

## Remissvar (A2020/01395/ARM)

### En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

Om regeringen går vidare med förändringar i det lagstadgade anställningsskyddet ska den göra det med överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv om trygghet, omställning och anställningsskydd som grund, inte utredningens förslag.

Saco har följande synpunkter på utredningens förslag.

### Övergripande synpunkter

#### *Otrygga arbetsplatser*

Utredningens förslag innebär sammantaget ett försämrat anställningsskydd. Sacoförbundens medlemmar är ofta specialister, som arbetar nära och besitter viktig kompetens för verksamheten. De arbetar självständigt med hög integritet. I den rollen förutsätts de granska den egna verksamheten bland annat genom att yttra sig över eller ifrågasätta ledningens beslut. För dessa yrkesgrupper är det mycket viktigt att kunna utföra arbetet utan att behöva känna rädsla för att bli uppsagda på grund av impopulära ställningstaganden.

Saco ser en stor risk för att utredningens förslag kommer att skapa fler otrygga och tysta arbetsplatser. Otrygghet leder till dålig arbetsmiljö. Ett försvagat anställningsskydd kan också leda till ökad konkurrens mellan anställda. Det kan i värsta fall påverka samarbetsklimat negativt och leda till att lärandet mellan medarbetarna på arbetsplatsen minskar. Saco är oroliga för att en sådan utveckling leder till att den innovationsanda och kreativitet som så länge bidragit till hög produktivitet i Sverige kommer att hämmas. Varken arbetstagare, arbetsgivare eller samhälle har något att vinna på en utveckling mot otryggare och tysta arbetsplatser

#### *Skyddsvärda grupper ställs mot varandra*

Ett viktigt syfte med LAS, när lagen kom till, var att skydda den äldre arbetskraften. Utredningens uppdrag är istället att personer med svag

ställning på arbetsmarknaden, framför allt unga och nyanlända, lättare ska kunna etablera sig och få jobb.

Kommittédirektiven liksom utredningen pekar på att det behövs ökad flexibilitet och rörlighet för att få in dessa grupper på arbetsmarknaden. Lösningen är att göra det lättare och mindre kostsamt för arbetsgivare att säga upp anställda.

Den kunskapsgenomgång utredningen gjort av främst nationalekonomisk forskning ger dock inte några säkra belägg för att ett försvagat anställningsskydd kommer att göra det lättare för unga och nyanlända att få ett jobb. Sannolikt blir den effekten mycket marginell. För dessa grupper behövs helt andra åtgärder än att luckra upp anställningsskyddet.

Om utredningens förslag trots allt skulle få den eftersträvade effekten, att unga och nyanlända lättare kommer att få jobb, så innebär det i sin tur att andra grupper kommer att sägas upp och ställas utanför arbetsmarknaden. Sannolikt är det då äldre och personer med sjukdom och funktionsnedsättning som kommer att drabbas. Det är grupper som har väldigt svårt att komma tillbaka. Det finns också en risk för att det försvagade anställningsskyddet särskilt kommer att drabba kvinnor, då de har högre sjuktal och tar ut mer föräldraledighet än män. Det är en djupt olycklig utveckling. Självklart för de som drabbas, men också för samhället. Att nya grupper ställs utanför arbetsmarknaden innebär en kostnad för samhället, samtidigt som vi alla behöver arbeta längre och högre upp i åldrarna.

Saco vill också vara tydliga med att risken för äldre och personer med sjukdom och funktionsnedsättning att bli uppsagda kommer att kvarstå även om den eftersträvade effekten uteblir. Arbetsgivaren får med utredningens förslag ett större utrymme att ensidigt bestämma vilka arbetstagare som ska sägas upp. Kanske blir det snarare så att det är de som redan är etablerade och attraktiva på arbetsmarknaden som i praktiken kommer att få det starkaste anställningsskyddet med utredningens förslag.

#### *Från samverkan till tvister i domstol*

Saco anser att flera av utredningens förslag riskerar att bli tvistedrivande, framför allt förslagen om kvalifikationer för omplacering vid arbetsbrist, om lagstadgat ansvar för kompetensutveckling och om begränsade möjligheter att föra ogiltighetstalan. En anledning till att förslagen kan bli tvistedrivande

är att det kommer att krävas en fast domstolspraxis, som ger stöd för tolkning och tillämpning. Förslagen kan därför förväntas belasta domstolarna, vilket innebär en samhällskostnad. Förslagen är även tvistedrivande för att de är konstruerade på ett sätt som inte främjar förhandlingar och förlikningar. De innebär därför en förskjutning från den samverkansmodell som vi har på svensk arbetsmarknad, till en modell som främjar tvister och domstolsprövning.

Den svenska partsmodellen har under lång tid visat sig fungera väl och bidra både till trygghet i arbetslivet och till tillväxt. Covid-19-krisen har visat att den svenska partsmodellen med förhandlingar och avtal står stark. Den har klarat av att snabbt lösa de akuta problem som uppstått. Genom att rubba balansen i denna modell och genom att göra en förskjutning från förhandlingar mot tvister i domstol riskeras allt detta.

