

En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

Lärarnas Riksförbund har beretts möjlighet att inkomma med yttrande över betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

Inledande kommentarer

Lärarnas Riksförbund kan konstatera att utredningens förslag innebär kraftiga försämringar för anställningstryggheten på svensk arbetsmarknad och avstyrker därför kraftfullt utredningens förslag. I en allt mer orolig omvärld och med en ökad press på den enskilde arbetstagaren är förbundet av den åsikten att anställningstryggheten snarare behöver stärkas och inte försvagas på svensk arbetsmarknad.

Förbundet anser även att det är djupt olyckligt att det svenska utredningsväsendet används som ett verktyg i en politisk kohandel om regeringsmakten. Det resulterar i ett minskat förtroende för utredningsväsendet och därmed en minskad tilltro till regeringsmakten. Det är förbundets upplevelse att parterna på svensk arbetsmarknad utsätts för en orimlig utpressningssituation. Att parterna ska ta ansvar för den svenska modellen är en självklarhet, men att göra det under hot är oacceptabelt och kommer endast att leda till ett minskat förtroende för fackförbund och i förlängningen för hela den svenska modellen. Utredningen har utsatts för en skarp och samstämmig kritik från fackligt håll så det är därför uppenbart att den inte lever upp till den balans mellan arbetsmarknadens parter som eftersträvats från politiskt håll.

Lärarnas Riksförbund ställer sig bakom Sacos remissvar när det gäller analysen av utredningen. Däremot delar vi inte Sacos uppfattning att överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv ska ligga till grund för lagstiftning. Utöver det vill förbundet särskilt lyfta fram och betona följande.

Sammanfattning

Lärarnas Riksförbund menar att föreslagna ändringar i turordningsreglerna och ändringarna i reglerna kring ogiltigförklaring sammantaget gör att arbetsgivare ges nya verktyg att kunna manövrera ut oönskade arbetstagare med stöd av ett regelverk

som ska vara en skyddslagstiftning för den anställde och inte tvärtom. Anställningstryggheten utarmas i de situationer där arbetstagare behöver den som mest.

Vidare ser vi även en framtid med ett ökat antal rättstvister med stöd av diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen och en förskjutning i uppsägningstvister från förhandlingslösning mellan parterna till en ökad belastning på Arbetsdomstolen.

Ändrade turordningsregler

Utredningens förslag att ta bort möjligheten för en facklig organisation att begära sammanslagning av driftsenheter (skolor) på samma ort kommer att slå hårt för förbundets medlemmar, såväl lärare som studie- och yrkesvägledare. För våra medlemmar är tjänsterna i kombination med behörighet så pass specifika att det många gånger handlar om mycket små turordningskretsar, d v s fåmans- eller enmans kretsar på en skola. En studie- och yrkesvägledare är som regel ensam i sin roll på en skola. Att då ta bort möjligheten till sammanslagning av driftsenheterna på samma ort gör att anställningstiden, ett objektiva kriterium som bl a ska värna skyddet mot godtycke, helt förlorar sin betydelse när turordningskretsen kommer att bestå av en eller enstaka arbetstagare. Utredningens förslag innebär således en kraftig försvagning av anställningsskyddet för Lärarnas Riksförbunds medlemmar.

Utredningens förslag att arbetsgivare ska få undanta högst fem arbetstagare innan turordningen fastställs kan också få stora negativa konsekvenser för Lärarnas Riksförbunds medlemmar som redan riskerar att hamna i små turordningskretsar. Förslaget om utökad möjlighet att undanta arbetstagare vid turordning i kombination med slopandet av sammanslagning av driftsenheten gör att en arbetsgivare i princip helt kommer att kunna styra vilka som ska sägas upp oaktat anställningstiden. Erfarenheten visar att arbetsgivare vid arbetsbristsituationer tenderar att vilja behålla de som har längst tid kvar till pensionering. Äldre erfarna lärare kommer alltså med förslaget löpa större risk att bli av med sina anställningar. Något som motverkar lagstiftarens intentioner om att kunna behålla äldre i arbete liksom att behålla behöriga och erfarna lärare i skolan.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Utredningens förslag att ta bort möjligheten till oigtigförklaring av en uppsägning eller avsked för arbetsgivare med högst 15 arbetstagare innebär i princip att skyddet mot godtyckliga uppsägningar tas bort för denna grupp arbetstagare, vilket är oacceptabelt. Utredningen föreslår vidare att det, för arbetsgivare med fler än 15 arbetstagare, ska krävas ett interimistiskt beslut i domstol för att en anställning ska bestå i en tvist om uppsägning. Arbetstagaren ska dessutom göra sannolikt att beslutet om uppsägning är ogiltigt annars upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång. Det högt ställda kravet att göra det sannolikt att uppsägningen är



ogiltig i kombination med att uppsägningstiden kan vara så kort som någon enstaka månad beroende på anställningstid gör att man i princip tar bort möjligheten till ogiltigförklaring som påföljd över lag. En uppsagd arbetstagare måste prioritera sin försörjning och är uppsägningstiden dessutom någon enstaka månad som är vanligt inom den privata sektorn är det bråttom. Att då ägna en kort uppsägningstid åt att försöka göra sannolikt att uppsägningen är ogiltig för ett domstolsbeslut att anställningen ska bestå under tvisten är mindre troligt, i vart fall för den enskilde arbetstagaren.

För de arbetstagare som är medlemmar i en facklig organisation innebär det att den fackliga organisationen på kort tid ska försöka nå framgång med en talan om ogiltigförklaring för sin medlem. I stället för att förhandlingsvägen söka nå en lösning av tvisten flyttas fokus till domstolen och att försöka utverka ett interimistiskt beslut. Samtidigt som medlemmen måste trygga sin försörjning genom nytt jobb eller riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden i arbetslöshet eller sjukskrivning.

Utredningen har själv konstaterat att förslaget medför att uppsägningar på grund av personliga skäl kommer att öka. Lärarnas Riksförbund ser en stor fara för anställningstryggheten och rättssäkerheten för förbundets medlemmar om arbetsgivare mer frekvent kommer att säga upp personer som enligt arbetsgivaren av olika skäl inte presterar på topp hela tiden som exempelvis personer med funktionsnedsättning, sjukdom, är i rehabilitering eller småbarnsföräldrar med sjuka barn. Förbundet ser också en fara i att medlemmar som upplevs som besvärliga och frispråkiga kommer att få ett svagare anställningsskydd i och med att förslaget riskerar att öppna upp för ett större mått av godtycke i samband med uppsägningar av personliga skäl även om kravet på saklig grund finns kvar. Detta kan i sin tur att leda till en alltmer utbredd tystnadskultur inom skolan om personer som påtalar missförhållanden för arbetsgivaren riskerar sin anställning.

Stockholm 28 september 2020

LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Åsa Fahlén
Förbundsordförande

Lena Davidsson
Förbundsjurist