

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Telefon: 08-700 13 00
E-post: registrator@arbetsgivarverket.se

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Yttrande över Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerad utredning. Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till frågor som främst är av statlig arbetsgivarpolitisk karaktär, men även utifrån ett arbetsgivarperspektiv som tar hänsyn till balansen på den svenska arbetsmarknaden som helhet.

Arbetsgivarverkets bedömning av helheten som föreslås i Ds 2021:16, Ds 2021:17 och Ds 2021:18

Arbetsgivarverket ifrågasätter den lagstiftningsprocess som ligger till grund för de aktuella lagförslagen. Arbetsgivarverket finner det anmärkningsvärt att ny lagstiftning enbart bygger på privat sektors förutsättningar och att andra sektorer bara förmodas följa efter och anpassa sina avtal. Det är med andra ord problematiskt att arbetsmarknadens samtliga parter inte getts samma möjligheter att delta i processen.

Arbetsgivarverket noterar att denna lagstiftningsmetod, att utgå från innehållet i kollektivavtal på privat sektor, nu tillämpats mer än en gång på kort tid. Arbetsgivarverket anser att detta är en riskabel utveckling. Genom att låta privat sektor, utifrån redan slutna avtal, styra lagstiftningen så att den passar just denna sektors förutsättningar, försvåras och kanske till och med omöjliggörs branschanpassningar i andra sektorer. Metoden leder till att styrkeförhållandet mellan parterna på övriga sektorer förskjuts, utan att de själva varit en del av denna utveckling. Detta kan i sin tur innebära att behovet av särslagstiftning kan öka.

De lösningar som för den privata sidan kan tyckas vara ett mindre ingrepp för arbetsgivare, kommer att få stor betydelse för statliga arbetsgivare. Kunskap om sådana konsekvenser verkar ha varit bristfällig eller till och med ha förbisetts av alla inblandade, hit hör till exempel att anställningsskyddet i 7 § LAS inte är dispositivt för statliga arbetsgivare, förändringen av den allmänna visstidsanställningen och hur reglerna om förtjänst och skicklighet i grundlagen påverkar tillämpningen av arbetstvistlagen.

Det har de senaste decennierna funnits en tydlig politisk vilja att arbetsrättsliga reformer ska vara generellt tillämpliga på arbetsmarknaden. Detta har också kommit att präglade förändringar i befintlig och ny arbetsrättslig lagstiftning. Eftersom lagförslaget så ensidigt utgår från en sektors förutsättningar utgör det dels ett trendbrott, i relation till det harmoniseringsarbete som skett i den statliga sektorn i förhållande till den privata, dels stora svårigheter att ingå statliga kollektivavtal som återställer en balans mellan parterna. Förslaget har inte tagit höjd för förutsättningarna i statlig verksamhet, de statliga kollektivavtalen och inte heller den särslagstiftning som alltjämt finns. Lagen om offentlig anställning har sedan lång tid behövt en översyn i sin helhet. Detta behov kommer att ytterligare accentueras om förslaget blir verklighet.

Mot bakgrund av ovan är Arbetsgivarverkets uppfattning, att om avsteg sker från den svenska modellens grundprinciper, med branschanpassningar utifrån ”sektorsneutral” lagstiftning, då måste samtliga arbetsmarknadens parter ges möjlighet att delta i processen.

Arbetsgivarverket ställer sig emellertid i huvudsak positiv till förslagen i promemorian, men har följande synpunkter.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarverket vill uppmärksamma två förändringar i 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen.

Begreppet saklig grund ersätts med sakliga skäl. Av promemorian framgår att det sammantaget inte är någon ändring av gällande rätt avseende frågan om ett åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser är tillräckligt allvarligt för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, hittillsvarande rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Arbetsgivarverket ifrågasätter om det är nödvändigt att förändra ett så inarbetat begrepp som saklig grund när förändringarna vid bedömningen av personliga skäl är så begränsade.

I andra stycket ändras *är skäligt att kräva till kan krävas*. Är det genom denna språkliga förändring man ska förstå att det enligt lagförslaget som huvudregel bara ska krävas en omplacering? Arbetsgivarverket menar att detta i så fall inte framgår tillräckligt klart av lagtexten.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Allmän visstidsanställning ersätts med en ny anställningsform benämnd särskild visstidsanställning. En särskild visstidsanställning kräver i likhet med allmän visstidsanställning inte någon objektiv grund för tidsbegränsningen. I den nya bestämmelsen föreslås tiden för visstidsanställningen minska från två år till tolv månader med en fortsatt begränsningsperiod om fem år.