## Ändrade turordningsregler

### *Turordningsreglerna fungerar*

Flera undersökningar som bl a genomförts av PTK<sup>1</sup>, Svenskt Näringsliv och Saco<sup>2</sup> visar att dagens turordningsregler i det stora hela fungerar väl. Dagens regler är flexibla genom att främja lösningar som tillgodoser arbetsgivarens behov av kompetens samtidigt som de ger ett skydd mot godtyckliga uppsägningar.

Dagens turordningsregler skapar också incitament för kollektivavtal och utgör därför en självklar del i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om detta incitament rubbas, så rubbas även balansen i vår partsmodell.

Framför allt inom offentlig sektor har parterna träffat kollektivavtal och har hittat lösningar som balanserar turordningsavtalens regler mot omställningsavtalen. Om turordningsreglerna i LAS ändras, på det sätt utredningens föreslår, äventyras dessa kollektivavtal. Likaså påverkas förutsättningarna att bygga vidare på träffade kollektivavtal.

---

<sup>1</sup> <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/rapporter/trygga-tjansteman-vagar-utvecklas-2019>

<sup>2</sup> [https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2013\\_las-i-forandring.pdf](https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2013_las-i-forandring.pdf)

Vi har under lång tid haft en situation på arbetsmarknaden där stora varsel är sällan förekommande. Men just nu testas dagens turordningsregler i stor skala på grund av de stora varsel och uppsägningar som följt i pandemins spår. Under denna kris har det visat sig att parterna har lätt att komma överens. Det vi ser är en snabb och pragmatisk hantering av de fackliga organisationerna i dialog med företagen. Vi ser inte heller tvister i samband med arbetsbristuppsägningarna eller förhandlingar om extra ekonomiska ersättningar.

De synpunkter Saco lämnar avseende turordningsreglerna ska ses mot denna bakgrund – att vi i grunden anser att de fungerar.

#### *Driftsenhet och turordningskrets (22 a – 22c §§ LAS)*

##### Utredningens förslag

Utredningen föreslår inte några förändringar i fastställandet av turordningskretsar. Däremot föreslår utredningen att möjligheten för en facklig organisation att begära sammanslagning av turordningskretsar ska tas bort. Vidare föreslås att arbetstagare ska tillhöra den driftsenhet där huvuddelen av arbetet utförs.

##### Sacos synpunkter

Saco anser att förslaget att ta bort möjligheten att begära sammanslagning av turordningskretsar, innebär en försämring av anställningsskyddet. Detta förstärks genom förslaget att arbetstagare ska tillhöra den driftsenhet där huvuddelen av arbetet utförs. Turordningskretsarna riskerar att bli mindre. Förslagen kan påverka alla verksamheter, men vi kan redan nu se att de negativa effekterna särskilt kommer att märkas inom bland annat skola och vård.

På skolans område finns det i regel flera skolor på samma ort, varför sammanslagning ofta sker. Många gånger saknar lärare på grund av regler om ämnesbehörighet tillräckliga kvalifikationer för att göra anspråk på andra lärartjänster på samma skola. Även andra yrkesgrupper inom skolan påverkas, som kuratorer, studie- och yrkesvägledare och skolbibliotekarier. För att undvika en situation där lärare och andra med akademisk utbildning inom skolan regelmässigt riskerar att placeras i mycket små eller till och med enmanskretsar, begärs ofta sammanslagning av driftsenheter. Om möjligheten att slå samman driftsenheter tas bort riskerar anställningstiden att i praktiken förlora sin betydelse på skolans område.

En liknande situation gäller inom vården. Särskilt på vårdcentraler och kliniker, där psykologer, arbetsterapeuter, läkare med flera riskerar att hamna i små eller enmanskretsar. Även där blir effekten av en sammanslagning stor, vilket ökar anställningstryggheten.

Förslaget att ta bort möjligheten till sammanslagning kan också inom alla verksamheter skapa nya incitament för arbetsgivare att organisera och fördela tjänster på ett sätt som ger små turordningskretsar. Arbetsgivaren kan lättare styra detta genom omplaceringar. Med en sådan utveckling kan skyddet mot godtycke, genom det objektiva kriteriet anställningstid, luckras upp.

Saco kan också konstatera att utredningens förslag i denna del inte behövs för att uppfylla kommittédirektiven.

Saco *avstyrker* förslaget att ta bort möjligheten att begära sammanläggning av driftsenheter.

#### *Bestämmande av turordning*

#### *Anställningstid (22 d § 1 st LAS)*

#### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att turordningen inom turordningskretsen fortsatt ska bestämmas med utgångspunkt i anställningstiden. Utredningen föreslår dock en förändring vid lika anställningstid. I dessa fall ska arbetsgivaren, avgöra vem som ska ges företräde, istället för ålder som idag.

#### Sacos synpunkter

Saco tycker att det är bra att utredningen stannat för att turordningen fortsatt ska bestämmas med utgångspunkt i anställningstiden. Det är en viktigt och objektiv princip som värnar skyddet mot godtycke och som skapar balans.

I situationer när fler anställda har samma anställningstid blir det arbetsgivaren som ensidigt bestämmer vem som ska få företräde. I den givna situationen saknas ett skydd mot godtycke för berörda arbetstagare. Det är inte så vanligt förekommande med lika anställningstid. Det förekommer dock inom flera verksamheter som är mer säsongsrelaterade,

till exempel inom kultursektorn. Ett annat exempel är skolan, där ny personal anställs samma datum inför läsår eller termin. Möjligen kan också den föreslagna förändringen skapa incitament för arbetsgivare inom andra verksamheter att anställa medarbetare vid samma tidpunkt.

