet spelar in i uppsägningssituationer i Sverige, Norge och Tyskland.¹ Varken i norsk eller i tysk rätt finns någon lagstadgad senioritetsprincip. I norsk rätt beaktas anställningstid enligt regler i kollektivavtal och rättspraxis som en av flera omständigheter som ska beaktas när man gör en turordning. En liknande, men än mer komplicerad bild finns i tysk rätt. Detta leder i båda länderna till ett stort antal tvister rörande uppsägningar i samband med arbetsbristsituationer.

Det finns många fördelar med enkla, okomplicerade regler. Att låta arbetsgivaren undanta några arbetstagare innan turordningen görs är också en regel som är lätt att förstå och att tillämpa. Regeln är inte tvistedrivande, eftersom arbetsgivarens beslut inte kan överprövas enligt LAS. Arbetsgivaren får större makt, men då senioritetsprincipen gäller för själva turordningslistan får båda sidor ett visst inflytande över turordningen. Utredningens förslag på denna punkt ger en ändrad avvägning mellan parterna genom att arbetsgivaren föreslås få undanta högst fem arbetstagare som arbetsgivaren bedömer ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten innan turordningen görs.

Utredningens förslag om att undantagsregeln för fem arbetstagare ska tillämpas i alla företag, oavsett storlek, är bra på så sätt att tröskeleffekter undviks. Ett undantag för fem arbetstagare är dock så stort att det väsentligt rubbar balansen mellan parterna. I ett litet företag kan ett undantag för fem anställda innan turordningen görs innebära att arbetsgivaren får hela bestämmanderätten rörande vilka som ska sägas upp. Det är dessutom arbetsgivaren som i kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt bestämmer de kvalifikationskrav som ska finnas kvar i arbetsorganisationen. Något som redan det ger arbetsgivaren ett stort inflytande i samband med arbetsbristuppsägningar. Det skulle gå att konstruera en undantagsregel så att antalet arbetstagare som får undantas ses i proportion till antalet anställda i verksamheten. En sådan konstruktion ger inte heller några tröskeleffekter.

Enligt lagförslaget får arbetsgivare som utnyttjat undantaget först efter tre månader åter undanta fem anställda vid en ny uppsägning. Här finns en risk att detta kan

¹ Nyström, B./Mulder, B. J./Schlachter, M., Seniority in a comparative perspective, *Arbeidsrett Vol. 17 Nr 2 2020*, s. 114-151 (under utgivning).

användas strategiskt så att en arbetsgivare gör successiva uppsägningar under längre tid.

Utformningen av den svenska turordningsbestämmelsen i 22 § LAS uppmuntrar till kollektivavtalslösningar. Finns ingen kollektivavtalsbundenhet mellan parterna så ska den rigida senioritetsprincipen gälla. (Förutom att företag med högst tio anställda sedan 2011 har möjlighet att undanta två arbetstagare av betydelse för den fortsatta verksamheten innan turordningen görs.) Finns kollektivavtal kan däremot parterna själva avtala om turordningen. Regeln i 22 § förefaller då att i praktiken oftast vara en utgångspunkt för de lokala förhandlingarna om i vilken ordning anställda ska sägas upp. Det finns en utbredd uppfattning på den svenska arbetsmarknaden att kollektivavtal är viktiga och värdefulla och konstruktionen av denna regel får förmodas leda till att det sluts fler kollektivavtal. Genom den av utredningen föreslagna möjligheten för alla företag att göra undantag för fem arbetstagare skulle en del arbetsgivares incitament till att sluta kollektivavtal minska. Juridiska fakultetsstyrelsen noterar att utredningen inte gör några överväganden beträffande denna viktiga fråga.

Juridiska fakultetsstyrelsen avstyrker utredningens förslag om att så många som fem arbetstagare får undantas från turordningen. Detta skulle i allt för hög grad rubba den balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen som reglerna i LAS sammantaget ska ge uttryck för. Detta gäller särskilt för små företag, där arbetsgivaren i många fall kan komma att få ensam beslutanderätt beträffande vilka som ska sägas upp i en arbetsbristsituation.

Driftsenhet, turordningskrets

Utredningens förslag om att ta bort den nuvarande regeln om att driftsenheter på samma ort kan slås samman medför att det i vissa situationer kan bli mindre turordningskretsar och att därmed risken att bli uppsagd ökar för den enskilde arbetstagaren. Att ta bort möjligheten till sammanläggning innebär dock att regelverket blir enklare och mera förutsägbart. Ändringen tillstyrks därför.