Bestämmelsen om allmän visstidsanställning har på statens område fungerat bra. Förslaget innebär en betydande försämring för statliga arbetsgivare som, om det genomförs, kommer att öka behovet av statlig särlagstiftning.

Arbetsgivarverket vill lyfta fram att den allmänna visstidsanställningen framförallt är nödvändig inom högskole- och universitetssektorn för att kunna erbjuda så kallade meriteringsanställningar, det vill säga anställningar som syftar till att meritera sig för tillsvidareanställningar som till exempel lektor. Anställningarna är därför till sin natur tidsbegränsade och för att erhålla den kompetens som ett lektorat förutsätter krävs ca fyra års meritering.

Inom högskole- och universitetssektorn bedrivs arbetet ofta i projekt. Projekten är tidsbegränsade, till största delen finansierade med externa medel och bemannade av personer med särskild sakkunskap. Att tillsvidareanställa arbetstagare för denna typ av arbete kommer att medföra ett onödigt merarbete i form av omplaceringsutredningar, kretsindelningar och ständiga arbetsbristuppsägningar. Förändringen kommer dessutom att göra det svårare att behålla tidsbegränsade forskare utanför EU/EES-området. De är ofta nydisputerade och utgör såväl en värdefull resurs för lärosätena som för andra arbetsgivare med behov av spetskompetens.

Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning sägs i förslagets övergångsbestämmelser att anställningsavtal för allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 oktober 2022 ska, när det gäller tid från och med den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning. Med en sådan övergångsbestämmelse

kommer ett avtal om allmän visstidsanställning att få en annan rättsföljd än vad som gällde när avtalet ingicks. Arbetsgivarverkets uppfattning är att övergångsbestämmelsen leder till rättsosäkerhet. Övergångsbestämmelsen bör därför slopas.

I promemorian föreslås att en arbetstagare som har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad ska få räkna även tiden mellan anställningarna som anställningstid. Vidare sägs att en arbetsgivare inte får anställa en arbetstagare i vikariat under en månad i syfte att kringgå denna regel. Detta kommer att påtagligt påverka myndigheter med kritiskt samhällsviktiga uppgifter, som förutsätter tillfällig bemanning eller vikariat vid frånvaro, negativt. Arbetsgivarverket anser dessutom att regeln för att förhindra ett kringgående är oklar och svår att tillämpa, vilket kan leda till en osäkerhet vid användandet av tidsbegränsade anställningar.

En ny skyldighet för kundföretag mot inhyrda arbetstagare

Det föreslås att en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos ett kundföretag, på en och samma driftsenhet, i mer än 24 månader under en period om 36 månader ska erbjudas en tillsvidareanställning hos företaget. Företaget ska i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning ha möjlighet att betala arbetstagaren en ersättning motsvarande två månadslöner. I promemorian konstateras att staten kan vara ett kundföretag i uthyrmingslagens mening.

Vid beslut om statliga anställningar ska avseende endast fästas vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet, vilket framgår av 12 kap. 5 § regeringsformen, 4 § lagen om offentlig anställning och 4 § anställningsförordningen. Enligt utredningen förhindrar inte detta att regeln ska kunna tillämpas även inom statlig sektor. Utredningen anser att möjligheten att alternativt betala en ersättning om två månadslöner till arbetstagaren gör att de nya reglerna fungerar även på den offentliga sektorn. Det finns därför inte skäl för att införa några särskilda regler för när staten agerar som kundföretag.

Arbetsgivarverket anser att resonemanget är anmärkningsvärt. En statlig arbetsgivare ska inte vara skyldig att betala något som kan liknas vid en sanktionsavgift när arbetsgivaren följer en i grundlag, lag och förordning fastslagen skyldighet. Vidare menar staten, om tvist avseende nu föreslagen

bestämmelse skulle uppstå, att arbetstvistlagen inte är tillämplig, se AD 2002 nr 126. Staten vidhåller således att det behövs särskilda regler när staten agerar som kundföretag.

Arbetsgivarverkets inställning

Utöver vad som framgått ovan tillstyrker Arbetsgivarverket förslaget.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektören Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chef arbetsgivarutveckling Åsa Krook, kommunikationschef Lars Andréén, stabschef Ulrika Atterfors, biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, utredare Sofie Andersson, rådgivare Ann-Charlotte Jensen och chefsjurist Hedda Mann, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut



Hedda Mann