Givet att detta inte är en vanligt förekommande situation, är det svårt att se behovet av att ta bort skyddet mot godtycke för dessa arbetstagare. Det är inte heller något som krävs för att uppfylla kommittédirektiven.

Saco *tillstyrker* utredningens förslag att bibehålla anställningstid som utgångspunkt vid turordning.

Saco *avstyrker* utredningens förslag att ta bort ålder som kriterium vid lika anställningstid.

#### *Kvalifikationer vid omplacering (22 d § 2 st LAS)*

##### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att begreppet "tillräckliga kvalifikationer" tas bort och ersätts av "kvalifikationer". Förändringen innebär att arbetstagare som endast efter omplacering kan beredas fortsatt anställning måste kunna utföra arbetsuppgifterna omedelbart utan upplärning och utbildning, något som arbetsgivaren enligt nu gällande regler måste erbjuda.

##### Sacos synpunkter

Det inte många anställda som omedelbart och utan viss inläring kan ta sig an nya arbetsuppgifter. Förslaget kommer särskilt slå mot akademiker, som ofta har mer specialiserade tjänster.

Utredningen säger i övervägandena att en anställd för att få företräde måste ha kompetens att ta över arbetsuppgifterna redan vid tiden för omplaceringen. I detta uttalande ligger en motsägelse som skapar osäkerhet kring vad som egentligen avses med "kompetens". I många fall kommer det i praktiken inte vara tillräckligt att ha rätt kompetens, rätt utbildning och rätt förutsättningar för att kunna utföra de nya arbetsuppgifterna omedelbart. I kunskapstunga och/eller specialiserade verksamheter krävs oftast inläring oaktat kompetens. Det som i praktiken kommer att krävas är att en anställd behöver ha utfört samma arbetsuppgifter. Utredningens synsätt är omodernt och hör helt enkelt inte hemma på dagens arbetsmarknad.

I författningskommentaren utvecklar utredningen:

”Det betyder att arbetstagare med längre anställningstid ska ha förutsättningar att klara arbetsuppgifterna redan vid tiden för omplaceringen. Detta hindrar dock inte att arbetstagaren kan behöva instrueras och introduceras i arbetsuppgifterna. Det krävs inte heller att arbetstagaren med den längre anställningstiden ska ha kvalifikationer för varje moment som kan ingå i en befattning men att han eller hon har förutsättningar att klara de mer centrala delarna av arbetet.”

Denna lite mer nyanserade syn på kvalifikationer är ett steg i rätt riktning, men ligger inte helt i linje med vad som sägs i övervägandena. Och vad menas egentligen med ”förutsättningar” och är det något annat än ”kompetens? För att kunna veta vad som egentligen krävs kommer begreppet ”kvalifikationer” behöva utvecklas i praxis. Oklarheter kring det nya begreppet kommer därför att leda till många tvister framöver.

Dessa oklarheter och det efterföljande behovet av klargörande praxis ska också ses i samband med att kravet på ”tillräckliga kvalifikationer”, enligt dagens regler, kommer att bestå vid återanställning. En person kan på så sätt sakna de kvalifikationer som krävs för en omplacering vid arbetsbrist, men ha tillräckliga kvalifikationer för en återanställning i ett senare skede. Vidare kan en person sakna kvalifikationer för omplacering enligt turordning, men om nya tjänster/arbetsuppgifter uppstår under själva omorganisationen är det i stället 7 § 2 st i LAS som blir tillämplig. Och då är det tillräckliga kvalifikationer, enligt dagens regler, som ska uppnås. Sammantaget kommer detta leda till gränsdragningsproblem, inte minst mellan omplacering enligt turordning och omplacering enligt 7 §. Något som också det kommer att leda till tvister.

Trots de oklarheter som föreligger kan Saco konstatera att förslaget kommer att leda till ett försvagat anställningsskydd vid arbetsbrist. Vid arbetsbrist kommer det i praktiken inte att finnas några turordningsregler. Det objektiva kriteriet anställningstid kommer inte att få genomslag vid arbetsbrist. Därmed kan inte heller skyddet mot godtycke upprätthållas.

Saco kan också konstatera att förslaget inte behövs för att uppfylla kommittédirektiven. I det läget är det inte försvarbart att ta bort skyddet mot godtycke vid omplacering vid arbetsbrist. Förslaget innebär att balansen allvarligt rubbas.

Saco *avstyrker* förslaget om att byta ut "tillräckliga kvalifikationer" mot "kvalifikationer" vid omplacering enligt turordningsreglerna.