Att genomgående använda ”turordning” samt övriga förslag till förtydligande av reglerna om turordningskretsar och turordning tillstyrks.

Ålder som utslagsgivande vid lika anställningstid

Utredningen föreslår att ålder som utslagsgivande vid lika anställningstid, både när det gäller turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning, ska tas bort. Juridiska fakultetsstyrelsen tillstyrker detta, då det kan vara en diskriminerande regel.

Genom att arbetsgivaren enligt förslaget får välja vid lika anställningstid ges arbetsgivarsidan en liten övervikt när parternas intressen ska balanseras.

Tillräckliga kvalifikationer

Utredningen föreslår att det ska krävas tillräckliga kvalifikationer från första dagen när en arbetstagare med stöd av turordningsreglerna ska omplaceras för att kunna få fortsatt anställning. Gällande rätt, utformad i Arbetsdomstolens praxis, ger i dag rätt till en upplärnings- eller utbildningsperiod; i princip vad som får accepteras av en nyanställd.

I en arbetsbristsituation är det inte fråga om att nyanställa någon, utan att fortsätta driften med de arbetstagare som blivit kvar. Eftersom det i en arbetsbristsituation är viktigt att verksamheten kan fortlöpa så effektivt som möjligt är utredningens förslag på denna punkt rimlig och tillstyrks därför.

Om förslaget realiseras stärks arbetsgivarsidans ställning i förhållande till arbetstagersidans i viss mån.

Lägre och mer förutsebara kostnader vid uppsägningstvister

När reglerna om rätten att som huvudregel kvarstå i anställningen under tvist om en uppsägnings giltighet infördes, motiverades det av arbetstagarens försörjning. Men också av svårigheten att komma tillbaka om uppsägningen blir ogiltigförklarad och arbetstagaren varit borta från arbetsplatsen under tvisten. Dessa skäl gör sig fortfarande gällande. Det kan dock inte bortdiskuteras att regeln påverkar parternas tvisteförhandlingar, är lagtekniskt svår att tillämpa samt är tvistedrivande. Det är dessutom kostsamt för arbetsgivaren, oavsett om det visar sig att denne haft saklig grund för uppsägning eller inte.

Frågan har ganska nyligen utretts av den s.k. uppsägningstvistutredningen, SOU 2012:6. Det finns, skriver utredningen, ”en påtaglig skillnad mellan den bild LAS ger av hur uppsägningstvister ska hanteras och hur tvisterna löses i praktiken”.² Regleringen ger båda sidor incitament till att använda lagens sanktioner på annat sätt än de avsedda, bl.a. för att få fördelar vid förhandlingar med motparten. Uppsägningstvistutredningen föreslog en övre gräns för hur länge anställningen kan bestå under en tvist och att skadeståndet begränsas för arbetsgivare med mindre än 50 anställda. Detta ledde inte till lagstiftning.

Uppsägningstvistutredningen hade gjort en kartläggning av uppsägningstvister 2005-2010 och tiden det tog från uppsägning/avskedande till dom. I en nyutkommen uppsats redovisas domar från Arbetsdomstolen i uppsägningstvister för perioden efter uppsägningstvistutredningens kartläggning; 2011-2018. Här ges ungefär samma bild som den uppsägningstvistutredningen ger.³

En stor del av arbetsgivares kostnader för uppsägningen hänför sig till tvisteperioden och kostnaden påverkas inte av tvistens utgång. Det rör sig om många månadslöner, långt utöver normala uppsägningstider. Här måste dock beaktas att LAS utgår från att arbetstagaren står till förfogande för arbete hos arbetsgivaren under tvistetiden och att det därmed inte ska vara någon kostnad för arbetsgivaren att anställningen består och anställningsförmåner utgår. I praktiken är det nog i allmänhet inte särskilt attraktivt, varken för arbetstagaren eller arbetsgivaren, att en person som arbetsgivaren ansett ska sägas upp är kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa en överenskommelse om arbetsbefrielse och då får arbetsgivaren inte något utbyte av lönekostnaden under tvistetiden. Regeln om att arbetstagaren som huvudregel ska vara kvar under tvisten används ofta som en påtryckning i förhandlingar för att få arbetsgivaren att erbjuda så många månadslöner som möjligt för att få arbetstagaren att sluta frivilligt i inledningsskedet av tvisten.

