

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Dnr A2021/01332

Stockholm den 15 september 2021

En reformerad arbetsrätt Ds 2021:17

Fastigo är en fristående arbetsgivarorganisation för fastighetsbranschen med medlemmar i såväl privat som offentlig sektor. Medlemmarna är allt från små bostadsrättsföreningar, kommunala och kooperativa företag till börsnoterade privata fastighetsföretag. Fastigo bildades 1946 och har idag ca 1 000 medlemsföretag med sammanlagt 23 000 anställda. Fastigo har två omställningsfonder, dels Trygghetsfonden Fastigo-LO dels Trygghetsrådet Fastigo med Vision, Unionen, Ledarna och fyra akademikerförbund

Fastigo, får härmed avge följande yttrande med anledning av rubricerad departementspromemoria.

Allmänt om utredningen

Fastigo delar uppfattning att det finns ett behov av genomgripande reformer inom arbetsrätten för att få till stånd en välfungerande arbetsmarknad där hänsyn tas till ökad rörlighet bland arbetstagarna och med större flexibilitet för arbetsgivarna. Fastigo delar även uppfattningen att parterna på arbetsmarknaden är bäst lämpade att förhandla fram ändamålsenliga regler på arbetsrättens område.

Grunden för lagförslaget är den principöverenskommelse som har framförhandlats av Svenskt Näringsliv och PTK och som tar ett helhetsgrepp på såväl arbetsrätt som omställning i vid bemärkelse. Förslaget har utformats och balanserats efter parternas behov och den förhandlingsstruktur som finns inom Svenskt Näringslivs verksamhetsområde på privat sektor. Mot bakgrund av detta förhållande är det anmärkningsvärt att utredningen inte haft i uppdrag att analysera konsekvenserna av förslagen på andra delar av arbetsmarknaden. I praktiken har hela sektorer och fristående branscher utanför principöverenskommelsen utestängts från reellt inflytande över processen, vilket

inneburit att arbetsgivarorganisationer och fackförbund frångått möjligheten att bidra till utformningen av en central del av svensk arbetsrätt. Det kan vidare ifrågasättas om själva remissförfarandet fyller någon egentlig funktion, eftersom principöverenskommelsens parter har krävt att lagförslaget ska antas eller förkastas i sin helhet.

Det måste vara statens uppgift att garantera att ny arbetsrättslig lagstiftning kan tillämpas på ett rättssäkert och neutralt sätt över hela arbetsmarknaden. Om statens mening är att parternas förslag ska antas som helhet, borde det garanteras att denna helhet ska kunna tillämpas på hela arbetsmarknaden på ett likvärdigt sätt. Så är inte fallet i vissa delar av förslaget.

Den föreslagna tidpunkten för ikraftträdandet anser Fastigo är alltför knapp för att arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer utanför Svenskt Näringslivs och PTK:s verksamhetsområde ska få en rimlig chans att hantera en förändrad lagstiftning och utvidgat omställningsuppdrag. Förändringar som medför betydande kostnader och som påverkar enskildas grundläggande ekonomiska trygghet bör ges adekvat tid för att implementeras.

Sakliga skäl

Fastigo tillstyrker utredningens förslag.

Fastigo ser positivt på förslaget att begränsa bedömningsfaktorerna vid sakliga skäl samt att det i normalfallet endast ska krävas en omplacering innan uppsägning kan vidtas. Det ökar förutsägbarheten om när sakliga skäl föreligger i förhållande till vad som gäller idag. Arbetsgivare avstår idag ofta från möjligheten att säga upp på grund av personliga skäl på eftersom bedömningen om saklig grund föreligger är svår och ett felaktigt uppsägningsbeslut kan bli alltför kostsamt.

7 § Las – dispositiv på viss nivå

Fastigo avstyrker utredningens förslag

Idag är 7 § lagen om anställningsskydd tvingande. Att paragrafen nu föreslås bli dispositiv är minst sagt omvälvande och görs utan en gedigen och heltäckande konsekvensanalys av hur hela arbetsmarknaden påverkas av lagändringen, det vill säga vad som i praktiken händer på sektorer och branscher utgör principöverenskommelsens område.

I utredningen anförs att skälet till att göra regeln dispositiv endast genom avtal med organisationer som anges i 6 § tredje stycket MBL är att rättstillämpningen av 7 § ska hållas ihop. Med den konstruktionen skapar regeln i realiteten en splittrad tillämpning istället för följsamhet.

Arbetsgivarorganisationer som inte förhandlar med huvudorganisationer, utan har en annan motpartsstruktur, exkluderas helt från tillämpningen av regeln. Med förslaget utformning av dispositivitet på en högre nivå dras möjligheten till en gemensam praxis av sakliga skäl för hela arbetsmarknaden bort.

Regeln kan komma att bidra till en negativ konkurrenssituation mellan de arbetsgivarorganisationer på privat sektor som har förfogat över paragrafen och de fristående arbetsgivarorganisationer som, likt Fastigo, inte kan förfoga över regeln. Om dessa inte ges möjlighet att förfoga över lagregeln, så saknas det för dessa organisationer även incitament att anpassa omställningsavtalen efter den modell som framförhandlats av principöverenskommelsens parter.