### *Undantag från turordningen (22 e § LAS)*

#### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att arbetsgivare ska få undanta högst fem arbetstagare innan turordning bestäms. De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Undantaget ska gälla oavsett antalet turordningskretsar. Efter att undantaget använts får inga ytterligare undantag göras vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

#### Sacos synpunkter

Utredningens förslag innebär en utökning av antalet arbetstagare som kan undantas vid turordning. Det innebär också en utökning såtillvida att alla arbetsgivare oavsett storlek ska kunna använda det. Det innebär ett relativt stort genomslag och undantag från den huvudregel som utgår från anställningstid vid turordning och som ska skydda mot godtycke. Det bör beaktas att en arbetsbrist vanligtvis endast omfattar ett fåtal anställda och då kommer många gånger arbetsgivaren kunna bestämma vilka som ska kunna sägas upp, särskilt i det lilla företaget.

Att de anställda som får undantas ska vara av särskild betydelse för verksamheten är en rimlig princip, som också befäster syftet med det föreslagna undantaget. Detta upprätthålls bäst om arbetsgivaren inför turordning identifierar vilka dessa personer är. Det överensstämmer också med vad som står i den föreslagna lagtexten, det vill säga att arbetsgivaren ska göra undantaget "innan" turordningen fastställs. När detta utvecklas i författningskommentaren uppstår en motsägelse. Där säger utredningen: "att arbetsgivaren tillåts bestämma sig för om och vilka undantag som ska göras efter att det står klart hur turordningen annars kommer att falla ut."

Utredningen menar dock att det inte innebär någon förändring i praktiken. Oaktat detta, anser Saco att förslaget dels är oklart, eftersom lagtext och författningskommentar är oförenliga, dels inbjuder till kringgåenden av arbetstagarnas anställningsskydd.

Tidsgränsen på tre månader mellan tillämpningen av undantaget är för kort. En arbetsbrist kan "delas" upp över tid och även på olika delar inom



verksamheten. En arbetsgivare skulle på så sätt kunna använda undantaget fyra gånger under ett år, vilket då skulle innebära att upp till 20 arbetstagare kan undantas under samma tidsperiod. En större nedskärning eller omorganisation pågår ofta under en längre tidsperiod och här blir tidsgränsen avgörande. Genom en så kort tidsgräns skapas incitament för arbetsgivaren att genomföra arbetsbristuppsägningarna successivt. Därmed blir undantaget i praktiken många gånger betydligt större än de fem arbetstagare som får undantas.

Saco kan konstatera att det i kommittédirektiven ligger att tydligt uppdrag för utredningen att lägga fram ett tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. Detta förslag måste dock vägas samman med de övriga förslagen om förändringar i turordningsreglerna, som inte direkt följer av uppdraget, så att balansen och skyddet mot godtycke kan upprätthållas.

Saco *avstyrker* utredningens förslag om utökat undantag vid turordning. Saco vill särskilt peka på att den korta tidsgränsen på tre månader, skapar incitament för kringgåenden av anställningsskyddet vid arbetsbrist.

### **Arbetsgivarnas ansvar för kompetensutveckling**

*Ett ansvar för kompetensutveckling i lag (21 a § LAS)*

#### Utredningens förslag

Utredningens föreslår en lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att i skälig utsträckning erbjuda arbetstagare möjlighet att inom ramen för anställningen vidareutveckla sin kompetens. Skyldigheten gäller endast för arbetstagare som sammanlagt varit anställd i minst sex månader.

Utredningen anger en rad kriterier som särskilt ska beaktas vid bedömningen av vad som är skäligt.

Utredningen föreslår vidare att skadestånd för brott mot denna skyldighet ska kunna väckas först efter att en arbetstagare blivit uppsagt på grund av arbetsbrist eller efter att en tidsbegränsad anställning upphört. Utredningen föreslår ett normerande skadestånd på två månadslöner, eller tre månadslöner om anställning uppgår till minst fem år.

Både skyldigheten och skadeståndsbestämmelserna föreslås vara semidispositiva.

### Sacos synpunkter

Saco har både inom och utom utredningen drivit frågan om en kompetensutvecklingslag. Vi vill se en rättighet för alla anställda, under pågående anställning. Arbetet med kompetensutveckling bör vara systematiskt och syfta till en kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet.<sup>3</sup> Vi kan också konstatera att det av kommittédirektiven följer som en utgångspunkt för uppdraget att alla anställda ska få kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet och på så sätt vara anställningsbara. Sacos synpunkter ska ses mot den bakgrunden.

Utredningens förslag ger inte en individuell rätt till kompetensutveckling. Vilken kompetensutveckling de anställda ska få faller i stor utsträckning under arbetsledningsrätten. Detsamma gäller också vilka anställda som arbetsgivaren behöver erbjuda kompetensutveckling. Även när alla anställda i och för sig behöver kompetensutveckling för att kunna utföra sina arbetsuppgifter t ex vid verksamhetsförändringar, kan arbetsgivaren välja ut vilka anställda som ska få kompetensutveckling. Det här leder till att arbetsgivarens ansvar i praktiken blir mycket begränsat. Likaledes kommer det att bli mycket svårt för den enskilde arbetstagaren att visa på att arbetsgivaren brutit mot skyldigheten.

En fråga som behandlas i utredningen och som har särskild betydelse för akademiker är om förkovran och omvärldsbevakning ska räknas som kompetensutveckling eller inte. Så här säger utredningen:

”Mer sedvanlig omvärldsbevakning eller förkovran genom utförande av arbetsuppgifterna är ofta att se som en del av arbetet och faller normalt utanför vad som räknas till kompetensutveckling i paragrafens mening, såvida det inte handlar om en uppdatering av de kunskaper som krävs för att följa med i utvecklingen i arbetsuppgifterna.”