Utredningen föreslår här att i företag med mindre än 15 anställd ska möjligheterna att stå kvar i anställningen under tvist avskaffas. Då ökar förutsebarheten för små arbetsgivaren och detta kan förväntas öka deras benägenhet att anställa tills vidare. Förutsebarheten ökar också för de anställda i sådana företag, men lämnar dem under tvisten med endast den trygghet som uppsägningstidens längd utgör. (Som utredningen noterar finns det regler om ogiltighet vid osakliga uppsägningar även i

² SOU 2012:62 s. 96.

³ Nyström, B., Lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägningstvister, i Arvidsson, N./Nyström, B./Westberg, P., Tvistelösning inom affärsrätten, Norstedts Juridik 2020, s. 37-60.

andra författningar.) Svensk arbetsrätt brukar inte göra skillnad mellan små och stora företag. Det kan dock noteras att det inte är ovanligt i andra länder att anställningsskyddslagstiftningen över huvud taget inte är tillämplig i små företag.

I företag med mer än 15 anställda ska rätten till ogiltighetstalan finnas kvar enligt förslaget. Utredningen föreslår dock att regeln om att anställningen som huvudregel består under tvistetiden tas bort och ersätts av en regel innebärande att – om arbetstagaren vill stå kvar i anställning under tvist – så måste arbetstagaren väcka talan vid domstol och begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå under tvistetiden. Utredningens förslag innebär här en samordning av reglerna för uppsägning och avskedande, vilket kan anses vara en liten förenkling av regelverket.

Att, som utredningen föreslår, helt ta bort möjligheten att yrka ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande på arbetsplatser med högst 15 anställda innebär ett klart minskat anställningsskydd för arbetstagare på sådana arbetsplatser. Det är visserligen så att anställningsskyddet alltid blir lägre i mindre företag än i större, helt enkelt därför att möjligheterna till omplaceringar ökar ju större arbetsplatsen är. Om domstol skulle finna att en arbetstagare på en arbetsplats med högst 15 anställda blivit uppsagd eller avskedad utan att det förelagat grund för detta, kan arbetsgivaren endast bli skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd. Utredningens förslag innebär här att det ekonomiska skadeståndet alltid ska uppgå till minst åtta månadslöner.

Försörjningsmöjligheterna för en arbetstagare som för ogiltighetstalan om denne inte får vara kvar i anställningen är problematisk. Det kan vara svårt att under en kortare uppsägningstid finna nytt arbete och det kan också vara så att den anställde verkligen vill arbeta kvar i verksamheten. I det underlag till förhandlingar om ett nytt Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, som LO, PTK och Svenskt Näringsliv gemensamt utformade uppmärksammades detta. Parterna anger i sitt underlag att en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring skulle kunna lösa detta. Även om det kan förutses att det ibland kan uppstå problem med att ändra huvudregeln om att anställningen ska bestå under tvist, så överväger fördelarna. Så som regeln är utformad bidrar den till parternas förhandlingsspel. Få arbetstagare får antas vilja komma tillbaka till arbetsplatsen under eller efter en tvist. Möjlighet finns också enligt utredningsförslaget att arbetstagaren ska kunna vända sig till domstol för ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå. För arbetsgivaren blir det således normalt inga kostnader när denne haft laglig grund för uppsägning. Med utredningens förslag på denna punkt blir kostnaderna mera förutsägbara och bör rimligen uppfattas som mera ”rättvisa” för arbetsgivare.

Det finns dock ingen anledning att göra skillnad mellan små och stora företag i detta avseende. Den av utredningen föreslagna huvudregeln - att anställningen upphör under tvisten, men att arbetstagaren har möjlighet att vända sig till domstol och göra sannolikt att anställningen ska bestå – bör omfatta alla verksamheter oavsett storlek. Alternativet är att helt ta bort regeln om kvarstående för alla verksamheter.

Utredningen föreslår vidare att det högsta belopp som en arbetsgivare kan få betala för att täcka arbetstagarens ekonomiska förlust efter anställningens upphörande ska höjas med två månadslöner, vilket också påverkar det normerade skadestånd som en arbetsgivare ska betala för att anställningsförhållandet ska anses vara upplöst, trots en dom om ogiltigförklaring.