Turordning vid uppsägning

Fastigo tillstyrker utredningens förslag.

Förslaget ger små och medelstora företag en ökad flexibilitet vid uppsägning på grund av arbetsbrist än vad som gäller idag. För större företag har förslaget marginell betydelse. För att även möta deras behov av flexibilitet vid arbetsbrist anser Fastigo att förslaget även borde kompletteras med möjlighet till turordningsavsteg med en viss procentuell andel av personalstyrkan.

Tvister om ogiltigförklaring

Fastigo tillstyrker utredningens förslag.

Fastigo biträder utredningens förslag att anställning upphör vid uppsägningstidens utgång och vid avsked samt att möjligheten att begära interimistiskt beslut tas bort. Förslaget bidrar till att skapa bättre möjlighet för arbetsgivaren att överblicka kostnaden vid en tvist. Nuvarande lagstiftning är ekonomiskt betungande och innebär ett stort risktagande framförallt för små och medelstora företag som hamnar i en ogiltighetstvist.

Fastigo tillstyrker förslaget att vissa fackliga förtroendemän undantas från regeln under förutsättning att den får den avgränsning som anges i promemorian.

Nivån på allmänt skadestånd vid lagstridiga uppsägningar och avskedanden

Fastigo avstyrker utredningens förslag.

Fastigo motsätter sig att skadeståndsnivåerna som angivits i förarbetena ska vara utgångspunkt för domstolen vid brott mot lagen. Fastigo anser att

skadeståndsnivåerna även fortsättningsvis ska fastställas av domstol enligt nuvarande ordning.

Villkor för arbetslöshetsersättning

Fastigo har inget att erinra mot utredningens förslag.

Fastigo betonar dock att det finns en viss risk att antalet uppsägningstvister ökar för att den uppsagde ska kunna få del av a-kassan.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Fastigo har inget att erinra mot utredningens förslag.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad som faller inom ramen för regleringen är dock ovanlig inom fastighetsbranschen.

Särskild visstidsanställning

Fastigo avstyrker utredningens förslag.

Fastigo ser stora problem med införandet av en ny form av visstid med en kortare konverteringsregel och med företrädesrätt till ny anställning redan efter nio månader. Fastighetsbranschen har en hög andel av tillsvidareanställd personal, men har av verksamhetsskäl ett visst återkommande behov av tidsbegränsade anställningar. Till det kommer även behov av högst tillfälliga extraresurser för att kunna hantera snöröjning under vinterhalvåret. Ett behov som av naturliga skäl inte kan schemaläggas.

Redan den nuvarande regleringen av konvertering till tillsvidareanställning och företrädesrätt anses av många arbetsgivare som komplicerad och svårbegriplig. Förslaget att ersätta allmän visstid med en ny anställningsform kan för arbetsgivare innebära att behöva ha kontroll över två olika konverteringsregler samt tre olika typer av företrädesrättsregler om samtliga visstidsanställningsformer i lagen används. Det är administrativt betungande för arbetsgivare oavsett storlek, men särskilt för dem som saknar egen HR-expertis. Betungande är även kravet på kontroll över antalet anställningstillfällen per månad för beräkning av sammanlagd arbetstid samt skyldigheten att i särskild ordning informera om anställningsformen.

En enklare lösning för att i någon mån begränsa användandet av allmän visstid är att ha en gemensam konverteringsregel för både allmän visstid och vikariat där anställningstiden slås ihop, istället för att anställningstid räknas i respektive anställningsform.

Heltid som norm

Fastigo avstyrker förslaget.

Deltidsanställningar är inte vanligt förekommande i fastighetsbranschen men finns i begränsad omfattning hos branschens allra minsta arbetsgivare, bostadsrättsföreningar. Fastigo anser att det är en onödig pålaga för riktigt små arbetsgivare att behöva motivera skälet till en deltidsanställning, när det i grunden står klart för arbetstagaren att det handlar om en väldigt liten verksamhet som bedrivs. Arbetsgivare med högst två anställda bör exempelvis kunna undantas från skyldigheten.

En ny skyldighet för kundföretag mot inhyrda arbetstagare

Fastigo ställer sig principiellt tveksam till förslaget att begränsa kundföretagens möjlighet att organisera sin verksamhet genom att införa en skyldighet att anställa inhyrda arbetstagare efter två år.

Fastigo avstyrker förslaget att regeln endast ska vara dispositiv på huvudorganisationsnivå. Det utestänger fristående arbetsgivarorganisationer som har en annan motpartsställning än huvudorganisationer, att förfoga över regeln.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Fastigo avstyrker att anställningstid med allmän visstid som ingås efter den 1 mars ska ingå vid beräkning av anställningstid med särskild visstid. Det får till följd att arbetstagare redan i december 2022 kan få företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning enligt de nya reglerna.

Fastigo avstyrker från att lagändringarna träder i kraft redan under 2022. Förändringarna som föreslås i de tre utredningarna (DS 2021:16, 2021:17 och 2021:18) är omfattande och innebär behov av anpassning för parter och omställningsorganisationer som står utanför principöverenskommelsen. Av det skälet anser Fastigo att tiden för ikraftträdandet är alltför knapp och bör flyttas fram till 2023.

Med vänlig hälsning

Fastigo



Johan Mann