Omvärldsbevakning och förkovran syftar *alltid* till att den anställda ska hålla sig uppdaterad och kunna följa med i utvecklingen inom sitt ansvarsområde. Lite beroende på hur motivtexten ska tolkas riskerar förslaget leda till att akademiker inte behöver erbjudas (ytterligare) kompetensutveckling av arbetsgivaren. Genom att detta ingår i arbetsuppgifterna har i så fall arbetsgivaren uppfyllt sitt ansvar. Saco anser att endast omvärldsbevakning och förkovran som en del av arbetsuppgifterna, inte leder till den kontinuerliga kompetensutveckling

---

<sup>3</sup> [https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019\\_utau-kompetensutveckling-ar-du-passe-vid-43.pdf](https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_utau-kompetensutveckling-ar-du-passe-vid-43.pdf)

genom hela arbetslivet och till anställningsbarhet som kommittédirektiven har som utgångspunkt för utredningens uppdrag.

Saco anser vidare att det är olyckligt att arbetsgivarens ansvar att kompetensutveckla är kopplad till och enbart är sanktionerad vid uppsägningstillfället. Det kommer inte leda till att fler arbetstagare får relevant kompetensutveckling under sin anställning, utan istället till fler tvister i samband med en uppsägning.

Saco läser kommittédirektiven sammantaget så, att en försämring av anställningsskyddet måste balanseras upp med bestämmelser som ger de anställda en större trygghet på arbetsmarknaden genom att vara anställningsbara. Saco kan inte se att förslaget lever upp till det. Denna obalans förstärks om förslaget om kvalifikationer för omplacering vid arbetsbrist realiserar. I dagens regler om omplacering ligger ett ansvar på arbetsgivaren att lära upp en anställd för nya arbetsuppgifter. Det ansvaret försvinner.

Saco har svårt att se att förslaget kommer att möta något av de behov som finns på arbetsmarknaden. Arbetstagares, arbetsgivares och samhällets behov av kompetens, anställningsbarhet, rörlighet, kompetensförsörjning och ett långt arbetsliv kommer knappast att bli tillgodosedda.

Sacos uppfattning är att kompetensutveckling kräver att arbetsgivaren åläggs att arbeta systematiskt och att inventera både medarbetarnas och verksamhetens behov tillsammans med en individuell rätt till kompetensutveckling löpande under anställningen.

Saco *avstyrker* utredningens förslag om ansvar för kompetensutveckling i lag.

#### *Skriftlig information om kompetensutveckling (21 b § LAS)*

##### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att arbetsgivare ska vara skyldig att på arbetstagares begäran lämna skriftlig information om kompetensutveckling som erhållits i enlighet med arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar. Informationen ska lämnas senast en månad efter begäran och senast en månad efter att en anställning upphört.

#### Sacos synpunkter

Saco har inga invändning mot förslaget, men tror att bestämmelsen endast kommer att ge ett marginellt mervärde för de anställda. Förslaget kommer förmodligen få en liknande effekt som ett anställningsbetyg; en del arbetsgivare skriver bra betyg och skriftlig information om kompetensutveckling, andra arbetsgivare skriver dåliga och oanvändbara sådana.

Möjligen kan ett sådant intyg tjäna som bevisunderlag vid en tvist om arbetsgivarens ansvar att kompetensutveckla. Men vid en rättslig prövning är det information som arbetsgivaren ändå måste presentera.

Slutligen kan Saco konstatera att för den arbetsgivare som inte erbjudit kompetensutveckling, finns det ingen skriftlig information att ge.

*Saco har inga invändningar mot förslaget.*

#### *Kompetensutveckling och informationsskyldigheten i 19 - 19 a §§ MBL*

#### Utredningens förslag

Utredningen föreslår ett förtydligande om att arbetsgivaren i enlighet med 19 och 19 a §§ MBL ska informera de fackliga organisationerna om riktlinjerna för arbete med kompetensutveckling.

#### Sacos synpunkter

Som utredningen själv påpekar innebär förslaget inte någon materiell ändring, då detta får anses vara gällande rätt.

Saco är inte helt övertygade om att förslaget kommer att leda till det mer systematiska arbetet som utredningens förutspår, bland annat genom ökade möjligheter för de fackliga organisationerna att genom förhandlingssystemet verka för kompetensutveckling. Det är fortsatt endast en informationsskyldighet och det är arbetsgivarens riktlinjer, dock endast i de fall det faktiskt finns sådana.

Ett förtydligande kan dock vara bra, så tillvida att frågan om kompetensutveckling tydligare kan komma upp på dagordningen.

Saco *tillstyrker* förslaget om ett förtydligande av informationsskyldigheten avseende kompetensutveckling.

## **Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning**

### *Ändrade regler om ogiltigförklaring (34 § LAS)*

#### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att det inte längre ska vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningar och avskedanden om arbetsgivaren har upp till 15 anställda. Ogiltigförklaring ska fortsatt dock vara möjlig med stöd av annan lagstiftning än LAS, bl a diskrimineringslagen och förtroendemannalagen. För att anställningen i sistnämnda fall fortsatt ska bestå under tvisten krävs ett interimistiskt beslut där arbetstagaren måste göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt.