Juridiska fakultetsstyrelsen avstyrker förslaget om att arbetstagare i verksamheter med högst 15 anställda inte ska kunna föra ogiltighetstalan och anser att samma

regel ska gälla för alla arbetsgivare. I första hand att en arbetstagare som vill att anställningen ska bestå under tvistetiden måste väcka talan i domstol och begära interimistiskt beslut om detta samt göra sannolikt att anställningen ska bestå. Utredningens övriga förslag när det gäller lägre och mer förutsebara kostnader vid uppsägningar tillstyrks. Om man i stället väljer att helt slopa möjligheten till ogiltighetstalan bör övervägas att ytterligare höja skadeståndsnivåerna utöver det som nu föreslås.

Kompetensutveckling

Att utforma lagstiftning om kompetensutveckling får ses som en utmaning. Vad som ska anses som att arbetsgivaren erbjudit kompetensutveckling i skälig utsträckning har i lagtexten preciserats i fem punkter och utvecklas ytterligare i betänkandet. Regeln föreslås bli semidispositiv och därmed kan innehållet i kompetensutveckling i skälig utsträckning förses med ytterligare konkret innehåll i kollektivavtal. Att i arbetsrättslig lagstiftning införa regler som mera anger målsättningar än konkreta förhållningsregler är inte lämpligt. Regeln sanktioneras med ett lågt skadestånd (två eller tre månadslöner) och prövningen om huruvida arbetsgivaren uppfyllt denna regel kan inte göras förrän efter att arbetstagaren blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, eller inte fått förnyad tidsbegränsad anställning på grund av arbetsbrist.

Det kan förväntas uppkomma många tvister om en så oklar bedömningsregel. Regler som är tvistedrivande bör undvikas. Även om anställdas kompetensutveckling får anses vara en mycket viktig fråga så avstyrker juridiska fakultetsstyrelsen stadgandet om kompetensutveckling.

För det fall regler om kompetensutveckling införs i LAS, tillstyrker juridiska fakultetsstyrelsen förslaget rörande arbetsgivarens utökade informationskyldighet i 19 och 19 a §§ medbestämmandelagen (MBL).

Tilläggas kan, att detta är ett ämne där arbetsmarknadens parter får anses vara betydligt mera lämpade att lösa frågorna i kollektivavtal. Så har parterna också i viss mån gjort genom de s.k. omställningsavtalen som ger praktiskt och ekonomiskt stöd i samband med uppsägningar. Om lagstiftaren vill understryka vikten av kompetensutveckling skulle en regel som riktar sig mot de kollektivavtalsslutande parterna kunna göra större nytta. En sådan regel bör då placeras i MBL i stället för i LAS. 32 § första stycket i MBL, som uppmanar parter som slutit kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor att också sluta medbestämmandeavtal skulle kanske kunna vara en källa till inspiration.

Om regler om kompetensutveckling ska kunna utformas på ett sätt som kan få någon reell effekt, oavsett om man väljer lagens eller kollektivavtalets form, torde också någon form av delfinansiering från allmänna medel fordras.⁴

Balansen mellan olika anställningsformer

Genom utformningen av anställningsskyddet, där det är svårt att säga upp anställningsavtal som löper tills vidare och där det i en arbetsbristsituation inte är självklart att de mest kompetenta arbetstagarna får stanna, ökar behovet av att använda tidsbegränsade anställningar. Utredningen innehåller några förslag till att stärka de tidsbegränsat anställdas ställning.

⁴ Se Carin Ulander-Wänmans artiklar i ämnet, bl.a. Arbetsbrist och arbetstgares rätt till kompetensutveckling, SvJT 2017 s. 613 ff.

Det är förhållandevis enkelt att anställa tidsbegränsat. Det har skapats en ”insider – outsider”-problematik, där många har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Framför allt unga, men också lågutbildade, kvinnor och invandrare får år efter år finna sig i att arbeta på otrygga, tillfälliga anställningskontrakt. Möjligheterna att enligt LAS anställa tidsbegränsat har successivt ökat, även om möjligheterna att stapla visstidsanställningar efter påpekande från EU-kommissionen begränsats genom en lagändring 2016.

Förslaget om att arbetsgivarens skyldighet att ge kompetensutveckling omfattar också tidsbegränsat anställda kan medföra att dessa arbetstagares ställning stärks något. Det föreslås vidare att personer med allmän visstidsanställning tidigare ska kvalificera sig för återanställning. Sådana arbetstagare ska enligt förslaget också få företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar under tiden den allmänna visstidsanställningen pågår. Företrädesrätten gäller lediga anställningar inom driftsenheten och kollektivavtalsområdet. (Omplaceringar inom ramen för 7 § andra stycket och företrädesrätt till höjd sysselsättningsgrad går dock före den nu föreslagna företrädesrätten.) Arbetstagaren förutsätts vidare ha tillräckliga kvalifikationer och ha anmält intresse för företrädesrätt.