Rätt till ogiltigförklaring finns kvar om arbetsgivaren har fler än 15 anställda. För att anställningen ska bestå under uppsägningstvisten krävs ett interimistiskt beslut i domstol. Arbetstagaren måste då göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt. I annat fall upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång

#### Sacos synpunkter

Som utredningen själv konstaterar, innebär förslaget att uppsägningar på grund av personliga skäl kommer att öka. Kravet på saklig grund kommer i praktiken att få ett minskat genomslag och därmed blir skyddet mot godtyckliga uppsägningar indirekt svagare. Särskilt med hänsyn till att möjligheterna att få en uppsägnings giltighet prövad minskar avsevärt.

För de personer som sägs upp utan saklig grund blir rättsosäkerheten stor. För att kunna säkra sin försörjning kommer det bli svårt för den uppsagde att driva tvister där denne endast efter en vinst i en domstolstvist kan få skadestånd.

Om arbetsgivaren har färre än 15 anställda eller om arbetstagaren förlorar en interimistisk talan om att anställningen ska bestå under tvisten, kan det också vara svårt att samtidigt vara arbetssökande, uppbära a-kassa eller ta en annan anställning. Arbetstagaren måste vara beredd på att återgå i arbete om domstol förklarar uppsägningen ogiltig. Det är trots allt så LAS är uppbyggd och utredningen föreslår inte någon ändringen i den delen. Den anställde för en ogiltighetstalan och inte en skadeståndstalan för en osaklig

uppsägning. Förslaget skapar en motsättning inom ramen för LAS och dess systematik.

Även andra motsättningar i LAS-systematiken uppstår. Om en arbetstagare hittar en ny anställning under uppsägningstvistens gång och om uppsägningen sedan ogiltigförklaras i domstolen, kommer den vinnande arbetstagaren helt plötsligt ha två arbetsgivare. Hur skall frågan om arbetstagarens lojalitetsplikt och arbetskyldighet under uppsägningstid behandlas?

Kravet på att arbetstagaren måste göra det sannolikt att uppsägningen är ogiltigt, vid en interimistisk talan om att anställningen ska bestå, är högt ställt. Det är dessutom arbetsgivaren som "äger" motiveringen och de fakta som ligger till grund till uppsägningen, vilket gör att det blir väldigt svårt för arbetstagaren att i ett så tidigt skede göra det sannolikt att uppsägningen är ogiltig. Det är redan idag mycket svårt att nå framgång med en interimistisk talan och med utredningens förslag kommer det att bli ännu svårare. Det innebär i praktiken att det är i det närmaste uteslutet att någon kommer kvarstå i anställning under tiden som tvistens pågår. Detta gör det i sin tur mycket svårare att nå en förhandlingslösning mellan parterna.

Saco vill också peka på ett lagtekniskt problem med förslaget i den del som rör den interimistiska prövningen. Arbetstagaren ska göra det sannolikt att uppsägningen är "ogiltig". Ogiltighet är en påföljd, så rimligen måste utredningen mena att det som ska göras sannolikt är att saklig grund saknas.

Utredningens förslag kommer att leda till att kostnaderna vid uppsägningstvister blir lägre per tvist. Däremot kan antalet domstolstvister komma att öka avsevärt, eftersom förutsättningarna att nå förhandlingslösningar minskar väsentligt genom förslaget. Den totala kostnaden för arbetsgivarna och samhället kan därför bli större. Dessutom kan antalet tvister om a-kasseersättning förväntas öka, om den som sägs upp av personliga skäl blir avstängd från ersättning på grund av otillbörligt uppförande.

Saco är också tveksam till särregleringen för arbetsgivare med upp till 15 anställda. Förslaget riskerar att skapa en tillväxtbarriär, ett skäl som föranlett utredningen att inte föreslå gränser utifrån arbetsgivarens storlek i andra delar, bland annat turordningsundantaget. Vi är också mycket kritiska till att anställningsskyddet blir betydligt svagare för anställda hos dessa arbetsgivare. Denna tudelning är olycklig för de arbetstagare som drabbas.

Men särregleringen kan även få negativa konsekvenser för de mindre arbetsgivarna, som inte kommer att bli lika attraktiva.

LAS är en skyddslagstiftning, som syftar till att skydda mot osakliga uppsägningar. En sådan lagstiftning måste ta höjd för att människor kan prestera olika över tid. Underprestationer beror många gånger på sjukdom eller andra omständigheter i den anställdas livssituation, som kriser av olika slag till exempel skilsmässa eller nära anhörigs död. Om vi vill att anställda ändå ska välja att arbeta och inte sjukskriva sig, så måste vi också acceptera tillfälliga svackor i prestation som inte beror på ovilja utan oförmåga att prestera på topp. De begränsade möjligheterna att väcka ogiltighetstalan och att få tillstånd ett interimistiskt beslut om att anställningen består, gör det svårt för personer i denna situation att få tillbaka sin anställning. De kommer då oftast att vara borta från arbetsmarknaden länge, då möjligheten att söka och få nytt jobb också påverkas av sjukdomen eller livskrisen liksom den stigmatisering som följer av att bli uppsagd på grund av personliga skäl.

Sammantaget anser Saco att utredningens förslag är mycket långtgående. Det är inte rättssäkert för arbetstagarna och skyddet mot godtycke kommer att bli svårt att upprätthålla. Genom förslaget skapas en oacceptabel obalans.

Saco *avstyrker* utredningens förslag om begränsade möjligheter att föra ogiltighetstalan samt den föreslagna huvudregeln om att anställningen inte ska bestå vid uppsägningstvist.

#### *Ändrade skadestandsregler (38-39 §§ LAS)*

##### Utredningens förslag

Utredningens föreslår att för arbetsgivare med upp till 15 anställda ska det ekonomiska skadeståndet enligt 38 § LAS motsvara minst åtta månadslöner. Utredningens föreslår vidare att de normerande skadestånden i 39 § LAS ska höjas med två månadslöner.

##### Sacos synpunkter

Utredningens förslag kommer i vissa fall att vara till fördel för arbetstagare. Vi bedömer dock att mervärdet i praktiken är ytterst begränsat.

Genom förslagen att dels omöjliggöra ogiltigförklaring av uppsägning hos arbetsgivare med upp till 15 anställda, dels införa krav på interimistiskt beslut för att anställningen skall bestå under tvist om uppsägning hos arbetsgivare med fler än 15 anställda, kommer möjligheten till domstolsprövning av uppsägning i praktiken kraftigt försämrats. Det medför att förslagen om ändrade skadestånd i 38 - 39 §§ inte kommer att bli tillämpliga särskilt ofta. Vägen fram till 38 - 39 §§ har stängts för de flesta uppsagda arbetstagare. De föreslagna höjningarna av skadeståndsnivåerna kommer således inte leda till någon ökad balans mellan parterna.

Saco *har inga invändningar* mot förslagen, men konstaterar att de ger ett mycket begränsat mervärde.

### **Balans i anställningsskyddet beroende på anställningsform (25 b – 25 c §§)**

#### Utredningens förslag

Utredningen föreslår att arbetstagare med allmän visstidsanställning ska få företrädesrätt till återanställning redan efter nio månaders anställning (under en treårsperiod).

Utredningen föreslår också att arbetstagare med allmän visstidsanställning redan *under* anställningstiden ska ha företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar

#### Sacos synpunkter

Saco bedömer att förslagen kan leda till ett starkt anställningsskydd i form av företrädesrätt för arbetstagare med allmän visstidsanställning. Det gäller särskilt för förslaget om företrädesrätt under anställningen.

Förslagen är dock begränsade till anställningsformen allmän visstidsanställning. Saco kan konstatera att förslagen inte kommer att få något genomslag på statlig sektor. På statlig sektor går förtjänst och skicklighet före företrädesrätten. Enligt Regeringsformen och lagen om offentlig anställning ska staten anställa den som innehar högst förtjänst och skicklighet. Syftet är att motverka korruption. Denna regel har företräde framför LAS, vilket medför att ändringar i reglerna om företrädesrätt inte får någon praktisk betydelse på statens område, där det främst på universitet och högskolor är mycket vanligt med visstidsanställningar.



På privat sektor, i vart fall på tjänstemannasidan, finns i stor utsträckning kollektivavtalade visstidsformer som många gånger är uttömmande. Allmän visstidsanställning med stöd av LAS förekommer inte på dessa avtalsområden, vilket innebär att förslaget inte får något genomslag.

Av förslaget om företrädesrätt under anställningen följer att arbetstagaren först måste ha gjort en intresseanmälan. En arbetstagare som vill utnyttja företrädesrätten kan genom kravet på intresseanmälan dra sig för att anmäla detta till arbetsgivaren. Det är även problematiskt ur ett rättssäkerhetsperspektiv. Det är inte alla anställda som känner till alla sina rättigheter. I samband med att en anställning upphör får den anställde normalt information om företrädesrätten. Men det är oklart hur denna information ska garanteras för de som påbörjar en anställning.

Företrädesrätten under anställningen omfattar både tillsvidareanställningar och provanställningar. För arbetstagare med en allmän visstidsanställning som är relativt lång, kan ett erbjudande om provanställning i praktiken leda till att anställningen upphör tidigare. Detta då en provanställning kan avbrytas innan provotiden gått ut. Vissa erbjudanden kan framstå som oskäliga av detta och även av andra skäl. Det behöver bli tydligt vad som händer om en arbetstagare tackar nej till ett sådant erbjudande. Sannolikt leder det till att arbetstagaren förlorar sin företrädesrätt. Rimligen bör det gå att pröva skäligheten i erbjudandet.

Saco *tillstyrker* förslaget om att förkorta intjänandetiden för företrädesrätt.

Saco *kan tillstyrka* förslaget om företrädesrätt under anställningstiden dock med följande *invändningar och förslag*:

- Saco *förordar* att kravet på intresseanmälan tas bort.
- Om kravet på intresseanmälan inte tas bort *föreslår* Saco att en ny punkt läggs till i 6 c § LAS, så att arbetstagare med allmän visstidsanställning senast en månad efter att arbetstagaren påbörjat sitt arbete får skriftlig information om rätten till företräde under anställningen.
- Saco *föreslår* även att de föreslagna bestämmelserna om företrädesrätt för arbetstagare med allmän visstidsanställning omfattas av 27 § LAS. På så sätt klargörs vad som händer om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande, samtidigt som det också klargörs att erbjudandet ska vara skäligt.