De föreslagna åtgärderna kan inte antas att mer än mycket marginellt få betydelse för tidsbegränsade anställningar. Förslagen komplicerar dessutom LAS regelverk ytterligare.

Några avslutande synpunkter

Som inledningsvis nämndes har utredningen begränsats genom sina direktiv. Det är bara att beklaga att utredningen inte fått ett mera öppet mandat. Att utforma lagstiftning om anställningsskydd är en svår balansakt, som fordrar att samtliga aspekter kan vägas samman så att en rimlig balans mellan olika intressen kan göras. Genom att vara begränsad endast till vissa aspekter av anställningsskyddet har utredningen inte haft möjlighet att skapa en eftersträvd helhet och balans. Genom att arbetsmarknadens parter inte förmått enas om utformningen av anställningsskyddet försattes här ytterligare en möjlighet att skapa ett moderniserat och balanserat anställningsskydd.

Trygghet i anställningen är en grundläggande rättighet på arbetsmarknaden. Det är synnerligen viktigt att ingen arbetstagare förlorar sin anställning på osakliga och irrelevanta grunder. Rättssäkerheten och skyddet mot godtycke måste upprätthållas. Regelverket måste också utformas så att det är någorlunda enkelt att förstå och tillämpa. Viktigt är också att alla inblandade aktörer upplever reglerna som någorlunda rättvisa.

Uppsägningar av personliga skäl upplevs som tidsödande och kostsamma. De avvägningar som alltid ska göras i det enskilda fallet gör att en tvist blir långdragen och svårförutsebar. Här skulle delar av dessa avvägningar, t.ex. den framtida prognosen, kunna slopas och fokus i stället läggas på själva brottet mot anställningsavtalet. Genom att precisera vad som utgör saklig grund personliga skäl skulle regeln bli enklare att förstå och tillämpa. Detta skulle kunna göras genom ett förtydligande i 7 § LAS. 1992 års arbetsrättskommitté hade ett sådant förslag.⁵ Mildare åtgärder, som t.ex. varningar, skulle kunna regleras på ett tydligt sätt. Det

⁵ Se den föreslagna 10 § i en ny anställningsskyddslag, SOU 1993:32 s. 371 ff.

kan gälla innehållet i en varning, krav på skriftlighet, tidsfrister eller att konsekvensen av att upprepa ett beteende ska klargöras.

Om man gjorde 7 § i LAS semidispositiv, kan parterna i kollektivavtal närmare definiera var de anser utgöra saklig grund för uppsägning av personliga skäl och vilka formella åtgärder arbetsgivaren måste vidta, t.ex. att varna inom viss tid och på visst sätt. Detta skulle kunna lösa flera problem. Arbetsgivarnas kostnader för en felrekrytering blir inte så höga. Det kan förväntas öka arbetsgivares villighet att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden eller som är helt oprövade, t.ex. nyutexaminerade och invandrare. Det skulle inte vara så stigmatiserande för den uppsagde. Det kan förväntas öka arbetsgivarnas villighet att anställa på tillsvidarekontrakt. Det skulle få till följd ett minskat behov av tidsbegränsade anställningar. Möjligheten till allmän visstidsanställning skulle kunna begränsas eller anställningsformen kanske till och med slopas. Uppsägningstvister och de därmed förbundna kostnaderna skulle minska. Balansen mellan parterna skulle bevaras.

Skyddet för arbetskamrater och arbetsledare, liksom små företag, skulle öka med en tydligare avgränsning för vad som kan utgöra personliga skäl för en uppsägning. Enligt 1992 års arbetsrättskommitté uppstår det "lätt en situation där han (arbetsgivaren) tycks måna mer om den misskötsamme än personalen i övrigt, något som mycket väl kan skapa oklarhet, oro och missnöje på arbetsplatsen."⁶

Att utforma balansen mellan olika intressen när det gäller anställningsskydd är arbetsmarknadens parter bättre lämpade till än lagstiftaren. Hittills har parterna misslyckats med att förhandla fram en lösning. I detta yttrande har kollektivavtalslösningar förespråkats rörande flera frågor. Även där kollektivavtal är att föredra så fordras ändå att LAS innehåller regler för dem (cirka 10 procent av de anställda) som inte omfattas av kollektivavtal.

Enligt delegation

Birgitta Nyström

⁶ SOU 1993:32 s. 381.