### **Sammantagen bedömning av utredningens förslag i relation till utredningens uppdrag**

När man bedömer balansen i förslagen både i sak, praktiskt och politiskt är det viktigt att också bedöma om utredningen håller sig inom det uppdrag som följer av direktiven. Materiellt ryms sannolikt förslagen inom direktiven. Klart är dock att utredningen i flera delar valt att gå betydligt längre än vad som krävs enligt direktiven. Utredningen har i flera delar inte övervägt alternativa lösningar som kan ge den proportionalitet och balans som ligger i direktiven. Ett sådant förhållningssätt till direktiven, gör att utredningens förslag skapar en större obalans än vad som är politiskt påkallat.

Det handlar inte endast om vad som materiellt kan bedömas falla inom direktiven. Det finns tydliga utgångspunkter för uppdraget i direktiven, som utredningen har att förhålla sig till.

Två viktiga utgångspunkter är *skyddet mot godtyckliga uppsägningar* och *kravet på rättssäkerhet*. Saco bedömer att utrymmet för godtyckliga uppsägningar kommer att öka både vid arbetsbrist och uppsägningar på grund av personliga skäl. I och med att möjligheten att rättsligt pröva en uppsägnings giltighet kraftigt begränsas, så upprätthålls inte heller kravet på rättssäkerhet.

Av utgångspunkterna framgår att *arbetstagarens trygghet på arbetsmarknaden* i ökad utsträckning ska avgöras av individens kunskaper och kompetens. Därför ligger också i uppdraget arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling ska stärkas, för att bidra till en kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet. Utredningens förslag kommer inte att bidra till en sådan ökad trygghet eller kontinuerlig kompetensutveckling. Utredningens förslag i den delen kan därför inte väga upp försämringarna i anställningsskyddet.

En annan utgångspunkt är att utredningens förslag *inte* ska vara *tvistedrivande*. Samtidigt kan vi konstatera en förslagen i flera delar innebär en förskjutning från samverkan till tvister och domstolsprövning. Detta är inte endast problematiskt för att förslagen riskerar att bli tvistedrivande, utan också för att de därmed inte främjar förhandlingar och avtal. Det innebär därmed också ett avsteg från *den svenska arbetsmarknadsmodell* som enligt direktiven ska vara en utgångspunkt.

Som en del i den svenska arbetsmarknadsmodell som ska vara en utgångspunkt för utredningen, ligger att *kollektivavtalslösningar fortsatt ska eftersträvas*. Om balansen rubbas, påverkas också själva premisserna för att parterna ska initiera och hitta effektiva kollektivavtalslösningar. Genom utredningens förslag förstärks arbetsgivarens arbetsledningsrätt och möjlighet att styra över personalstyrkans sammansättning. Balansen förflyttas och hämmar därmed parternas motivation att söka nya kollektivavtalslösningar generellt och i enskilda fall.

En annan utgångspunkt som följer av direktiven är att arbetsmarknadens parter ska ha möjlighet att *bygga vidare på de kollektivavtalslösningar* som redan finns på central och lokal nivå. Utredningens förslag om förändrade turordningsregler medför att befintliga kollektivavtalslösningar äventyras, inte minst på offentlig sektor. Men också att parterna inte får förutsättningar att bygga vidare på träffade kollektivavtal om turordning och omställning.

En utgångspunkt i direktiven som varit viktig för utredningen är att förslagen ska bidra till *ökade möjligheter för personer med svag ställning* på arbetsmarknaden att få anställning. Utredningens recept är att det ska bli lättare att säga upp anställda. På så sätt kommer arbetsgivare att våga anställa personer med svag ställning, som unga och nyanlända. Som Saco redan inledningsvis i detta remissvar konstaterat finns det inte några klara belegg för att utredningens förslag kommer att ge en sådan effekt. Saco anser därför att det inte går att på denna grund motivera den obalans som förslagen sammantaget ger.

Av direktiven framgår även att utredningen ska beakta Pensionsgruppens slutsats att *arbetslivet behöver förlängas* i takt med den ökade livslängden. Inte i någon del av förslagen främjas denna slutsats. Ett försämrat anställningsskydd kommer däremot leda till att svaga grupper, som äldre och personer med sjukdom och funktionsnedsättning, i större utsträckning kommer att hamna i arbetslöshet.

Sammantaget är det svårt att se någon vinnare på arbetstagarsidan – ung, nyanländ eller äldre – vilket också bidrar till en obalans som primärt endast gagnar arbetsgivarna. En viktig och övergripande utgångspunkt i kommittédirektiven är att *den grundläggande balansen mellan arbetsmarknadens parter* ska upprätthållas. Saco anser att utredningens förslag som helhet rubbar denna balans.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Akademikerförbundet SSR och DIK.

Med vänlig hälsning  
Sveriges akademikers centralorganisation

Göran Arrius  
Sacos ordförande

Lena Maier Söderberg  
Chefsjurist